TABLE DES MATIERES – TABLE OF CONTENTS


ARTICLE 1 Définitions – *Definitions ..... 8

ARTICLE 2 *Préambule – Preamble ..... 11

ARTICLE 3 L'unité de négociation – The bargaining unit ..... 12
Section 3.1 Reconnaissance - Recognition ..... 12
Section 3.2 Personnes autorisées à traiter avec l'employeur – Persons authorized to deal with the employer ..... 14
Section 3.3 Information – Information ..... 14
Section 3.4 Expansion et extension – *Expansion or extension ..... 15
Section 3.5 Applicabilité aux bibliothécaires, aux professeurs de langue, aux conseillers, et aux chercheurs boursiers – Applicability to librarians, language teachers, counsellors, and research fellows ..... 15

ARTICLE 4 Convention actuelle et prochaine convention – This agreement and the next agreement ..... 17
Section 4.1 La présente convention – This agreement ..... 17
Section 4.2 Transition entre les deux conventions – *Transition from previous agreement ..... 18
Section 4.3 Négociations en 2007 – Negotiations in 2007 ..... 18
Section 4.4 Négociations de la prochaine convention – Negotiations for the next agreement ..... 19
Section 4.5 Continuation des dispositions de la présente convention – Continuation of provisions of this agreement ..... 19

ARTICLE 5 Administration générale – General administration ..... 20
Section 5.1 Milieu de travail – Working environment ..... 20
Section 5.2 Recommandations et décisions – Processing recommendations and decisions ..... 21
Section 5.3 Droits de gérance – Management rights ..... 26
Section 5.4 Collégialité et consultation – Collegiality and consultation ..... 27
Section 5.5 Autres dispositions administratives – Other administrative provisions ..... 28
Section 5.6 Considérations spéciales touchant les membres ne relevant pas d'un département – Special considerations regarding members not in departments ..... 29
Section 5.7 Comité mixte de consultation et de communication – Joint Consultative and Communication Committee ..... 30

ARTICLE 6 Droits de l'Association – Rights of the Association ..... 31
Section 6.1 Services et installations – Services and facilities ..... 31
Section 6.2 Représentants – *Representatives ..... 32
Section 6.3 Activités de l'Association – Association activities ..... 32
Section 6.4 Cotisations – Dues ..... 33
Section 6.5 Renseignements – *Information ..... 35

ARTICLE 7 Engagement des non-membres – Employment of nonmembers ..... 35
Section 7.1 Conditions – *Conditions ..... 35
Section 7.2 Limites – *Limits ..... 36
Section 7.3 Information – Information ..... 36

ARTICLE 8 Absence de discrimination – Absence of discrimination ..... 37
Section 8.1 *Absence de discrimination – Absence of discrimination ..... 37
Section 8.2 Dispositions complémentaires – Further provisions ..... 37

ARTICLE 9 Liberté universitaire – *Academic Freedom ..... 38

ARTICLE 10 Éthique professionnelle – Professional ethics ..... 39
Section 10.1 Dispositions générales – General ..... 39
Section 10.2 Conflit d'intérêts – *Conflict of interest ..... 39
Section 10.3 Impartialité et éthique professionnelle – Fairness and ethical behavior ..... 40
Section 10.4 Indication d'affiliation – *Indication of affiliation ..... 42

ARTICLE 11 Exigences linguistiques – Language requirements ..... 42
Section 11.1 Exigences – Requirements ..... 42
Section 11.2 Procédure – Procedures ..... 43

ARTICLE 12 Dossier du membres – Member's files ..... 43
Section 12.1 Dispositions générales – General provisions ..... 43
Section 12.2 Partie personnelle du dossier – Personal section of the file ..... 44
Section 12.3 Partie confidentielle du dossier – Confidential section of the file ..... 44
Section 12.4 Partie ouverte du dossier – Open section of the file ..... 45

ARTICLE 13 Griefs et arbitrage – Grievances and arbitration ..... 46
Section 13.1 Définitions – *Definitions ..... 46
Section 13.2 Dispositions générales – General ..... 46
Section 13.3 Avant le grief: Recommandation défavorable – Pre-grievance: Unfavorable recommendation ..... 48
Section 13.4 Étape 1: Présentation d'un grief – Step 1: Filing a grievance ..... 50
Section 13.5 Étape 2: Comité des griefs (CG) – Step 2: Formal Grievance Committee (FGC) ..... 51
Section 13.6 Étape 3: Arbitrage – Step 3: Arbitration ..... 52
Section 13.7 Griefs privés – Private grievances ..... 53

ARTICLE 14 Comité du personnel enseignant de la faculté – Faculty Teaching Personnel Committee ..... 54
Section 14.1 Dispositions générales – General provisions ..... 54
Section 14.2 Mandat – Mandate ..... 55

ARTICLE 15 Comité du personnel enseignant du département – Departmental Teaching Personnel Committee ..... 56
Section 15.1 Dispositions générales – General provisions ..... 56
Section 15.2 *Mandat – Mandate ..... 58

ARTICLE 16 Autres comités de pairs – Other peer committees ..... 58
Section 16.1 Comité du personnel des bibliothécaires – Librarians' Personnel Committee ..... 58

Section 16.2 Comité de personnel enseignant de l'Institut – Teaching Personnel Committee of the Institute ..... 60
Section 16.3 Comité du personnel du Service de counselling et de développement personnel – Counselling and Personal Development Service Personnel Committee ..... 62

ARTICLE 17 Engagements – Appointments ..... 63
Section 17.1 Dispositions générales – General provisions ..... 63
Section 17.2 Dispositions applicables aux engagements spéciaux à durée limitée – Provisions applicable to limited-term special appointments ..... 70
Section 17.3 Dispositions particulières aux engagements réguliers à durée limitée – Specific provisions for limited-term regular appointments ..... 74
Section 17.4 Affectation multiple du personnel enseignant – Cross-appointment of academic staff ..... 76
Section 17.5 Professeurs à la leçon et professeurs auxiliaires – Sessional lecturers and adjunct professors ..... 77
Section 17.6 Mutation et détachement – Transfer and secondment ..... 77
Section 17.7 Bibliothécaires – Librarians ..... 80
Section 17.8 Professeurs de langue – Language teachers ..... 88
Section 17.9 Conseillers – Counsellors ..... 90

ARTICLE 18 Engagements continus, permanence, et promotion pour bibliothécaires, professeurs de langue, conseillers – Continuing appointments, tenure, and promotion for librarians, language teachers, counsellors ..... 92
Section 18.1 Bibliothécaires: Engagements continus – Librarians: Continuing appointments ..... 92
Section 18.2 Bibliothécaires: Promotion – Librarians: Promotion ..... 95
Section 18.3 Professeurs de langue: Permanence – Language teachers: Tenure ..... 100
Section 18.4 Professeurs de langue: Promotion – Language teachers: Promotion ..... 103
Section 18.5 Conseillers: Permanence – Counsellors: Tenure ..... 106
Section 18.6 Conseillers: Promotion – Counsellors: Promotion ..... 110

ARTICLE 19 Urgence financière et programme excédentaire – Financial exigency and redundancy ..... 114
Section 19.1 Urgence financière – Financial exigency ..... 114
Section 19.2 Programme excédentaire – Program redundancy ..... 117
Section 19.3 Réaffectation et mise à pied – Reassignment and layoff ..... 118

ARTICLE 20 Fonctions universitaires – Academic activities ..... 121
Section 20.1 *Les fonctions – General provisions ..... 121
Section 20.2 *L'enseignement – Teaching ..... 122
Section 20.3 Les activités savantes – Scholarly activities ..... 123
Section 20.4 Le service à la communauté universitaire – *Academic service ..... 124
Section 20.5 Fonctions de bibliothécaires – Librarian activities ..... 125
Section 20.6 Professeurs de langue – Language teachers ..... 130
Section 20.7 Fonctions de conseiller – Counsellor activities ..... 131

ARTICLE 21 Droits et responsabilités – Rights and responsibilities ..... 132
Section 21.1 Professeurs syndiqués – Faculty members ..... 133
Section 21.2 Bibliothécaires – Librarians ..... 134
Section 21.3 Professeurs de langue – Language teachers ..... 136
Section 21.4 Conseillers – Counsellors ..... 136

ARTICLE 22 Charge de travail – Workload ..... 137
Section 22.1 Dispositions générales (professeurs syndiqués) – General provisions (faculty members) ..... 137
Section 22.2 Enseignement – Teaching ..... 139
Section 22.3 Bibliothécaires – Librarians ..... 147
Section 22.4 Professeurs de langue – Language teachers ..... 152
Section 22.5 Conseillers – Counsellors ..... 155

ARTICLE 23 Revue et évaluation – Review and Evaluation ..... 158
Section 23.1 Dispositions générales – General provisions ..... 158
Section 23.2 Évaluation du rendement des professeurs syndiqués – Assessment of a faculty member's performance of workload duties ..... 160
Section 23.3 Évaluation des activités savantes – Assessment of scholarly activities ..... 164
Section 23.4 Années d'expérience et équivalence de doctorat – Years of experience and equivalent of doctorate ..... 167
Section 23.5 Bibliothécaires – Librarians ..... 169
Section 23.6 Conseillers – Counsellors ..... 173

ARTICLE 24 Évaluation de l'enseignement – Evaluation of teaching ..... 174
Section 24.1 Dispositions générales – General ..... 174
Section 24.2 Évaluation formelle – Formal evaluation ..... 176
Section 24.3 Évaluations faites par les étudiants – Student evaluations ..... 180

ARTICLE 25 Permanence et promotion pour professeurs syndiqués – Tenure and promotion for faculty members ..... 183
Section 25.1 Permanence – Tenure ..... 183
Section 25.2 Promotion – Promotion ..... 186
Section 25.3 Critères – Criteria ..... 187
Section 25.4 Procédures – Procedures ..... 190

ARTICLE 26 Congé universitaire – Academic leave ..... 192
Section 26.1 Dispositions générales – General provisions ..... 192
Section 26.2 Conditions d'admissibilité – Eligibility conditions ..... 192
Section 26.3 Durée et rémunération – Duration and remuneration ..... 193
Section 26.4 Congé différé – Deferred leave ..... 195
Section 26.5 Subvention de recherche – Research grant ..... 196
Section 26.6 Autres avantages – Other benefits ..... 197
Section 26.7 Procédures – Procedures ..... 198
Section 26.8 Conseillers – Counsellors ..... 199
Section 26.9 Interprétation – Interpretation ..... 200

ARTICLE 27 Congé de maladie – Sick leave ..... 200
Section 27.1 Admissibilité et indemnités – Eligibility and benefits ..... 201
Section 27.2 Modalités – Procedures ..... 202

ARTICLE 28 Vacances, jours fériés et absences – Vacation leave, holidays and absences ..... 203
Section 28.1 Vacances – Vacation leave ..... 203
Section 28.2 Vacances annuelles (bibliothécaires) – Vacation leave (librarians) ..... 204
Section 28.3 Jours fériés – Holidays ..... 207
Section 28.4 Disponibilité et absence autorisée – Availability and authorized absence ..... 207

ARTICLE 29 Autres congés – Other leaves ..... 209
Section 29.1 Dispositions générales – General ..... 209
Section 29.2 Congé parental – Parental leave ..... 209
Section 29.3 Congés – Leave of absence ..... 214
Section 29.4 Congé professionnel (professeurs de langue) – Professional leave (language teachers) ..... 216

ARTICLE 30 Charge de travail réduite – Reduced workload ..... 219
Section 30.1 Dispositions générales – General ..... 220
Section 30.2 Demande et approbation – Application and approval ..... 220
Section 30.3 Conclusion et renouvellement – Conclusion and renewal ..... 221
Section 30.4 Droits, privilèges, et avantages sociaux – Rights, privileges and benefits ..... 222

ARTICLE 31 Dispositions spéciales: Bibliothécaires – Special provisions: Librarians ..... 223
Section 31.1 Dispositions générales – General ..... 223
Section 31.2 Congé professionnel – Professional leave ..... 224
Section 31.3 Congé sans solde – Leave without pay ..... 229
Section 31.4 Transformation de poste – Transformation of a position ..... 230
Section 31.5 *Abolition de postes occupés – Aboliltion of an occupied position ..... 231
Section 31.6 Réorganisation administrative – Administrative reorganization ..... 231
Section 31.7 Frais de scolarité, formation et perfectionnement – Tuition fees, training and development ..... 232

ARTICLE 32 Faculté des études supérieures et postdoctorales – Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies ..... 234
Section 32.1 Dispositions générales – General ..... 234
Section 32.2 Appartenance à la Faculté – Membership in the Faculty ..... 234

ARTICLE 33 Activités professionnelles à l'extérieur – *Outside professional activities ..... 235

ARTICLE 34 Subventions et contrats de recherche – Grants and contracts ..... 236
Section 34.1 Subventions et contrats administrés par le membre – Member-controlled grants and contracts ..... 236
Section 34.2 Autres dispositions – Further provisions ..... 239
Section 34.3 Subventions financées par le membre – Member-funded grants ..... 240

ARTICLE 35 Brevets et droits d'auteur – Patents and copyright ..... 240
Section 35.1 Brevets – Patents ..... 240
Section 35.2 Droits d'auteur – Copyright ..... 242

Section 35.3 Fonds de recherche – Research fund ..... 244
Section 35.4 Subventions et contrats extérieurs – *Outside grants and contracts ..... 244
Section 35.5 Inventions non brevetables – *Non-patentable inventions ..... 244

ARTICLE 36 Déplacements – Travel ..... 244
Section 36.1 Dispositions générales – General ..... 244
Section 36.2 Remboursement – Reimbursement ..... 246
Section 36.3 Allocations de déplacement – Travel expense allowances ..... 248

ARTICLE 37 Sélection d'un directeur de département – Selection of a chair ..... 249
Section 37.1 Dispositions générales – General ..... 249
Section 37.2 Sélection et nomination – Selection and appointment ..... 249
Section 37.3 Traitement – Stipend ..... 251

ARTICLE 38 Démission et droits des membres retraités – Resignation and rights of retirees ..... 252
Section 38.1 Professeur émérite – Emeritus professor ..... 252
Section 38.2 Membre retraité: privilèges et avantages – Retirees' privileges and benefits ..... 253
Section 38.3 Démission – *Resignation ..... 254

ARTICLE 39 Mesures disciplinaires – Disciplinary measures ..... 254
Section 39.1 Dispositions générales – General ..... 254
Section 39.2 Violation de l'article 10 – Discipline for violation of article 10 ..... 257
Section 39.3 Rendement insuffisant – Discipline for deficient performance of workload duties ..... 260
Section 39.4 Autres causes – Discipline for other causes ..... 263
Section 39.5 Harcèlement sexuel – Sexual harassment ..... 264

ARTICLE 40 Avantages sociaux – Benefits ..... 266
Section 40.1 Dispositions générales – General ..... 266
Section 40.2 Invalidité prolongée – Long-term Disability ..... 269
Section 40.3 Indemnité de cessation d'emploi – *Severance pay ..... 272
Section 40.4 Régime de pension de l'Université d'Ottawa – The University of Ottawa Pension Plan ..... 272
Section 40.5 Frais de déménagement – Relocation expenses ..... 275
Section 40.6 Frais de scolarité – Tuition fees ..... 277
Section 40.7 Deuxième hypothèque – Second Mortgage policy ..... 283
Section 40.8 Stationnement et transport – Parking and transportation ..... 287
Section 40.9 Remboursement des dépenses professionnelles – Professional expenses reimbursement ..... 288
Section 40.10 Compte de dépenses en soins de santé à la retraite – Health care spending account on retirement ..... 289
Section 40.11 Barème de l'Ontario Dental Association – Ontario Dental Association schedule ..... 290

ARTICLE 41 Rémunération – Compensation ..... 290
Section 41.1 Dispositions générales – General ..... 290
Section 41.2 Échelles et rajustement des échelles – Scales and scale adjustments ..... 293

Section 41.3 Progrès dans le rang – Progress-through-the-ranks ..... 302
Section 41.4 Anomalies – Anomalies ..... 305
Section 41.5 Entrée en vigueur des nouveaux salaires – Implementation of salary changes ..... 307
Section 41.6 Rémunération spéciale – Special compensation ..... 307

ANNEXE A - APPENDIX A Régime de pension de l'Université d'Ottawa – *University of Ottawa Pension Plan ..... 308

ANNEXE B - APPENDIX B Autres régimes d'avantages sociaux – *Other employee benefit plans ..... 309

ANNEXE C - APPENDIX C Arbitrage des différends en matière de rémunération et des avantages sociaux – Interest arbitration of compensation and benefits ..... 310

ANNEXE D - APPENDIX D Cette page laissée en blanc intentionnellement – This page left blank intentionally ..... 312

ANNEXE E - APPENDIX E Comité des griefs – Formal Grievance Committee ..... 312

ANNEXE F - APPENDIX F Lettres d'entente – *Letters of understanding ..... 314
F.1 – Concernant le Régime de pension – Regarding the Pension Plan ..... 314
F.2 – Concernant la politique sur le salaire minimum – Regarding minimum salary policy ..... 315
F.3 – Concernant les demandes de permanence – Regarding tenure applications ..... 317

ANNEXE G - APPENDIX G Articles de la convention collective 1998-2001 qui s'appliquent aux critères pour les demandes de permanence et de promotion – *Articles from the 1998-2001 collective agreement applicable to criteria for tenure and promotion applications ..... 318

## ARTICLE 1
## Définitions – *Definitions

Sauf indication contraire, les mots suivants sont définis de la façon stipulée dans le présent article, aux fins de la présente convention collective.

*AGENT DE LIAISON*: une personne désignée, de temps à autre, par l'une des parties de la présente convention pour la représenter lorsque différentes questions doivent être discutées par les parties.

*ANNÉE UNIVERSITAIRE*: une période de 12 mois qui, à moins d'indication contraire, commence le 1 juillet d'une année et se termine le 30 juin de l'année suivante.

*ASSOCIATION* ou *APUO*: l'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa.

*BIBLIOTHÉCAIRE*: une personne engagée à l'Université d'Ottawa et dont les tâches sont essentiellement comparables à celles d'une personne qui, à la ou vers la date de ratification de la présente convention, occupait un poste de bibliothécaire de rang I ou plus élevé dans le réseau des bibliothèques, ou était à ce moment le directeur d'une des quatre bibliothèques du réseau, ou était bibliothécaire adjoint, ou, bibliothécaire en chef.

*BIBLIOTHÉCAIRE EN CHEF*: la personne qui dirige le réseau des bibliothèques à l'Université d'Ottawa.

*BIBLIOTHÉCAIRE SYNDIQUÉ*: un bibliothécaire qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 3.

*BUREAU DES GOUVERNEURS* ou *BUREAU*: le Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa, tel que statué par la Loi de l'Université d'Ottawa.

*CG*: le Comité des griefs, tel que défini à l'article 13.

*CHARGE DE TRAVAIL*: les tâches et les activités qui constituent la charge de travail d'un membre aux termes de la présente convention.

*COMITÉ D'ADMINISTRATION*: le Comité d'administration de l'Université d'Ottawa dûment constitué par le Bureau.

*COMITÉ MIXTE*: le Comité mixte du Sénat et du Bureau, constitué conformément à la Loi de l'Université d'Ottawa.

Except where a word is given a different or a special meaning, the words listed below shall, for the purposes of this agreement, have the meanings given in this article.

*ACADEMIC LEAVE:* leave obtained under article 26 and formerly known as sabbatical leave.

*ACADEMIC STAFF*: persons appointed on a half-time or greater basis at the University of Ottawa with the rank of lecturer or assistant, associate or full professor, visiting professors, and professors seconded to the University of Ottawa.

*ACADEMIC YEAR*: a period of 12 calendar months which, unless otherwise indicated, commences on 1 July of any year and ends on 30 June of the following year.

*ADMINISTRATIVE COMMITTEE*: the Administrative Committee of the University of Ottawa, as constituted by the Board.

*ADMINISTRATIVE EXCLUSION*: a member of the academic staff of a faculty, other than the Faculty of Law, appointed by the dean for the purposes of assisting with academic staff relations.

*ASSOCIATION* or *APUO*: the Association of Professors of the University of Ottawa.

*BOARD OF GOVERNORS* or *BOARD*: the Board of Governors of the University of Ottawa provided for in the University of Ottawa Act.

*CHILD*: a member's child, born within or outside marriage, or a member's adopted child.

*COUNSELLOR*: a person appointed at the University of Ottawa, in the Counselling and Personal Development Service, as a professional counsellor, whose duties are essentially comparable to those of a person who, on or about the date of ratification of this agreement, held a position of counsellor I or higher at the Counselling and Personal Development Service, or was director of the service.

*CPDSPC*: the Counselling and Personal Development Service Personnel Committee, as defined in article 16.

*CHAIR*: the person chairing a department.

*COUNSELLOR MEMBER*: a counsellor who is in the bargaining unit as described in article 3.

*CONGÉ UNIVERSITAIRE:* congé obtenu selon l'article 26 et autrefois appelé congé sabbatique.

*CONJOINT:* pour l'application de la présente convention collective et lorsqu'aucune loi ni aucun règlement du gouvernement ne le définit autrement, une personne à qui le membre est marié ou, nonobstant l'état matrimonial du membre, une personne avec qui le membre cohabite, et ce depuis au moins un an, dans une relation qui ressemble au mariage ou, si c'est depuis moins d'un an, avec qui le membre est devenu parent naturel ou adoptif d'un enfant.

*CONSEILLER*: une personne nommée à un poste de conseiller professionnel au Service de counselling et de développement personnel de l'Université d'Ottawa, dont les tâches sont essentiellement comparables à celles d'une personne qui, à la ou vers la date de ratification de la présente convention, occupait un poste de conseiller de rang I ou plus élevé au Service de counselling et de développement personnel, ou qui en était directeur.

*CONSEILLER SYNDIQUÉ*: un conseiller qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 3.

*COURS TRIMESTRIEL RÉGULIER*: une charge d'enseignement essentiellement comparable à un cours de premier cycle de 3 crédits à l'École de gestion et aux facultés des Arts, de Sciences, de Génie ou des Sciences sociales.

*CPB*: le Comité du personnel des bibliothécaires, tel que défini à l'article 16.

*CPE*: le Comité du personnel enseignant (CPED ou CPEF).

*CPED*: le Comité du personnel enseignant d'un département, tel que défini à l'article 15.

*CPEF*: le Comité du personnel enseignant d'une faculté, tel que défini à l'article 14.

*CPPL*: le Comité du personnel des professeurs de langue, tel que défini à l'article 16.

*CPSCDP*: le Comité du personnel du Service de counselling et de développement personnel, tel que défini à l'article 16.

*DÉLÉGUÉ*: une personne expressément désignée par le recteur, un doyen, le président de l'Association, un des agents de liaison ou un membre pour agir en son nom dans des cas particuliers.

*DÉPARTEMENT*: un département dûment constitué par le Sénat et le Bureau.

*DIRECTEUR DE DÉPARTEMENT*: la personne qui dirige un département.

*DOYEN*: le doyen d'une faculté, d'une section de la Faculté de droit, ou de la Faculté des études

*DEAN*: the dean of a faculty, a section of the Faculty of Law, or the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies.

*DELEGATE*: a person expressly designated by the President of the University, a dean, the President of the Association, one of the liaison officers, or a member, to act on her behalf in designated matters.

*DEPARTMENT*: a department, as duly constituted by the Senate and the Board.

*DTPC*: Departmental Teaching Personnel Committee, as defined in article 15.

*EMPLOYER*: the Board of Governors.

*FACULTY*: a faculty, as duly constituted by the Senate and the Board or, in the case of the Faculty of Law, each section thereof.

*FACULTY MEMBER*: a member of the academic staff who is in the bargaining unit as described in article 3.

*FGC*: the Formal Grievance Committee, as defined in article 13.

*FTPC*: Faculty Teaching Personnel Committee, as defined in article 14.

*JOINT COMMITTEE*: the Joint Committee of the Senate and the Board, provided for in the University of Ottawa Act.

*LANGUAGE TEACHER*: a person appointed at the University of Ottawa, in the Second Language Institute, as a language teacher, whose duties are essentially comparable to those of a person who, on or about the date of ratification of this agreement, held a position of language teacher I or higher at the Second Language Institute.

*LANGUAGE TEACHER MEMBER*: a language teacher who is in the bargaining unit as described in article 3.

*LIAISON OFFICER*: a person designated from time to time by either party to this agreement, to act as a representative of that party in connection with matters which may arise from time to time between the parties.

*LIBRARIAN*: a person appointed at the University of Ottawa as a librarian, whose duties are essentially comparable to those of a person who, on or about the date of ratification of this agreement, held a position in the Library Network with the rank of librarian I or higher, or was at that time the director of one of the four libraries in the Library Network, or an assistant librarian, or

supérieures et postdoctorales.

*ÉCOLE*: une école dûment constituée par le Sénat et le Bureau.

*EMPLOYEUR*: le Bureau des gouverneurs.

*ENFANT*: tout enfant d'un membre, né hors ou à l'intérieur du mariage ou adopté par lui.

*EXCLU ADMINISTRATIF*: un membre du personnel enseignant d'une faculté autre que la Faculté de droit, désigné par le doyen pour l'assister dans les relations de travail concernant le personnel enseignant.

*FACULTÉ*: une faculté dûment constituée par le Sénat et le Bureau ou dans le cas de la Faculté de droit, chacune de ses sections.

*JOURS OUVRABLES*: du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés et des périodes pendant lesquelles l'Université d'Ottawa est fermée officiellement, selon les termes de la section 28.3 de la présente convention.

*LOI DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA*: la Loi de l'Université d'Ottawa, chapitre 137 des Statuts de l'Ontario (1965), telle que révisée.

*MEMBRE*: un membre de l'unité de négociation décrite à l'article 3.

*PARTIES*: l'Association et le Bureau.

*PERSONNEL ENSEIGNANT*: les personnes engagées à mi-temps au moins à l'Université d'Ottawa à titre de chargés de cours, de professeurs adjoints, de professeurs agrégés, de professeurs titulaires, de professeurs invités et de professeurs détachés à l'Université d'Ottawa.

*PROFESSEUR A LA LEÇON*: une personne engagée à l'Université d'Ottawa pour enseigner des cours réguliers particuliers à l'Université, ou pour y participer d'une manière importante, et embauchée conformément aux dispositions d'un contrat dont la durée n'excède pas 8 mois.

*PROFESSEUR DE LANGUE*: une personne nommée à un poste de professeur de langue à l'Institut de langues secondes de l'Université d'Ottawa, dont les tâches sont essentiellement comparables à celles d'une personne qui, à la ou vers la date de ratification de la présente convention, occupait un poste de professeur de langue de rang I ou plus élevé à l'Institut de langues secondes.

*PROFESSEUR DE LANGUE SYNDIQUÉ*: un professeur de langue qui fait partie de l'unité de négociation décrite à l'article 3.

the chief librarian.

*LIBRARIAN MEMBER*: a librarian who is in the bargaining unit as described in article 3.

*LPC*: the Librarians' Personnel Committee, as defined in article 16.

*LTPC*: the Language Teachers' Personnel Committee, as defined in article 16.

*MEMBER*: a member of the bargaining unit as described in article 3.

*NOMINAL SALARY*: the annual salary rate for the member's position, as defined in 41.1.1.

*PARTIES*: the Association and the Board.

*PRESIDENT*: the President of the University of Ottawa.

*REGULAR DEPARTMENT MEMBER*: with respect to any department, a regular faculty member appointed entirely in that department or cross-appointed pursuant to 17.4 with full membership in the assembly of that department.

*REGULAR FACULTY MEMBER*: a member of the academic staff, holding a regular appointment as defined in article 17, who is in the bargaining unit as described in article 3.

*REGULAR ONE-TERM COURSE*: a teaching task essentially comparable to that involved in teaching an undergraduate 3-credit course in the School of Management and the faculties of Arts, Science, Engineering, or Social Sciences.

*REGULAR SALARY*: the annual rate of compensation for a member, as defined in 41.1.1.

*REGULAR TERM*: the *fall term* or the *winter term*.

*REPLACEMENT PROFESSOR*: a member of the academic staff, appointed in accordance with article 17.

*SCHOOL*: a school, as duly constituted by the Senate and the Board.

*SENATE*: the Senate of the University of Ottawa as constituted pursuant to the University of Ottawa Act.

*SESSIONAL LECTURER*: a person appointed at the University of Ottawa for the purpose of teaching, or participating substantially in the teaching of, particular regular courses and employed under the terms of a contract not exceeding 8 months' duration.

*PROFESSEUR INVITÉ*: un membre du corps enseignant, nommé conformément à l'article 17.

*PROFESSEUR RÉGULIER SYNDIQUÉ*: un membre du personnel enseignant, bénéficiant d'une nomination régulière -- tel que défini à l'article 17 -- et membre de l'unité de négociation définie à l'article 3.

*PROFESSEUR RÉGULIER D'UN DÉPARTEMENT*: un professeur régulier affecté entièrement à un département ou ayant une affectation multiple aux termes de 17.4 et étant membre à part entière de l'assemblée départementale de ce département.

*PROFESSEUR REMPLAÇANT*: un membre du personnel enseignant, nommé conformément à l'article 17.

*PROFESSEUR SYNDIQUE*: un membre du personnel enseignant qui est membre de l'unité de négociation décrite à l'article 3.

*RECTEUR*: le recteur de l'Université d'Ottawa.

*SALAIRE RÉGULIER*: le taux annuel de rémunération d'un membre, tel que défini à 41.1.1.

*SALAIRE NOMINAL*: le salaire annuel de base du poste occupé par le membre, tel que défini à 41.1.1.

*SÉNAT*: le Sénat de l'Université d'Ottawa comme il a été constitué aux termes de la Loi de l'Université d'Ottawa.

*SESSION*: la *session d'automne* (du 1 septembre au 31 décembre), la *session d'hiver* (du 1 janvier au 30 avril) et la *session de printemps-été* (du 1 mai au 31 août).

*SESSION REGULIERE*: la *session d'automne* ou la *session d'hiver*.

*UNIVERSITÉ D'OTTAWA*: l'Université d'Ottawa comme elle a été constituée aux termes de la Loi de l'Université d'Ottawa.

NOTA Les mots employés au masculin comprennent leur féminin. Les termes comme directeur ou porte-parole désignent la personne, homme ou femme, qui occupe le poste en question. La présente note est réputée s'appliquer aux formes et usages grammaticaux requis.

*SPOUSE:* for the purposes of this collective agreement and where not otherwise defined by law or government regulation a person to whom the member is married or, notwithstanding the member's marital status, a person with whom the member is cohabiting, provided that the member has been cohabiting with that person in a relationship resembling marriage for a period of at least 1 year, or, if less than 1 year, where they have become the natural or adoptive parents of a child.

*TERM*: the *fall term* (1 September to 31 December) or the *winter term* (1 January to 30 April) or the *spring/summer term* (1 May to 31 August).

*TPC*: teaching personnel committee (DTPC or FTPC).

*UNIVERSITY LIBRARIAN*: the chief librarian of the Library Network.

*UNIVERSITY OF OTTAWA*: the University of Ottawa as constituted pursuant to the University of Ottawa Act.

*UNIVERSITY OF OTTAWA ACT*: the University of Ottawa Act, being chapter 137 of the Statutes of Ontario for the year 1965, as amended.

*VISITING PROFESSOR*: a member of the academic staff, appointed in accordance with article 17.

*WORKING DAYS*: Monday through Friday of any week, excluding official holidays and periods during which the University of Ottawa is officially closed, as set out in section 28.3 of this agreement.

*WORKLOAD DUTIES*: the tasks and activities which constitute a member's workload under the terms of this agreement.

NOTE A word used in the feminine gender shall include both genders. Words such as chair or spokesperson shall designate the person, male or female, in the indicated position or role. These interpretations shall be deemed to apply in their necessary grammatical forms and usages.

## ARTICLE 2
## *Préambule – Preamble

(a) Buts de l'Université Les parties reconnaissent que les buts de l'Université consistent, notamment:

(i) à promouvoir l'excellence dans le développement et la diffusion du savoir par le biais de l'enseignement, la recherche, la création littéraire et artistique, les activités professionnelles, et le service à la communauté universitaire;

(ii) à favoriser le développement du bilinguisme et du biculturalisme, et à préserver et développer la culture française en Ontario.

(b) De plus, conformément à l'énoncé de mandat adopté par le Sénat en 1987, les parties reconnaissent que l'Université entend continuer à jouer un rôle déterminant dans la promotion des femmes dans tous les domaines de la vie universitaire.

(c) Les parties s'engagent à favoriser un climat de liberté, de responsabilité et de respect mutuel propice à la poursuite de ces objectifs, et à collaborer ainsi à la promotion et au développement de l'Université.

(d) Buts de la convention La présente convention a pour but de fournir un mode de règlement à l'amiable des différends pouvant surgir à l'occasion entre l'employeur et les membres de l'unité de négociation ou l'Association, et de promouvoir et maintenir des relations harmonieuses entre les parties et au sein de la communauté universitaire.

(e) Interprétation Les parties conviennent que le présent article ne pourra par lui-même faire l'objet d'un grief ou servir de base à une mesure disciplinaire, et ne sera utilisé que pour l'interprétation de la convention collective.

(a) Goals of the University The parties recognize that the goals of the University are, among others:

(i) to promote excellence in the pursuit and dissemination of knowledge through teaching, research, literary and artistic creation, professional activities, and service to the scholarly and academic community;

(ii) to further bilingualism and biculturalism and to preserve and develop French culture in Ontario.

(b) Moreover, in accordance with the mission statement adopted by the Senate in 1987, the parties recognize that the University intends to continue playing a key role in promoting women in all sectors of university life.

(c) The parties agree to foster a climate of freedom, responsibility and mutual respect appropriate to the pursuit of these goals, and thereby to cooperate in promoting and enhancing the University.

(d) Purpose of the agreement It is the purpose of this agreement to provide an amicable means for settling differences which may arise from time to time between the employer and the members of the bargaining unit or the Association and to promote and maintain harmonious relations between the parties and within the university community.

(e) Interpretation The parties agree that this article cannot be the subject of a grievance nor be, in and of itself, the basis of a disciplinary action; it shall be used only for the purposes of interpretation of this agreement.

## ARTICLE 3
## L'unité de négociation – The bargaining unit

### Section 3.1
### Reconnaissance - Recognition

*3.1.1 L'employeur reconnaît l'Association comme l'unique agent de négociation des membres de l'unité de négociation. Celle-ci, jusqu'à ce que les parties en conviennent autrement ou que la Commission des relations de travail de l'Ontario en décide autrement, comprend les professeurs détenant un rang professoral, les professeurs de langue, les conseillers, les bibliothécaires, et les chercheurs-boursiers dont l'engagement par l'employeur est subventionné par un octroi en leur nom d'un organisme gouvernemental de recherche ou un organisme sans but

3.1.1 The employer recognizes the Association as the sole bargaining agent of members of the bargaining unit. Until the parties agree otherwise or the Ontario Labour Relations Board decides otherwise, the bargaining unit includes professors holding a professorial rank, language teachers, counsellors, librarians, and research fellows whose appointment by the employer is subsidized by a grant in their own name from a governmental research organization or from a non-profit organization subsidizing research in universities, and:

lucratif subventionnant la recherche dans les universités, et:

(a) qui sont employés par l'employeur dans la Ville d'Ottawa, et dont la charge de travail équivaut à au moins 50% de la charge normale des membres du groupe de référence pertinent;

(b) dont, sauf pour ce qui concerne les chercheurs-boursiers susmentionnés, au moins 50 % du total du salaire et des avantages sociaux provient du budget régulier de fonctionnement de l'Université d'Ottawa, ou d'autres sources dont l'employeur contrôle entièrement la continuité et l'usage, étant entendu que les membres bénéficiant déjà de la permanence ou d'une nomination régulière à durée limitée continueront de faire partie de l'unité de négociation même s'ils viennent à bénéficier d'un octroi remboursant leur salaire en tout ou en partie;

(c) qui ne sont pas exclus de l'unité de négociation en vertu de la sous-section 3.1.3.

*3.1.2 Aux fins de la présente convention, un *professeur détenant un rang professoral* est une personne nommée avec le rang de chargé de cours ou de professeur adjoint, agrégé, ou titulaire et dont la charge de travail équivaut à au moins 50% de la charge normale des membres du groupe de référence pertinent. Il est entendu que les professeurs remplaçants détiennent un rang professoral et que, sauf dans le cas de professeurs invités ou en détachement, l'employeur ne confiera pas 50 % ou plus d'une charge de travail de professeur à une personne ne détenant pas un rang.

3.1.3

3.1.3.1 Les personnes suivantes sont exclues de l'unité de négociation:

(a) le recteur, les vice-recteurs et les vice-recteurs associés, le secrétaire de l'Université, le négociateur en chef de l'Université, les doyens et les exclus administratifs, le directeur du Service de counselling et de développement personnel, le bibliothécaire en chef, les deux bibliothécaires associés nommés par le bibliothécaire en chef pour aider dans les relations de travail dont traite la présente convention, le directeur de Morisset, et les personnes occupant ces postes à titre intérimaire;

(b) les membres du Bureau des gouverneurs ou du Comité mixte;

(c) les personnes pratiquant la médecine au cours de leur enseignement clinique de la médecine, et les chercheurs-boursiers attachés à un département d'enseignement clinique de la Faculté de médecine;

(d) les professeurs invités et les professeurs détachés à l'Université d'Ottawa par un autre employeur, ainsi que les bibliothécaires invités;

(a) who are employed by the employer in the City of Ottawa, with a workload equivalent to at least 50% of the normal workload for members of the relevant reference group;

(b) for whom, except in the case of the above-mentioned research fellows, at least 50% of the sum of their salary and their benefits comes from the regular operating budget of the University of Ottawa, or from other sources whose continuity and use fall under the complete control of the employer, it being understood that members already holding an appointment with tenure or a limited-term regular appointment retain their membership in the bargaining unit even if all or part of their salary is reimbursed by a grant;

(c) who are not excluded from the bargaining unit pursuant to 3.1.3.

3.1.2 For the purposes of this agreement, a *professor holding a professorial rank* is a person appointed with the rank of lecturer, or assistant, associate or full professor, with a workload equivalent to at least 50% of the normal workload for members of the relevant reference group. It is understood that replacement professors hold a professorial rank and that, except in the case of visiting professors and professors who have been seconded to the University, the employer will not assign 50% or more of a professorial workload to a person without rank.

3.1.3

*3.1.3.1 The following persons are excluded from the bargaining unit:

(a) the President, the Vice-Presidents and Associate Vice-Presidents, the Secretary of the University, the University Chief Negotiator, the deans and administrative exclusions, the director of the Counselling and Personal Development Service, the University Librarian, two Associate University Librarians appointed by the University Librarian for the purposes of assisting with staff relations under this agreement, the director of Morisset, and persons holding acting appointments and so acting in the above positions;

(b) members of the Board of Governors or of the Joint Committee;

(c) persons engaged in the practice of medicine in the course of clinical teaching of medicine, and research fellows appointed in a clinical department of the Faculty of Medicine;

(d) visiting professors and professors seconded to the University of Ottawa from a position with another employer, and visiting librarians;

(e) les coopérants militaires français.

3.1.3.2 Lorsqu'un membre de l'unité de négociation est muté, à temps complet, temporairement ou pour une période déterminée, à un poste dont les tâches ne sont habituellement pas exécutées par un membre de l'unité de négociation, ledit membre est exclu de l'unité de négociation pendant son affectation à ce poste.

(e) French "coopérants militaires".

*3.1.3.2 Where a member of the bargaining unit is transferred, on a full-time basis, temporarily or pursuant to an appointment of fixed duration, to a position the tasks of which are not normally performed by a member of the bargaining unit, said member shall be excluded from the bargaining unit while so transferred.

## Section 3.2
## Personnes autorisées à traiter avec l'employeur – Persons authorized to deal with the employer

3.2.1 Le président de l'Association et son agent de liaison, ainsi que leurs délégués, sont les seules personnes autorisées à traiter avec l'employeur au nom de l'Association et de négocier et conclure des arrangements pour toute dérogation ou modification aux dispositions de la présente convention en ce qui concerne un membre ou un groupe de membres. Toutefois, la direction de l'Université et les membres de l'unité de négociation peuvent communiquer librement entre eux, oralement ou par écrit, sans s'engager et sans lier l'Association, concernant de telles dérogations ou modifications.

*3.2.1 The Association's president and its liaison officer, and their delegates, are the only persons authorized to deal with the employer on behalf of the Association, and to negotiate and make agreements concerning exceptions to, or modifications of, any provisions of this agreement respecting any member or group of members. Officers of the employer and members of the bargaining unit may however freely communicate with each other, orally or in writing, without binding or committing the Association or themselves with respect to such exceptions or modifications.

3.2.2 À moins d'une disposition contraire dans la présente convention, les avis, la correspondance officielle et les communications entre les parties s'établissent entre le président de l'Association ou son agent de liaison ou leurs délégués, au nom de l'Association, et le recteur ou l'agent de liaison de l'employeur ou leurs délégués, au nom de l'employeur.

*3.2.2 Unless otherwise provided for in this agreement, any notices or official correspondence or communications between the parties shall be between the Association's president or liaison officer or their delegates, on behalf of the Association, and the President or the employer's liaison officer or their delegates, on behalf of the employer.

## Section 3.3
## Information – Information

3.3.1 L'agent de liaison de l'employeur informe l'Association:

(a) de toute nouvelle nomination d'un membre du personnel enseignant, d'un professeur de langue, d'un conseiller, d'un bibliothécaire ou d'un chercheur-boursier et de son statut dans le cadre de l'unité de négociation aux termes de la section 3.1;

(b) de tout changement de statut d'une personne employée à l'Université d'Ottawa, lorsque ce changement de statut peut avoir effet sur l'appartenance de cette personne à l'unité de négociation.

Cette information sera transmise à l'Association au plus tard 15 jours ouvrables après le début de l'emploi ou changement de statut.

*3.3.1 The employer's liaison officer informs the Association:

(a) of every new appointment of a member of the academic staff, a language teacher, a counsellor, a librarian, or a research fellow and of her bargaining unit status under section 3.1;

(b) of any change in the status of a person employed at the University of Ottawa, when this change in status may have an effect upon the membership of this person in the bargaining unit.

This information shall be forwarded to the Association no later than 15 working days following the beginning of employment or the change in status.

3.3.2 L'information transmise à l'Association en vertu de 3.3.1 inclut le nom de la

*3.3.2 The information forwarded to the Association pursuant to 3.3.1 shall include the

personne, la nature et la durée de son engagement ou de son changement de statut, l'unité à laquelle elle sera attachée, et, au besoin, toute autre information nécessaire pour décider de l'appartenance de cette personne à l'unité de négociation. De plus, l'agent de liaison de l'employeur informe l'Association si la personne est un citoyen canadien, ou résident permanent, ou ni l'un ni l'autre. Pour toute personne appartenant à l'unité de négociation, l'information inclut, en plus, son salaire nominal et son salaire régulier et, dans le cas des membres réguliers, les années d'expérience reconnues au niveau universitaire, étant entendu que l'Association continuera de considérer ceci confidentiel. L'information est transmise sur une formule dont le format est approuvé par les agents de liaison des parties.

name of the person, the nature and duration of the appointment or change in status, the unit to which the person will be attached and, if required, any other information necessary for determining the membership of this person in the bargaining unit. Furthermore, the employer's liaison officer shall inform the Association whether this person is a Canadian citizen, a permanent resident, or neither. For any person belonging to the bargaining unit, this information shall also include the nominal salary and the regular salary and, in the case of regular members, years of recognized university-level experience, it being understood that the Association shall continue to consider this as confidential. The information shall be forwarded on a form the design of which shall have been approved by the parties' liaison officers.

## Section 3.4
## Expansion et extension – *Expansion or extension

Dans l'éventualité d'une expansion ou extension de l'Université par la création ou la modification de programmes, de facultés, d'écoles, etc., les employés touchés par cette expansion ou extension qui sont admissibles à l'adhésion à l'unité de négociation, suivant la définition de celle-ci dans le présent article, deviennent automatiquement membres de l'unité de négociation. Nonobstant ce qui est énoncé ci-dessus, lorsque les employés touchés par l'expansion ou extension font déjà partie d'une unité de négociation pour laquelle l'Université pourrait être obligée par la loi de reconnaître un agent de négociation autre que l'Association, les dispositions ci-dessus ne s'appliquent que si l'employeur, l'Association et l'autre agent de négociation se sont mis d'accord à cet effet dans les 20 jours ouvrables qui suivent l'entrée en vigueur de l'expansion ou extension; sinon, la question peut être présentée par une des parties à la Commission des relations de travail de l'Ontario conformément à la section 63 de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario.

In the event of an expansion or extension of the University of Ottawa by the creation or modification of programs, faculties, schools or the like, any employees affected by such expansion or extension who are eligible for membership in the bargaining unit pursuant to the definition thereof contained in this article shall immediately become members of the bargaining unit. Notwithstanding the above, where employees affected by the expansion or extension are already members of a bargaining unit for which the employer may be obliged at law to recognize a bargaining agent other than the Association, the above provisions shall apply only if the employer, the Association and such other bargaining agent have, within 20 working days following the effective date of such expansion or extension, agreed to same -- failing which, the matter may be submitted by either party to the Ontario Labour Relations Board pursuant to section 63 of the Ontario Labour Relations Act.

## Section 3.5
## Applicabilité aux bibliothécaires, aux professeurs de langue, aux conseillers, et aux chercheurs boursiers – Applicability to librarians, language teachers, counsellors, and research fellows

3.5.1 Sauf dans les cas d'exclusion d'applicabilité aux bibliothécaires à 3.5.2, aux professeurs de langue à 3.5.3, ou aux conseillers à 3.5.4, les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les membres, *mutatis mutandis*, et, dans le cas des:

(a) bibliothécaires syndiqués, "doyen" est remplacé par "bibliothécaire en chef", "CPED" ou "CPEF" par "CPB", "faculté" par "réseau des bibliothèques", "directeur" par "superviseur immédiat", sauf dans le cas de 5.2.3 où "directeur" est remplacé par "bibliothécaire en chef";

*3.5.1 Except as provided for by the exclusion of applicability to librarians in 3.5.2, language teachers in 3.5.3, or counsellors in 3.5.4, the provisions of this agreement shall apply to all members, *mutatis mutandis*, and, in the case of:

(a) librarian members, "dean" shall be replaced by "University Librarian", "DTPC" or "FTPC" shall be replaced by "LPC", "faculty" shall be replaced by "Library Network", "chair" shall be replaced by "immediate supervisor", except in the case of 5.2.3 where "chair" shall be replaced by "University Librarian";

(b) professeurs de langue syndiqués, "directeur" est remplacé par "directeur de l'Institut des langues secondes" et "CPED" par "CPEI";

(c) conseillers syndiqués, "doyen" ou "directeur" est remplacé par "directeur du Service de counselling et de développement personnel", "CPED" ou "CPEF" par "CPSCDP" et "faculté" par "Service de counselling et de développement personnel".

3.5.2 Bibliothécaires

3.5.2.1 Les articles 14, 15, 19, 24, 25, 26, 32 et 37 ne s'appliquent pas aux bibliothécaires syndiqués.

3.5.2.2 (a) Les articles 16, 17, 18, 20, 21, et 22 s'appliquent conformément à 16.1, 17.7, 18.1, 18.2, 20.5, 21.2, et 22.3.

(b) Les articles 23 et 28 s'appliquent avec les modifications énoncées respectivement à 23.5 et 28.2.

(c) L'article 31 ne s'applique qu'aux bibliothécaires syndiqués.

3.5.3 Professeurs de langue

3.5.3.1 Les articles 15, 31 et 32 ne s'appliquent pas aux professeurs de langue syndiqués.

3.5.3.2 (a) Les articles 16, 18, 21, 22, 25 et 29 s'appliquent conformément à, ou tel que mentionné à 16.2, 18.3, 18.4, 21.3, 22.4, et 29.4, respectivement.

(b) Les articles 17 et 20 s'appliquent avec les modifications énoncées respectivement à 17.8 et 20.6.

3.5.4 Conseillers

3.5.4.1 Les articles 14, 15, 24, 31 et 32 ne s'appliquent pas aux conseillers syndiqués.

3.5.4.2 (a) Les articles 16, 17,18, 20, 21, 22, et 25 s'appliquent conformément à, ou tel que mentionné à 16.3, 17.9, 18.5, 18.6, 20.7, 21.4 et 22.5 respectivement.

(b) Les articles 23 et 26 s'appliquent avec les modifications énoncées respectivement à 23.6 et 26.9.

3.5.5 Chercheurs-boursiers Sous réserve de 17.2.5.2 à 17.2.5.7 inclusivement, les dispositions de la présente convention applicables aux professeurs syndiqués s'appliquent à tout chercheur-boursier qui, conformément à la section 3.1, est membre de l'unité de négociation.

(b) language teacher members, "chair" shall be replaced by "director of the Second Language Institute", "DTPC" shall be replaced by "TPCI";

(c) counsellor members, "dean" or "chair" shall be replaced by "director of the Counselling and Personal Development Service", "DTPC" or "FTPC" shall be replaced by "CPDSPC", "faculty" shall be replaced by "Counselling and Personal Development Service".

3.5.2 Librarians

*3.5.2.1 Articles 14, 15, 19, 24, 25, 26, 32, and 37 do not apply to librarian members.

*3.5.2.2 (a) Articles 16, 17, 18, 20, 21, and 22 apply in the form respectively set out in 16.1, 17.7, 18.1, 18.2, 20.5, 21.2, and 22.3.

(b) Articles 23 and 28 apply with the modifications respectively set out in 23.5 and 28.2.

(c) Article 31 applies only to librarian members.

3.5.3 Language Teachers

*3.5.3.1 Articles 15, 31, and 32 do not apply to language teacher members.

*3.5.3.2 (a) Articles 16, 18, 21, 22, 25, and 29 apply in the form respectively set out, or referred to, in 16.2, 18.3, 18.4, 21.3, 22.4, and 29.4.

(b) Articles 17 and 20 apply with the modifications respectively set out in 17.8 and 20.6.

3.5.4 Counsellors

*3.5.4.1 Articles 14, 15, 24, 31, and 32 do not apply to counsellor members.

*3.5.4.2 (a) Articles 16, 17, 18, 20, 21, 22, and 25 apply in the form respectively set out, or referred to, in 16.3, 17.9, 18.5, 18.6, 20.7, 21.4, and 22.5.

(b) Articles 23, and 26 apply with the modifications respectively set out in 23.6, and 26.9.

*3.5.5 Research fellows Subject to 17.2.5.2 to 17.2.5.7 inclusively, the provisions of this agreement applicable to faculty members apply to every research fellow who is, pursuant to section 3.1, a member of the bargaining unit.

## ARTICLE 4
## Convention actuelle et prochaine convention – This agreement and the next agreement

### Section 4.1
### La présente convention – This agreement

4.1.1 **Durée** La présente convention entrera en vigueur à sa ratification par les parties et prendra fin le 30 avril 2008, étant entendu que les parties rouvriront les négociations concernant les articles 40 et 41 (à l'exception de 40,9) pour la période du 1 mai 2007 au 30 avril 2008 conformément à la section 4.3.

*4.1.2 **Grèves et lock-outs** Pendant la durée de la présente convention, l'employeur et l'Association conviennent de ce qui suit.

(a) L'employeur ne déclarera aucun lock-out et les membres de l'Association ne déclencheront aucune forme de grève, d'arrêt de travail ou de ralentissement de travail.

(b) L'Association convient de prendre toute mesure raisonnable pour éviter ou décourager les lignes de piquetage, les piquetages informatifs ou autres manifestations semblables de ses membres, collectivement ou individuellement, dans le cadre d'un conflit sur le plan des relations de travail et visant à désorganiser le travail et les services de l'Université d'Ottawa.

4.1.3 Texte officiel et exemplaires

4.1.3.1 **Texte officiel** Pour ce qui est des questions qui exigent l'interprétation d'une partie de la présente convention, y compris les formalités ou l'arbitrage d'un grief, le texte officiel d'une clause est le texte indiqué par l'astérisque (*) se trouvant à côté du numéro ou du titre de l'article/section.

4.1.3.2 **Traduction** L'employeur s'engage à traduire chaque clause de la présente convention de la langue dans laquelle elle a été négociée à l'autre langue officielle du Canada et, dans les 4 mois suivant la ratification, de faire parvenir la version traduite à l'Association aux fins d'approbation.

4.1.3.3 **Exemplaires** L'employeur consent à fournir à chaque membre, sans frais, dans les 6 mois suivant la ratification, un exemplaire de la présente convention dans les deux langues officielles et 100 exemplaires à l'Association et par la suite, sans frais, à tous les nouveaux membres avec la lettre de nomination.

4.1.4 **Révisions** Toutes les révisions de la présente convention doivent être consignées

*4.1.1 **Duration** This agreement shall come into effect upon ratification by the parties and shall terminate on 30 April 2008, it being understood that the parties will reopen negotiations on articles 40 and 41 (excluding 40.9) for the period 1 May 2007 to 30 April 2008 pursuant to section 4.3.

4.1.2 **Strikes and lockouts** For the duration of this agreement, the employer and the Association agree as follows.

(a) The employer shall not call a lockout and the members of the Association shall not take any form of strike action, work stoppage or work slowdown.

(b) The Association agrees to take all reasonable measures to avoid or discourage picketing, information picketing or similar demonstrations that its members might undertake, individually or in groups, in the context of a labor relations dispute, to disrupt the work and services of the University of Ottawa.

4.1.3 Official text and copies

*4.1.3.1 **Official text** For matters involving the interpretation of any portion of this agreement, including the processing or arbitration of any grievance, the official text of any clause shall be the text in the language indicated by an asterisk (*) beside the number or the heading of the article/section.

*4.1.3.2 **Translation** The employer agrees to translate each clause of this agreement from the language in which the clause was negotiated into the other official language of Canada and, within 4 months of ratification, to forward the translated version to the Association for its approval.

*4.1.3.3 **Copies** The employer agrees to provide, at no charge, within 6 months of ratification, a copy of this agreement in both official languages to each member and 100 such copies to the Association, and thereafter, at no charge, to each new member with the initial letter of appointment.

*4.1.4 **Revisions** Every revision of this agreement shall be recorded in a memorandum

par écrit dans un protocole d'entente signé par l'agent de liaison des deux parties et entrent en vigueur à la date précisée dans le mémoire d'entente. Sauf si les agents de liaison en décident autrement, l'employeur accepte:

(a) de traduire le mémoire de la langue dans laquelle il a été négocié à l'autre langue officielle;

(b) en ce qui concerne les pages de la convention collective modifiées par un tel mémoire, de préparer, si possible, les pages révisées sous une forme approuvée par les parties; et

(c) de faire parvenir à l'Association un nombre suffisant d'exemplaires du mémoire d'entente ou de toute page révisée sous une forme pouvant être jointe aux exemplaires de la présente convention des membres, aux fins de distribution aux membres, étant entendu que les coûts d'impression seront partagés également entre les parties.

L'Association se charge de distribuer aux membres les copies reçues en vertu de (c) ci-dessus.

of agreement signed by both parties' liaison officers, and shall take effect on the date specified in the memorandum of agreement. Unless waived by the liaison officers, with respect to any such memorandum of agreement, the employer agrees:

(a) to translate the memorandum from the language in which it was negotiated into the other official language;

(b) for any page or pages of the collective agreement affected by such memorandum, to prepare, where practical, the revised page or pages in a form agreed to by the parties; and

(c) to forward to the Association copies of the memorandum or copies of any revised pages in a form suitable for attachment to or inclusion in the members' copies of this agreement, in sufficient number for distribution to the members, it being understood that printing costs shall be shared equally by the parties.

The Association shall be responsible for distributing to members the copies received pursuant to (c) above.

4.1.5 Les parties s'engagent à renégocier toute partie de la présente convention qui serait rendue sans effet légal par une décision judiciaire ou un acte législatif, ou qui serait en contradiction avec une décision judiciaire ou un acte législatif.

*4.1.5 The parties agree to renegotiate any part of this agreement which is invalidated by, or is in conflict with, any judicial or legislative act.

4.1.6 Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux deux parties intéressées et aux membres de l'unité de négociation précisés à la section 3.1 et, à moins d'indication contraire de la Commission des relations de travail de l'Ontario, au syndicat qui remplacerait l'Association en cas de fusion ou de transfert de compétence et à tout successeur de l'employeur.

*4.1.6 This agreement is binding upon the parties hereto and upon the employees in the bargaining unit set out in section 3.1 and, except in the event of a contrary determination by the Ontario Labour Relations Board, binds any successor trade union of the Association that results from any merger, amalgamation or transfer of jurisdiction and it binds any successor employer.

## Section 4.2
## Transition entre les deux conventions – *Transition from previous agreement

Les critères et modalités de la convention collective de 2001-2004 s'appliquent: (a) aux questions liées à toute demande faite par un membre aux termes de ladite convention avant la ratification de la présente convention, (b) aux mesures disciplinaires dont l'avis d'application a été envoyé avant la ratification de la présente convention, et (c) à tout grief ou désaccord au sujet d'un acte, d'une décision ou d'une recommandation qui date d'avant la ratification de la présente convention.

The criteria and procedures of the 2001-2004 collective agreement shall apply: (a) to all matters related to any application made by a member as provided for in that agreement at any date before the ratification of this agreement, (b) to disciplinary measures, notice of the imposition of which was forwarded before the ratification of this agreement, and (c) to any grievance or disagreement about any act, decision, or recommendation arising before the ratification of this agreement.

## Section 4.3
## Négociations en 2007 – Negotiations in 2007

4.3.1 Les parties conviennent de négocier les articles 40 et 41 (excepté 40.9) pour la période du 1 mai 2007 au 30 avril 2008. Ces négociations commenceront au plus tard le 15 janvier 2007. Si, après avoir négocié de bonne foi, les parties ne réussissent pas à s'entendre sur toutes les questions indiquées ci-dessus, les questions qui demeurent en litige peuvent alors être soumises à l'arbitrage exécutoire par l'une des deux parties, la sous-section 4.4.2 et l'annexe C s'appliquant avec les adaptations nécessaires.

*4.3.1 The parties agree to negotiate articles 40 and 41 (excluding 40.9) for the period 1 May 2007 to 30 April 2008. These negotiations shall start no later than 15 January 2007. In the event that, after negotiating in good faith, the parties are unable to agree upon all of the above-noted issues, then those which remain in dispute may be referred to binding arbitration by either party, with 4.4.2 and appendix C applying, *mutatis mutandis.*

4.3.2 Les parties conviennent d'obtenir une mise à jour de l'étude sur les avantages sociaux préparée par Watson-Wyatt pour les négociations de 2004, selon les mêmes modalités et auprès de la même société d'experts-conseils sauf si les parties en conviennent autrement. L'étude actualisée sera préparée à l'automne 2006 et livrée aux parties au plus tard le 15 janvier 2007. L'Association prendra en charge 20 % des coûts de l'étude.

*4.3.2 The parties agree to obtain an update of the Watson-Wyatt benefits study produced for the 2004 negotiations, under the same terms and conditions, and by the same consulting company unless otherwise agreed to by the parties. The updated study shall be produced in the fall of 2006 and delivered to the parties no later than 15 January 2007. The Association will contribute 20% of the costs of the study.

## Section 4.4
## Négociations de la prochaine convention – Negotiations for the next agreement

4.4.1 Les négociations en vue d'une nouvelle convention collective peuvent être entamées par l'une des deux parties à 10 jours ouvrables d'avis, ledit avis devant être donné au plus tôt le 15 janvier 2008. Toutefois, elles peuvent être entamées avant ladite date, à la condition que les deux parties y consentent.

*4.4.1 Negotiations for a new collective agreement may be opened by either party on 10 working days' notice, such notice to be given no sooner than 15 January 2008. However, negotiations for a new collective agreement may be commenced prior to that date, with the consent of both parties.

4.4.2 Si, après avoir négocié en toute bonne foi, les parties ne réussissent pas à s'entendre sur toutes les questions relatives à la rémunération et aux avantages sociaux, c'est-à-dire les questions visées par les articles 40 et 41 de la présente convention, autres que celles de la section 40.8, ainsi que toute nouvelle proposition pertinente, pour l'année allant du 1 mai 2008 au 30 avril 2009 -- et pourvu que, pour toute autre question, soit que les parties aient convenu de la retirer des discussions, soit qu'elle fut résolue, les parties ayant rédigé des dispositions mutuellement acceptables pour inclusion dans une convention collective -- les questions susmentionnées qui demeurent en litige peuvent alors être soumises à l'arbitrage exécutoire par l'une des deux parties conformément à l'annexe C. Les parties conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pour raison de litige en matière de rémunération ou d'avantages sociaux.

*4.4.2 In the event that after negotiating in good faith the parties are unable to agree upon all matters dealing with compensation and benefits, namely the matters dealt with in articles 40 and 41 of this agreement, other than those dealt with in section 40.8, together with any new proposals thereon, for the year 1 May 2008 to 30 April 2009, and provided that all other matters have been either agreed to be set aside or resolved and mutually agreeable provisions for inclusion in a collective agreement have been executed by both parties, then those of the aforementioned matters which remain in dispute may be referred to binding arbitration by either party in accordance with appendix C. The parties agree that there shall be no strike or lockout on the grounds of any dispute on a matter dealing with compensation or benefits.

## Section 4.5
## Continuation des dispositions de la présente convention – Continuation of provisions of this agreement

4.5.1 Si les parties n'ont pas ratifié une nouvelle convention collective au 30 avril 2008, toutes les dispositions de la présente convention, excepté 4.1.2, continueront à s'appliquer:

*4.5.1 If the parties have not ratified a new collective agreement on or before 30 April 2008, then all provisions of this agreement, save and except 4.1.2, shall continue in force:

(a) jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit ratifiée par les parties; ou

(b) à moins qu'une grève légale ou un lock-out soit en cours.

4.5.2 Les parties reconnaissent que l'application prolongée des dispositions de la présente convention, conformément à 4.5.1, ne constitue pas en soi une convention collective.

(a) until a new collective agreement has been ratified by the parties; or

(b) unless a legal strike or lockout is in effect.

*4.5.2 The parties agree that the continuation of provisions of this agreement, provided for in 4.5.1, shall not constitute a collective agreement.

## ARTICLE 5
## Administration générale – General administration

### Section 5.1
### Milieu de travail – Working environment

5.1.1 L'employeur doit fournir aux membres des installations et services qui se révèlent nécessaires à l'exécution efficace de leurs fonctions, tels que des services de bibliothèque et d'informatique, des services techniques et de secrétariat, de l'assistance à l'enseignement et à la recherche, des installations de laboratoire et des services connexes, des bureaux convenables, des services téléphoniques et autres services de soutien.

*5.1.1 The employer shall provide members with facilities and services which are reasonably necessary for the effective discharge of their responsibilities of employment, such as reasonable library and computing services and facilities, and reasonable secretarial and technical services, teaching and research assistance, laboratory space and facilities, and reasonable office space, telephone, and other support facilities.

5.1.2 Toute condition de travail personnelle -- pourvu qu'elle soit raisonnable, bien établie et connue -- que possèdent des membres de l'unité de négociation au moment de la ratification de la présente convention, doit être conservée, sous réserve des dispositions précises de la présente convention.

*5.1.2 All personal working conditions -- provided they are reasonable, certain and known -- enjoyed or possessed by members of the bargaining unit at the time of ratification of this agreement, shall be maintained, subject to the express provisions of this agreement.

5.1.3 Santé et sécurité

5.1.3 Health and Safety

5.1.3.1 L'employeur reconnaît qu'il lui incombe de fournir un milieu de travail sûr et sain et de fournir les installations, fournitures, méthodes administratives et services prescrits par la législation afin de protéger la santé et la sécurité des employés pendant qu'ils accomplissent leurs fonctions sur les lieux de l'employeur. Les parties sont d'accord pour que l'employeur fournisse et que les employés utilisent de l'équipement de sécurité lorsque la législation ou des règles se rapportant à la législation l'imposent pour que le travail s'effectue en vue d'assurer toute sécurité.

*5.1.3.1 The employer acknowledges its responsibility to provide a safe and healthy working environment, and to provide any facilities, supplies, procedures and services required by the legislation to protect the health, safety, and security of employees as they carry out their responsibilities of employment on the employer's premises. The parties agree that the employer shall provide, and the members shall make use of, protective equipment whenever such equipment is required by the legislation or the regulations pertaining to the legislation for the safe performance of the members' responsibilities of employment.

5.1.3.2 L'employeur convient d'offrir régulièrement une formation adéquate aux membres qui dirigent le travail d'autres personnes ou qui sont responsables des mesures de sécurité, afin que ces membres puissent se conformer aux normes de l'industrie favorisant un milieu de travail sécuritaire.

*5.1.3.2 The employer agrees to provide adequate training on a regular basis for those members who direct the work of others or are responsible for safety measures in order for them to comply with industry standards for a safe work environment.

5.1.3.3 L'employeur consulte l'Association avant de mettre en place ou de réviser des règlements portant sur les normes, les procédés et les consignes de sécurité au travail.

*5.1.3.3 The employer shall consult with the Association prior to implementing or revising policies with respect to workplace safety standards, practices or procedures.

5.1.3.4 Il est entendu que le cadre supérieur ayant la responsabilité d'établir ou d'administrer les règlements associés à la santé et à la sécurité au travail est clairement désigné dans ces règlements. À défaut d'une telle désignation, le doyen de la faculté touchée est jugé être cette personne.

*5.1.3.4 It is understood that the senior officer responsible for the establishment or management of policies related to workplace health and safety shall be clearly identified in any such policies. Failing such identification, the dean of the faculty concerned shall be deemed to be that individual.

5.1.4 L'employeur s'engage à modifier, dans la mesure du possible, les installations du campus pour pourvoir aux besoins des membres handicapés.

*5.1.4 The employer agrees to accommodate campus facilities to the needs of physically handicapped members, where feasible.

## Section 5.2
## Recommandations et décisions – Processing recommendations and decisions

5.2.1 Dispositions générales

5.2.1 General

5.2.1.1 La présente section décrit les principales étapes de procédure à suivre concernant les recommandations faites ou les décisions prises, aux termes de la présente convention collective, par les CPE, les directeurs, les doyens, le comité exécutif de la Faculté des études supérieures et postdoctorales, le Comité mixte, le Bureau ou le Comité d'administration.

*5.2.1.1 This section describes the principal procedural steps to be followed in relation to recommendations or decisions pursuant to this collective agreement by TPCs, chairmen, deans, the Executive Committee of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies, the Joint Committee, the Board, or the Administrative Committee.

5.2.1.2 Sujet aux dispositions de 5.2.1.7, à chaque étape du processus de recommandation et de décision, le comité ou la personne qui fait la recommandation ou prend la décision doit accorder la considération voulue à, et fonder sa recommandation exclusivement sur:

*5.2.1.2 Subject to 5.2.1.7, at each stage of the recommendation and decision process, the committee or person making the recommendation or decision shall give proper consideration to and shall base the recommendation or decision solely on:

(a) les documents indiqués aux clauses pertinentes de la présente convention ou remis par le membre, y compris les documents étudiés aux étapes précédentes du processus;

(a) the documents indicated by the relevant clauses of this agreement or made available by the member, including those taken into consideration at preceding stages of the process;

(b) tout autre document pertinent du dossier du membre (sous réserve de toute exclusion précise contraire énoncée ailleurs dans la présente convention), pourvu que le membre ait été informé par écrit, au plus tard à la date où il a été avisé de la recommandation ou de la décision, que lesdits documents ont été étudiés;

(b) all other relevant documents in the member's file (subject to any specific exclusions otherwise stated elsewhere in this agreement) provided the member has been advised in writing, no later than the notification to him of the recommendation or decision, that said documents were considered;

(c) tout autre document pertinent ajouté au dossier du membre, aux termes de la présente convention, par le CPED, le directeur, le CPEF ou le doyen, pourvu que le membre en ait été avisé et en ait reçu une copie avant que ledit document soit étudié;

(c) any other relevant document added to the member's file pursuant to this agreement by the DTPC, the chair, the FTPC, or the dean, provided the member has been so advised and has received a copy prior to said document being considered;

(d) toute recommandation faite aux étapes précédentes du processus, s'il y a lieu; et

(d) any recommendations made at the preceding stages of the process, if applicable; and

(e) les considérations mentionnées à la présente convention, étant entendu que la recommandation ou la décision est favorable lorsque les critères de la convention applicables au membre lui-même, ainsi que les autres considérations mentionnées à la convention, sont remplis;

et ne peut faire usage, officieusement ou officiellement, de critères qui diffèrent de ceux énoncés dans la présente convention.

5.2.1.3 Une lettre ou un document concernant un membre ne peut être étudié par un comité de pairs ou un représentant de l'employeur à moins que le membre en ait reçu une copie au moins 10 jours ouvrables avant le moment prévu pour l'étude de la lettre ou du document, sous réserve des modifications exposées à 12.3.2. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux consultations qui ont lieu en vue de la sélection de directeurs, de doyens, ou d'autres administrateurs universitaires, ou en vue de la nomination de membres du personnel lorsque les dispositions en 17.6.2.2 s'appliquent.

5.2.1.4 Lorsque sont obtenues des évaluations par des pairs des activités savantes d'un membre aux termes des dispositions de la présente convention, le membre doit avoir l'occasion de les commenter par écrit avant que lesdites évaluations ne soient étudiées.

5.2.1.5 Lorsqu'un comité, aux termes de la présente convention, formule une recommandation ou une décision concernant un membre, le président du comité doit s'assurer que le membre reçoive sans tarder une copie de la recommandation ou de la décision et des justifications, la liste de tout document en 5.2.1.2(b), ainsi que la partie du procès-verbal du comité qui s'applique au cas du membre, y compris le nom des personnes présentes lors de la partie pertinente de la réunion. Ces dispositions s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux recommandations du directeur et aux recommandations et décisions du doyen.

5.2.1.6 Lorsque le Comité mixte ou le Bureau étudie une recommandation visant à congédier un membre en vertu de l'article 39, le membre ou son délégué est invité à comparaître, s'il le désire, avant la fin des délibérations concernant la question étudiée.

5.2.1.7 Toute décision du Comité mixte doit être prise exclusivement à la lumière des documents qui lui ont été transmis.

5.2.1.8 Lorsqu'une décision du Comité mixte est négative ou défavorable, ou entraîne des mesures disciplinaires, le comité doit en indiquer les raisons.

5.2.1.9 Toute décision doit être communiquée au membre par le doyen sans retard injustifié et, de toute façon, dans le délai établi à l'article approprié de la présente convention.

(e) the considerations set forth in this agreement, it being understood that this recommendation or decision shall be favorable when the criteria of the agreement which apply to the member as well as the other considerations set forth in this agreement have been met;

and shall not use, formally or informally, criteria which differ from those set forth in this agreement.

*5.2.1.3 Any letter or document concerning a member shall not be considered by any peer committee or representative of the employer unless and until the member has received a copy at least 10 working days before the time said letter or document is to be considered, subject to modifications set out in 12.3.2. The foregoing does not apply to consultations undertaken in the course of the selection of chairs or deans and other academic administrators or the appointing of staff where 17.6.2.2 applies.

*5.2.1.4 Whenever peer evaluations of a member's scholarly activities are obtained pursuant to the provisions of this agreement, the member shall be given the opportunity to provide written comments prior to the consideration of such evaluations.

*5.2.1.5 Whenever a committee, pursuant to this agreement, makes a recommendation or decision regarding a member, the committee's chair shall ensure that the member promptly receives a copy of the recommendation or decision and the reasons therefor, the list of any documents under 5.2.1.2(b), and that portion of the committee's minutes which is relevant to the member's case, including the names of those present during the relevant portion of the meeting. This applies, *mutatis mutandis,* to recommendations by the chair and to recommendations and decisions by the dean.

*5.2.1.6 When a recommendation to dismiss a member pursuant to article 39 is considered by the Joint Committee or Board, the member or her delegate shall be invited to appear, if she so desires, prior to the completion of the deliberations regarding the matter under consideration.

*5.2.1.7 Any decision by the Joint Committee shall be made solely on the basis of the documents forwarded to it.

*5.2.1.8 In the case of a negative or unfavorable decision, or where it imposes a disciplinary measure, the Joint Committee shall state its reasons therefor.

*5.2.1.9 Any decision shall be forwarded to the member by the dean without undue delay and, in any event, within the relevant time period specified in the applicable article

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | of this collective agreement. |
| 5.2.1.10 | Lorsque le doyen informe un membre d'une recommandation ou d'une décision négative, il doit l'aviser par écrit des dispositions de l'article 13 concernant son droit de présenter une lettre de désaccord ou de déposer un grief, selon le cas. | *5.2.1.10 | When the dean informs a member of a negative recommendation or a negative decision, she shall, in writing, draw the member's attention to the provisions of article 13 concerning a member's right to submit a letter of disagreement or to file a grievance, as the case may be. |
| 5.2.1.11 | À n'importe quel moment avant que le Comité mixte n'étudie une demande, un membre peut retirer sa demande et aucune autre action n'est prise par la suite. Il est entendu qu'à moins que le doyen et le membre ou les parties de la convention collective ne conviennent d'autres dispositions, tous les documents relatifs à la demande restent dans le dossier du membre. | *5.2.1.11 | At any time prior to an application being considered by the Joint Committee a member can withdraw such application and no further action shall be taken on it. It is understood that unless other arrangements are agreed to by the dean and the member or by the parties to the collective agreement, all documents relating to the application shall remain in the member's file. |
| 5.2.2 | CPED, directeur, CPEF et doyen | 5.2.2 | DTPC, chair, FTPC, and dean |
| 5.2.2.1 | Avant de soumettre une demande ou un cas au CPEF en vue d'une recommandation, le doyen sollicite une recommandation du directeur du département et du CPED, s'il y en a un. | *5.2.2.1 | Before submitting an application or case to the FTPC for a recommendation, the dean shall solicit a recommendation from the DTPC (where one exists) and the department chair. |
| 5.2.2.2 | Le CPED fait ses recommandations motivées au doyen ou au CPEF, et le CPEF fait ses recommandations motivées au doyen, au Comité mixte ou à toute autre autorité compétente, selon le cas. À la suite de la formulation d'une recommandation négative par un CPEF dans une affaire dont doit décider un doyen, le doyen reporte sa prise de décision de 10 jours ouvrables suivant la réception par le membre de la recommandation (ou moins lorsque la convention établit des dates limites qui ne pourraient être respectées si le doyen reportait de 10 jours) pour donner au membre l'occasion de commenter la recommandation négative. | *5.2.2.2 | The DTPC makes its recommendations, with reasons, to the dean or the FTPC, and the FTPC makes its recommendations, with reasons, to the dean, the Joint Committee or to any other appropriate authority, as the case may be. Following the formulation of a negative recommendation by an FTPC in a matter to be decided upon by a dean, the dean will delay the making of her decision 10 working days following the receipt of the recommendation by the member (or less where this agreement imposes deadlines that cannot be met if the dean delays the full ten days) to afford the member the opportunity to comment on the negative recommendation. |
| 5.2.2.3 | Lorsque le comité étudie une recommandation concernant un membre du comité, ledit membre doit se retirer et ne peut participer aux délibérations ou au vote le concernant. | *5.2.2.3 | When the committee is considering a recommendation about a committee member, the member shall absent herself and may not participate in deliberations or the vote concerning her case. |
| 5.2.2.4 | Un membre, sur demande auprès du directeur dans le cas du CPED et auprès du doyen dans le cas du CPEF, a le droit d'être entendu par le comité si celui-ci envisage de faire une recommandation au sujet du membre. | *5.2.2.4 | A member, on request to the chair in the case of the DTPC or the dean in the case of the FTPC, has the right to be heard by the committee if it is considering making a recommendation about the member. |
| 5.2.2.5 | Un membre qui demande d'être entendu par le CPEF avant que celui-ci n'étudie sa demande ou son cas doit le faire par écrit, dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la recommandation du directeur de son département, et celle du CPED s'il y a lieu. | *5.2.2.5 | A member who requests to be heard by the FTPC before it considers her application or case must do so in writing no later than 10 working days following the receipt of the recommendation of the chair of her department and, if applicable, of the DTPC. |
| 5.2.2.6 | Sous réserve de toute exception énoncée ailleurs dans la présente convention, la documentation disponible au CPED, au CPEF et au doyen est identique à l'exception de ce qui suit: | *5.2.2.6 | Subject to any exceptions stated elsewhere in this agreement, the documentation available to the DTPC, the FTPC and the dean shall be identical except that: |

(a) bien que le CPEF ait accès à la partie confidentielle du dossier du membre, les évaluations qui y sont contenues ne sont disponibles au CPED que sous forme de copies qui ne portent aucune marque pouvant en identifier l'auteur;

(b) le CPEF peut étudier toute lettre ou tout document pertinent découvert après que le CPED se soit penché sur le cas, à la condition que le membre reçoive une copie de la lettre ou du document dans les 10 jours ouvrables précédant le moment prévu pour l'étude;

(c) le membre a le droit d'exiger que le CPED et le directeur commentent les lettres ou documents conformément à 5.2.2.6(b), et que le CPEF examine lesdits commentaires;

(d) le CPEF peut demander, par écrit, que le CPED lui donne des clarifications supplémentaires concernant sa recommandation;

(e) le membre a le droit d'ajouter à son dossier, après que le CPED s'est penché sur son cas, des commentaires écrits ou tout élément concernant les recommandations du CPED ou du directeur, ou tout autre document qu'il juge pertinent; le CPEF étudie lesdits commentaires, éléments ou documents, pourvu qu'ils aient été produits par le membre dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de ladite recommandation.

5.2.2.7 Le CPED, par l'intermédiaire du directeur, et le CPEF, par l'intermédiaire du doyen, peuvent consulter toute personne à l'Université d'Ottawa ou, dans le cas du CPEF, à l'extérieur de l'Université, pouvant donner des conseils utiles, étant entendu que la façon de solliciter ces avis doit être conforme aux dispositions de la présente convention.

5.2.2.8 Dans le cas de demandes de permanence ou de promotion, ou de l'attribution éventuelle d'un progrès de base ou de la prise de mesures disciplinaires en raison de rendement insuffisant, les recommandations ou les opinions du directeur et du CPED doivent comporter une évaluation raisonnée du rendement du membre en matière d'enseignement (d'après les paramètres établis en 24.2.1.1), d'activités savantes et de service à la communauté universitaire. Même si une évaluation de l'enseignement a été conclue et communiquée aux termes de 24.2.1.3(d) ou de 24.2.2.4(b), le directeur et le CPED font une recommandation concernant la permanence, la promotion, le progrès de base ou la prise de mesures disciplinaires, selon le cas.

5.2.2.9 Les recommandations ou décisions du CPEF et du doyen doivent être fondées exclusivement sur:

(a) while the FTPC shall have access to the confidential section of the member's file, evaluations contained therein shall only be available to the DTPC in the form of copies which do not in any way identify the author;

(b) the FTPC may consider any relevant letter or document that has come to light after the DTPC's consideration of the case, provided that the member receives a copy of said letter or document at least 10 working days before the time of consideration;

(c) the member shall have the right to request that the DTPC and the chair comment on letters or documents pursuant to 5.2.2.6(b), and that the FTPC consider said comments;

(d) the FTPC may request, in writing, additional clarification from the DTPC concerning its recommendation;

(e) the member may, after the DTPC has considered her case, add to her file written comments or any item regarding the recommendations of the DTPC or the chair, or any other document she deems relevant and the FTPC shall consider any such written comments, item or document, provided the member has made the comment, item or document available within 10 working days following receipt of said recommendation.

*5.2.2.7 The DTPC, through the chair, and the FTPC, through the dean, may consult any person within the University of Ottawa or, in the case of the FTPC, outside the University, who can give useful advice, it being understood that the method of soliciting such advice shall be in accordance with the provisions of this agreement.

*5.2.2.8 The recommendations or opinions of the chair and the DTPC shall include, when dealing with applications for tenure or promotion or the possible giving of basic progress or imposition of disciplinary measures for inadequate or deficient performance of workload duties, a reasoned assessment of the member's performance in the areas of teaching (within the parameters set out in 24.2.1.1), scholarly activities, and academic service. Notwithstanding that an assessment of teaching has been determined and communicated under 24.2.1.3(d) or 24.2.2.4(b), the chair and the DTPC shall make a recommendation on tenure, promotion, basic progress, or disciplinary measures, as the case may be.

*5.2.2.9 The recommendations or decisions of the FTPC and the dean shall be based solely on:

(a) les documents et considérations exposés à 5.2.1.2 et 5.2.2.6, notamment ceux mentionnés au 25.4.1 ou 39.3.6.1 dans les cas de permanence, de promotion ou de mesures disciplinaires prises pour des raisons de rendement insuffisant, respectivement;

(b) les renseignements concernant l'évaluation de l'enseignement du membre, étant entendu que ces renseignements doivent être préparées et évaluées conformément aux dispositions de l'article 24 de la présente convention;

(c) s'il y a lieu, les évaluations des activités savantes du membre par des évaluateurs extérieurs, choisis conformément à 23.3.2, ainsi que des observations que le membre, le CPED ou son directeur aurait fait concernant lesdites évaluations.

5.2.2.10 Les recommandations du CPEF et leur justification sont rapportées clairement au procès-verbal de la réunion pertinente, notamment lorsqu'elles diffèrent d'autres recommandations ou avis figurant au dossier. Ce procès-verbal doit faire mention, lorsqu'il y a eu vote, du résultat de celui-ci, incluant le nombre d'abstentions, s'il y a lieu. Un membre du comité peut également demander que son opinion minoritaire soit rapportée au procès-verbal. Le procès-verbal doit par ailleurs être soumis aux membres du comité pour approbation.

5.2.2.11 Outre la recommandation du CPED, le directeur du département peut formuler sa propre recommandation au doyen ou au CPEF. Le directeur informe le membre ainsi que les membres du CPED de sa recommandation et, si elle diffère de celle du CPED, de ses raisons.

5.2.2.12 Le doyen formule sa propre recommandation au Comité mixte ou à toute autre autorité compétente concernant les questions étudiées par le CPEF; il prend une décision sur les questions qui relèvent de sa compétence. Il informe le CPEF, le membre et le directeur du département de ses recommandations ou de ses décisions et les justifie lorsqu'elles diffèrent de celles du CPEF. Le doyen s'assure qu'une copie de toute recommandation du CPEF, ainsi que des motifs, est envoyée au directeur du département et , par l'entremise du directeur, au CPED s'il y en a un.

5.2.2.13 Lorsque le doyen transmet une recommandation du CPEF au Comité mixte, il doit y joindre:

(a) le texte et les motifs de toutes les recommandations;

(b) s'il y a lieu, des copies des évaluations ou des opinions émanant des consultations demandées par le CPEF;

(c) toute information fournie par le membre, y compris un curriculum vitae à jour;

(a) documents and considerations set out in 5.2.1.2 and 5.2.2.6, in particular those mentioned in 25.4.1 or 39.3.6.1 in cases of tenure, promotion or discipline for deficient performance of workload, respectively;

(b) information related to the evaluation of the member's teaching, it being understood that this information is to be prepared and assessed in accordance with the provisions of article 24 of this agreement;

(c) where applicable, assessments of the member's scholarly works by outside evaluators, chosen in accordance with 23.3.2, as well as any remarks that the member herself, the DTPC or her chair may have made regarding these assessments.

*5.2.2.10 The recommendations of a TPC and their justification shall be clearly recorded in the minutes of the relevant meeting, particularly if they differ from the other recommendations or opinions in the file. The result of any vote -- including the number of abstentions, if any -- shall be recorded in the minutes. A member of the committee may also request that her minority opinion be recorded in the minutes. Moreover, the minutes shall be submitted to the committee members for approval.

*5.2.2.11 Besides the recommendation of the DTPC, the department chair may make a separate recommendation to the dean or to the FTPC. The chair shall inform the member and DTPC members of her recommendation and, if it differs from the recommendation of the DTPC, of her reasons therefor.

*5.2.2.12 The dean makes her own recommendation to the Joint Committee or to any other appropriate authority concerning any matter considered by the FTPC; she makes a decision on matters which come under her jurisdiction. She shall inform the FTPC, the member and the department chair of her recommendations or decisions; she shall give reasons for her recommendations or decisions when they differ from the FTPC recommendations. The dean shall ensure that a copy of any FTPC recommendation, with reasons, is sent to the department chair and, through the chair, to the DTPC where one exists.

*5.2.2.13 When forwarding a recommendation of the FTPC to the Joint Committee, the dean shall attach to it:

(a) the text of and the reasons for all recommendations;

(b) where applicable, copies of the assessments or opinions obtained from the consultations requested by the FTPC;

(c) any information provided by the member, including an up-to-date curriculum

(d) s'il y a lieu, les rapports A concernant l'enseignement, ainsi qu'un rapport préparé par les évaluateurs de l'enseignement conformément aux dispositions de l'article 24;

(e) tout autre document pertinent, pourvu que le membre ait alors été avisé de sa prise en considération lors de l'étude de sa demande ou de son cas.

5.2.2.14 Les dispositions de la présente section qui s'appliquent au Comité mixte s'appliquent en outre, *mutatis mutandis*, au comité exécutif de la Faculté des études supérieures et postdoctorales.

5.2.3 Avis et correspondance

5.2.3.1 Sauf avis contraire dans la présente convention, le courrier interne de l'Université d'Ottawa suffit pour échanger de la correspondance ou pour transmettre des avis ou d'autres documents lorsque la présente convention l'exige, et la date de réception desdits documents est réputée être 3 jours ouvrables après la date d'expédition, à moins qu'il y ait preuve du contraire.

5.2.3.2 Lorsqu'un membre est en congé universitaire ou un autre congé prévu dans la présente convention, les avis ou les autres documents exigés aux termes de la présente convention doivent être transmis à la dernière adresse que le membre a communiquée à son directeur de département, par courrier ordinaire si l'adresse est au Canada ou par courrier recommandé si elle se trouve à l'étranger.

5.2.3.3 Nonobstant 5.2.3.2 et 5.2.3.3 ci-dessus, il faut accorder une attention particulière à la livraison au membre de toute recommandation ou décision défavorable d'un CPEF ou d'un doyen. Dans de tels cas, la livraison en mains propres ou, si ce n'est pas pratique, le courrier recommandé à la dernière adresse communiquée au directeur par le membre s'impose.

## Section 5.3
## Droits de gérance – Management rights

5.3.1 L'Association reconnaît que l'employeur conserve et est autorisé à exercer tous droits, fonctions, pouvoirs, privilèges et autorité qu'il possédait avant de conclure une convention avec l'Association, à la seule exception de ceux pour lesquels la présente convention porte spécifiquement renonciation ou limitation.

5.3.2 Sous réserve de la présente convention, l'Association reconnaît qu'il appartient uniquement à l'employeur d'engager, de promouvoir, de muter et de classifier les employés. L'employeur a en outre le droit exclusif de congédier, de suspendre ou

vitae;

(d) where applicable, the A-reports regarding teaching as well as a report prepared by the Teaching Evaluators in accordance with the provisions of article 24;

(e) any other relevant document, provided the member has been advised that said document was considered in the examination of her application or case.

*5.2.2.14 Provisions of this section applicable to the Joint Committee apply, *mutatis mutandis,* to the Executive Committee of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies.

5.2.3 Notification and correspondence

*5.2.3.1 Unless otherwise provided for in this agreement, the internal mail service of the University of Ottawa shall be deemed adequate for the exchange of correspondence or the forwarding of notices or other documentation where required by this agreement, and the effective date of receipt of same shall be 3 working days from the date of mailing unless there is evidence to the contrary.

*5.2.3.2 When a member is on academic or other leave provided for in this agreement, notices or other documentation required pursuant to this agreement shall be forwarded to the last address filed by the member with her department chair, by means of ordinary mail if the address is in Canada or by registered mail if the address is outside of Canada.

*5.2.3.3 Notwithstanding 5.2.3.2 and 5.2.3.3 above, special care must be taken to ensure delivery to the member of all negative recommendations or decisions by a FTPC or a dean. Hand delivery is appropriate but where that is not practical, it can be replaced by registered mail to the last address filed by the member with her chair.

*5.3.1 The Association acknowledges that the employer has retained and shall possess and exercise all rights and functions, powers, privileges and authority that the employer possessed prior to the signing of a collective agreement with the Association excepting only those that are clearly and specifically relinquished or restricted in this agreement.

*5.3.2 Subject to this agreement, the Association acknowledges that it is the exclusive function of the employer to hire, appoint, promote, transfer and classify employees and it is the exclusive right of the employer to dismiss, suspend or otherwise

de discipliner autrement tout employé pour une cause juste et suffisante.

5.3.3 L'employeur est d'accord pour que les droits de gérance soumis à la présente convention soient toujours exercés conformément aux dispositions de la présente convention et suivant une interprétation raisonnable desdites dispositions.

5.3.4 De plus, en exerçant les droits de gérance qui ne sont pas soumis à la présente convention, l'employeur s'engage à ne pas en contourner les dispositions et à ne pas agir de façon incompatible avec les conditions de travail qui y sont énoncées.

5.3.5 L'employeur s'engage à assurer que les conditions de travail des membres ne seront pas influencées défavorablement par une mesure prise par le Sénat qui modifierait les dispositions de la présente convention ou serait incompatible avec elles.

discipline any employee for just and sufficient cause.

*5.3.3 The employer agrees that the management rights which are subject to this agreement shall only be exercised in accordance with the provisions of this agreement and pursuant to reasonable interpretation of these provisions.

*5.3.4 The employer further agrees that in exercising those management rights which are not subject to this agreement, it shall neither attempt to circumvent the provisions of this agreement, nor act in a manner inconsistent with the terms and conditions of employment set out therein.

*5.3.5 The employer undertakes that the terms and conditions of employment of members shall not be adversely affected by any Senate action which would modify or be inconsistent with the terms of this agreement.

## Section 5.4
## Collégialité et consultation – Collegiality and consultation

5.4.1 Collégialité Les parties reconnaissent que la collégialité est un élément fondamental de la vie universitaire. Les parties s'engagent à respecter ce principe et reconnaissent ainsi le droit et le devoir des membres de prendre part, individuellement et chacun selon ses propres responsabilités, à l'élaboration de politiques et de méthodes administratives servant au fonctionnement de l'Université d'Ottawa et de participer au travail de comités, conseils et assemblées qui sont de leur ressort.

5.4.2 Processus consultatif

*5.4.2.1 L'employeur s'engage à procéder, sauf si les circonstances ne le permettent pas, à des consultations préalables appropriées avec les groupes de membres dont les conditions de travail pourraient être considérablement modifiées par ses décisions.

*5.4.2.2 Un comité consultatif sera maintenu dans le cas des services tels que de la librairie universitaire, le service de la restauration, le service de santé, le stationnement, et le Centre universitaire, étant entendu que:

(a) l'Association a le droit de désigner un certain nombre de ses membres à chacun de ces comités consultatifs;

(b) le nombre et la proportion de membres que l'Association a le droit de désigner ne seront pas inférieurs à ceux prévus dans la constitution de ces comités au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention;

(c) ces comités consultatifs seront consultés sur toutes les questions mettant en

*5.4.1 Collegial process The parties recognize that the collegial process is a fundamental element of university life. The parties undertake to respect that principle and thus recognize the right and responsibility of members to participate individually, each in accordance with her own responsibilities, in the formulation of policies and procedures for the functioning of the University of Ottawa and take part in the work of appropriate committees, councils and assemblies.

5.4.2 Consultation process

5.4.2.1 The employer agrees to undertake, except where circumstances do not permit it, appropriate prior consultations with any group of members whose working conditions could be changed substantially by its decisions.

5.4.2.2 Advisory committees for services such as the bookstore, catering, health services, parking, and the University Centre shall be maintained, it being understood that:

(a) the Association has the right to appoint a certain number of its members to each of these advisory committees;

(b) the number and proportion of members that the Association has the right to appoint shall not be inferior to those set out in the constitution of that committee at the time this agreement came into effect;

(c) these committees shall be consulted on all matters that affect significantly the

cause, d'une manière significative, la gestion et les coûts du service en question;

(d) quant un tel comité consultatif fait une recommandation, l'employeur l'avise -- avant de mettre en oeuvre quelque décision que ce soit à propos de cette recommandation -- du sort qui lui sera fait et des motifs de cette décision.

5.4.3 Sélection des cadres Le Bureau s'engage à fournir à l'Association, avant la sélection de tout cadre supérieur dans le domaine scolaire, une description de la méthode de consultation qui sera suivie. Le rôle des membres dans la sélection des doyens ne peut être modifié sans le consentement de l'Association.

5.4.4 Financement des bibliothèques Les parties s'entendent pour que le recteur et le vice-recteur aux études de l'Université, de concert avec le bibliothécaire en chef, ou leurs délégués, et le président de l'Association ou son délégué, et un membre de l'unité de négociation désigné par l'APUO se réunissent au moins une fois par année pour discuter des ressources des bibliothèques. La réunion se tient normalement avant l'examen des considérations budgétaires qui peuvent influer sur les ressources.

## Section 5.5
## Autres dispositions administratives – Other administrative provisions

5.5.1 Début des cours -- session d'hiver La date de retour en classe en janvier sera le premier mercredi ou le premier lundi suivant le deuxième jour de janvier sauf lorsque le premier lundi tombe le 3 janvier, dans quel cas la date de retour sera le premier mercredi.

Il est entendu que les cours peuvent commencer plus tôt à la Faculté de médecine.

5.5.2 Assemblée départementale

5.5.2.1 L'*assemblée départementale* est définie à l'article 195 du document intitulé *Gouvernement universitaire*, tel que modifié de temps à autre par le Sénat après consultations de l'assemblée ou des assemblées intéressées.

5.5.2.2 Jusqu'à sa modification, le terme "professeurs à temps complet", tel qu'il est utilisé audit article 195, désigne les professeurs réguliers, les professeurs remplaçants, les chercheurs-boursiers, ainsi que les professeurs ayant une affectation multiple lorsque l'avis de l'affectation multiple indique clairement que ledit professeur a tous les droits de vote en assemblée départementale, mais exclut les professeurs invités et les professeurs auxiliaires.

management and costs of the service concerned;

(d) when such a committee makes a recommendation, the employer shall advise the committee -- before putting into effect any decision whatsoever regarding the recommendation -- of the fate of the recommendation and of the reasons for that decision.

*5.4.3 Selection of administrators The Board agrees to provide to the Association, before the selection of any senior academic administrator, a description of the consultative process that will be followed. The role of members in the selection of deans shall not be altered without the consent of the Association.

*5.4.4 Library funding The parties agree that, not less frequently than once a year, the President and the Vice-President Academic and Provost of the University, together with the University Librarian, or their delegates, and the President of the Association, or her delegate, and a member of the bargaining unit designated by APUO shall meet to discuss library resources. Such a meeting shall normally take place prior to budgetary considerations that may impact on resources.

*5.5.1 Commencement of classes -- winter term January starting dates will be the first Wednesday or Monday after the second day of January except when the first Monday falls on 3 January, in which case the starting date is the first Wednesday.

It is understood that classes may start earlier in the Faculty of Medicine.

5.5.2 Department assembly

*5.5.2.1 For any department, the *department assembly* shall be defined as in article 195 of the document entitled *University Government*, as amended from time to time by the Senate after consulting the department assembly or assemblies concerned.

*5.5.2.2 Until amended, the term "full-time professors" as used in said article 195 shall mean regular professors, replacement professors, research fellows, and professors with cross-appointments where the statement of cross-appointment indicates clearly that the professor in question has full voting rights in the departmental assembly, but shall exclude visiting professors and adjunct professors.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5.5.3 | Comité mixte | 5.5.3 | Joint Committee |
| 5.5.3.1 | Les fonctions exercées par le Comité mixte, suite aux dispositions expresses de la présente convention, continueront d'être exercées par lui à moins d'une entente entre les parties. | *5.5.3.1 | Functions performed by the Joint Committee pursuant to the express provisions of this agreement shall continue to be performed by the Joint Committee unless otherwise agreed to by the parties. |
| 5.5.3.2 | Il est entendu que l'employeur ne modifiera pas la nature tripartite du Comité mixte sans consulter au préalable l'Association. | *5.5.3.2 | It is understood that the tripartite nature of the Joint Committee shall not be altered by the employer without prior consultation with the Association. |
| 5.5.4 | Réputés membres du personnel enseignant Les bibliothécaires et les conseillers syndiqués sont réputés être des membres du personnel enseignant en ce qui regarde leur éligibilité et leur droit de vote aux élections des membres du Bureau des gouverneurs. | *5.5.4 | Deemed members of the teaching staff With respect to elections of members of the Board of Governors, in regard to eligibility and voting, librarian and counsellor members shall be deemed to be members of the teaching staff. |
| 5.5.5 | Modifications à la Loi de l'Université d'Ottawa Les parties conviennent que toute proposition future de l'Université d'Ottawa visant à modifier la Loi de l'Université d'Ottawa, 1965, doit être présentée à l'Assemblée législative de la province de l'Ontario une fois l'Association consultée. | *5.5.5 | Amendments to the University of Ottawa Act The parties agree that any future proposals by the University of Ottawa to amend the University of Ottawa Act, l965, shall be presented to the Legislative Assembly of the Province of Ontario after consultation with the Association. |

## Section 5.6
## Considérations spéciales touchant les membres ne relevant pas d'un département – Special considerations regarding members not in departments

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5.6.1 | Ecoles<br><br>En ce qui concerne tout école dûment constituée par le Sénat et le Bureau, par "département", "CPED", ou "directeur", on entend, avec les modifications requises, une "école", le "CPE de l'école", ou le "directeur de l'école", respectivement. | *5.6.1 | Schools<br><br>With respect to any school, duly constituted by the Senate and the Board, any reference in this agreement to a "department", "DTPC", or "chair", shall be read, with the necessary modifications, as a reference to a "school", "TPC of the school", or "director of the school" respectively. |
| 5.6.2 | Faculté de droit | 5.6.2 | Faculty of Law |
| 5.6.2.1 | En ce qui concerne la Faculté de droit, par "département", "assemblée départementale", "CPED", ou "directeur", on entend avec les modifications requises et sous réserve de 5.6.2.2, "section", "conseil de la section", "CPEF de la section", ou "doyen de la section", respectivement. De plus, sous réserve de 5.6.2.2 et des modifications requises, les fonctions assignées dans la présente convention au CPED ou au directeur incombent au CPEF ou au doyen, respectivement. | *5.6.2.1 | With respect to the Faculty of Law, any reference in this agreement to a "department", "department assembly", "DTPC", or "chair", shall be read, with the necessary modifications and subject to 5.6.2.2, as a reference to a "section", "council of the section", "FTPC of the section", or "dean of the section" respectively. Subject to 5.6.2.2 and any necessary modifications, the functions assigned in this agreement to the DTPC or chair shall be assumed by the FTPC or dean, respectively. |
| 5.6.2.2 | Lorsque la présente convention exige une recommandation du CPED et du CPEF, la partie de la convention qui fait mention du CPED ne s'applique pas à la Faculté de droit. Dans l'article 24, et lorsque la présente convention exige une recommandation du directeur avant la recommandation ou la décision du doyen, la | *5.6.2.2 | Where this agreement calls for a recommendation by the DTPC and by the FTPC, the part of the agreement referring to the DTPC is not applicable with respect to the Faculty of Law. In Article 24, and wherever this agreement calls for a recommendation by the chair prior to a recommendation or decision by the dean, |

partie de la convention qui fait mention du directeur ne s'applique pas à la Faculté de droit.

5.6.3 École de gestion, Faculté d'éducation

5.6.3.1 En ce qui concerne l'École de gestion et la Faculté d'éducation, par "département", "assemblée départementale", "CPED", ou "directeur", on entend, avec les modifications requises et sous réserve de 5.6.3.2 et 5.6.3.3, "faculté", "conseil de la faculté", "CPEF", ou "doyen", respectivement. Sous réserve de 5.6.3.2 et 5.6.3.3 et des modifications requises, les fonctions assignées dans la présente convention au CPED ou au directeur incombent au CPEF ou au doyen, respectivement.

5.6.3.2 Lorsque la présente convention exige une recommandation du CPED et du CPEF, la partie de la convention qui fait mention du CPED ne s'applique pas à la Faculté d'éducation et à l'École de gestion. Lorsque la présente convention exige une évaluation, une recommandation, ou autre document semblable de la part du directeur avant la recommandation ou la décision du doyen, la partie de la convention qui fait mention du directeur ne s'applique pas à la Faculté d'éducation et à l'École de gestion.

5.6.3.3 Nonobstant 5.6.3.2, les dispositions suivantes s'appliquent à la Faculté d'éducation et à l'École de gestion.

(a) En ce qui concerne 22.2.4.1, le conseil de la faculté décide des consultations qui doivent avoir lieu avant que le doyen n'établisse la charge d'enseignement du professeur.

(b) En ce qui concerne l'article 17, le conseil de la faculté décide des consultations à entreprendre à la place des consultations auprès du département ou du CPED.

5.6.4 Autres membres ne relevant pas d'un département

Les dispositions de 5.6.3.1 et 5.6.3.2 s'appliquent, *mutatis mutandis*, au traitement des recommandations et des décisions à l'égard des professeurs syndiqués qui ne détiennent pas une nomination au sein d'un département. Les professeurs syndiqués dont la nomination principale n'est pas au sein d'un département, d'une école ou d'une faculté, mais plutôt à une unité scolaire tel que l'Institut d'études des femmes, seront consultés aux termes de 22.2.4.1 et de l'article 17 comme si l'unité était un département.

the part of the agreement referring to the chair is not applicable with respect to the Faculty of Law.

5.6.3 School of Management, Faculty of Education

*5.6.3.1 With respect to the School of Management and the Faculty of Education, any reference in this agreement to a "department", "department assembly", "DTPC", or "chair", shall be read, with the necessary modifications and subject to 5.6.3.2 and 5.6.3.3, as a reference to the "faculty", "faculty council", "FTPC", or "dean" respectively. Subject to 5.6.3.2 and 5.6.3.3 and any necessary modifications, the functions assigned in this agreement to the DTPC or chair shall be assumed by the FTPC or dean, respectively.

*5.6.3.2 Where this agreement calls for a recommendation by the DTPC and by the FTPC, the part of the agreement referring to the DTPC is not applicable with respect to the School of Management or the Faculty of Education. Where this agreement calls for an assessment, recommendation, or the like by the chair prior to a recommendation or decision by the dean, the part of the agreement referring to the chair is not applicable with respect to the School of Management or the Faculty of Education.

*5.6.3.3 Notwithstanding 5.6.3.2, the following provisions apply in the School of Management and the Faculty of Education.

(a) With respect to 22.2.4.1, the faculty council shall determine the consultations that must be undertaken prior to the dean's determination of a member's teaching assignment.

(b) With respect to article 17, the faculty council shall determine the consultations that must be undertaken in lieu of consulting the department or the DTPC.

*5.6.4 Other members not affiliated with departments

The provisions of 5.6.3.1 and 5.6.3.2 apply, *mutatis mutandis*, to the processing of recommendations and decisions concerning faculty members who do not have an appointment in a specific department. Faculty members whose primary appointment is not to a department, school, or faculty, but to an academic unit such as the Institute for Women's Studies, shall be consulted with respect to 22.2.4.1 and article 17 as if the unit were a department.

## Section 5.7
## Comité mixte de consultation et de communication – Joint Consultative and Communication Committee

5.7.1 Les parties conviennent de créer un comité qui se rencontrera régulièrement pour échanger des renseignements, discuter des questions d'intérêt commun et s'informer l'une et l'autre de situations qui pourraient faire naître des conflits entre elles, ainsi que pour proposer des idées qui assureraient le maintien d'une saine relation entre les parties.

5.7.1.1 Le Comité se composera de trois représentants nommés par chacune des parties :

(a) 2 membres du Comité d'administration de l'Université, nommés par l'administration;

(b) 2 membres du Comité exécutif de l'APUO, nommés par l'APUO;

(c) 2 membres à titre personnel, dont un nommé par l'administration et l'autre par l'APUO.

5.7.1.2 Selon les besoins, l'administration ou l'APUO invite d'autres participants, de manière ponctuelle.

5.7.1.3 Un représentant de chacune des parties est désigné à la coprésidence et ces deux personnes assument la présidence des réunions en alternance. Le président prépare le compte rendu de la réunion.

5.7.1.4 Le Comité se réunit tout au moins en septembre, novembre, février et mai, de même qu'à tout autre moment dont conviendront les parties.

5.7.1.5 Lorsque le Comité arrive à un consensus sur un point quelconque et juge qu'il est utile d'en faire une recommandation aux parties, il peut le faire.

*5.7.1 The parties agree to establish a committee that will meet on a regular basis to exchange information, to discuss issues of mutual interest, and to draw to each other's attention situations that might give rise to conflicts between the parties, as well as to propose initiatives that can ensure an ongoing healthy relationship between the parties.

*5.7.1.1 The Committee will be made up of three representatives appointed by each party:

(a) 2 members of the Administrative Committee of the University, appointed by the administration;

(b) 2 members of the Executive Committee of the APUO, appointed by the APUO;

(c) 2 members at large, 1 each of whom will be appointed by the administration and the APUO.

*5.7.1.2 Additional participants will be invited on an *ad hoc* basis, as the need arises, by either the administration or the APUO.

*5.7.1.3 A representative of each party shall be designated as a joint chairperson and the two persons shall alternate in presiding over the meetings. The chair shall prepare minutes of the meeting.

*5.7.1.4 The committee will meet at a minimum in the months of September, November, February, and May, as well as any other times agreed to by the parties.

*5.7.1.5 Where the Committee reaches consensus on an issue and deems it useful to make recommendations to the parties, it may do so.

## ARTICLE 6
## Droits de l'Association – Rights of the Association

### Section 6.1
### Services et installations – Services and facilities

6.1.1 L'Association a accès aux services suivants de l'Université d'Ottawa, au coût habituel applicable aux usagers internes: téléphone, poste, services audio-visuels, reproduction et impression, services d'informatique et de bureau.

6.1.2 L'employeur doit mettre des salles de réunion adéquates à la disposition de l'Association, sans frais, dans la mesure où elle lui donne des avis raisonnables.

*6.1.1 The Association shall have access to the following services of the University of Ottawa, at standard rates for internal users: telephones, mail, audio-visual aids, reproduction and printing, computer services and general office services.

*6.1.2 The employer shall provide the Association with suitable meeting rooms as required for legitimate Association business, free of charge, provided reasonable notice is given.

6.1.3 L'Association a le droit d'occuper des bureaux convenablement équipés et entretenus, dans un endroit central de l'Université d'Ottawa, et doit payer à l'employeur un montant fixé tous les ans par celui-ci, conformément aux usages pratiqués à la date de la présente entente.

*6.1.3 The Association shall be entitled to occupy suitably serviced and maintained office space, centrally located on the University of Ottawa premises, and shall reimburse the employer for the use of the office space at a rate determined annually by the employer in accordance with existing practices as at the date of this agreement.

## Section 6.2
## Représentants – *Representatives

Les représentants de l'Association canadienne des professeurs d'université (ACPU) et de l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario (UAPUO) et tout autre représentant ou avocat de l'Association ont liberté d'accès à l'Université d'Ottawa pour fins de consultation avec des membres ou dirigeants de l'Association, et pour prendre la parole aux réunions de l'Association et participer aux discussions et négociations avec l'employeur ou à la procédure de règlement des griefs. Les représentants ou avocats peuvent traiter directement avec l'employeur s'ils ont été dûment désignés par le président ou l'agent de liaison de l'Association, ou par un membre, pour le représenter.

Representatives of the Canadian Association of University Teachers (CAUT), the Ontario Confederation of University Faculty Associations (OCUFA), and any other representatives or counsel for the Association shall have full access to the University of Ottawa premises to consult with members or Association officers, address Association meetings, and to participate in discussions and negotiations with the employer or in grievance settlement proceedings. Such representatives or counsel may deal directly with the employer when duly designated by the Association's president or liaison officer, or by a member, as that person's delegate.

## Section 6.3
## Activités de l’Association – Association activities

6.3.1 Chaque membre a le droit de participer aux activités de l'Association, et l'employeur ne peut entraver la participation d'un membre aux réunions ou aux affaires de l'Association, dans la mesure où l'exécution des tâches du membre n'en sera pas entravée. Sans restreindre la généralité de ce qui précède et pourvu qu'il en avise le bibliothécaire en chef ou son délégué dans un délai raisonnable, un bibliothécaire syndiqué peut obtenir des congés pour assister aux réunions du Conseil d'administration de l'APUO, des comités de l'APUO, des comités de l'Université à titre de personne désignée par ou représentant l'APUO, d'une équipe de négociation, et des membres de l'APUO.

*6.3.1 Every member shall have the right to participate in any activities of the Association, and the employer shall not interfere with the member's attending Association meetings or attending to Association business, provided such participation or attendance does not interfere with the member's performance of workload duties. Without limiting the generality of the foregoing, a librarian member shall, upon reasonable notice to the chief librarian or her delegate, be given leave to attend meetings of the APUO Board of Directors, APUO committees, University committees as an APUO nominee or representative, a negotiating team, and the APUO membership.

*6.3.2 L'employeur reconnaît que le travail accompli par un membre de l'unité de négociation pour le compte de l'Association, y compris le travail exécuté au sein d'organismes directeurs et de comités de l'Association, fait partie de la charge de travail de ce membre. Ce travail équivaut à un service à la communauté universitaire.

6.3.2 The employer recognizes that the work accomplished by a member of the bargaining unit for the Association, including work carried out within the governing bodies and committees of the Association, forms part of the workload of this member. Any such work is considered as an academic service activity.

6.3.3 L'employeur accepte que les services assurés à l'Association par un membre qui est président ou agent de liaison de l'Association correspondent à environ la moitié de sa charge de travail normale. Il accepte donc que, pendant toute période où un membre est président ou agent de liaison de l'Association, son doyen lui réduise sa charge de travail (enseignement et activités savantes) de moitié, sans toutefois diminuer sa rémunération. En outre, les services à la communauté universitaire du

*6.3.3 The employer agrees that the services provided to the Association by a member who is the president or the liaison officer of the Association amount to approximately half of normal workload. The employer therefore agrees that during any period in which a member is the president or the liaison officer of the Association, her dean shall allow a reduction in her workload, with no reduction in remuneration, of half her usual involvement in teaching and scholarly activities.

membre peuvent être complètement consacrés aux activités de l'Association.

6.3.4 A chaque session régulière, l'Association a le droit d'affecter un maximum de 5 membres qui y consentent, à d'autres tâches précises pour le compte de l'Association. Les dispositions suivantes s'appliquent s'il en est ainsi.

(a) L'Association transmet à l'agent de liaison de l'employeur, au plus tard 2 mois avant le début de la session au cours de laquelle les membres entreprendront ces tâches, un avis écrit lui indiquant le nom des personnes désignées.

(b) Pendant ladite affectation du membre, l'APUO peut demander:

(i) une réduction de la charge de travail du membre équivalant à 1 cours trimestriel régulier, sans que sa rémunération ne soit réduite, ou

(ii) l'exemption d'une quantité équivalente des activités du membre reliées au service à la communauté universitaire, autres que les services fournis à l'Association.

Le doyen peut refuser une telle demande pour des motifs scolaires ou administratifs valables, étant entendu que les coûts de remplacement ne sont pas considérés comme un motif administratif valable.

Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent, *mutatis mutandis*, lorsque le membre en question est bibliothécaire, professeur de langue ou conseiller. Aux fins de la présente sous-section, lorsque ledit membre est bibliothécaire ou conseiller, 1 cours trimestriel régulier est réputé l'équivalent de 25 % de la charge de travail durant 1 session.

## Section 6.4
## Cotisations – Dues

6.4.1 Affiliation à l'Association Sauf les exceptions prévues à (a) ou (b) ci-dessous, tous les membres de l'unité de négociation doivent être membres de l'Association.

(a) Tout membre de l'unité de négociation qui s'oppose à l'adhésion à l'Association, en tant que syndicat, pour des raisons de conscience ou de religion peut s'en désaffilier une fois qu'il a produit un avis écrit de son opposition. L'avis doit être envoyé aux agents de liaison et doit formuler clairement et explicitement le fondement de l'opposition.

(b) Tout membre qui, pour des raisons de conscience ou de religion, s'est

The member may also direct her academic service activities entirely to Association activities.

*6.3.4 For each regular term, the Association shall have the right to appoint as many as 5 willing members to other specific tasks for the Association. The following provisions will apply in such a case.

(a) The Association shall forward to the employer's liaison officer written notice of the appointees no later than 2 calendar months prior to the commencement of the term in which the members are to act in this capacity.

(b) During the term in which a member acts in this capacity, APUO may request:

(i) a reduction in the member's teaching load equivalent to 1 regular one-term course, with no reduction in remuneration, or

(ii) remission of an equivalent amount of the member's academic service activities other than services provided to the Association.

This request may be refused by the dean for good and sufficient academic or administrative reasons, it being understood that replacement costs shall not be considered in themselves as sufficient administrative reasons.

The provisions of this subsection apply, *mutatis mutandis*, where the member in question is a librarian, language teacher or counsellor. For the purposes of this subsection, where the member in question is a librarian or a counsellor, 1 regular one-term course shall be deemed equivalent to 25% of the member's workload during 1 term.

*6.4.1 Membership in the Association Except as provided for in (a) or (b) below, every member of the bargaining unit shall be a member of the Association.

(a) Any member of the bargaining unit who objects to membership in the Association, in its role as a trade union, on conscientious or religious grounds may withdraw from the Association after having filed a written notice of such objection. The notice of objection shall be forwarded to the liaison officers and shall state clearly and explicitly the grounds for the objection.

(b) Any member who has, on conscientious or religious grounds, withdrawn from

désaffilié de l'Association avant le 30 avril 1984 sera réputé être désaffilié en application de (a), et les retenues sur le salaire dudit membre seront traitées conformément à 6.4.4.2.

6.4.2 L'employeur s'engage à retenir à la source, de la paye de chaque membre de l'unité de négociation, les cotisations habituelles ou toute autre contribution aux fins de l'Association qui sont payables de façon uniforme et régulière par tout membre de l'Association, comme le certifie par écrit l'Association à l'employeur.

6.4.3 L'Association est tenue d'aviser par écrit l'employeur de toute modification des cotisations habituelles ou de toute autre contribution au moins 30 jours avant la date d'entrée en vigueur de la modification. L'Association ne peut modifier les cotisations plus d'une fois par année civile.

6.4.4 Versement des retenues à la source

6.4.4.1 Dans les 30 jours qui suivent la date des retenues, l'employeur verse à l'Association les sommes prélevées aux termes de 6.4.2, exception faite de l'argent versé au fonds des bourses aux étudiants de l'APUO conformément à 6.4.4.2. Au moment du versement, l'employeur remet à l'Association une liste indiquant:

(a) le nom de tous les membres de l'unité de négociation et, pour chaque membre, le montant des retenues sur son salaire;

(b) le nom de tous les membres de l'unité de négociation au nom desquels les retenues ont été versées au fonds des bourses aux étudiants de l'APUO en vertu de 6.4.4.2;

(c) le nom de toutes les personnes qui ont cessé d'être membres de l'unité de négociation au cours des 30 derniers jours.

6.4.4.2 Lorsqu'un membre de l'unité de négociation s'est désaffilié de l'Association avant le 30 avril 1984, pour des raisons de conscience ou de religion, l'employeur verse au fonds des bourses aux étudiants de l'APUO les retenues sur son salaire, aux termes de 6.4.2, dans les 30 jours qui suivent la date des retenues.

6.4.4.3 Si en vertu du présent article l'Association reçoit des cotisations d'un employé qui n'est pas membre de l'unité de négociation ou des cotisations excédentaires d'un membre de l'unité de négociation, elle s'engage à rembourser la somme reçue à l'employé, ou la créditer à son compte. L'Association convient de tenir l'employeur indemne et de le mettre à couvert contre toute action découlant de mauvaises retenues à titre de cotisations à l'Association ou de versement au fonds des bourses

membership in the Association prior to 30 April 1984 shall be deemed to have withdrawn pursuant to (a) and deductions from such members' salaries shall be dealt with in accordance with 6.4.4.2.

*6.4.2 The employer shall deduct at source, from the salary of each member of the bargaining unit, such regular dues or other assessments for Association purposes as are uniformly and regularly payable by a member of the Association as certified in writing to the employer by the Association.

*6.4.3 The Association shall forward written notice to the employer of any change in the amount of regular dues or other assessments, such notice to be given at least 30 calendar days prior to the effective date of such change. The Association shall limit the changes to no more than 1 per calendar year.

6.4.4 Remittance of deducted amounts

*6.4.4.1 The employer shall, no later than 30 calendar days after the deductions are made, remit to the Association the amounts deducted pursuant to 6.4.2, save and except the amounts remitted to the APUO Student Awards Fund pursuant to 6.4.4.2. The remittance to the Association shall be accompanied by a notice prepared by the employer which states:

(a) the names of all members of the bargaining unit and, for each member, the amount of deductions from that member's salary; and

(b) the names of all members of the bargaining unit on whose behalf the deductions were remitted to the APUO Student Awards Fund pursuant to 6.4.4.2; and

(c) the names of all persons who have ceased to be members of the bargaining unit within the past 30 days.

*6.4.4.2 In the case of a member of the bargaining unit who had, on conscientious or religious grounds, withdrawn from membership in the Association prior to 30 April 1984, the employer shall remit the amounts deducted from such a member's salary pursuant to 6.4.2 to the APUO Student Awards Fund, within 30 calendar days after the deductions are made.

*6.4.4.3 In the event that the Association receives amounts pursuant to this section on account of an employee who is not a member of the bargaining unit, or on account of a member of the bargaining unit but in excess of the dues properly payable, the Association shall reimburse or credit the employee for the amount so received. The Association shall indemnify and save harmless the employer with respect to any action arising out of the wrongful deduction of money for Association dues or

aux étudiants de l'APUO, suivant les instructions de l'Association.

for remittance to the APUO Student Awards Fund resulting from the Association's instructions.

## Section 6.5
## Renseignements – *Information

L'agent de liaison de l'employeur fournit à l'Association, au plus tard le 31 janvier pour les permanences et les renouvellements de contrats, les renseignements suivants pour les décisions prises le 15 décembre précédent ou avant: le nom du membre, le genre de dossier, le nom du département ou de la faculté, si les recommandations en découlant étaient favorables ou non (à chaque étape), et si la décision a été favorable, défavorable ou reportée le cas échéant. Des renseignements semblables sont fournis au plus tard le 15 juin dans le cas de promotions (et de permanences, s'il y a lieu), et ce, pour les décisions prises le 30 avril précédent ou avant. Les rapports comportent également des renseignements sur l'état des dossiers lorsqu'un processus n'est pas terminé.

The employer's liaison officer shall provide to the Association by 31 January in cases of tenure and contract renewal the following information for decisions taken on or before the previous 15 December: the name of the member concerned, the type of dossier, the department or faculty, whether the resulting recommendations were positive or negative, at each stage, and whether the decision was positive, negative, or deferred where applicable. Similar information will be provided by 15 June in cases of promotion (and tenure cases where applicable) for decisions taken on or before the previous 30 April. The reports shall also include information on the status of any file where the process remains incomplete.

# ARTICLE 7
# Engagement des non-membres – Employment of nonmembers

## Section 7.1
## Conditions – *Conditions

Des personnes qui ne sont pas membres de l'unité de négociation visée par la présente convention collective, désignées ci-après par le terme *non-membres*, peuvent seulement être affectées à des tâches comprises normalement dans la charge de travail des membres de l'unité de négociation aux conditions suivantes.

(a) Un étudiant à temps complet de l'Université d'Ottawa peut enseigner un cours, à condition d'être inscrit aux études supérieures ou d'être en dernière année d'un programme de baccalauréat de 4 ans et à condition, sauf pendant la session de printemps-été, d'enseigner au plus l'équivalent de 1 cours trimestriel régulier par session.

(b) La charge d'enseignement d'un employé de l'Université d'Ottawa dont les tâches principales diffèrent de celles comprises normalement dans la charge de travail des membres de l'unité de négociation ne peut pas dépasser 1 cours trimestriel régulier par session dans le cadre de sa charge de travail habituelle. Ce qui précède ne doit pas être interprété comme se rapportant aux personnes qui sont exclues temporairement de l'unité de négociation mais qui conservent leur rang professoral.

Persons who are not members of the bargaining unit covered by this agreement, hereinafter called *nonmembers*, may be assigned work of the type normally included in the workload of members of the bargaining unit only under the following conditions.

(a) A full-time student enrolled at the University of Ottawa may be assigned to teach a course, provided she is a graduate student or is in the last year of a four-year undergraduate program and provided further that, except during the spring/summer term, she shall not normally teach more than the equivalent of 1 regular one-term course per term.

(b) A person employed at the University of Ottawa, whose principal tasks are not of the type normally included in the workload of members of the bargaining unit, may be assigned teaching tasks, provided that, in any one term, she shall not be given a teaching assignment equivalent to more than 1 regular one-term course as part of her normal workload. The foregoing shall not be construed as referring to persons temporarily excluded from the bargaining unit but who continue to hold a professorial rank.

(c) Les cours qui ne sont pas assignés à des membres de l'unité de négociation dans le cadre de leur charge d'enseignement peuvent être assignés à des professeurs à la leçon, des professeurs invités ou des professeurs détachés d'autres établissements. Dans une période de 2 sessions consécutives, la charge d'enseignement d'un professeur à la leçon ne doit pas dépasser l'équivalent de 5 cours trimestriels réguliers.

(c) Any courses which are not staffed by members of the bargaining unit as part of their assigned teaching load may be assigned to sessional lecturers, visiting professors or professors seconded from other institutions. In any 2 consecutive terms, a sessional lecturer shall not be given a teaching assignment equivalent to more than 5 regular one-term courses.

## Section 7.2
## Limites – *Limits

L'employeur s'engage à ne pas augmenter la proportion, telle qu'elle était en 1983-1984, du budget prévu au début de l'année budgétaire pour l'engagement de non-membres à l'intérieur du budget prévu pour la rémunération du personnel enseignant et des professeurs de langue. L'employeur fera par ailleurs tout son possible pour qu'en fin d'année budgétaire, la proportion du budget salarial des enseignants dépensé pour la rémunération des non-membres de l'unité de négociation ne soit pas plus forte qu'elle ne l'était en 1983-1984, dans l'ensemble des facultés. Pour calculer les proportions susmentionnées, il n'est pas tenu compte, pour ce qui concerne le budget alloué ou dépensé:

The employer agrees not to increase, above its 1983-1984 level, the proportion of the budgeted remuneration of academic staff and language teachers allocated, at the start of a fiscal year, for the appointment of nonmembers. Furthermore, the employer will do everything within its power to ensure that, by the end of the fiscal year, the proportion of the teaching staff salary budget actually expended for the remuneration of nonmembers is, for all faculties, no greater than it was in 1983-1984. In calculating the above-mentioned proportions, with regard to the allocated or expended portions of the budget, the following are not taken into consideration:

(a) de la rémunération d'étudiants à titre d'assistants à l'enseignement ou de démonstrateurs;

(a) the remuneration of students employed as teaching assistants or demonstrators;

(b) de la rémunération des personnes exclues de l'unité de négociation mais détenant un rang professoral;

(b) the remuneration of persons who are excluded from the bargaining unit but who hold a professorial rank;

(c) de l'engagement des professeurs-cliniciens de la Faculté de médecine qui sont exclus de l'unité de négociation;

(c) the appointment of clinical teaching professors of the Faculty of Medicine who are excluded from the bargaining unit;

(d) des professeurs à la leçon qui enseignent les cours donnés normalement par un membre qui est en congé ou dont la charge d'enseignement est réduite conformément à 6.3.3 ou 6.3.4.

(d) sessional teachers used to teach courses normally taught by a member who is on leave, or whose teaching assignment is reduced in accordance with 6.3.3 or 6.3.4.

La proportion susmentionnée s'établit en calculant la proportion que représentent les budgets alloués ou dépensés, selon le cas, pour l'engagement des professeurs invités ou des professeurs détachés d'autres établissements, des étudiants chargés d'enseignement et des professeurs à la leçon par rapport aux mêmes budgets *plus* celui alloué ou dépensé pour l'engagement des professeurs membres de l'unité de négociation.

The above-mentioned proportion is established by calculating the proportion represented by the budget -- allocated or expended, as the case may be -- for the appointment of visiting or seconded professors, students assigned teaching duties, and sessional lecturers, in relation to the sum of the budget allocated or expended for the appointment of faculty members of the bargaining unit *and* the amount allocated or expended for the above-mentioned nonmembers.

## Section 7.3
## Information – Information

7.3.1 L'agent de liaison de l'employeur informe l'Association:

*7.3.1 The employer's liaison officer advises the Association:

(a) en mai de chaque année, des budgets prévus au 1 mai de l'année en cours pour l'engagement -- dans chaque faculté -- du personnel enseignant avec rang professoral et des professeurs de langue syndiqués, des professeurs invités ou détachés, des professeurs à la leçon et des étudiants chargés d'enseignement;

(b) dès que possible à la fin de l'année budgétaire, des salaires payés au cours de l'exercice -- dans chaque faculté -- pour les quatre catégories de personnes susmentionnées.

7.3.2 Si l'Association a lieu de croire qu'une situation pouvant violer les dispositions du présent article est survenue, elle peut faire une demande de renseignements que l'employeur ne peut refuser sans motif valable.

(a) in May of each year, of the budgets, as of 1 May of the current year, which have been allocated in each faculty for the appointment of teaching staff with professorial ranks and language teachers who are members of the bargaining unit, visiting or seconded professors, sessional lecturers, and students assigned teaching duties;

(b) as soon as possible following the end of the fiscal year, of the salaries paid in each faculty during the fiscal year for the four employee categories described above.

*7.3.2 Where the Association has reason to believe that a particular situation has developed which contradicts the provisions of this article, a request for information may be submitted and shall not be unreasonably refused.

## ARTICLE 8
## Absence de discrimination – Absence of discrimination

### Section 8.1
### *Absence de discrimination – Absence of discrimination

Sous réserve des dispositions particulières figurant à la section 8.2, les parties conviennent qu'aucun membre de l'unité de négociation ne sera l'objet de discrimination, d'ingérence, d'entrave ou de contrainte en matière de salaire, d'avantages sociaux, de nomination au sein de l'Université, de rang, de promotion, de permanence, de renouvellement de contrat, de congé universitaire ou autre congé, de congédiement ou mise à pied, de mesures disciplinaires, ou de toute autre modalité ou condition d'emploi en raison de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de sa citoyenneté ou de son statut de résident permanent, de son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de ses affiliations ou croyances politiques ou religieuses, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses liens de parenté, de son lieu de résidence, d'une infirmité, d'un casier judiciaire ou d'un dossier d'infractions, de son adhésion à l'Association ou aux activités de celle-ci, ou de son retrait de l'Association. Au surplus, tout membre de l'unité de négociation pourra avoir recours à toute autre disposition antidiscriminatoire d'une loi fédérale ou provinciale applicable.

Subject to the particular provisions set out in section 8.2, the parties agree that no member of the bargaining unit shall be subjected to discrimination, interference, hindrance or restriction with regard to salary, employee benefits, appointment within the University, rank, promotion, tenure, contract renewal, academic or other leave, dismissal or layoff, disciplinary measures, or any other term or condition of employment based on her age, race, beliefs, color, citizenship or permanent resident status, national or ethnic origin, language, political or religious beliefs or affiliations, sex, sexual orientation, marital status, family ties, place of residence, a handicap, a criminal record or a record of offenses, her membership in the Association or participation in its activities, or her withdrawal from the Association. Moreover, all members of the bargaining unit may resort to any other antidiscriminatory provision of any applicable federal or provincial law.

### Section 8.2
### Dispositions complémentaires – Further provisions

8.2.1 Lorsqu'un membre doit avoir ou acquérir un niveau prescrit de compétence en anglais ou en français conformément à l'article 11, cela n'est pas considéré comme

*8.2.1 Where a member is required to have or to attain a specified level of competence in French or English in accordance with article 11, such requirement shall be

discriminatoire.

8.2.2 Lorsqu'un membre souffre d'une infirmité qui entrave l'accomplissement de ses tâches, aucune mesure prise par l'employeur à cet égard qui toucherait les conditions de travail et les modalités d'engagement du membre n'est considérée comme discriminatoire, étant entendu que l'employeur ne prendra pas de telles mesures à moins:

(a) qu'elles s'imposent vu l'incapacité du membre à satisfaire convenablement aux exigences objectives de son poste; et

(b) que l'employeur, avant de prendre ces mesures, ait fait tout ce qui était raisonnablement possible de faire pour permettre au membre de continuer à remplir ses fonctions.

8.2.3 Lorsqu'il peut être démontré que l'existence d'un casier judiciaire ou d'un dossier d'infraction rend un membre inapte à remplir ses tâches, aucune mesure appropriée prise par l'employeur qui toucherait les conditions de travail et les modalités d'engagement du membre n'est considérée comme discriminatoire.

8.2.4 L'application des dispositions de la présente convention touchant la retraite et la résidence d'un membre n'est pas considérée discriminatoire.

8.2.5 Aux fins du présent article, le terme "infirmité" désigne "une maladie ou une incapacité physique ou mentale, y compris une maladie de dépendance ou l'alcoolisme".

8.2.6 Toute différenciation au chapitre de l'engagement ou des conditions et modalités d'emploi exercée en vue de respecter des mesures d'équité imposées par la loi ou adoptées par les parties est considérée comme non discriminatoire.

deemed nondiscriminatory.

*8.2.2 Where a member's handicap interferes with the fulfillment of her workload duties, any related measures taken by the employer which affect the member's working conditions and terms of employment shall be deemed nondiscriminatory, it being understood that the employer shall not take any such measures unless:

(a) they are required in light of the member's inability to meet satisfactorily the objective requirements of her employment; and

(b) the employer has, previous to taking any such measures, taken all reasonable steps which could enable the handicapped member to continue performing her workload duties.

*8.2.3 Where a criminal record or a record of offenses is demonstrably detrimental to a member's suitability for her position, any appropriate measures taken by the employer which affect the member's working conditions and terms of employment shall be deemed nondiscriminatory.

*8.2.4 The application of this agreement's provisions regarding retirement and a member's residence shall be deemed nondiscriminatory.

*8.2.5 For the purposes of this article, reference to "handicap" shall mean a reference to "physical or mental handicap, illness or incapacity, including addictive illness or alcoholism".

*8.2.6 Any differentiation in relation to hiring or in terms or conditions of employment in order to comply with any equity measures mandated by law or agreed upon by the parties shall be deemed to be nondiscriminatory.

## ARTICLE 9
## Liberté universitaire – *Academic Freedom

(a) Les parties s'engagent à ne point enfreindre ou diminuer la liberté universitaire des membres. La liberté universitaire est le droit à un exercice raisonnable des libertés civiles et des responsabilités civiques dans un milieu universitaire. Au nom de cette liberté universitaire, chaque membre a le droit de disséminer ses opinions à l'intérieur et à l'extérieur de la salle de classe, de pratiquer sa profession en tant qu'enseignant et savant, bibliothécaire, ou conseiller, de poursuivre les activités d'enseignement et des activités savantes qui à son avis sont susceptibles d'accroître et de disséminer les connaissances, de communiquer et de disséminer d'une manière raisonnable les résultats de ses travaux savants, et de choisir,

(a) The parties agree neither to infringe nor abridge the academic freedom of the members. Academic freedom is the right of reasonable exercise of civil liberties and responsibilities in an academic setting. As such it protects each member's freedom to disseminate her opinions both inside and outside the classroom, to practice her profession as teacher and scholar, librarian, or counsellor, to carry out such scholarly and teaching activities as she believes will contribute to and disseminate knowledge, and to express and disseminate the results of her scholarly activities in a reasonable manner, to select, acquire, disseminate and use documents in the exercise of her professional responsibilities, without

acquérir, disséminer et utiliser des documents dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles, sans ingérence de la part de l'employeur, de ses agents, ou d'autorités extérieures. Toutes les activités susmentionnées doivent être conduites en tenant bien compte de la liberté universitaire d'autrui et sans enfreindre les dispositions de la présente convention. L'exercice de la liberté universitaire n'implique pas que le membre demeure neutre; il rend plutôt l'engagement possible. Toutefois, la liberté universitaire ne confère pas l'immunité juridique, et elle n'enlève rien à l'obligation des membres de bien s'acquitter de leurs tâches et de leurs responsabilités.

interference from the employer, its agents, or any outside bodies. All the above-mentioned activities are to be conducted with due and proper regard for the academic freedom of others and without contravening the provisions of this agreement. Academic freedom does not require neutrality on the part of the member, but rather makes commitment possible. However, academic freedom does not confer legal immunity, nor does it diminish the obligations of members to meet their duties and responsibilities.

(b) Les parties acceptent qu'aucune censure s'inspirant de valeurs morales, religieuses ou politiques ne soit exercée à l'encontre de tout matériel qu'un membre désirerait faire ajouter aux collections des bibliothèques de l'Université d'Ottawa.

(b) The parties agree that no censorship based on moral, religious, or political values shall be exercised or allowed against any material which a member desires to be placed in the library collections of the University of Ottawa.

## ARTICLE 10
## Éthique professionnelle – Professional ethics

### Section 10.1
### Dispositions générales – General

10.1.1 Aux fins du présent article, un *représentant de l'employeur* est un employé de l'Université d'Ottawa qui est exclu de l'unité de négociation en vertu de 3.1.3.1(a) ou (b).

*10.1.1 For the purposes of this article, a *representative of the employer* is anyone employed at the University of Ottawa who is excluded from the bargaining unit by virtue of 3.1.3.1 (a) or (b).

10.1.2 Les dispositions du présent article s'appliquent exclusivement au comportement des représentants de l'employeur et des membres de l'unité de négociation. Toutefois, l'employeur convient que, là ou cela sera possible et approprié, de telles normes s'appliqueront à ses autres employés ainsi qu'aux professeurs à la leçon.

*10.1.2 It is understood that the provisions of this article apply only to the conduct of the representatives of the employer and members of the bargaining unit. The employer, however, acknowledges that, where possible and appropriate, similar standards shall be applied in regulating the actions of its other employees as well as sessional lecturers.

10.1.3 Aux fins du présent article, *proche parent* signifie père, mère, conjoint(e), fils, fille, frère ou soeur et toute personne qui a la même résidence que le membre de l'unité de négociation ou le représentant de l'employeur, selon le cas.

*10.1.3 For the purposes of this article, *close relative* means any parent, spouse, son, daughter, brother, or sister and any person who has the same home as the member of the bargaining unit or representative of the employer, as the case may be.

10.1.4 Toute divulgation faite en application du présent article sera adressée au doyen du membre ou, s'il s'agit d'un représentant de l'employeur, au supérieur immédiat.

*10.1.4 Any disclosure made pursuant to this article shall be to the member's dean or, for a representative of the employer, to the immediate superior.

### Section 10.2
### Conflit d'intérêts – *Conflict of interest

Les membres de l'unité de négociation et les représentants de l'employeur doivent

Members of the bargaining unit and representatives of the employer shall avoid

éviter toute action sur tout sujet où ils sont en conflit d'intérêts; de telles actions incluent, sans y être limitées, la participation à un processus de décision, par la discussion ou le vote. En particulier, et sans limiter la généralité de ce qui précède, un membre ou un représentant de l'employeur, à moins d'y avoir été spécifiquement autorisé à la suite de la divulgation complète de son conflit d'intérêts,

(a) ne doit pas autoriser sciemment l'achat, avec des fonds administrés par l'Université d'Ottawa, d'équipement, de fournitures, de services ou de biens immeubles d'une source dans laquelle lui, ou un ou des proches parents ont des intérêts financiers importants;

(b) ne doit pas participer à la gestion d'une entreprise, autre que l'Association, ou avoir des intérêts importants dans la propriété d'une entreprise, qui est ou qui projette d'être en relations contractuelles ou d'affaires avec l'Université d'Ottawa;

(c) ne doit pas participer à la gestion d'une entreprise, autre que l'Université d'Ottawa, ou avoir des intérêts importants dans la propriété d'une entreprise, de laquelle ou par laquelle un autre ou d'autres employés de l'Université d'Ottawa reçoivent ou peuvent recevoir une rémunération pour des services de consultant ou d'autres services;

(d) ne doit ni participer au processus concernant l'engagement d'un proche parent par l'Université d'Ottawa ou l'établissement des avantages ou d'autre modalité de l'engagement du parent, ni tenter de l'influencer;

(e) ne doit pas embaucher un proche parent à quelque titre que ce soit si la rémunération proviendrait de fonds administrés par l'Université d'Ottawa.

actions on any matter in which they have a conflict of interest; such actions include, but are not limited to, participation in a decision-making process by discussion or vote. In particular, and without limiting the generality of the foregoing, unless specifically authorized after full disclosure of the conflict, members and representatives of the employer:

(a) shall not knowingly authorize the purchase, with funds administered by the University of Ottawa, of equipment, supplies, services, or real property from a source in which they or one or more of their close relatives have a substantial financial interest;

(b) shall not participate in the management or have a substantial interest in the ownership of any enterprise, other than the Association, which has entered, or proposes to enter, into a contractual or commercial relationship with the University of Ottawa;

(c) shall not participate in the management or have a substantial interest in the ownership of any enterprise, other than the University of Ottawa, from or through which one or more other University of Ottawa employees receive or may receive remuneration for consultative or other services;

(d) shall not participate in or attempt to influence any proceedings concerning the appointment of a close relative by the University of Ottawa, or concerning benefits for, or terms or conditions of, employment for such relative;

(e) shall not engage a close relative in any capacity for which remuneration comes from funds administered by the University of Ottawa.

## Section 10.3
## Impartialité et éthique professionnelle – Fairness and ethical behavior

10.3.1 Les membres de l'unité de négociation et les représentants de l'employeur doivent respecter les normes habituelles d'impartialité et d'éthique professionnelle dans leurs actions touchant les étudiants, les collègues de l'Université et d'ailleurs ainsi que tout autre employé de l'employeur.

10.3.2 Rapports avec les collègues Sans restreindre la généralité de 10.3.1, les membres de l'unité de négociation et les représentants de l'employeur:

(a) sont obligés de divulguer tout conflit d'intérêts ou toute autre circonstance connue d'eux, qui est raisonnablement susceptible -- ou pourrait raisonnablement paraître d'être susceptible -- d'influencer le jugement scolaire ou la décision administrative qu'ils sont appelés à exercer ou à prendre;

*10.3.1 In their actions affecting students, colleagues, or other scholars, as well as any employees of the employer, members of the bargaining unit and representatives of the employer shall observe commonly accepted norms of fairness and ethical behavior.

*10.3.2 Relations with colleagues Without limiting the generality of 10.3.1, members and representatives of the employer:

(a) have the obligation to disclose any conflict of interest or other circumstances known to them which may reasonably introduce or appear to introduce bias into any academic or administrative judgment which they are called upon to render;

(b) ne doivent pas laisser leurs relations personnelles ou d'affaires influencer un processus de décision ou d'évaluation concernant des collègues;

(c) doivent considérer comme confidentielle toute information concernant des collègues qu'ils auraient obtenue dans l'exercice de leurs fonctions administratives ou lors de leur participation à un comité de personnel, ou obtenue autrement sur une base confidentielle, étant entendu que cette information peut être utilisée ou divulguée lorsque cela est rendu nécessaire aux termes de la présente convention;

(d) doivent, lorsque cela est approprié, reconnaître de la manière voulue tout recours aux idées, travaux et collaboration provenant des collègues de l'Université ou d'ailleurs;

(e) ne doivent pas entraver le libre échange et la diffusion des idées et de l'information, ni nuire délibérément à un collègue dans l'exécution d'une de ses tâches;

(f) doivent, lorsque cela est approprié, obtenir au préalable la permission d'utiliser le travail, ou le résultat des travaux, des collègues de l'Université ou d'ailleurs;

(g) doivent éviter tout genre de discrimination.

10.3.3 Rapports avec les étudiants Sans limiter la généralité de 10.3.1, les membres et les représentants de l'employeur:

(a) doivent éviter toute forme de discrimination à l'endroit des étudiants;

(b) sont obligés de divulguer tout conflit d'intérêts ou toute autre circonstance connue d'eux, qui est raisonnablement susceptible -- ou pourrait raisonnablement paraître d'être susceptible -- d'influencer le jugement scolaire ou la décision administrative qu'ils sont appelés à exercer ou à prendre;

(c) ne doivent pas accepter de rémunération supplémentaire en échange de services, par exemple des leçons particulières, rendus aux étudiants de l'Université d'Ottawa;

(d) ne doivent pas divulguer à tort des renseignements confidentiels sur les étudiants;

(e) doivent reconnaître d'une manière appropriée tout recours aux idées, au travail et à la collaboration des étudiants à leurs propres travaux et, lorsque cela s'impose, obtenir au préalable la permission d'utiliser du travail fait, ou des résultats obtenus par, des étudiants.

(b) shall not allow personal or business relationships to interfere with any decisional or evaluation process involving colleagues;

(c) shall maintain as confidential any information about colleagues obtained through the exercise of administrative duties or participation in a teaching personnel or other peer committee, or otherwise obtained on a confidential basis, it being understood that such information may be used or disclosed where such use or disclosure is required by the terms of this agreement;

(d) shall, where appropriate, give due recognition to any reliance on the ideas, work, or assistance of colleagues or other scholars;

(e) shall not inhibit the free exchange and dissemination of ideas or information, nor deliberately interfere with any colleague's performance of workload duties;

(f) shall, where appropriate, obtain prior permission for the use of work of, or results obtained by, colleagues or other scholars;

(g) shall avoid all forms of discrimination.

*10.3.3 Relations with students Without limiting the generality of 10.3.1, members and representatives of the employer:

(a) shall, with respect to students, avoid all forms of discrimination;

(b) have the obligation to disclose any conflict of interest or other circumstances known to them which may reasonably introduce or appear to introduce bias into their academic judgment or administrative decisions;

(c) shall not accept additional remuneration for services such as tutoring rendered to students served by the University of Ottawa;

(d) shall refrain from improperly divulging confidential personal information about students;

(e) shall give proper recognition to any reliance on the ideas, work, or assistance of students and shall, where appropriate, obtain prior permission for the use of work done or results obtained by students.

10.3.4 Rapports avec les autres employés Les membres de l'unité de négociation et les représentants de l'employeur reconnaissent la contribution des autres employés à la collectivité universitaire et leur obligation de traiter ces employés comme ils traitent leurs collègues. Les normes prévues à 10.3.2 s'appliquent donc aussi, *mutatis mutandis*, aux relations avec ces autres employés.

*10.3.4 Relations with other employees Members of the bargaining unit and representatives of the employer recognize the contribution made to the university community by other employees of the employer and their obligation to treat these other employees in the same manner as colleagues and shall consequently observe toward them the same norms, *mutatis mutandis*, as referred to in 10.3.2 above.

## Section 10.4
## Indication d'affiliation – *Indication of affiliation

Les membres de l'unité de négociation et les représentants de l'employeur peuvent -- et, dans leurs publications savantes, doivent -- indiquer leur affiliation à l'Université d'Ottawa. Lorsqu'il serait raisonnable de croire qu'ils parlent, écrivent ou agissent au nom de l'Université et qu'ils ne sont pas dûment autorisés de le faire, les membres et représentants doivent préciser qu'ils ne parlent pas, n'écrivent pas ou n'agissent pas, selon le cas, au nom ou pour le compte de l'Université d'Ottawa.

Members of the bargaining unit and representatives of the employer may, and in their scholarly publications shall, indicate their affiliation with the University of Ottawa. Where it can reasonably be perceived that they are speaking, writing, or acting in the name or on behalf of the University of Ottawa, and they are not properly and specifically authorized to do so, they shall indicate clearly that they are not speaking, writing, or acting, as the case may be, in the name or on behalf of the University of Ottawa.

# ARTICLE 11
# Exigences linguistiques – Language requirements

## Section 11.1
## Exigences – Requirements

11.1.1 Au moment de son premier engagement régulier à l'Université d'Ottawa, l'on s'attend à ce que le membre ait une connaissance active de l'anglais ou du français. On peut exiger en outre qu'il ait un niveau donné (actif ou passif) de connaissance de l'autre langue officielle. Un niveau donné (actif ou passif) de connaissance de l'autre langue officielle peut faire partie des conditions régissant le renouvellement du contrat ou l'obtention de la permanence.

*11.1.1 At the time of initial regular appointment at the University of Ottawa, a member shall be expected to have active knowledge of either English or French and may, in addition, be required to have a stated level of competence (active or passive) in the other official language. As a condition for contract renewal or for the granting of tenure, a member may be required to have a stated level of competence (active or passive) in the other official language.

11.1.2 Aux fins de la présente convention, la connaissance active d'une langue désigne un niveau de compétence qui permet d'enseigner dans cette langue, alors que la connaissance passive se rapporte à la capacité de saisir le contenu essentiel des communications orales ou écrites qui sont adressées au membre au cours de son travail à l'Université d'Ottawa.

*11.1.2 For the purposes of this agreement, active knowledge of a language means a level of competence which is adequate for the purposes of teaching, and passive knowledge means the ability to grasp the essential content of oral or written communications addressed to the member in the course of employment at the University of Ottawa.

11.1.3 Lors d'un premier engagement régulier, il revient à l'employeur de décider si la connaissance de la langue seconde est exigée et, le cas échéant, si cette connaissance doit être active ou passive et si elle est requise pour un renouvellement du contrat ou pour l'obtention de la permanence.

*11.1.3 For each initial regular appointment, the employer shall determine whether or not to require knowledge of the second language and, if so, whether that knowledge must be active or passive, and whether the requirement is for contract renewal or for tenure.

11.1.4 On peut exiger d'un membre nommé à titre de remplaçant qu'il ait un niveau donné de connaissance de la langue seconde.

*11.1.4 A member with a replacement appointment may be required to have a stated level of second language competence.

## Section 11.2
## Procédure – Procedures

11.2.1 Les exigences linguistiques auxquelles le membre doit satisfaire quant à l'autre langue officielle, lors du renouvellement de son contrat ou pour obtenir sa permanence, doivent figurer dans la lettre confirmant son premier engagement régulier.

*11.2.1 The language requirements in the other official language that the member must meet for contract renewal or for tenure shall be stated in the letter of initial regular appointment.

11.2.2 La décision quant aux exigences linguistiques auxquelles un membre devra satisfaire, lors de l'engagement ou du renouvellement du contrat ou de la permanence, est prise par l'employeur après avoir donné la considération voulue aux recommandations faites à ce sujet par le directeur, le CPED, le CPEF et le doyen.

*11.2.2 The decision regarding language requirements that a member must meet, upon appointment or for contract renewal or for tenure, is made by the employer after giving proper consideration to the recommendations of the chair, the DTPC, the FTPC and the dean.

11.2.3 Lorsque, lors d'un renouvellement de contrat ou de la permanence, la connaissance qu'un membre a de l'anglais ou du français doit être évaluée, le directeur et le CPED doivent soumettre leurs évaluations à ce sujet au doyen et au CPEF. Lorsqu'une connaissance active de la langue est requise, le directeur et le CPED doivent se pencher sur la question suivante: le membre connaît-il assez bien cette langue pour pouvoir enseigner dans cette langue? Lorsqu'une connaissance passive de la langue est requise, le directeur et le CPED doivent se pencher sur la question suivante : la connaissance qu'a le membre est-elle suffisante pour saisir l'essence des communications orales et écrites qui lui sont adressées dans le cours de son emploi à l'Université d'Ottawa?

*11.2.3 When a member's proficiency in English or French must be assessed in the context of a request for contract renewal or tenure, the chair and the DTPC shall submit their evaluations to the dean and the FTPC. Where the required proficiency level is active knowledge of a language, the DTPC and chair shall address themselves explicitly to the question: is the member's competence in this language adequate for purposes of teaching? Where the required proficiency level is passive knowledge of a language, the DTPC and chair shall address themselves explicitly to the question: is the member's proficiency sufficient to grasp the essential content of oral and written communications addressed to the member in the course of employment at the University of Ottawa?

11.2.4 Si, selon le doyen ou le CPEF, la compétence du membre n'est pas établie de façon satisfaisante, le doyen peut demander que le membre passe un test, convenable en vue du niveau de compétence défini au présent article et précisé à la lettre d'engagement. Ce test est donné par l'Institut des langues secondes.

*11.2.4 If the member's proficiency is not established to the satisfaction of the dean or the FTPC, the dean may ask that the member take a test appropriate to the required level of competence defined in this article and stated in the initial letter of appointment, such test to be administered by the Second Language Institute.

# ARTICLE 12
# Dossier du membres – Member's files

## Section 12.1
## Dispositions générales – General provisions

*12.1.1 Le dossier du membre comprend 3 parties: la partie personnelle, la partie confidentielle et la partie ouverte. La première est gardée au Service des ressources humaines. Les deux autres sont conservées au cabinet du doyen. Des

12.1.1 A member's file consists of 3 sections: personal, confidential and open. The first is kept at Human Resources Service; the other two are kept in the dean's office. Copies of documents from the open section of the file may be kept in the

copies des documents gardés dans la partie ouverte du dossier peuvent être conservées au département. Les documents que l'on conserve ailleurs ou de toute autre façon ne sont pas considérés comme faisant partie du dossier du membre aux termes de la présente convention et tant et autant qu'ils ne se retrouvent pas dans ledit dossier, ne peuvent servir à l'évaluation du membre ou au détriment de ce dernier.

department. Documents kept in any other location or in any other manner shall not be considered part of a member's file pursuant to this agreement and, until placed in said file, shall not be used for assessment or evaluation of a member or to a member's detriment.

*12.1.2 Documentation anonyme Aucune documentation anonyme ne peut être conservée dans le dossier du membre. "Documentation anonyme" signifie les lettres, documents, et pétitions non signés. Les évaluations collectives de professeurs et les procès-verbaux de réunions ne sont pas considérés anonymes.

12.1.2 Anonymous documentation No anonymous documentation shall be kept in a member's file. "Anonymous documentation" means unsigned letters, documents and petitions. Collective teacher evaluations and minutes of meetings are not considered to be anonymous.

*12.1.3 Etat des dossiers avant 1981 Les documents obtenus sous le sceau de la confidentialité avant le 1 mai 1981 demeurent confidentiels. Toutefois, lorsque le matériel qui se trouvait dans la section confidentielle du dossier avant le 1 mai 1981 est considéré dans une décision en matière de personnel conformément à la présente convention, le membre doit recevoir des copies de tout ce matériel, conformément aux dispositions de la sous-section 12.3.2 et le membre peut verser ses commentaires écrits sur ce matériel.

12.1.3 Status of files before 1981 Documents obtained under protection of confidentiality before 1 May 1981, remain confidential. However, when any material that was in the confidential section of the file before 1 May 1981 is considered in a personnel decision in accordance with this agreement, the member shall receive copies of all such material in accordance with the provisions of subsection 12.3.2 and the member may deposit written comments regarding such material.

## Section 12.2
## Partie personnelle du dossier – Personal section of the file

*12.2.1 La partie personnelle du dossier du membre, gardée au Service des ressources humaines, regroupe les documents portant sur les avantages sociaux, les retenues salariales et, s'il y a lieu, le statut d'invalidité du membre.

12.2.1 The personal section of a member's file, which is kept at Human Resources Service, contains documents pertaining to fringe benefits, salary deductions, and the member's disability status (if any).

*12.2.2 Le doyen n'a pas accès aux documents relatifs aux retenues salariales, sauf si le membre y consent. Le doyen n'a accès aux documents concernant l'invalidité d'un membre, s'il y en a, sans son consentement que si cette information est nécessaire pour évaluer la capacité de ce dernier à remplir sa charge de travail.

12.2.2 The dean shall not have access to documents pertaining to salary deductions unless the member so consents. The dean shall have access to material on the member's disability status (if any) without the member's consent only if this information is necessary for assessing the member's capacity to carry out her workload.

## Section 12.3
## Partie confidentielle du dossier – Confidential section of the file

12.3.1 La partie confidentielle du dossier se compose des évaluations et des recommandations demandées par l'employeur ou le CPEF et dont l'auteur ne fait pas partie du personnel régulier à l'Université d'Ottawa, des lettres sollicitant les évaluations et les recommandations, et des rapports soumis par les évaluateurs conformément à l'article 24. Les plaintes signées d'un étudiant ou d'un groupe d'étudiants contre un membre sont aussi versées à la partie confidentielle du dossier, sauf lorsqu'une copie est déjà à la disposition du membre et que celui-ci demande qu'on la conserve dans la partie ouverte du dossier.

*12.3.1 The confidential section of the file consists of recommendations and evaluations requested by the employer or the FTPC and authored by persons who are not members of the regular staff at the University of Ottawa, letters requesting such evaluations and recommendations, and reports submitted by Teaching Evaluators in accordance with article 24. Signed complaints against a member by a student or a group of students shall also be placed in the confidential section of the file, except where a copy is available to the member and the member requests that it be placed in the open section of the file.

*12.3.2 Lorsqu'il verse du matériel à la partie confidentielle du dossier du membre, le doyen ou son délégué doit envoyer au membre une copie de ce matériel en n'y enlevant que les passages pouvant servir à identifier l'auteur de l'évaluation ou de la plainte, selon le cas. Le membre intéressé a le droit de verser à la partie confidentielle et ouverte de son dossier une réplique écrite au matériel ainsi ajouté à son dossier.

12.3.2 When placing material in the confidential section of the file, the dean or his delegate shall forward to the member a copy of that material, deleting only passages which could identify the author of the complaint or evaluation, as the case may be. Members may deposit, in the open and confidential sections of their file, a written response to any material so added to the file.

*12.3.3 Un inventaire des documents contenus dans la partie confidentielle du dossier est inclus dans la partie ouverte du dossier, en précisant la date et le sujet des documents.

12.3.3 An inventory of documents contained in the confidential section of the file, stating the date and subject of each document, shall be included in the open section of the file.

12.3.4 Mis à part l'employeur et ses représentants, seuls le CPEF et le Comité mixte ont accès à la partie confidentielle du dossier du membre à propos duquel ils ont une recommandation à faire ou une décision à prendre.

*12.3.4 Apart from the employer and its representatives, only the FTPC and the Joint Committee shall have access to the confidential section of the file of the member regarding whom they must make a decision or a recommendation.

12.3.5 Sur demande écrite à son doyen, le membre peut demander que certains documents dans son dossier fassent l'objet de mesures de confidentialité (en ce qui concerne son propre accès à ces documents) qui dépassent les mesures énoncées dans la présente convention. Nonobstant 12.3.2, lorsqu'une telle demande parvient au doyen, celui-ci ne doit envoyer une copie d'un tel document au membre, avec ou sans les ratures prescrites à 12.3.2. Une fois que le membre ait demandé formellement par écrit que tel ou tel document demeure confidentiel, il perd le droit d'en demander une copie.

*12.3.5 A member may request, by writing to her dean, that certain documents in the member's file be subject to confidentiality safeguards (relative to disclosure to the member) beyond those provided for in this agreement. Notwithstanding 12.3.2, where such a request has been forwarded to the dean, the dean shall not forward to the member a copy of any such document, with or without the deletions prescribed by 12.3.2. Once the member has formally requested in writing that such documents remain confidential, she is not thereafter entitled to request copies.

## Section 12.4
## Partie ouverte du dossier – Open section of the file

*12.4.1 La partie ouverte du dossier comprend tout autre matériel relatif à la carrière du membre, y compris le matériel qui précède l'engagement (sauf les lettres de recommandation), la correspondance, le dossier salarial et l'inventaire du matériel contenu dans la partie confidentielle. Le doyen envoie au membre copie de tout le matériel ajouté à la section ouverte de son dossier et le membre a de plus le droit de faire ajouter à son dossier tout matériel, y compris ses commentaires écrits ou provenant de tierces parties, pourvu que le mode de sollicitation, s'il y a lieu, soit dévoilé.

12.4.1 The open section of the file contains all other material related to the member's career, including pre-hiring material (except letters of recommendation), correspondence, salary history, and the inventory of material in the confidential section. A copy of all material added to the open section shall be forwarded by the dean to the member. Furthermore, any material, including written comments by the member or by third parties, provided that the manner of solicitation, if any, is declared, shall be added to the member's file when the member so requests.

12.4.2 Un membre ou son délégué peut, sur avis raisonnable, consulter la partie ouverte de son dossier au cabinet du doyen pendant les heures de bureau et peut obtenir, à ses propres frais, copie de toute documentation qui s'y trouve. L'accès à son dossier par un membre ou son délégué se fait en présence du doyen ou de son délégué; ni le dossier, ni une partie du dossier ne pourra en aucun cas être sorti du cabinet du doyen par le membre ou son délégué.

*12.4.2 Upon reasonable notice, a member or her delegate may consult the open section of her file at the office of the dean during business hours and may obtain at her own expense copies of any documents therein. Access to a member's file, by the member or her delegate, shall be in the presence of the dean or her delegate. Under no circumstances can the file itself nor any part of the file be removed from the dean's office by the member or her delegate.

*12.4.3 Mis à part l'employeur et ses représentants, et le membre lui-même ou son délégué,

12.4.3 Apart from the employer and its representatives, and the member or her delegate,

seuls le directeur du département, le CPED, le CPEF et le Comité mixte ont accès à la partie ouverte du dossier du membre, lorsqu'ils ont une recommandation à faire ou une décision à prendre concernant ce membre. Nonobstant ce qui précède:

(a) les données salariales ne sont communiquées ni au CPED ni au CPEF;

(b) un CPE peut demander au doyen de lui fournir tout document pertinent provenant de la partie ouverte du dossier des autres membres, et le doyen ne pourra pas refuser sans raison valable;

(c) lorsqu'une réunion pré-grief ou de première étape est convoquée à la suite d'une lettre de désaccord ou d'un avis de grief, et que l'agent de liaison de l'Association le demande, le doyen lui fait parvenir une copie de la documentation pertinente contenue dans la partie ouverte du dossier.

only the department chair, the DTPC, the FTPC, and the Joint Committee shall have access to the open section of a member's file when they must make a decision or a recommendation concerning the member. Notwithstanding the foregoing:

(a) information regarding salary is not given to the DTPC or the FTPC;

(b) a TPC may ask the dean to provide it with any relevant document from the open section of the file of other members, and the dean shall not refuse without valid reasons;

(c) when a pre-grievance or Step 1 meeting is convened pursuant to a notice of grievance or a letter of disagreement, and where the Association's liaison officer so requests, the dean shall forward to her a copy of the relevant documentation contained in the open section of the file.

## ARTICLE 13
## Griefs et arbitrage – Grievances and arbitration

### Section 13.1
### Définitions – *Definitions

*GRIEF*: une mésentente qui survient entre les parties de la présente convention, ou entre un membre ou des membres et l'employeur, relativement à l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention collective, y compris toute question portant sur l'arbitrabilité d'une affaire.

*GRIEF PRIVE*: un grief amorcé par un membre ou des membres constitue un *grief privé* avant et pendant la réunion de première étape, et le demeure jusqu'à ce que et à moins qu'il ait été assumé par l'Association. Un grief privé peut être maintenu au-delà de la réunion de première étape seulement lorsque la question en litige a trait à une décision de l'employeur concernant la permanence, la promotion ou une mesure disciplinaire.

*PARTIES*: aux fins du présent article, les *parties à un grief*, à savoir l'Association et l'employeur, sauf dans le cas d'un grief privé où il s'agit d'un membre ou des membres lésés et de l'employeur.

*PLAIGNANT*: le membre, les membres, l'Association ou l'employeur amorçant un grief.

*GRIEVANCE*: a difference between the parties to this agreement, or between a member or members and the employer, arising out of the interpretation, application, administration or alleged violation of this collective agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable.

*GRIEVOR*: the member, members, Association or employer initiating a grievance.

*PARTIES*: for the purposes of this article, the *parties to the grievance*, being the Association and the employer, except in the case of a private grievance where they are the aggrieved member or members and the employer.

*PRIVATE GRIEVANCE*: a grievance which is initiated by a member or members is a *private grievance* prior to and throughout the Step 1 meeting, and remains so thereafter unless and until assumed by the Association. A private grievance may be pursued beyond Step 1 only where the subject matter involves an employer decision with respect to tenure, promotion or discipline.

### Section 13.2
### Dispositions générales – General

13.2.1 Tout grief présenté contre l'employeur par un membre ou des membres peut être

*13.2.1 Any grievance initiated by a member or members against the employer may be

assumé par l'Association, auquel cas l'Association remplace le membre ou les membres comme partie.

13.2.2 Seule une partie a le pouvoir de régler ou de retirer un grief. Toutefois, il est entendu que l'Association ne poursuivra pas le grief d'un membre qu'elle a assumé lorsque le plaignant désire le régler ou le retirer, et ce sans préjudice quant à la position de l'Assocation en cas de griefs subséquents de nature semblable.

13.2.3 Les délais pour la soumission d'avis de désaccord aux termes de 13.3.1 et pour la soumission, aux termes de 13.4.1, des types de griefs énumérés à 13.4.6 sont obligatoires, pourvu que la lettre du doyen ou de l'employeur au membre l'informant des recommandations ou de la décision en question mentionne explicitement le délai prescrit pour la soumission d'un avis de désaccord ou d'un grief, selon le cas, et renvoie à 13.3.1 ou 13.4.1 respectivement. Tout autre délai est directif et peut par ailleurs être modifié ou prolongé par accord entre les parties à la présente convention.

13.2.4 Lorsqu'un mémoire tel qu'il est décrit à 13.3.6 ou 13.4.5, n'est pas signé dans les délais prescrits au présent article, le plaignant peut soumettre son cas à la prochaine étape, comme si il avait reçu une réponse négative ou un refus.

13.2.5 Lorsqu'aucune démarche n'est prise pour soumettre la question à la prochaine étape, ou lorsque le plaignant, sans motif valable, n'assiste pas à une réunion pré-grief ou à une réunion de première étape, le désaccord ou le grief est réputé être retiré ou réglé, selon le cas.

13.2.6 Sauf accord contraire entre les parties, les renseignements échangés et les propositions de règlement faites à une réunion pré-grief ou à une réunion de première étape sont confidentiels et sont réputés être échangés ou faits sous toutes réserves.

13.2.7 Sur demande écrite du membre, le doyen doit envoyer au membre, au moins 5 jours ouvrables avant une réunion pré-grief ou de première étape, une liste de tous les documents liés à la question et qui furent étudiés par le CPED, le directeur, le CPEF, ou le doyen.

13.2.8 L'agent de liaison de l'employeur transmet à l'agent de liaison de l'Association, dans le plus bref délai, une copie de tout mémoire, avis de grief, ou lettre de désaccord, et dans le cas d'un grief privé, toute demande de soumission de grief au CG, des avis de soumission à l'arbitrage et des avis de l'heure et de l'endroit des audiences du CG ou d'un tribunal d'arbitrage.

13.2.9 Il est entendu que le règlement d'un grief lors d'une réunion pré-grief, ou le règlement ou l'abandon d'un grief privé, ou une sentence concernant un grief privé,

assumed by the Association, at which point the Association replaces the member(s) as a party.

*13.2.2 Only a party shall have the authority to settle or withdraw a grievance. It is understood, however, that the Association shall not pursue a member's grievance which it has assumed where the grievor wishes to settle or withdraw the grievance, but this shall be without prejudice to the position of the Association in dealing with subsequent grievances of a similar nature.

*13.2.3 The time limits for filing of letters of disagreement under 13.3.1 and for the initiation of grievances under 13.4.1 for the types listed in 13.4.6 are mandatory, provided that the letter from the dean or the employer to the member, giving notice of the recommendation or decision in question, contains an explicit mention of the time limit for filing a letter of disagreement or grievance, as the case may be, and a reference to 13.3.1 or 13.4.1 respectively. All other time limits are directory, and moreover they may be altered or extended by agreement of the parties to this agreement.

*13.2.4 If a memorandum under either 13.3.6 or 13.4.5 is not executed within the time limits prescribed in this article, the grievor may submit the matter to the next step as if a negative reply or denial had been received.

*13.2.5 Where no action is taken to submit the matter to the next step, or where the grievor, without good reason, fails to attend a pre-grievance or Step 1 meeting, the disagreement or grievance shall be deemed to have been withdrawn or settled, as the case may be.

*13.2.6 Unless the parties expressly agree otherwise, all exchanges of information and offers of settlement at a pre-grievance or Step 1 meeting shall be kept confidential by the participants and shall be deemed to have been made without prejudice.

*13.2.7 Upon written request from the member, the dean will forward to the member, no later than 5 working days prior to a pre-grievance or Step 1 meeting, a list of all documents related to the matter which were considered by the DTPC, chair, FTPC, or dean.

*13.2.8 The employer's liaison officer shall without undue delay forward to the Association's liaison officer a copy of any letter of disagreement, brief, or notice of grievance, and, in the case of a private grievance, any request for referral of the grievance to the FGC, or notice of referral to arbitration, and notice of the time and place of any hearing of the FGC or a board of arbitration.

*13.2.9 It is understood and agreed that any settlement at a pre-grievance meeting, or any settlement, abandonment or award with respect to a private grievance shall not

ne constitue pas un précédent à utiliser contre l'Association ou l'employeur lors d'un grief ou d'un arbitrage ultérieur.

constitute a precedent to be used against the Association or the employer in any subsequent grievance or arbitration.

13.2.10 Lorsqu'un grief est déposé contre une décision de l'employeur, ladite décision demeure valable et exécutoire jusqu'à ce que et à moins que l'employeur révoque sa décision, ou (dans la mesure d'un tel ordre) qu'un tribunal d'arbitrage émette un ordre intérimaire concernant le grief, ou qu'il y ait règlement définitif et exécutoire par un tribunal d'arbitrage soutenant le grief, ou qu'il y ait règlement du grief.

*13.2.10 Where a grievance is filed against an employer decision, the employer decision shall stand and remain effective until and unless the employer reverses its decision, or (to the extent of such an order) an arbitration board has issued an interim order with respect to the grievance, or there has been a final and binding determination by an arbitration board upholding the grievance, or there has been settlement.

13.2.11 Les parties prendront toutes les dispositions raisonnables pour régler des questions de procédure avant l'audience d'un CG ou d'un tribunal d'arbitrage.

*13.2.11 The parties shall make every reasonable effort to resolve matters of a purely procedural nature prior to a hearing by an FGC or board of arbitration.

## Section 13.3
## Avant le grief: Recommandation défavorable – Pre-grievance: Unfavorable recommendation

13.3.1 Lorsqu'une recommandation faite aux termes de la présente convention au Comité mixte ou au Bureau est défavorable au membre, ou est fondée sur un vote partagé, le membre peut soumettre une *lettre de désaccord* à l'agent de liaison de l'employeur dans les 10 jours ouvrables suivant la réception, ou la présumée réception -- en vertu de 5.2.1 -- de la recommandation. Il est entendu que si le membre ne soumet pas une telle lettre de désaccord, il ne peut prendre aucune autre démarche pour contester la recommandation et le membre ou l'Association n'a pas le droit de déposer un grief contre une décision prise à la suite d'une telle recommandation, sauf si l'avis de recommandation néglige de mentionner le délai précis pour soumettre une lettre de désaccord et de renvoyer au 13.3.1, dans quel cas les délais pour soumettre une telle lettre seront prolongés jusqu'à 10 jours ouvrables après que le membre prend connaissance ou devrait normalement avoir pris connaissance des dispositions susmentionnées concernant la lettre de désaccord; il est entendu que la simple existence de la présente convention collective ne doit pas être vue en elle-même ou par elle-même comme une preuve que le membre aurait dû avoir connaissance de la présente sous-section.

*13.3.1 Where a recommendation pursuant to this agreement to the Joint Committee or Board is unfavorable to the member, or is based on a tied vote, the member may forward a *letter of disagreement* to the employer's liaison officer within 10 working days of the member receiving, or being deemed pursuant to 5.2.1 to have received, notice of the recommendation. It is understood that if the member does not file such a letter of disagreement, no further actions may be taken by the member to dispute the recommendation and the member or the Association shall not be entitled to file a grievance with respect to a decision made in pursuance to such recommendation, unless the notice of the recommendation fails to contain an explicit mention of the time limit for filing a letter of disagreement and a reference to 13.3.1, in which case time limits for filing a letter of disagreement shall be extended until 10 working days after the member becomes aware or reasonably should have been aware of the above provisions concerning a letter of disagreement, it being understood that the mere existence of this collective agreement shall not in and of itself be taken as evidence that the member should have been aware of this subsection.

13.3.2 Lorsqu'il y a une recommandation concernant l'appartenance à la Faculté des études supérieures et postdoctorales, les dispositions de la présente section s'appliquent *mutatis mutandis*, étant entendu que par "Comité mixte" ou "Bureau" on entend le "comité exécutif de la Faculté des études supérieures et postdoctorales", et que "doyen" signifie le doyen du membre.

*13.3.2 Where there is a recommendation regarding membership in the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies , the provisions of this section shall apply *mutatis mutandis*, it being understood that any reference to the "Joint Committee or Board" is to be read as a reference to the "Executive Committee of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies", and "dean" shall mean the member's dean.

13.3.3 Dans les 20 jours ouvrables suivant la soumission de sa lettre de désaccord, le membre peut présenter un mémoire à l'agent de liaison de l'employeur, dans lequel il énonce les raisons de son désaccord et toutes preuves qu'il considère pertinentes.

*13.3.3 Within 20 working days of forwarding a letter of disagreement, the member may forward a brief to the employer's liaison officer, outlining the reasons for the disagreement and any evidence which the member considers relevant.

13.3.4 Lorsqu'un membre soumet une lettre de désaccord, tout délai fixé pour la prise d'une décision en vertu d'autres articles de la présente convention, ou concernant les démarches à suivre dans l'affaire, est prolongé de 50 jours ouvrables.

13.3.5 Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception du mémoire, l'agent de liaison de l'employeur organise une réunion à laquelle assistent les agents de liaison ou leurs délégués, le membre intéressé et le doyen. Les dispositions de 13.4.3 s'appliquent à de telles réunions, *mutatis mutandis*.

13.3.6 Mémoire pré-grief Dans les 5 jours ouvrables suivant ladite réunion, ou dans tout autre délai fixé par les agents de liaison, les résultats de la réunion sont consignés dans un mémoire que doivent signer les agents de liaison et dont une copie doit parvenir aux personnes ayant assisté à la réunion.

13.3.7 Lorsque les questions en litige ne sont pas réglées par la procédure susmentionnée, le membre peut, dans les 5 jours ouvrables suivant la réception du mémoire pré-grief, transmettre à l'agent de liaison de l'employeur une demande pour que sa lettre de désaccord et son mémoire soient présentés au Comité mixte ou au Bureau, selon le cas, accompagnés, le cas échéant, du mémoire supplémentaire présenté par le membre et comportant des modifications ou des additions que le membre juge pertinentes.

13.3.8 Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la demande faite aux termes de 13.3.7, l'agent de liaison de l'employeur envoie au Comité mixte ou au Bureau:

(a) la lettre de désaccord et, s'il y a lieu, le mémoire du membre;

(b) le mémoire pré-grief, s'il y a lieu;

(c) le mémoire supplémentaire du membre, s'il y a lieu;

(d) les commentaires du doyen, s'il y a lieu, au sujet du mémoire ou du mémoire supplémentaire du membre.

13.3.9 Un exposé écrit de la décision prise par le Comité mixte ou le Bureau et de ses motifs est envoyé au membre et aux agents de liaison des parties dans les 30 jours ouvrables suivant la réception des documents soumis aux termes de 13.3.8.

13.3.10 Les dispositions de la présente section s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux décisions du Comité d'administration concernant les demandes d'engagement continu, de promotion ou de congé des bibliothécaires syndiqués, ou les demandes de congé professionnel des professeurs de langue.

*13.3.4 Where a member files a letter of disagreement, any time limit set for the taking of a decision provided for in other articles of this agreement or in relation to the processing or progress of the matter concerned shall be extended by 50 working days.

*13.3.5 Within 10 working days of receipt of the brief, the employer's liaison officer shall arrange a meeting to be attended by the liaison officers or their delegates, the concerned member, and the dean. The provisions of 13.4.3 apply to such a meeting, *mutatis mutandis*.

*13.3.6 Pre-grievance memorandum Within 5 working days of the conclusion of the above meeting, or such other delay as agreed to by the liaison officers, the result of the meeting shall be set out in a memorandum signed by the liaison officers and copies thereof shall be forwarded to the persons who attended the meeting.

*13.3.7 Where the matters at issue are not resolved by the above process, the member may, within 5 working days of receipt of the pre-grievance memorandum, forward to the employer's liaison officer a request that the letter of disagreement and brief be submitted to the Joint Committee or Board, as the case may be, along with any supplementary brief filed by the member containing any alterations or additions the member considers appropriate.

*13.3.8 The employer's liaison officer shall, within 10 working days of receipt of the request under 13.3.7, forward to the Joint Committee or Board the following:

(a) the letter of disagreement and, if any, the member's brief;

(b) the pre-grievance memorandum, if any;

(c) the member's supplementary brief, if any;

(d) comments by the dean, if any, regarding the member's brief or supplementary brief.

*13.3.9 A written statement of the decision of the Joint Committee or Board and its reasons therefor shall be forwarded to the member and the parties' liaison officers within 30 working days of receipt of the material submitted pursuant to 13.3.8.

*13.3.10 The provisions of this section apply, *mutatis mutandis*, to decisions by the Administrative Committee regarding a librarian member's application for continuing appointment, promotion, or leave, or a language teacher's application for professional leave.

## Section 13.4
## Étape 1: Présentation d'un grief – Step 1: Filing a grievance

13.4.1 Le plaignant transmet un *avis de grief* écrit à l'agent de liaison de l'employeur, exposant la nature du grief et le recours demandé, dans les 15 jours ouvrables suivant l'incident ou la date à laquelle le membre a eu connaissance de l'incident, ou la date à laquelle le membre a reçu, ou est réputé avoir reçu aux termes de 5.2.3, la décision donnant lieu au grief.

13.4.2 Réunion de première étape Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de l'avis de grief, l'agent de liaison de l'employeur convoque une réunion de première étape à laquelle assistent les agents de liaison ou leurs délégués, le plaignant et le doyen, étant entendu que:

(a) dans le cas d'un grief présenté contre la décision du Comité mixte, du Bureau ou du Comité d'administration, le vice-recteur aux études ou son délégué remplace le doyen;

(b) dans le cas d'un grief collectif, un porte-parole autorisé représente le groupe à la réunion et transmet aux agents de liaison une liste écrite des membres du groupe;

(c) dans le cas d'un grief présenté par l'Association, le président de l'Association ou son délégué assiste à la réunion à titre de plaignant.

13.4.3 Renonciation à une réunion de première étape Les agents de liaison peuvent accepter de renoncer à la réunion de première étape, auquel cas les délais des étapes suivantes sont fixés à compter de la date de la signature d'un accord renonçant à la réunion.

13.4.4 L'agent de liaison de l'employeur donne à toutes personnes tenues d'assister à la réunion de première étape un avis d'au moins 48 heures de l'heure et du lieu de la réunion.

13.4.5 Étape 1 - mémoire Dans les 5 jours ouvrables suivant la conclusion de la réunion de première étape, ou dans tout autre délai que fixent les agents de liaison, les résultats de la réunion sont consignés dans un mémoire que doivent signer les agents de liaison et dont une copie doit parvenir aux personnes ayant assisté à la réunion.

13.4.6 Un grief qui va au delà de la première étape relativement à la promotion, la permanence ou les engagements continus, les congés universitaires ou professionnels (dans le cas d'un bibliothécaire syndiqué ou d'un professeur de langue syndiqué), la suspension, le congédiement, la retenue complète du progrès

*13.4.1 The grievor shall forward a written *notice of grievance* to the employer's liaison officer, stating the nature of the grievance and the remedy sought, within 15 working days of the occurrence of the incident or the date the member had notice of the event in question, or the date the member received, or was deemed pursuant to 5.2.3 to have received, the decision giving rise to the grievance.

*13.4.2 Step 1 meeting Within 10 working days of receipt of the written notice of grievance, the employer's liaison officer shall convene a Step 1 meeting attended by the liaison officers or their delegates, the grievor, and the dean, it being understood that:

(a) in the case of a grievance against a decision of the Joint Committee, Board, or Administrative Committee, the Vice-President Academic and Provost or her delegate shall replace the dean;

(b) in the case of a group grievance, an authorized spokesman shall attend for the group and shall deliver to the liaison officers, in writing, a list of the members of the group;

(c) in the case of a grievance initiated by the Association, the president of the Association or her delegate shall attend as the grievor.

*13.4.3 Waiver of Step 1 meeting The liaison officers may consent to waive the Step 1 meeting requirement, in which case the time limits for any following steps shall be counted from the date of their signing an agreement to waive the meeting.

*13.4.4 The employer's liaison officer shall give all persons required to attend the Step 1 meeting at least 48 hours' notice of the time and place of the meeting.

*13.4.5 Step 1 memorandum Within 5 working days of the conclusion of the Step 1 meeting, or such other delay as agreed to by the liaison officers, the result of the meeting shall be set out in a memorandum signed by the liaison officers and copies thereof shall be forwarded to the persons who attended the meeting.

*13.4.6 A grievance that proceeds beyond Step 1 with respect to promotion, tenure, or continuing appointments, academic or professional leaves (in the case of librarian or language teacher members), suspension, dismissal, the withholding of all of the progress through the ranks, the issuance of a written reprimand or formal warning,

dans le rang, la remise d'une réprimande écrite ou d'un avertissement formel ou le non-renouvellement d'un engagement régulier à durée limitée, passe directement à la troisième étape selon 13.6. Dans tous les autres cas, le grief passe à la deuxième étape.

or the non-renewal of a limited term regular appointment shall bypass Step 2 and proceed directly to Step 3 as set out in 13.6. In all other cases, the grievance shall proceed to Step 2.

## Section 13.5
## Étape 2: Comité des griefs (CG) – Step 2: Formal Grievance Committee (FGC)

13.5.1 Lorsqu'un grief, autre qu'un grief qui, aux termes de 13.4.6, ne fait pas l'objet de la deuxième étape, n'est pas réglé à la première étape, le plaignant peut soumettre le grief au CG (constitué conformément à l'annexe E) en envoyant à l'agent de liaison de l'employeur une demande à cet effet, dans les 10 jours ouvrables suivant la réception du mémoire de première étape.

*13.5.1 Where a grievance, other than a grievance which bypasses Step 2 pursuant to 13.4.6, is not resolved at Step 1, the grievor may submit the grievance to the FGC (as constituted under appendix E) by forwarding to the employer's liaison officer a request to that effect within 10 working days of receipt of the Step 1 memorandum.

13.5.2 Lorsqu'un grief peut être soumis au CG sous forme de grief privé ou de grief de l'Association, l'agent de liaison de l'Association doit aviser l'agent de liaison de l'employeur, au moins 5 jours ouvrables avant la séance d'audition du CG, s'il s'agit d'un grief de l'Association ou d'un grief privé.

*13.5.2 Where a grievance can proceed to the FGC as either a private or an Association grievance, the Association's liaison officer shall, at least 5 working days prior to the FGC hearing, advise the employer's liaison officer whether the grievance is proceeding as an Association grievance or a private grievance.

13.5.3 Délais -- audiences du CG Le CG convoque une audition de grief dans les 20 jours ouvrables suivant la réception, par l'agent de liaison de l'employeur, de la demande de présentation du grief au CG du plaignant.

*13.5.3 Time limits for FGC hearing The FGC shall convene a hearing of the grievance within 20 working days of receipt, by the employer's liaison officer, of the grievor's request for submission of the grievance to the FGC.

13.5.4 Chaque membre du CG a un seul vote et peut s'abstenir de voter. Une *décision du CG* est la résolution d'un grief par le CG, appuyée par au moins 2 de ses membres.

*13.5.4 Each member of the FGC shall have a single vote, with any member having the right to abstain. An *FGC decision* is a determination of a grievance by the FGC supported by at least 2 of its members.

13.5.5 Dans les 10 jours ouvrables suivant la fin de l'audition de grief, le président du CG fait parvenir la décision écrite du CG, ou l'avis du défaut d'en arriver à une décision, aux agents de liaison et au plaignant.

*13.5.5 The chair of the FGC shall ensure that the written decision of the FGC, or notification of a failure to arrive at a decision, is forwarded to the liaison officers and the grievor within 10 working days after the termination of the hearing of the grievance.

13.5.6 Le CG a les pouvoirs et attributions d'un tribunal d'arbitrage énoncés au 13.6.7, étant entendu toutefois que, nonobstant une décision du CG, le grief peut être soumis à l'arbitrage en vertu de 13.6. Si aucune des parties ne soumet la question à l'arbitrage, le grief est réputé être réglé en vertu de la décision du CG, ou bien abandonné si le CG n'arrive pas à une décision, mais dans ce cas, toute décision du CG est définitive seulement en ce qui concerne le grief particulier et ne constitue pas un précédent à utiliser dans tout autre grief ou arbitrage ultérieur.

*13.5.6 The FGC shall have the powers and duties which are stated in 13.6.7 for a board of arbitration, it being understood however that, notwithstanding a decision by the FGC, the grievance may be referred to arbitration pursuant to 13.6. If neither party refers the matter to arbitration, the grievance shall be deemed settled pursuant to the terms of the FGC decision or abandoned in the event that the FGC fails to arrive at a decision, but in that case, any such FGC decision shall be final and binding only with respect to the specific grievance and shall not constitute a precedent to be used in any subsequent grievance or arbitration.

13.5.7 Lorsque le grief est porté en arbitrage en vertu de 13.5.6, le tribunal d'arbitrage ainsi créé examine le grief à nouveau, sans référence aux délibérations ou à la décision (le cas échéant) du CG.

*13.5.7 Where the grievance is referred to arbitration under 13.5.6, any such arbitration board shall consider the grievance by way of arbitration *de novo*, without reference to the proceedings or decision (if any) of the FGC.

## Section 13.6
## Étape 3: Arbitrage – Step 3: Arbitration

13.6.1 Dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de la décision ou de l'avis du défaut d'en arriver à une décision du CG, ou du mémoire de première étape dans les cas qui, aux termes de 13.4.6, ne passent pas par la deuxième étape, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage, en indiquant brièvement par écrit à l'autre partie la nature du grief et le nom du(des) plaignant(s). Dans les cas touchant l'attribution d'un progrès de base, les congés (y compris les congés universitaires et professionnels), le non-renouvellement d'un engagement régulier à durée limitée ou la remise d'une réprimande écrite, il y a un tribunal d'arbitrage composé d'une personne. Dans les autres cas, il y a un tribunal composé de trois personnes, à moins d'indication contraire par les parties.

13.6.2 Dans les 15 jours ouvrables suivant la soumission du grief à l'arbitrage, le plaignant (ou l'Association lorsque le grief a été assumé) envoie un avis supplémentaire indiquant:

(a) la question à soumettre à l'arbitrage;

(b) le nom du représentant du plaignant (ou de l'Association lorsque celle-ci assume le grief au tribunal d'arbitrage, pour les cas présentés devant un tribunal de trois personnes en vertu de 13.6.1; et

(c) l'identité du(des) plaignant(s) et la classification du grief (grief de l'Association, grief privé ou grief de l'employeur), ainsi que les parties au grief.

13.6.3 Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de l'avis supplémentaire prévu à 13.6.2, la partie qui reçoit l'avis doit transmettre une réponse écrite indiquant le nom de son représentant au tribunal d'arbitrage, pour les cas présentés devant un tribunal de trois personnes en vertu de 13.6.1, et toute objection à la question formulée.

13.6.4 Président du tribunal d'arbitrage Dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de la réponse à l'avis de soumission d'un grief à l'arbitrage, ou lorsqu'il n'y a pas une telle réponse dans le cas d'un tribunal d'une personne, dans les 25 jours ouvrables suivant la réception de l'avis supplémentaire prévue à 13.6.2, les parties désignent un président du tribunal d'arbitrage. Lorsque les parties sont incapables de s'entendre sur le choix d'un président dans le délai mentionné ci-dessus, les parties à la convention collective choisissent le président par tirage au sort parmi une liste de 4 arbitres, chaque partie à la convention collective en proposant 2 à partir d'une liste de 4 noms proposés par l'autre partie. Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage composé d'une seule personne, le terme président signifie seul arbitre.

*13.6.1 Within 15 working days following receipt of the FGC decision or notice of failure to arrive at a decision, or the Step 1 memorandum in cases which bypass Step 2 pursuant to 13.4.6, either party may refer the grievance to arbitration, by a written notice to the other party stating briefly the nature of the grievance and the name of the grievor(s). In cases involving the giving of basic progress, leaves (including academic and professional leaves), the non-renewal of a limited term regular appointment, or the issuance of a written reprimand, there shall be a one-person board of arbitration. In all other cases, there shall be a three-person board of arbitration, unless otherwise agreed by the parties.

*13.6.2 Within 15 working days following the forwarding of the referral to arbitration, the grievor (or the Association, where the grievance has been assumed) shall forward a supplementary notice stating:

(a) the question to be submitted to arbitration;

(b) the grievor's (or the Association's, where the grievance has been assumed) nominee to the board of arbitration, in cases to be heard by a three-person board as determined under 13.6.1; and

(c) identification of the grievor(s) and the classification of the grievance as an Association, private, or employer grievance and the parties to the grievance.

*13.6.3 Within 10 working days following receipt of the supplementary notice provided for in 13.6.2, the recipient shall forward a written reply, stating the recipient's nominee to the board of arbitration, in cases to be heard by a three-person board as determined under 13.6.1, and any objections to the question formulated.

*13.6.4 Chair of board of arbitration Within 15 working days following receipt of the reply to the notice of referral to arbitration, or, where there is no such reply in cases of a one-person board of arbitration, within 25 working days following receipt of the supplementary notice provided for in 13.6.2, the parties shall appoint a chair of the board of arbitration. In the event that the parties are unable to agree upon a chair within the above time limit, the parties to the collective agreement shall choose the chair by lot from a list of 4 arbitrators, each party to the collective agreement proposing 2 taken from a list of 4 names submitted by the other. In the case of a one-person board of arbitration, the term chair shall be read as sole arbitrator.

13.6.5 Personnes exclues des tribunaux d'arbitrage Les employés de l'Université d'Ottawa, les membres du Bureau des gouverneurs ou du Sénat de l'Université d'Ottawa et les personnes qui ont eu à s'occuper du cas soumis à un tribunal d'arbitrage, ou dans une tentative de règlement du cas, ne peuvent être membre du tribunal d'arbitrage.

13.6.6 Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage, composé de trois personnes, une décision prise par au moins 2 membres du tribunal d'arbitrage est finale et lie les parties. Lorsque le tribunal ne réussit pas à prendre une décision appuyée par au moins 2 membres, la décision que prend le président est définitive et lie les parties.

13.6.7 Attributions et pouvoirs d'un tribunal d'arbitrage

13.6.7.1 Un tribunal d'arbitrage a le devoir et le pouvoir de statuer sur tous les aspects du litige survenu entre les parties. Il jouit de tous les pouvoirs d'un arbitre ou d'un tribunal d'arbitrage conformément à la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*, telle qu'elle est modifiée de temps à autre.

13.6.7.2 Sous réserve des dispositions de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*, il n'est pas du ressort d'un tribunal d'arbitrage de modifier la présente convention collective ou de prendre des mesures incompatibles avec ladite convention, étant entendu que le tribunal d'arbitrage n'est pas privé d'entendre un grief et de prononcer une sentence arbitrale en raison d'un vice de forme mineur ou d'une irrégularité mineure de procédure.

13.6.7.3 Nonobstant 12.3.4, l'identité de l'auteur d'un document confidentiel peut être dévoilée aux membres d'un tribunal d'arbitrage ou aux parties au grief lorsque le président du tribunal décide que l'identité de l'auteur d'un tel document est pertinente dans l'issue du grief. Dans tel cas le tribunal d'arbitrage peut utiliser ce renseignement aux fins de sa décision mais doit en préserver le caractère confidentiel dans sa sentence arbitrale.

13.6.8 Coûts Chaque partie assume les coûts de son représentant à un tribunal d'arbitrage; cependant, les honoraires et autres frais du président sont partagés également entre les parties, sauf dans les cas exposés à 13.7.1 ci-dessous, étant entendu que le tribunal d'arbitrage peut, dans des circonstances exceptionnelles, en décider autrement.

## Section 13.7
## Griefs privés – Private grievances

13.7.1 Si un membre soumet un grief privé à l'arbitrage, les coûts du président sont partagés également entre le membre et l'employeur lorsque le membre a gain de

*13.6.5 Exclusions from boards of arbitration No person who is an employee of the University of Ottawa or a member of the Board of Governors or Senate of the University of Ottawa, or who has been involved with or has attempted to negotiate or settle the matter being placed before a board of arbitration shall be a member of the board of arbitration.

*13.6.6 In the case of a three-person board of arbitration, a decision by at least 2 members of the board of arbitration shall be final and binding on the parties. In the event that the board fails to arrive at a decision supported by at least 2 members, the decision of the chair shall be final and binding on the parties.

13.6.7 Duties and powers of a board of arbitration

*13.6.7.1 A board of arbitration shall have the duty and power to adjudicate all differences between the parties. A board of arbitration shall have all the powers of an arbitrator or board of arbitration provided for in the *Ontario Labour Relations Act*, as amended from time to time.

*13.6.7.2 Subject to the provisions of the *Ontario Labour Relations Act*, a board of arbitration shall not have jurisdiction to amend, modify, or act inconsistently with this collective agreement, it being understood that the board of arbitration will not be barred on the basis of a minor procedural or technical irregularity from hearing a grievance and rendering an award.

*13.6.7.3 Notwithstanding 12.3.4, the identity of a confidential document's author may be revealed to the members of a board of arbitration or to the parties to the grievance when the chair of the board decides that the identity of the author of such a document is relevant to the determination of a grievance. In such a case, the arbitration board may use this information for its decision but must preserve its confidentiality in its award.

*13.6.8 Costs Each party shall bear the costs of its nominee to a board of arbitration, and the costs of the chair shall be shared equally except in those cases set out in 13.7.1 below, it being understood that the board of arbitration may, due to exceptional circumstances, make a different determination.

*13.7.1 In the event that a member pursues a private grievance to arbitration, the costs of the chair shall be shared equally between the member and the employer where

cause. S'il n'a pas gain de cause, les coûts du président sont entièrement assumés par le membre, étant entendu que le tribunal d'arbitrage peut en décider autrement.

13.7.2 Un membre qui soumet un grief privé à l'arbitrage doit obtenir et remettre au président une caution de 5 000 $ pour garantir les frais des arbitres.

the grievance is won by the member. In the event that the grievance is lost, all costs of the chair shall be completely assumed by the member, it being understood that the board of arbitration may make a different determination.

*13.7.2 A member who pursues a private grievance to arbitration shall be required to obtain and deliver to the chair a performance bond in an amount of $5 000.00 to guarantee the arbitrators' fees.

## ARTICLE 14
## Comité du personnel enseignant de la faculté – Faculty Teaching Personnel Committee

### Section 14.1
### Dispositions générales – General provisions

*14.1.1 Composition Il existe dans chaque faculté un comité du personnel enseignant de la faculté (CPEF) composé de 5 professeurs syndiqués permanents.

14.1.2 Structure du CPEF

*14.1.2.1 Le doyen est président du CPEF; il ne vote pas, même en cas d'égalité des voix. L'exclu administratif peut assister aux séances à titre d'observateur.

*14.1.2.2 A sa première réunion de l'année universitaire, le comité élit parmi ses membres élus un secrétaire qui est responsable de la rédaction des procès-verbaux des réunions.

*14.1.2.3 Trois membres élus et le doyen doivent être présents pour qu'il y ait quorum lors des réunions du CPEF.

*14.1.2.4 A chaque fois qu'un membre du CPEF le demande, le vote doit être pris au scrutin secret.

14.1.3 Election des membres du CPEF

*14.1.3.1 Les membres du CPEF sont élus au scrutin préférentiel secret, par courrier, par tous les professeurs syndiqués permanents de la faculté. Un comité de mise en candidature élu par le conseil de la faculté propose des candidats pour tous les postes vacants. Une fois que les noms ont été diffusés, on accorde suffisamment de temps pour permettre d'autres mises en candidature. Des procédures supplémentaires peuvent être suivies, à la condition qu'elles soient acceptées par le conseil de la faculté et approuvées par le Sénat, étant entendu que:

(a) 3 professeurs réguliers syndiqués d'une faculté peuvent proposer une

14.1.1 Composition In every faculty, there shall be a Faculty Teaching Personnel Committee (FTPC) composed of 5 tenured faculty members.

14.1.2 Structure of the FTPC

14.1.2.1 The dean is the chair of the FTPC; the dean does not vote, even in the case of a tie. The administrative exclusion may attend meetings as an observer.

14.1.2.2 At its first meeting of the academic year, the committee shall elect, from among its elected members, a secretary who shall be responsible for the recording of minutes.

14.1.2.3 Quorum for FTPC meetings shall consist of 3 elected members and the dean.

14.1.2.4 Whenever a member of the FTPC so requests, the vote shall be by secret ballot.

14.1.3 Election of FTPC members

14.1.3.1 FTPC members are elected by secret mailed preferential ballot by all tenured members of the bargaining unit in the faculty. A nominating committee elected by the Faculty Council shall propose candidates for all vacant positions. After circulation of these names, sufficient time shall be allowed for other nominations to be made. Additional procedures may be followed if agreed to by the Faculty Council and approved by the Senate, it being understood that:

(a) 3 regular faculty members from a faculty may propose a candidate;

candidature;

(b) le conseil de la faculté peut promulguer des règles particulières, approuvées par le Sénat, pour assurer que certains groupes à l'intérieur de la faculté aient une part équitable des sièges.

*14.1.3.2 Tous les professeurs permanents d'une faculté et qui sont membres de l'unité de négociation, peuvent être membres du CPEF, sous réserve que:

(a) le directeur d'un département, le secrétaire d'une faculté ou d'une section, le doyen associé, le doyen adjoint et le vice-doyen ne peuvent être membres du comité;

(b) un professeur ne peut être membre du comité pour plus de 2 mandats complets consécutifs;

(c) les membres qui font partie d'un CPED ne peuvent pas faire partie du CPEF.

14.1.4 Mandat des membres et vacance de poste

*14.1.4.1 Le mandat des membres élus du CPEF est de 2 ans, et commence le 1 juillet suivant l'élection. Afin d'assurer une certaine continuité, les mandats sont établis en rotation.

*14.1.4.2 Un membre du CPEF qui prévoit s'absenter pendant plus de 1 mois au cours de la session d'automne ou d'hiver, ou qui s'absente de 3 réunions consécutives du CPEF, doit démissionner du comité; et toute vacance ainsi créée est comblée par élection aux termes de 14.1.3.1.

*14.1.4.3 Les personnes qui, conformément à la convention collective précédente entre les parties, sont membres d'un CPEF au moment de la ratification de la présente convention, sont réputées être membres du CPEF aux fins de la présente convention.

## Section 14.2
## Mandat – Mandate

*14.2.1 Le CPEF:

(a) fait des recommandations sur les sujets, concernant les membres, que lui confie la présente convention, notamment la permanence, la promotion, les congés universitaires, le progrès de base, et certaines mesures disciplinaires (39.3), ou sur d'autres sujets lorsque ces sujets lui sont référés par le doyen;

(b) donne des avis sur tout autre sujet, prévu ou non à la présente convention, à

(b) the Faculty Council may impose special rules, approved by the Senate, to ensure that certain groups within the faculty have equitable representation.

14.1.3.2 All tenured staff members of a faculty who are members of the bargaining unit may be members of the FTPC, it being understood that:

(a) the chair of a department, the secretary of a faculty or section, the associate dean, the assistant dean, and the vice-dean may not be committee members;

(b) a professor may not be a committee member for more than 2 consecutive full terms;

(c) members of a DTPC may not concurrently be members of the FTPC.

14.1.4 Term of office and vacancies

14.1.4.1 The term of office of elected FTPC members shall be 2 years, starting on 1 July following election. To ensure continuity, the terms shall be staggered.

14.1.4.2 Members of the FTPC who anticipate being absent more than 1 month during the fall or winter term, or who are absent from 3 consecutive FTPC meetings, shall resign from the committee; any vacancy thus created shall be filled by means of an election in accordance with 14.1.3.1.

14.1.4.3 Persons who are, at the time of ratification of this agreement and pursuant to the previous collective agreement between the parties, members of an FTPC, shall be deemed to be members of the FTPC for the purposes of this agreement.

14.2.1 The FTPC:

(a) shall make recommendations on matters concerning members which are entrusted to it by this agreement, in particular tenure, promotion, academic leave, basic progress, and certain disciplinary measures (39.3), or other matters when these matters are referred to it by the dean;

(b) shall give advice on any other matter, regardless of whether it is or is not

propos duquel le doyen requiert son opinion.

Le CPEF fait ses recommandations et donne ses avis conformément à la présente convention et en visant à maintenir, dans la faculté, des normes appropriées quant à l'enseignement et à la recherche, la création littéraire ou artistique, ou les activités professionnelles.

*14.2.2 Les dispositions suivantes s'appliquent dans le cas d'un département sans CPED.

(a) Sous réserve de (b) et des modifications requises, les fonctions assignées dans la présente convention au CPED incombent au CPEF.

(b) Lorsque la présente convention exige une recommandation du CPED et du CPEF, la partie de la convention qui fait mention du CPED ne s'applique pas.

provided for in this agreement, regarding which the dean requests the committee's opinion.

The FTPC shall make recommendations and give advice in accordance with this agreement, with the aim of maintaining, within the faculty, appropriate standards for teaching and research, literary or artistic creation, or professional activities.

14.2.2 The following provisions apply in the case of a department which does not have a DTPC.

(a) Subject to (b) and any necessary modifications, the functions assigned in this agreement to the DTPC shall be assumed by the FTPC.

(b) Where this agreement calls for a recommendation by the DTPC and by the FTPC, the part of the agreement referring to the DTPC is not applicable.

## ARTICLE 15
## Comité du personnel enseignant du département – Departmental Teaching Personnel Committee

### Section 15.1
### Dispositions générales – General provisions

15.1.1 Existence et composition

*15.1.1.1 Dans les facultés qui regroupent des écoles ou des départements, la situation qui prévalait lors de la ratification de la présente convention collective, quant à l'existence et à la composition d'un comité du personnel enseignant du département (CPED), continue de s'appliquer, à moins qu'elle ne soit modifiée par voie d'un scrutin des professeurs réguliers syndiqués du département.

*15.1.1.2 Un comité se compose d'un minimum de 3 et d'un maximum de 5 professeurs réguliers syndiqués du département, y compris le directeur.

15.1.2 Structure du CPED

*15.1.2.1 Le directeur de département est membre et président du CPED. Il ne vote pas, même s'il y a égalité des voix.

*15.1.2.2 A sa première réunion de l'année universitaire, le comité élit, parmi ses membres élus, un secrétaire qui est responsable de la rédaction des procès-verbaux des réunions.

15.1.1 Existence and composition

15.1.1.1 In faculties having schools or departments, the situation which existed when this agreement was ratified, regarding the existence and composition of a Departmental Teaching Personnel Committee (DTPC), shall continue to apply unless altered by a vote of the regular members of the department.

15.1.1.2 A committee shall be composed of not fewer than 3 and not more than 5 regular faculty members from the department, including the chair.

15.1.2 Structure of the DTPC

15.1.2.1 The department chair shall be a member and the chair of the DTPC. She does not vote, even in the case of a tie.

15.1.2.2 At its first meeting of the academic year, the committee shall elect, from among its elected members, a secretary who shall be responsible for the recording of minutes.

*15.1.2.3 La majorité des membres du CPED, y compris le directeur du département, doivent être présents pour qu'il y ait quorum à une réunion du CPED. Il n'y a pas perte du quorum lorsque le directeur s'absente temporairement d'une réunion du CPED aux termes de 5.2.2.3. Durant une telle absence du directeur, la présidence du comité revient à un membre qu'élisent parmi eux les autres membres présents.

15.1.2.3 Quorum for DTPC meetings shall consist of a majority of DTPC members, including the department chair. Quorum shall not be deemed to have been lost when the chair absents herself temporarily from a meeting of the DTPC pursuant to 5.2.2.3. During any such absence of the department chair, the committee shall be chaired by a member elected by and from among the other committee members present.

*15.1.2.4 A chaque fois qu'un membre du CPED le demande, le vote doit être pris au scrutin secret.

15.1.2.4 Whenever a member of the DTPC so requests, the vote shall be by secret ballot.

15.1.3 Election des membres du CPED

15.1.3 Election of DTPC members

*15.1.3.1 L'élection des membres du CPED se fait par scrutin secret organisé par le directeur du département auprès des professeurs réguliers du département, membres de l'unité de négociation. Le département doit s'assurer que le processus de présentation des candidatures est ouvert à tous, que les bulletins de vote restent confidentiels et qu'au moins deux scrutateurs représentant les candidats assistent au dépouillement du scrutin. L'élection se tient au printemps de chaque année, sauf lorsqu'il s'agit d'une élection spéciale pour remplacer un membre qui a dû quitter son siège au CPED. Les mises en candidature et l'élection se font selon des procédures convenues par l'assemblée départementale et approuvées par le conseil de la faculté.

15.1.3.1 The election of DTPC members shall be by means of a secret ballot organized by the department chair among the department's regular faculty members. The department shall ensure an open nomination process, protection of ballots, and at least two scrutineers for the counting of the ballots. The election shall be held annually, in the spring, except for a special election held to replace members who gave up their seats on the DTPC. The nominations and the election shall follow procedures agreed to by the department assembly and approved by the Faculty Council.

*15.1.3.2 Tous les professeurs réguliers du département, et qui sont membres de l'unité de négociation, peuvent être membres du CPED, sous réserve que:

(a) le secrétaire d'une faculté ou d'une section, le doyen associé, le doyen adjoint et le vice-doyen ne peuvent être membres du comité du personnel enseignant de leur département;

(b) un professeur ne peut être membre du CPED pour plus de 2 mandats complets consécutifs;

(c) les membres qui font partie du CPEF ne peuvent faire partie du CPED.

15.1.3.2 All regular academic staff members of the department who are members of the bargaining unit may be members of the DTPC, it being understood that:

(a) the secretary of a faculty or section, the associate dean, the assistant dean and the vice-dean may not be members of their department's teaching personnel committee;

(b) a professor may not be a member of the DTPC for more than 2 consecutive full terms;

(c) members of the FTPC may not concurrently be members of the DTPC.

15.1.4 Mandat des membres et vacance de poste

15.1.4 Term of office and vacancies

*15.1.4.1 Le mandat des membres élus du CPED est de 2 ans et commence le 1 juillet suivant l'élection. Afin d'assurer une certaine continuité, les mandats sont établis en rotation.

15.1.4.1 The term of office of elected DTPC members shall be 2 years, starting on 1 July following election. To ensure continuity, the terms shall be staggered.

*15.1.4.2 Un membre du CPED qui prévoit s'absenter pour plus de 1 mois pendant la session d'automne ou d'hiver, ou qui s'absente de 3 réunions consécutives du CPED, doit démissionner du comité, et toute vacance ainsi créée sera comblée par élection, si possible à la prochaine réunion de l'assemblée départementale, selon des

15.1.4.2 Members who anticipate being absent more than 1 month during the fall or winter term, or who are absent from 3 consecutive DTPC meetings, shall resign from the committee; any vacancy thus created shall be filled by means of an election, at the next meeting of the department assembly if possible, held according to procedures

procédures établies à ce niveau.

*15.1.4.3 Les personnes qui, conformément à la convention collective précédente entre les parties, sont membres d'un CPED au moment de la ratification de la présente convention, sont réputées être membres du CPED aux fins de la présente convention.

established by the assembly.

15.1.4.3 Persons who are, at the time of ratification of this agreement and pursuant to the previous collective agreement between the parties, members of a DTPC, shall be deemed to be members of the DTPC for the purposes of this agreement.

## Section 15.2
## *Mandat – Mandate

Le CPED:

(a) fait des recommandations sur les sujets, concernant les membres, que lui confie la présente convention, lorsque ces sujets lui sont référés par le doyen;

(b) donne des avis au directeur concernant les charges d'enseignement;

(c) donne des avis sur tout autre sujet, prévu ou non à la présente convention, à propos duquel le doyen requiert son opinion.

Le CPED fait ses recommandations et donne ses avis conformément à la présente convention et en visant à maintenir, dans le département, des normes appropriées quant à l'enseignement et à la recherche, la création littéraire ou artistique, ou les activités professionnelles.

The DTPC:

(a) shall make recommendations on matters concerning the members which are entrusted to it by this agreement, when these matters are referred to it by the dean;

(b) shall give advice to the chair concerning teaching loads;

(c) shall give advice on any other matter, regardless of whether it is or is not provided for in this agreement, regarding which the dean requests the committee's opinion.

The DTPC shall make recommendations and give advice in accordance with this agreement, with the aim of maintaining, within the department, appropriate standards for teaching and research, literary or artistic creation, or professional activities.

# ARTICLE 16
# Autres comités de pairs – Other peer committees

## Section 16.1
## Comité du personnel des bibliothécaires – Librarians' Personnel Committee

16.1.1 Composition et structure du CPB

*16.1.1.1 Il existe, dans le réseau des bibliothèques, un Comité du personnel des bibliothécaires (CPB) qui est un comité d'évaluation par les pairs composé de 5 bibliothécaires syndiqués avec engagement continu.

*16.1.1.2 Les membres du CPB sont élus au scrutin préférentiel secret, par courrier, par tous les bibliothécaires syndiqués permanents du Réseau. Un comité de mise en candidature propose des candidats pour tous les postes vacants en tenant compte

16.1.1 Composition and structure of the LPC

16.1.1.1 There shall be in the Library Network a Librarians' Personnel Committee (LPC) which is a peer review committee composed of 5 librarian members with continuing appointment.

16.1.1.2 Members of the LPC are elected by a secret, mail-in preferential ballot, by all permanent librarian members of the Library Network. A nominations committee suggests candidates for all vacant positions, taking into account the Library

de la structure administrative du Réseau et en assurant une représentation équitable. Pour assurer cette représentation équitable, le CPB se compose ainsi : un total de trois membres de la bibliothèque Morisset, de la cartothèque et de la musicothèque; un total de deux membres de la bibliothèque de droit, de la bibliothèque des sciences de la santé, des services techniques, des ressources électroniques et des systèmes. Le comité de mise en candidature, composé des représentants des bibliothécaires au sein de l'APUO, organise l'élection des membres du CPB de la façon suivante.

(a) Une nomination exige la signature d'au moins 2 bibliothécaires syndiqués bénéficiant d'un engagement préliminaire ou continu, et la personne nommée doit y consentir. L'appel de nominations est envoyé 4 semaines avant l'élection, et les nominations doivent être présentées au plus tard 1 semaine avant l'élection.

(b) L'élection se fait par scrutin préférentiel secret, par courrier. Le candidat qui obtient le plus grand nombre de votes comble un poste vacant et celui qui arrive le deuxième se fait attribuer un deuxième poste vacant, le cas échéant. Tout autre poste vacant est comblé de façon analogue.

(c) S'il s'avère impossible de combler un poste vacant par le processus normal, le comité de mise en candidature nomme des membres au CPB pour garantir la représentation équitable définie à 16.1.1.2.

*16.1.1.3 Le bibliothécaire en chef est président du CPB; il ne vote pas, même en cas d'égalité des voix. Les bibliothécaires adjoints exclus de l'unité de négociation peuvent assister aux réunions à titre d'observateurs.

*16.1.1.4 A sa première réunion de l'année universitaire, le comité élit parmi ses membres élus un secrétaire qui est responsable de la rédaction des procès-verbaux ou encore le comité décide d'alterner cette fonction parmi ses membres.

*16.1.1.5 Trois membres élus et le bibliothécaire en chef doivent être présents pour qu'il y ait quorum lors des réunions du CPB.

16.1.2 Mandat des membres et vacance de poste

*16.1.2.1 Le mandat des bibliothécaires membres du CPB est de 2 ans et commence le 1 juillet suivant l'élection. Afin d'assurer une certaine continuité, les mandats sont établis en rotation. Un bibliothécaire ne peut être membre du CPB pour plus de 2 mandats complets consécutifs.

*16.1.2.2 Un membre du CPB qui prévoit s'absenter pendant plus de 1 mois, ou qui s'absente

Network's administrative structure and ensuring well-balanced representation. In order to ensure well-balanced representation, the composition of the LPC shall include: a total of 3 members from Morisset Library, Map Library, and Music Library; a total of 2 members from the Law Library, Health Sciences Library, Technical Services, Electronic Resources, and Systems. The nominations committee, which is composed of the APUO library representatives, organizes the election of LPC members as follows.

(a) A nomination requires the signature of at least 2 librarian members with preliminary or continuing appointment, and nominees must indicate that they are willing to serve. The call for nominations shall be issued 4 weeks prior to the election and the deadline for submitting nominations shall be 1 week prior to the election.

(b) The election shall be by secret mailed preferential ballot. The candidate receiving the highest number of votes shall fill a vacant position. The candidate receiving the next highest number of votes shall fill a second vacant position, if any, and the filling of further vacant positions shall be determined analogously.

(c) If it proves impossible to fill any vacant positions through the normal process, the nominating committee shall appoint members to the LPC in order to ensure well balanced representation as defined in 16.1.1.2.

16.1.1.3 The University Librarian is the chair of the LPC; she does not vote, even in the case of a tie. The assistant librarians excluded from the bargaining unit may attend meetings as observers.

16.1.1.4 At its first meeting of the academic year, the committee shall elect, from among its elected members, a secretary who shall be responsible for the recording of minutes or the committee shall decide to rotate the role of secretary among the members.

16.1.1.5 Quorum for LPC meetings shall consist of 3 elected members and the University Librarian.

16.1.2 Term of office and vacancies

16.1.2.1 The term of office of librarian members of the LPC shall be 2 years, starting on 1 July following election. To ensure continuity, the terms shall be staggered. A librarian may not be a member of the LPC for more than 2 consecutive full terms of office.

16.1.2.2 Members of the LPC who anticipate being absent for more than 1 month, or who

de 3 réunions consécutives du CPB, doit démissionner du comité, et une vacance ainsi créée est comblée par élection, à tenir dans les meilleurs délais, selon les mêmes procédures que celles prévues à 16.1.1.2.

16.1.3 Mandat et procédures d'exécution du mandat

*16.1.3.1 Le CPB:

(a) fait des recommandations et donne des avis sur les sujets que lui confie la présente convention, lorsque ces sujets lui sont référés par le bibliothécaire en chef;

(b) donne des avis sur tout autre sujet, prévu ou non à la présente convention, à propos duquel le bibliothécaire en chef requiert son opinion.

Le CPB fait ses recommandations et donne ses avis conformément à la présente convention collective et en visant à maintenir, au sein du réseau des bibliothèques, des normes appropriées quant à la qualité du service professionnel à fournir à la communauté universitaire.

*16.1.3.2 Lors de toute communication entre le CPB et le bibliothécaire en chef à propos d'une recommandation ou d'un avis que le CPB a le mandat de donner, les délais suivants s'appliquent à moins d'indication contraire:

(i) le bibliothécaire en chef doit demander au CPB sa recommandation au plus tard 10 jours ouvrables après la réception d'un dossier nécessitant une recommandation ou un avis;

(ii) le CPB doit formuler sa recommandation au plus tard 10 jours ouvrables après la demande du bibliothécaire en chef;

*16.1.3.3 Chaque fois que le CPB est appelé à faire une recommandation concernant un membre, et que le superviseur immédiat de ce membre est un membre du CPB, le superviseur immédiat doit se retirer du CPB quand le CPB se penche sur le dossier en question.

are absent from 3 consecutive meetings of the LPC, shall resign from the committee; any vacancy thus created shall be filled by means of an election, to be held as soon as possible and according to the same procedures as those set forth in 16.1.1.2.

16.1.3 Mandate and procedures

16.1.3.1 The LPC:

(a) shall make recommendations and give opinions on matters entrusted to it by this agreement, when these matters are referred to it by the University Librarian;

(b) shall give advice on any other matter, regardless of whether it is or is not provided for in this agreement, regarding which the University Librarian requests its opinion.

The LPC shall make recommendations and give advice in accordance with this collective agreement and with the aim of maintaining, within the Library Network, appropriate standards of quality for professional services provided to the university community.

16.1.3.2 Unless otherwise specified, the following time limits apply to any communication between the LPC and the University Librarian regarding recommendations and opinions that the LPC is mandated to submit:

(i) the University Librarian shall ask the LPC for its recommendation no later than 10 working days after receiving a file requiring an opinion or a recommendation;

(ii) the LPC shall make its recommendation no later than 10 working days after the University Librarian's request.

16.1.3.3 When the LPC is called upon to make a recommendation with respect to a matter directly affecting a member, and that person's immediate supervisor is a member of the LPC, the immediate supervisor shall absent herself during LPC consideration of the matter in question.

## Section 16.2
## Comité de personnel enseignant de l'Institut – Teaching Personnel Committee of the Institute

16.2.1 Composition et structure du CPEI

*16.2.1.1 (a) Il existe à l'Institut des langues secondes un comité du personnel enseignant de l'Institut (CPEI) composé du directeur de l'Institut et de 4 membres réguliers

16.2.1 Composition and structure of the TPCI

16.2.1.1 (a) There shall be, at the Second Language Institute, a Teaching Personnel Committee of the Institute (TPCI) composed of the director of the Institute

de l'Institut qui sont élus et qui détiennent soit un rang professoral, soit un rang de professeur de langue III ou IV.

(b) Deux des membres élus du CPEI sont de la section française et deux sont de la section anglaise.

(c) Au moins un des membres élus du CPEI détient un rang professoral.

(d) Les modalités de mise en candidature et d'élection pour le CPEI sont établies de manière à respecter la condition en (c) ci-dessus. En particulier, lorsqu'il y a une seule vacance et qu'une personne détenant un rang professoral doit la combler, la mise en candidature est restreinte aux personnes détenant un tel rang. Lorsqu'il y a 2 vacances ou plus et qu'une personne détenant un rang professoral doit en combler une, et lorsqu'une personne détenant ce rang n'est pas élue au premier tour de scrutin, le deuxième tour de scrutin ne présente que des candidats qui détiennent ce rang.

*16.2.1.2 Les membres du CPEI sont élus, au scrutin secret, par les professeurs réguliers de l'Institut des langues secondes lors d'une élection tenue au printemps de chaque année. Les procédures d'élection sont les mêmes que celles prévues à la sous-section 15.1.3 pour le CPED.

*16.2.1.3 Le directeur de l'Institut des langues secondes est président du CPEI. Il ne vote pas, même en cas d'égalité des voix.

*16.2.1.4 Le chef du secteur anglais et le chef du secteur français peuvent être membres élus du CPEI. S'ils ne sont pas élus au CPEI, ils peuvent prendre part aux discussions du comité mais sans droit de vote.

*16.2.1.5 Trois membres élus et le directeur de l'Institut doivent être présents pour qu'il existe quorum lors des réunions du CPEI.

*16.2.1.6 A sa première réunion de l'année universitaire, le comité élit, parmi ses membres élus, un secrétaire qui est responsable de la rédaction des procès-verbaux.

16.2.2 Mandat des membres et vacance de poste

*16.2.2.1 Le mandat des membres du CPEI est de 2 ans et commence le 1 juillet. Afin d'assurer une certaine continuité, les mandats sont établis en rotation.

*16.2.2.2 Un membre du CPEI qui prévoit s'absenter pendant plus de 1 mois au cours de la session d'automne ou d'hiver, ou qui s'absente de 3 réunions consécutives du CPEI, doit démissionner du CPEI. Une vacance ainsi créée est comblée par

and 4 elected regular members of the Institute who hold either a professorial rank or the rank of language teacher III or IV.

(b) Two of the elected TPCI members shall be from the French section and two from the English section.

(c) At least one of the elected members of the TPCI shall hold a professorial rank.

(d) Nomination and election procedures for the TPCI shall be arranged so as to ensure that (c) above is satisfied. In particular, where there is one vacancy and that position must be filled by a person holding professorial rank, the nominations shall be limited to persons holding such a rank. Where there are 2 or more vacancies and one must be filled by a person holding a professorial rank, and where a first ballot does not elect a person with professorial rank, a second ballot shall include only nominees who hold such a rank.

16.2.1.2 Members of the TPCI are elected by secret ballot by the regular members of the Second Language Institute in an election held in the spring of each year. Election procedures shall be the same as those set forth in subsection 15.1.3 for the DTPC.

16.2.1.3 The director of the Second Language Institute shall be the chair of the TPCI. She shall not vote, even in the case of a tie.

16.2.1.4 The head of the English section and the head of the French section may be elected members of the TPCI. If they are not elected to the TPCI, they may take part in the committee's discussions but may not vote.

16.2.1.5 Quorum for TPCI meetings shall consist of 3 elected members and the director of the Institute.

16.2.1.6 At its first meeting of the academic year, the committee shall elect, from among its elected members, a secretary who shall be responsible for the recording of minutes.

16.2.2 Term of office and vacancies

16.2.2.1 The term of office of members of the TPCI shall be 2 years, starting on 1 July. To ensure continuity, the terms shall be staggered.

16.2.2.2 Members of the TPCI who anticipate being absent for more than 1 month during the fall or winter term, or who are absent from 3 consecutive TPCI meetings, shall resign from the TPCI. Any vacancy so created shall be filled by means of an

élection, à tenir dans les meilleurs délais, selon les mêmes procédures que celles prévues à 16.2.1.1(d) et 16.2.1.2.

16.2.3 Mandat et procédures d'exécution du mandat

*16.2.3.1 Le CPEI:

(a) fait des recommandations sur les sujets, concernant les membres, que lui confie la présente convention, lorsque ces sujets lui sont référés par le doyen;

(b) donne des avis au directeur concernant les charges d'enseignement;

(c) donne des avis sur tout autre sujet, prévu ou non à la présente convention, à propos duquel le doyen requiert son avis.

*16.2.3.2 Le mode de fonctionnement et les procédures d'exécution du mandat du CPEI, de même que le rôle que le directeur de l'Institut y joue, sont les mêmes, *mutatis mutandis*, que ceux stipulés aux sections 15.2 et 15.3 de la présente convention.

election, to be held as soon as possible and according to the same procedures as set out in 16.2.1.1(d) and 16.2.1.2.

16.2.3 Mandate and procedures

16.2.3.1 The TPCI:

(a) shall make recommendations on matters concerning members which are entrusted to it by this agreement, when these matters are referred to it by the dean;

(b) shall give advice to the director concerning teaching loads;

(c) shall give advice on any matter, regardless of whether it is or is not provided for in this agreement, regarding which the dean requests the committee's opinion.

16.2.3.2 The TPCI's method of operation, the procedures for carrying out its mandate, as well as the role of the director of the Institute in this process, shall be the same, *mutatis mutandis*, as those set forth in sections 15.2 and 15.3 of this agreement.

## Section 16.3
## Comité du personnel du Service de counselling et de développement personnel – Counselling and Personal Development Service Personnel Committee

16.3.1 Composition et structure du CPSCDP

*16.3.1.1 Il existe, au Service de counselling et de développement personnel, un comité du personnel (CPSCDP) composé de:

(a) 3 conseillers syndiqués permanents, élus selon les modalités prévues à 16.3.1.2;

(b) 1 membre syndiqué du personnel enseignant, désigné par le directeur du Service de counselling et de développement personnel après consultation des membres élus du CPSCDP, et qui n'a pas droit de vote.

*16.3.1.2 Les conseillers syndiqués du CPSCDP sont élus, au scrutin secret, par les conseillers syndiqués du Service de counselling et de développement personnel lors d'une élection tenue au printemps de chaque année. Les procédures d'élection sont celles qui étaient en vigueur au sein du service au moment de la ratification de la présente convention, étant entendu qu'elles peuvent être amendées de temps à autre avec l'accord du Sénat. Trois conseillers permanents peuvent proposer une candidature.

16.3.1 Structure and composition of the CPDSPC

16.3.1.1 There shall be, at the Counselling and Personal Development Service, a Personnel Committee (CPDSPC) composed of:

(a) 3 tenured counsellor members, elected in accordance with the procedures set forth in 16.3.1.2;

(b) 1 non-voting faculty member, appointed by the director of the Counselling and Personal Development Service after consultation with the elected members of the CPDSPC.

16.3.1.2 The counsellor members of the CPDSPC are elected, by secret ballot, by the counsellor members of the Counselling and Personal Development Service in an election held in the spring of each year. The election procedures shall be those which were in effect at the Service at the time of ratification of this agreement, it being understood that said procedures may be amended from time to time with the approval of Senate. Three tenured counsellors may propose a candidate.

*16.3.1.3 Le directeur du Service de counselling et de développement personnel est président du CPSCDP. Il ne vote pas, même en cas d'égalité des voix.

16.3.1.3 The director of the Counselling and Personal Development Service is the chair of the CPDSPC. She does not vote, even in the case of a tie.

*16.3.1.4 A sa première réunion de l'année universitaire, le comité élit, parmi ses membres élus, un secrétaire qui est responsable de la rédaction des procès-verbaux.

16.3.1.4 At its first meeting of the academic year, the committee shall elect, from among its elected members, a secretary who shall be responsible for the recording of minutes.

*16.3.1.5 Deux membres élus et le directeur du Service doivent être présents pour qu'il y ait quorum lors des réunions du CPSCDP.

16.3.1.5 Quorum for CPDSPC meetings shall consist of 2 elected members and the director of the Service.

16.3.2 Mandat des membres et vacance de poste

16.3.2 Term of office and vacancies

*16.3.2.1 Le mandat des membres du CPSCDP est de 2 ans et commence le 1 juillet. Afin d'assurer une certaine continuité, les mandats sont établis en rotation.

16.3.2.1 The term of office of members of the CPDSPC shall be 2 years, starting on 1 July. To ensure continuity, terms shall be staggered.

*16.3.2.2 Un membre du CPSCDP qui prévoit s'absenter pendant plus de 1 mois au cours de la session d'automne ou d'hiver, ou qui s'absente de 3 réunions consécutives du CPSCDP, doit démissionner du comité; et la vacance ainsi créée est comblée par élection, à tenir dans les meilleurs délais, selon les mêmes procédures que celles prévues à 16.3.1.2.

16.3.2.2 Members of the CPDSPC who anticipate being absent for more than 1 month during the fall or winter term, or who are absent from 3 consecutive CPDSPC meetings, shall resign from the committee; any vacancy thus created shall be filled by means of an election, to be held as soon as possible and according to the same procedures as those set forth in 16.3.1.2.

*16.3.3 Mandat et procédures d'exécution du mandat

Le CPSCDP fait des recommandations dans les domaines prescrits par cette convention ou dans d'autres domaines relatifs au personnel pour lesquels le directeur du Service de counselling et de développement personnel demande une recommandation au comité.

16.3.3 Mandate and procedures

The CPDSPC shall make recommendations in the areas set out by this agreement or in other personnel-related areas for which the director of the Counselling and Personal Development Service requests the committee's recommendation.

# ARTICLE 17
# Engagements – Appointments

## Section 17.1
## Dispositions générales – General provisions

17.1.1 Sortes d'engagement

17.1.1 Types of appointment

*17.1.1.1 Un membre du personnel enseignant bénéficie soit d'un engagement *régulier*, soit d'un engagement *spécial*.

17.1.1.1 Academic staff members shall have either a *regular* appointment or a *special* appointment.

*17.1.1.2 Il y a 2 sortes d'engagement régulier: *l'engagement régulier à durée limitée* et *l'engagement permanent*. L'engagement régulier à durée limitée est celui qui ouvre l'accès à la permanence, sous réserve des dispositions particulières de la section

17.1.1.2 There shall be 2 types of regular appointment: *limited-term regular appointments* and *tenured appointments*. A limited-term regular appointment gives access to tenure, subject to the provisions of section 17.3 and article 25.

17.3 et de l'article 25.

*17.1.1.3 L'engagement spécial permet d'autres formes d'engagement, mais ne conduisant pas à la permanence et pour une durée toujours limitée, tels que:

(a) l'engagement de professeurs remplaçants, auquel cas les dispositions de 17.2.1 s'appliquent;

(b) l'engagement de professeurs invités, auquel cas les dispositions de 17.2.2 s'appliquent;

(c) l'engagement de professeurs détachés d'une autre institution, auquel cas les dispositions de 17.2.3 s'appliquent;

(d) l'engagement de coopérants français, auquel cas les dispositions de 17.2.4 s'appliquent;

(e) l'engagement de chercheurs-boursiers, auquel cas les dispositions de 17.2.5 s'appliquent;

(f) l'engagement de certains titulaires de chaire, auquel cas les dispositions de 17.2.6 s'appliquent.

Il est entendu que l'engagement spécial ne doit pas être utilisé, à la place de l'engagement régulier, pour procéder à des engagements de nature probatoire.

*17.1.1.4 Une personne peut aussi être engagée comme professeur à la leçon, ou comme professeur auxiliaire, conformément aux dispositions de 17.5.

*17.1.1.5 Les titulaires de chaire bénéficient d'un engagement régulier, d'un engagement à durée limitée, ou d'un engagement à titre de professeurs invités.

17.1.2 Annonce de poste

17.1.2.1 Préalablement à l'engagement d'un professeur régulier ou d'un professeur remplaçant, l'employeur annonce le poste dans *Affaires universitaires*, sous forme imprimée, électronique ou les deux. L'annonce doit aussi paraître sur le site Web de l'Université et dans au moins une publication extérieure telle que le *Bulletin de l'ACPPU*, les revues professionnelles, les journaux d'envergure nationale. Une annonce électronique doit rester affichée pendant au moins toute la période de présentation des candidatures; il est entendu que les pratiques départementales en vigueur le 30 avril 2004 restent applicables aux annonces imprimées.

De plus, dans les départements jugés sous-représentés aux termes de 17.1.6.3, le doyen doit s'assurer que le département en question distribue l'annonce là où des

17.1.1.3 Special appointments allow for other types of appointments, of limited duration and not leading to tenure, such as:

(a) the appointment of replacement professors, in which case the provisions of 17.2.1 shall apply;

(b) the appointment of visiting professors, in which case the provisions of 17.2.2 shall apply;

(c) the appointment of professors seconded from other institutions, in which case the provisions of 17.2.3 shall apply;

(d) the appointment of French "coopérants", in which case the provisions of 17.2.4 shall apply;

(e) the appointment of research fellows, in which case the provisions of 17.2.5 shall apply;

(f) the appointment of certain chairs, in which case the provisions of 17.2.6 apply.

It is understood that special appointments may not be used, instead of regular appointments, to make appointments which are probationary in nature.

17.1.1.4 A person may also be appointed as a sessional lecturer, or as an adjunct professor, in accordance with the provisions of 17.5.

17.1.1.5 A chairholder shall be given a regular, term, or visiting appointment.

17.1.2 Announcing a position

*17.1.2.1 Before appointing a regular or replacement professor, the employer shall advertise the position in *University Affairs*, in print or electronic format, or both. The advertisement will also be posted on the University's Web site, and advertised in at least 1 external publication such as the *CAUT Bulletin*, professional journals, or national newspapers. If the advertisement is in electronic format, the advertisement will remain, at minimum, for as long as the period during which applications may be submitted, it being understood that departmental practice existing as of 30 April 2004 will be continued for the print form of advertisements.

In addition, in departments deemed under-represented pursuant to 17.1.6.3, the dean shall ensure that the department distributes the advertisement where

personnes du sexe sous-représenté peuvent y avoir facilement accès et que le département prenne d'autres mesures appropriées, par exemple communiquer avec la direction d'autres départements pertinents dans les universités canadiennes pour demander expressément le nom de candidates ou de candidats éventuels du sexe sous-représenté, et communiquer avec des organismes représentant précisément les intérêts de personnes du sexe sous-représenté au sein de la profession ou de la discipline pour demander le nom de candidates ou de candidats éventuels du sexe en question.

L'annonce précise le domaine de spécialisation recherché, les qualifications requises, la durée du concours, et tout autre renseignement pertinent.

Toutes les annonces contiennent la mention "L'Université a une politique d'équité en matière d'emploi". De plus, pour les départements jugés sous-représentés aux termes de 17.1.6.3, toutes les annonces contiennent la mention "Les femmes (ou les hommes, selon le cas) sont fortement encouragé(e)s à poser leur candidature".

17.1.2.2 Dans les départements jugés avoir une sous-représentation de femmes ou d'hommes aux termes du 17.1.6.3, il faut faire circuler l'annonce proposée au sein même du département avant de la diffuser à l'extérieur.

*17.1.2.3 Lorsque, pour des raisons valables, un tel engagement régulier doit être fait dans des délais trop courts pour permettre une annonce préalable du poste, le recteur ou son délégué peut autoriser des exceptions à cette règle, et il en avertit alors l'Association, avec raisons à l'appui, en temps opportun.

*17.1.2.4 Lorsque, pour des raisons valables, l'engagement d'un professeur remplaçant doit se faire dans un délai trop court pour permettre l'annonce du poste aux termes de 17.1.2.1, le doyen peut autoriser des exceptions à cette règle, pourvu qu'il en informe l'Association, qu'il annonce dans *Affaires universitaires* conformément à 17.1.2.1 et, à moins que les parties en décident autrement, qu'il l'annonce dans des départements analogues d'universités canadiennes.

17.1.3 Procédures de sélection

*17.1.3.1 L'engagement initial d'un membre du personnel enseignant est fait par l'employeur sur recommandation du département concerné et du doyen de la faculté. Outre la recommandation du département, le directeur du département peut formuler une recommandation distincte.

*17.1.3.2 La recommandation provenant du département est faite par un comité de recrutement qui est composé soit du CPED, soit de l'assemblée départementale, soit d'un groupe de membres de l'assemblée, désigné par elle, étant entendu que c'est l'assemblée départementale qui prescrit la méthode particulière. Quelle que

persons of the under-represented gender may have reasonable access to it and that the department take other appropriate measures such as contacting persons chairing relevant university departments in Canada, specifically requesting the names of possible candidates of the under-represented gender, and contacting organizations specifically representing the interests of persons of the under-represented gender within the profession or discipline, requesting the names of possible candidates of that gender.

The advertisement shall state the field of specialization desired, the required qualifications, the closing date for the competition, and any other relevant information.

All advertisements shall contain the statement: "Equity is a University policy". In addition, for departments deemed to be under-represented pursuant to 17.1.6.3, all advertisements shall contain the statement: "The University strongly encourages applications from women (or men, as the case may be)".

*17.1.2.2 In departments deemed to have an under-representation of women or men as defined in 17.1.6.3, the proposed advertisement shall be circulated within the department prior to release outside the department.

17.1.2.3 If, for valid reasons, such a regular appointment must be made within a time period too short to allow for the position to be advertised in advance, the President or her delegate may authorize exceptions to this rule, in which case she shall inform the Association accordingly, with reasons, in a timely fashion.

17.1.2.4 If, for valid reasons, the appointment of a replacement professor must be made within a time period too short to allow for advertising pursuant to 17.1.2.1, the dean may authorize exceptions to this rule provided she informs the Association, advertises in *University Affairs* as provided under 17.1.2.1, and, unless agreed to otherwise by the parties, advertises in similar Canadian university departments.

17.1.3 Selection procedures

17.1.3.1 The initial appointment of an academic staff member shall be made by the employer on recommendation of the department concerned and the dean of the faculty. Besides the recommendation of the department, the department chair may make a separate recommendation.

17.1.3.2 The department's recommendation shall be made by an appointments committee composed of either the DTPC or the departmental assembly or a group of assembly members designated by it, it being understood that the departmental assembly shall decide the method to be used. Furthermore, it is understood that,

soit celle-ci, il est par ailleurs entendu que le curriculum vitae de tous les candidats doit être mis à la disposition de tous les professeurs réguliers du département. L'accès aux autres documents, y compris aux lettres de référence, est réglementé par l'assemblée départementale.

17.1.3.3 Sous réserve de 17.1.6.3, le comité de recrutement doit compter au moins un membre régulier du sexe sous-représenté, étant entendu que, si aucun de ces membres du département ne peut servir au sein du comité, le doyen, en consultation avec le département, doit nommer un tel membre d'une discipline connexe et lui accorder plein droit de vote. Dans un département où il y a sous-représentation, le département peut inviter le Comité d'équité en matière d'emploi (CEME) à déléguer un de ses membres pour siéger à titre de membre d'office sans droit de vote à un comité de sélection.

17.1.3.4 Le comité de recrutement doit connaître la politique sur l'équité en matière d'emploi de l'Université et les articles pertinents de la convention collective.

17.1.3.5 Dans les départements jugés sous-représentés aux termes de 17.1.6.3, les doyens et les départements, dans leurs décisions concernant les postes et dans leurs recommandations sur le recrutement et les engagements, ayant tenu compte des besoins scolaires généraux et précis du département en question et de ses programmes, y compris les secteurs de spécialisation et leurs répercussions pour la clientèle étudiante du sexe sous-représenté, doivent tenir compte des points suivants :

(a) le niveau du rang pour l'engagement et les conséquences probables pour la participation des personnes du sexe sous-représenté;

(b) comment la description de poste et la recommandation mettent en valeur l'expérience et les compétences de personnes du sexe sous-représenté et favorisent leur participation;

(c) les cheminements de carrière différents chez les candidates et les candidats éventuels.

17.1.3.6 Lorsque, dans l'opinion du doyen et du comité de recrutement du département, il y a au moins deux excellentes candidatures qualifiées autant l'une que l'autre, dont l'une appartient au sexe sous-représenté, l'engagement sera offert à la personne de ce groupe.

17.1.3.7 Dans le cas de l'engagement d'un professeur régulier ou d'un professeur remplaçant, le doyen doit demander la recommandation du département avant de demander celle du CPEF quant au rang professoral à accorder. Outre la recommandation du département, le directeur de département peut formuler une recommandation distincte. Le rang initial d'un professeur nouvellement engagé doit

regardless of the method, the curricula vitae of all candidates shall be made available to all regular professors in the department. Access to other documents, including letters of reference, shall be regulated by the departmental assembly.

*17.1.3.3 Subject to 17.1.6.3, the appointments committee shall have at least one regular member of the under-represented gender it being understood that where no such member of the department can serve on the committee, the dean in consultation with the department shall appoint such a member with full voting rights from a related discipline. In a department where there is under-representation, the department may invite the Employment Equity Committee (EEC) to delegate one of its members to sit as ex-officio non-voting member of a selection committee.

*17.1.3.4 The appointments committee shall be informed of the University Policy on Employment Equity and of the relevant articles in the collective agreement.

*17.1.3.5 In making decisions on positions and recommendations on recruitment and appointments, in departments deemed under-represented pursuant to 17.1.6.3, deans and departments, having taken into consideration the general and specific academic needs of the department and its programs, including areas of specialization and their implications for students of the under-represented gender, shall consider:

(a) the level of rank for appointment and the probable consequences for participation by persons of the under-represented gender;

(b) how both the job description and the recommendation highlight the experience and qualifications of persons of the under-represented gender and encourage their participation;

(c) differing career patterns for potential male and female applicants.

*17.1.3.6 Where in the view of the dean and the departmental appointments committee there are at least two top candidates equally qualified, one of whom is of the under-represented gender, the appointment will be offered to a candidate of the under-represented gender.

*17.1.3.7 For the appointment of a regular or replacement professor, the dean shall seek the recommendation of the department before asking for the recommendation of the FTPC regarding the professorial rank to be given. Besides the recommendation of the department, the departmental chair may make a separate recommendation. The initial rank of a newly appointed faculty member shall normally be consistent

normalement être conforme aux critères de promotion énoncés dans la présente convention.

*17.1.3.8 A qualifications égales, la priorité est accordée, au moment de la sélection, au citoyen canadien ou au résident permanent.

17.1.3.9 Lorsqu'un département jugé avoir une sous-représentation de femmes ou d'hommes aux termes de 17.1.6.3 transmet une recommandation d'engagement au doyen, il doit fournir ce qui suit:

(a) la liste des membres du comité de sélection;

(b) l'assurance que tous les candidats et toutes les candidates de la liste courte ont eu l'occasion de rencontrer les membres du département;

(c) la liste courte des candidatures;

(d) la liste des personnes jugées qualifiées;

(e) la liste des personnes jugées non qualifiées;

(f) un résumé écrit des raisons pourquoi, à la lumière de 17.1.6.1 et de 17.1.6.3, on considère l'engagement d'une personne de l'autre sexe.

17.1.4 Lettre d'engagement

*17.1.4.1 Un engagement initial, ou un réengagement, qu'il soit régulier ou spécial, est signifié au membre du personnel enseignant par une lettre d'engagement dont une copie, signée par le membre, tient lieu de contrat entre lui et l'employeur.

*17.1.4.2 La lettre d'engagement doit, dans tous les cas d'engagement -- qu'il s'agisse d'un engagement régulier ou d'un engagement spécial -- préciser le statut du membre et son rang s'il y a lieu, le salaire nominal, et le salaire régulier s'il est différent, ainsi que la durée précise de l'engagement.

*17.1.4.3 Dans le cas d'un professeur régulier, la lettre d'engagement doit également spécifier:

(a) le nombre d'années d'expérience antérieure pertinente aux termes de 23.4.1.1(a) et (b), s'il y a lieu, que l'employeur reconnaît au professeur;

(b) l'année scolaire au cours de laquelle, conformément aux dispositions de l'article 18 pour les professeurs de langue et les conseillers ou l'article 25 pour les professeurs syndiqués, le Comité mixte doit se prononcer sur la

with this collective agreement's criteria for promotion.

17.1.3.8 Among candidates with equal qualifications, priority in selection shall be given to candidates who are Canadian citizens or permanent residents.

*17.1.3.9 When a department deemed to have under-representation of women or men as defined in 17.1.6.3 transmits to the dean a recommendation for appointment, it shall add the following:

(a) the list of members of the selection committee;

(b) assurances that all candidates on the short list were given the opportunity of meeting all members of the department;

(c) the short list of candidates;

(d) the list of candidates considered to be qualified;

(e) the list of candidates considered to be unqualified;

(f) a written summary of reasons why, given 17.1.6.1 and 17.1.6.3, the appointment of a candidate of the other gender is being contemplated.

17.1.4 Letter of appointment

17.1.4.1 An initial appointment or a reappointment, be it regular or special, shall be communicated to the academic staff member by a letter of appointment, a copy of which, signed by the member, shall serve as a contract between the member and the employer.

17.1.4.2 For every appointment, be it regular or special, the letter of appointment shall specify the member's status, the rank (if applicable), the nominal salary (and the regular salary, if different), and the exact duration of the appointment.

17.1.4.3 In the case of a regular professor, the letter of appointment shall also specify:

(a) the number of years of relevant previous experience as defined in 23.4.1.1(a) and (b) recognized by the employer, if applicable;

(b) the academic year during which, in accordance with the provisions of article 18 for language teachers and counsellors or article 25 for faculty members, the Joint Committee must make a decision regarding the professor's tenure

permanence du professeur et, si une expérience antérieure lui a été reconnue conformément à 23.4.1.1(b), l'année à partir de laquelle ce professeur devient admissible à la permanence;

(c) le niveau de connaissance de la seconde langue officielle exigible du professeur, et le moment où ce niveau doit être atteint;

(d) les dispositions, telles que prévues à la section 40.5, relatives au remboursement des frais de déménagement;

(e) toute autre condition particulière d'emploi, convenue entre l'employeur et le professeur, pourvu qu'elle n'aille pas à l'encontre des dispositions de la présente convention.

*17.1.4.4 La lettre d'engagement de l'employeur doit être accompagnée d'un exemplaire de la convention collective aux termes de 4.1.3 ainsi que des dernières échelles de salaire et augmentations pour le progrès dans le rang.

*17.1.4.5 Les membres qui ont besoin d'un permis de travail ont la responsabilité de l'obtenir et de veiller à sa validité pendant toute la durée de leur engagement, étant entendu que l'employeur prendra les mesures que Citoyenneté et Immigration Canada exige normalement de l'employeur dans les circonstances. À la demande du membre, le Service des ressources humaines lui fournira des renseignements généraux et de l'aide pour faciliter les démarches.

*17.1.5 Réengagement La décision de réengager ou non un professeur régulier ne bénéficiant pas encore de la permanence est prise par le doyen conformément à 17.3.3; ce dernier doit solliciter la recommandation du CPED, du directeur du département et du CPEF. Lorsqu'il y a lieu d'envisager le réengagement d'un membre bénéficiant d'un engagement spécial, le doyen doit solliciter la recommandation du CPED et du directeur.

17.1.6 Equité en matière d'emploi

17.1.6.1 Représentation des sexes dans les unités scolaires Les parties à la convention collective croient fermement au principe de l'équité des sexes en matière d'emploi et, à cet égard, acceptent d'augmenter la proportion de femmes ou d'hommes dans les secteurs de la communauté universitaire où l'un ou l'autre groupe est sous-représenté, conformément aux lignes directrices et aux règlements énoncés dans la présente.

17.1.6.2 Comité d'équité en matière d'emploi (CEME) Il existe un comité consultatif mixte APUO-employeur pour les questions d'équité en matière d'emploi. Ledit comité doit être consulté à propos de toutes mesures et modalités d'équité envisagées touchant l'unité de négociation de l'APUO. Le comité peut aussi proposer à l'APUO et à

and, if any previous experience is recognized pursuant to 23.4.1.1(b), the year in which the professor will become eligible for tenure;

(c) the level of knowledge of the second official language required of the professor, and the time at which this level is to be attained;

(d) the provisions set forth in section 40.5 regarding reimbursement of moving expenses;

(e) any other specific terms of employment, agreed to by the employer and the professor, provided that these are not inconsistent with the terms of this agreement.

17.1.4.4 Together with the letter of appointment the employer shall send a copy of the collective agreement as provided for in 4.1.3 and the latest salary scales and PTR.

17.1.4.5 Members who require a work permit are responsible for ensuring that they obtain and maintain a valid work permit for the duration of their appointment, it being understood that the employer shall undertake steps normally required of employers by Citizenship and Immigration Canada in such circumstances. Upon request of the member, Human Resources Service shall provide the member with general information and assistance to facilitate the process.

17.1.5 Reappointment The decision whether or not to reappoint a regular professor who does not yet have tenure shall be made by the dean in accordance with 17.3.3; she shall solicit the recommendations of the DTPC, of the department chair, and of the FTPC. When the reappointment of a member holding a special appointment is a possibility, the dean shall solicit the recommendations of the DTPC and the chair.

17.1.6 Employment equity

*17.1.6.1 Gender representation in academic units The parties to the collective agreement are committed to the principle of gender equity in matters of employment and, to that effect, agree to increase the proportion of women or men in those parts of the University community where they are under-represented, in accordance with the guidelines and procedures set out herein.

*17.1.6.2 Employment Equity Committee (EEC) There shall be a joint APUO-employer consultative committee on employment equity. Its opinion shall be sought on any contemplated employment equity measure and procedures which affect the APUO bargaining unit. The committee may also propose to APUO and the employer

l'employeur des mesures et des modalités précises supplémentaires pour favoriser l'équité, et il est chargé d'étudier la mise en vigueur et l'évolution de toute mesure d'équité touchant la sélection et l'engagement des membres de l'unité de négociation ou touchant ces derniers directement.

Le comité présente un rapport annuel autour du 1 juillet au recteur de l'Université et au président de l'Association pour décrire le succès de ces mesures et modalités en matière d'équité et pour indiquer s'il est nécessaire de les réviser.

Le comité compte 4 membres, dont 2 sont nommés par l'employeur et 2 par l'Association. Au moins une des personnes nommées par l'employeur est une femme; cela vaut également pour les représentants de l'Association. Le président du comité, qui a le droit de vote mais non une voix supplémentaire prépondérante, est élu par, et parmi, les membres du comité.

17.1.6.3 Critères Un département est normalement considéré avoir une sous-représentation de femmes ou d'hommes si les femmes ou les hommes, selon le cas, représentent moins de 40 pour cent des professeurs réguliers du département et que cette proportion représente moins de 5 points de pourcentage de plus que la proportion d'hommes ou de femmes, selon le cas, qui composent la main-d'oeuvre.

La proportion de femmes ou d'hommes sur le marché du travail est habituellement établie d'après le nombre de doctorats dans la discipline pertinente accordés par les universités canadiennes dans les cinq années précédentes, selon les relevés de Statistiques Canada, étant entendu que, dans certaines disciplines désignées par les parties, on tient compte à la fois des doctorats et des maîtrises.

Nonobstant ce qui précède, on ne considère pas qu'un département est sous-représenté si au moins 40 pour cent des membres sont des hommes ou 40 pour cent des membres sont des femmes.

Rien dans le présent article de la convention collective ni dans les autres n'empêche l'Université, là où elle le juge approprié, de prendre les mesures nécessaires pour nommer d'autres femmes dans des postes d'enseignement.

Aucune question découlant de l'application des dispositions sur l'équité contenues dans la présente ne peut être portée en arbitrage, sauf si les parties ont une interprétation différente de n'importe quel article traitant de l'équité en matière d'emploi. Dans un tel cas, la compétence de l'arbitre est limitée à établir quelle interprétation est correcte. Il est entendu que l'arbitre n'a pas compétence pour intervenir dans les engagements faits ni pour imposer un engagement à l'employeur.

17.1.6.4 Information

additional specific measures and procedures for achieving employment equity, and it shall examine in an ongoing fashion the implementation of any employment equity measures which affect the selection and hiring of bargaining unit members or which affect members of the bargaining unit directly.

The committee shall report annually on or about 1 July to the Rector of the University and the President of the Association on the success of these employment equity procedures and measures and the need for revision to these, if any.

The committee has 4 members, of whom 2 are appointed by the employer and 2 by the Association. At least one of the employer appointees shall be a woman, and likewise for the Association appointees. The chair of the committee, with the right to vote but without an additional casting vote, shall be elected by and from the members of the committee.

*17.1.6.3 Criteria A department shall normally be deemed to have an under-representation of women or under-representation of men if the proportion of women or men, as the case may be, among regular members of the department is less than 40 percent and, furthermore, that proportion is less than 5 percentage points above the proportion of women or men, as the case may be, in the labour market.

The proportion of women or men in the labour market is normally determined by the number of PhDs in the relevant discipline awarded by Canadian universities in the previous five years, as reported by Statistics Canada, it being understood that, in certain disciplines designated by the parties, both PhDs and Master degrees will be taken into account.

Notwithstanding the preceding, no department shall be deemed under-represented where at least 40% of the members are men or 40% of the members are women.

Nothing in this or other provisions of the collective agreement prevents the University from taking the necessary measures to appoint additional women professors where the University deems this appropriate.

No issue arising out of the application of equity provisions contained herein may be referred to arbitration with the sole exception of where a difference arises between the parties with respect to the interpretation of any article dealing with employment equity. In such case, the jurisdiction of an arbitrator shall be restricted to determining which interpretation is correct. It is understood that the arbitrator shall not have the jurisdiction to interfere with any appointments made or to impose an appointment on the Employer.

*17.1.6.4 Information

(a) Dans les deux mois suivant la ratification de la convention collective, l'employeur doit fournir au CEME des renseignements à jour sur la répartition des professeurs et des professeures ayant un engagement régulier, par département. Il faut faire la mise à jour de ces renseignements au besoin et au moins une fois par année.

(b) Les doyens doivent déterminer s'il faut considérer qu'un département quelconque a une sous-représentation de femmes ou d'hommes selon les critères établis en 17.1.6.3; les doyens doivent également en avertir le Comité d'administration, avec copie au CEME, et expliquer les formules sur lesquelles reposent leur recommandation.

(c) Une fois tous les six mois, le secrétaire de l'Université transmet au CEME une copie des annonces et des recommandations départementales pour les engagements, de même que les justifications lorsqu'un membre engagé dans un département jugé avoir une sous-représentation de femmes ou d'hommes en vertu de 17.1.6.3 n'était pas du sexe sous-représenté. Après avoir étudié ces renseignements, lorsqu'une majorité des membres du CEME ont des préoccupations fondées concernant un engagement particulier, le CEME peut consulter les dossiers des candidatures de la liste courte et la justification du département quant à l'engagement d'une personne qui n'est pas du sexe sous-représenté.

(a) Within two months following ratification of the collective agreement, the employer shall provide the EEC with up-to-date information on the gender distribution of academic staff with regular appointments, by department. This information must be updated whenever appropriate and not less frequently than every 12 months.

(b) Deans shall examine whether or not departments should be deemed to have an under-representation of women or men according to the criteria outlined in 17.1.6.3, and shall so advise the Administrative Committee, with copy to the EEC, outlining the formula on which their recommendation is based.

(c) Once every six months, the Secretary of the University shall transmit to the EEC copies of advertisements and of departmental recommendations for appointments and their justification for those departments deemed to have an under-representation of women or men as defined in 17.1.6.3 where the appointed member was not of the under-represented gender. After reviewing this information, where a majority of the EEC members have reasons for concern with respect to a given appointment, the EEC may consult the files of short-listed candidates and the department's justification for appointing a person not of the under-represented gender.

## Section 17.2
## Dispositions applicables aux engagements spéciaux à durée limitée – Provisions applicable to limited-term special appointments

17.2.1 Professeur remplaçant

17.2.1.1 Toute personne qualifiée peut être nommée professeur remplaçant au sein d'un département afin de:

(a) remplacer un ou des professeurs syndiqués réguliers qui sont absents temporairement en raison d'un congé universitaire ou d'un congé de durée indéterminée; ou

(b) combler temporairement un poste vacant qui, pour des raisons scolaires valables, ne peut être comblé pour le moment sur une base régulière; ou

(c) doter temporairement en personnel un nouveau programme durant les trois années universitaires suivant son approbation par le Sénat, en attendant que des ressources lui soient allouées à plus long terme. Le cas échéant, l'employeur doit signaler à l'Association le nom de la personne ainsi engagée et les raisons qui ont motivé la nomination; ou

17.2.1 Replacement professor

*17.2.1.1 Any qualified person may be appointed as a replacement professor in an academic unit for the purpose of:

(a) replacing one or more regular faculty members who are temporarily absent by virtue of an academic leave or leave of an unspecified duration; or

(b) filling temporarily a vacant position which, for good academic reasons, cannot currently be filled on a regular basis; or

(c) staffing temporarily during the initial 3 academic years following Senate approval of a new program, pending allocation of long-term resources. Where such an appointment is made, the employer shall notify the Association of the name of the person appointed and the reasons for making the appointment; or

(d) remplacer un ou plusieurs professeurs réguliers syndiqués qui sont temporairement absents en raison d'un détachement dans un poste administratif exclu de l'unité de négociation (p.ex. recteur, vice-recteur, doyen ou vice-doyen), d'une affectation à des fonctions hors département (p.ex. vice-doyen ou secrétaire de faculté), d'un congé de durée précise (autre qu'un congé universitaire), ou d'une nomination comme titulaire d'une chaire de recherche du Canada.

17.2.1.2 L'engagement initial d'un professeur remplaçant doit prendre fin le 30 juin ou le 31 décembre. Par contre, lorsqu'on offre un contrat de 12 mois à un membre, le doyen et le membre peuvent s'entendre pour que le contrat prenne fin plutôt le 30 avril ou le 30 août, à la condition que la durée du contrat soit toujours de 12 mois. L'engagement ne doit en aucun cas durer moins de 6 mois.

Lorsque la durée du détachement, de l'affectation ou du congé prévu à 17.2.1.1(d) est connue dès le départ, le professeur remplaçant peut être engagé pour la période correspondante, pourvue que celle-ci soit d'au moins 6 mois et d'au plus 5 ans. Lorsque la durée totale de l'engagement en vertu de 17.2.1.1(d) dépasse 2 ans, l'engagement initial sera de 2 ans et il sera renouvelable pour une période d'au plus 3 ans, sous réserve des conditions de renouvellement décrites à 17.3.3.2 et de la durée totale fixée au départ.

Dans tout autre cas, personne ne pourra être professeur remplaçant pendant plus de 24 mois consécutifs sans l'approbation de l'Association. Lorsque le 22.2.1.5(b) s'applique, l'engagement initial doit être de 12 ou de 24 mois consécutifs.

17.2.1.3 Indépendamment de 17.2.1.2, lorsqu'une demande de subvention est faite au CRSNG, un professeur remplaçant peut se voir accorder un engagement initial non renouvelable de 36 mois consécutifs. Cette disposition s'applique à condition que l'employeur avise rapidement l'Association de tout engagement de ce genre et que le professeur remplaçant ainsi engagé demande et obtienne une subvention du CRSNG durant l'année suivant immédiatement son engagement. S'il ne l'obtient pas, le contrat d'engagement est converti à 24 mois consécutifs conformément à 17.2.1.2.

17.2.1.4 Lorsque l'approbation de l'Association est nécessaire pour renouveler un engagement après 24 mois consécutifs, l'employeur doit aviser l'Association de la demande, par écrit, au moins 30 jours ouvrables avant la fin du contrat. Autrement, la durée du contrat sera prolongée de 6 semaines après la date de réception de la demande à l'Association. La demande de l'employeur doit contenir l'information convenue dans le protocole d'entente distinct signé par les parties. L'Association informe l'employeur de sa décision relative à la prolongation dans les 20 jours ouvrables suivant la réception de cette information, sinon le contrat est prolongé de 12 mois.

17.2.2 Professeur invité

(d) replacing one or more regular faculty members who are temporarily absent by virtue of secondment to administrative positions outside the bargaining unit (such as President, Vice-President, Dean or Vice-Dean), partial release outside the department (such as Vice-Dean or Secretary of the faculty), a leave of a specified duration (other than an academic leave) or appointment as a Canada Research Chair.

*17.2.1.2 The initial appointment of a replacement professor shall end either on 30 June or 31 December, it being understood that where the member has been offered a 12-month contract, the date of the end of the contract may be changed to either 30 April or 31 August by agreement of the dean and the member provided the contract remains a 12-month contract. In no event shall an appointment be for less than 6 months.

Where the length of the secondment, period of release, or leave referred to in 17.2.1.1(d) is known at the outset, the replacement appointment may be for the same period, subject to the 6-month minimum and a maximum of 5 years. In cases where the total appointment under 17.2.1.1(d) is for a period longer than 2 years, the initial appointment will be for 2 years and will be renewable for a further period of up to 3 years, subject to renewal conditions detailed in 17.3.3.2 and the total period determined at the outset.

In all other cases, no person shall be a replacement professor for more than 24 consecutive months without the consent of the Association. Where 22.2.1.5(b) is to be applied, the initial appointment must be of either 12 or 24 consecutive months.

*17.2.1.3 Notwithstanding 17.2.1.2, where an NSERC grant is being applied for, a replacement professor may be given an initial, non-renewable appointment of 36 consecutive months. This is conditional upon the employer promptly notifying the Association of all such appointments, and the appointee applying for and obtaining the NSERC grant within the first year of appointment. If the grant is not obtained, the appointment contract reverts to one of 24 consecutive months in keeping with 17.2.1.2.

*17.2.1.4 Where the Association consent is required for a renewal of an appointment beyond 24 consecutive months, the employer shall inform the Association of the request, in writing, at least 30 working days prior to the end of the contract, failing which, the duration of the contract will be extended for 6 weeks beyond the date the request is received by the Association. The request by the employer shall include the information agreed to by the parties in a separate memorandum. The Association shall inform the employer of its decision on the extension within 20 working days of receipt of the information, failing which, the contract will be extended for 12 months.

17.2.2 Visiting professor

17.2.2.1 Une personne peut être engagée comme professeur invité dans une unité scolaire pourvu que:

(a) la personne soit un universitaire ou un artiste reconnu et dont la présence accroîtra la portée ou la qualité des activités savantes ou scolaires de l'Université; et

(b) la personne ait, à l'extérieur de l'Université d'Ottawa, un poste permanent ou une carrière, ou qu'elle soit à la retraite.

17.2.2.2 L'engagement initial d'un professeur invité ne doit pas dépasser 24 mois. Un professeur invité peut être réengagé une fois, étant entendu que l'engagement ne peut dépasser 36 mois.

17.2.3 Professeurs détachés Des personnes employées ailleurs peuvent être affectées à un poste de professeur à l'Université d'Ottawa à titre de professeur détaché ou dans le cadre d'un programme d'échange. La décision quant à ce genre d'engagement est prise par l'employeur, après avoir donné la considération voulue aux recommandations du doyen et du département intéressés. Outre la recommandation du département, le directeur du département peut formuler une recommandation distincte.

17.2.4 Coopérant français Quant à l'engagement ou le réengagement d'un coopérant militaire français, la décision est prise par l'employeur après que ce dernier ait donné la considération voulue aux recommandations du doyen et du département intéressés. Outre la recommandation du département, le directeur du département peut formuler une recommandation distincte.

17.2.5 Chercheurs-boursiers

17.2.5.1 Toute personne qualifiée peut être engagée à titre de *chercheur-boursier*, avec ou sans rang professoral, pour effectuer de l'enseignement et de la recherche, la charge de travail étant soumise aux limites imposées par l'agence de financement intéressée.

17.2.5.2 Quant à la nomination ou la renomination d'un chercheur-boursier, le doyen doit consulter les membres et le directeur du département intéressé, conformément aux dispositions de la présente convention portant sur la consultation devant précéder l'engagement régulier initial et les engagements à durée limitée subséquents.

17.2.5.3 L'engagement d'un chercheur-boursier prend fin à l'expiration de la subvention.

17.2.5.4 L'employeur se réserve le droit:

*17.2.2.1 A person may be appointed as a visiting professor in an academic unit, provided:

(a) the appointee is a recognized scholar or artist whose presence will enhance the breadth or quality of the University's scholarly or teaching activities; and

(b) the appointee holds a continuing appointment, or has established a career, outside the University of Ottawa, or is retired.

*17.2.2.2 The initial appointment of a visiting professor shall be for a term not exceeding 24 months. A visiting professor may be reappointed once, it being understood that the total duration of the appointment may not exceed 36 months.

*17.2.3 Seconded professors Persons employed elsewhere may be assigned to an academic staff position at the University of Ottawa on a secondment basis or under the terms of an exchange program. The decision regarding such an appointment is made by the employer, upon proper consideration of the recommendations of the dean and of the department concerned. Besides the recommendation of the department, the department chair may make a separate recommendation.

*17.2.4 French "coopérants" In the matter of appointment or reappointment of a French "coopérant militaire", the decision is made by the employer after giving proper consideration to the recommendation of the dean and the department concerned. Besides the recommendation of the department, the department chair may make a separate recommendation.

17.2.5 Research fellows

*17.2.5.1 Any qualified person may be appointed as a *research fellow* with or without professorial rank for the purpose of carrying out research and teaching, with workload subject to limits imposed by the relevant granting agency.

*17.2.5.2 With respect to any appointment or reappointment of a research fellow, the dean shall consult members of the department concerned, and its chair, in accordance with the provisions of this agreement concerning consultation prior to initial or subsequent limited-term regular appointments.

*17.2.5.3 A person's appointment as research fellow shall be for a period which terminates upon expiry of the grant.

*17.2.5.4 The employer reserves the right:

(a) de mettre fin à l'emploi du membre lorsque l'octroi se termine, et ce sans autre obligation de la part de l'employeur;

(b) de refuser de renouveler la nomination du membre à son échéance, même si l'octroi peut être renouvelé, s'il n'est pas satisfait des conditions du renouvellement de l'octroi, étant entendu que le doyen aura consulté le directeur et le CPE du département intéressé et qu'il ne fera pas appel à ce droit d'une manière déraisonnable;

(c) de refuser de renouveler la nomination du membre à son échéance, même si l'octroi peut être renouvelé, s'il n'est pas content du rendement du membre ou si cette nomination ne correspond pas aux besoins à long terme du département dont le membre ferait partie, étant entendu qu'il ne fera pas appel à ce droit d'une manière déraisonnable.

17.2.5.5 Les chercheurs-boursiers ne peuvent se porter candidats à la permanence, ni se la voir accorder, sauf pour les chercheurs-boursiers à qui on a offert un engagement régulier qui serait en vigueur à la date à laquelle la permanence serait accordée.

17.2.5.6 Lorsqu'un chercheur-boursier postule un engagement régulier à durée limitée:

(a) le fait d'avoir été chercheur-boursier à l'Université d'Ottawa ne lui confère aucun droit à une préférence quelconque;

(b) les compétences et aptitudes dont il fait preuve doivent être considérées de la même façon et en regard des mêmes critères que dans le cas de toute autre candidature pour le poste en question.

17.2.5.7 Lorsqu'un chercheur-boursier sollicite et obtient un engagement régulier à durée limitée:

(a) ledit engagement est considéré comme initial aux fins de la détermination de la rémunération et des exigences linguistiques prévues à la présente convention;

(b) les années de service en tant que chercheur-boursier sont considérées comme années régulières d'expérience de niveau universitaire aux termes de 23.4.1.1(b);

(c) quant à la demande et à l'obtention de la permanence, et à moins que les parties à la présente convention en conviennent autrement, ledit engagement est considéré comme initial;

(d) l'employeur doit déterminer quel crédit sera accordé, en vue du congé universitaire, aux années passées à titre de chercheur-boursier; et il doit en

(a) to terminate the employment of a member upon expiry of the grant, without any further obligation on the part of the employer;

(b) to refuse to renew the appointment of a member, even if the grant can be renewed, if the employer is not satisfied with the conditions for grant renewal, it being understood that the dean shall have consulted the chair and the TPC of the department concerned and that the employer will not exercise this right in an unreasonable manner; and

(c) to refuse to renew the appointment of a member, even if the grant can be renewed, if the employer is not satisfied with the performance of the member or if the appointment does not correspond to the long-term needs of the department to which the member would be attached, it being understood that the employer will not exercise this right in an unreasonable manner.

*17.2.5.5 A research fellow may neither apply for nor be granted tenure, except for a research fellow who has been offered a regular appointment which would be in effect on the date when tenure would be granted.

*17.2.5.6 Where a research fellow applies for a limited-term regular appointment:

(a) she shall not be given any preference for said appointment by virtue of having served as a research fellow at the University of Ottawa;

(b) her qualifications and suitability shall be considered in the same light and according to the same criteria as will be applied to any other person seeking appointment to the position in question.

*17.2.5.7 Where a research fellow applies for and receives a limited-term regular appointment:

(a) said appointment shall be deemed an initial appointment for purposes of determining remuneration and language requirements pursuant to this agreement;

(b) years of service as a research fellow at the University of Ottawa shall be deemed years of regular university-level experience as defined in 23.4.1.1(b);

(c) with respect to application for and granting of tenure, and unless otherwise agreed to by the parties to this agreement, said appointment shall be deemed an initial appointment;

(d) the employer shall determine the manner in which service as a research fellow shall be credited with respect to academic leave, and shall inform the

informer l'Association.

17.2.6 Engagement pour une période déterminée pour les titulaires de chaire On peut procéder à un engagement pour une période déterminée jusqu'à concurrence de 3 ans, (ou plus par consentement mutuel des parties à la convention collective) lorsque la nature de la chaire dotée plutôt que les compétences des personnes candidates rend un tel engagement approprié, étant entendu que, dans le cas d'un tel engagement, toutes les modalités touchant les engagements de remplacement s'appliquent, avec les adaptations nécessaires.

Association accordingly.

*17.2.6 Term appointment for chairholders A term appointment can be made for up to 3 years (or longer, by mutual consent of the parties to the collective agreement) where the nature of the endowed chair rather than the qualifications of the applicant makes such an appointment appropriate, it being understood that, in the case of such an appointment, all terms and conditions related to replacement appointments apply, *mutatis mutandis*.

## Section 17.3
## Dispositions particulières aux engagements réguliers à durée limitée – Specific provisions for limited-term regular appointments

17.3.1 Séquence des engagements réguliers à durée limitée Un membre ne peut pas bénéficier d'un engagement régulier à durée limitée pendant plus de 7 ans. Dans le cas des professeurs syndiqués qui ont une offre d'emploi écrite portant une date postérieure au 11 avril 2002, ce maximum de 7 ans ne comprend pas les années au rang de chargé de cours dans un engagement régulier à durée limitée.

Dans le cas de professeurs réguliers syndiqués embauchés à un niveau plus élevé que le rang de chargé de cours et qui ont une offre d'emploi portant une date postérieure au 5 avril 2006, l'engagement initial est pour une période se terminant 36 mois suivant le 1 juillet de l'année civile au cours de laquelle l'engagement est fait; cet engagement initial est considéré comme ayant été fait pour 3 ans.

Dans tout autre cas, l'engagement initial d'un professeur régulier syndiqué sera pour une période se terminant 24 mois suivant le 1 juillet de l'année civile au cours de laquelle l'engagement est fait; et cet engagement initial est considéré comme ayant été fait pour 2 ans.

Dans le cas d'un professeur régulier syndiqué embauché comme chargé de cours et ayant une lettre d'offre portant une date postérieure au 5 avril 2006, l'engagement initial de 2 ans est automatiquement prolongé d'un an si le professeur syndiqué satisfait à l'ensemble des exigences du doctorat au plus tard le 15 décembre de la deuxième année de cet engagement initial. S'il n'a pas obtenu son doctorat à cette date, la date de fin de l'engagement initial s'applique sauf si le doyen en décide autrement. Le renouvellement d'un engagement initial de 2 ans qui a été prolongé d'un an est assujetti aux dispositions de 17.3.3, comme si l'engagement initial avait été fait pour 3 ans.

Les engagements subséquents, s'il y a lieu, ont chacun une durée de 2 ans, le nombre maximum d'engagements réguliers à durée limitée étant déterminé conformément aux dispositions de 25.1.6 et 25.1.7.

*17.3.1 Sequence of limited-term regular appointments A member's limited-term regular appointment may not extend beyond 7 years. In the case of faculty members with written offers of employment dated after 11 April 2002, this 7-year maximum does not include years at the rank of lecturer in a limited-term regular appointment.

In the case of regular faculty members hired above the rank of lecturer and with written offers of employment dated after 5 April 2006. The initial appointment shall be for a period ending 36 months after 1 July of the calendar year during which the appointment is made, and this initial appointment shall be considered to have been a 3-year appointment.

In all other cases, the initial appointment of a regular faculty member shall be for a period ending 24 months after 1 July of the calendar year during which the appointment is made, and this initial appointment shall be considered to have been a 2-year appointment.

In the case of regular faculty members hired as lecturers, with letters of offer dated after 5 April 2006, the initial 2-year appointment will be extended automatically by a further period of 1 year if the faculty member completes all requirements for the doctorate no later than 15 December of the second year of this initial appointment. Should the member not have obtained her doctorate as of this date, the termination date of the initial appointment will apply unless otherwise determined by the dean. The further renewal of an initial appointment of 2 years that has been extended by 1 year is subject to the provision of 17.3.3 as if the initial appointment had been for 3 years.

Subsequent appointments, if any, shall each be for 2 years. The maximum number of limited-term regular appointments shall be determined in accordance with the provisions of 25.1.6 and 25.1.7.

17.3.2 Critères particuliers à l'engagement régulier

*17.3.2.1 Lors de l'engagement initial d'un professeur régulier syndiqué, le doyen doit s'assurer que les compétences professionnelles particulières du professeur correspondent aux besoins à long terme du département auquel il sera rattaché. Et, lors du renouvellement de l'engagement de ce professeur, le doyen a le droit de s'assurer -- avant d'y consentir -- que le membre a maintenu les compétences particulières pour lesquelles il a été engagé.

*17.3.2.2 Lorsqu'un professeur non permanent est dans sa quatrième année d'engagement à l'Université et que le doyen doute des chances du membre à obtenir la permanence ou si un CPE ou le directeur a communiqué un semblable doute au doyen, le doyen doit aviser ce membre au plus tard le 15 décembre de cette année-là de toute initiative qu'il pourrait prendre pour améliorer ses chances de remplir les conditions d'accès à la permanence stipulées à la section 25.1.5.

17.3.3 Renouvellement d'engagement régulier

*17.3.3.1 Tout professeur régulier, engagé selon les dispositions de 17.3.1, doit être avisé par le doyen, au plus tard le 15 décembre précédant la fin de son engagement, si celui-ci sera renouvelé; et, le cas échéant, à quelles conditions.

*17.3.3.2 Sous réserve de 17.3.3.3, l'engagement d'un professeur régulier syndiqué non permanent doit être renouvelé lorsque:

(a) les conditions précisées dans la lettre d'engagement en cours ont été remplies par le membre;

(b) la qualité des activités savantes et des services à la communauté universitaire est satisfaisante, et l'enseignement dispensé par le membre, selon l'évaluation faite conformément à l'article 24, satisfait aux exigences;

(c) le membre a maintenu les compétences particulières, correspondant aux besoins du département, pour lesquelles il avait initialement été engagé.

Dans le cas d'un premier renouvellement, l'engagement d'un professeur régulier syndiqué non permanent peut être renouvelé même si le professeur n'a pas répondu à l'ensemble de (a), (b), et (c) ci-dessus, pourvu que l'ensemble de (a), (b), et (c) seront probablement atteints avant que le dossier du membre soit examiné en vue du deuxième renouvellement. Dans le cas d'un second renouvellement, le membre doit répondre à l'ensemble de (a), (b), et (c), à moins que les parties à la convention ne s'entendent autrement.

*17.3.3.3 Nonobstant ce qui précède, l'engagement d'un professeur régulier non permanent

17.3.2 Criteria for a regular appointment

17.3.2.1 At the time of initial appointment of a regular faculty member, the dean shall assure herself that the professor's professional qualifications correspond to the long-term needs of the department to which the professor will be attached. At the time of renewal of the professor's appointment, the dean shall have the right -- before approving the reappointment -- to assure herself that the member has maintained the specific qualifications for which she was hired.

17.3.2.2 When a non-tenured professor is in her fourth year of employment at the University -- and the dean has some doubts as to the member's chances of being granted tenure or a TPC or the chair has communicated such doubts to the dean -- the dean shall advise the member by 15 December of that year of any action that she could take to improve her chances of meeting the conditions for tenure set forth in section 25.1.5.

17.3.3 Renewal of a regular appointment

17.3.3.1 Every regular professor, appointed in accordance with the provisions of subsection 17.3.1, shall be informed by the dean, no later than 15 December preceding the end of the appointment, whether the appointment will be renewed and, if so, under what conditions.

17.3.3.2 Subject to 17.3.3.3, the appointment of a regular, non-tenured faculty member shall be renewed when:

(a) the conditions specified in the current letter of appointment have been fulfilled;

(b) the quality of scholarly activities and academic service activities is satisfactory, and the member's teaching, when evaluated in accordance with article 24, meets expectations;

(c) the member has maintained the specific qualifications which correspond to the department's needs and for which she was first hired.

In the case of a first renewal, the appointment of a regular non-tenured faculty member may be renewed, even if not all of (a), (b), and (c) above have been met, provided that all of (a), (b), and (c) are likely to be met before consideration for the second renewal. In the case of a second renewal, all of (a), (b), and (c) must be met unless the parties to the agreement agree otherwise.

17.3.3.3 Notwithstanding the foregoing, the appointment of a regular non-tenured professor

peut ne pas être renouvelé lorsque, suite à l'application de l'article 19 de la présente convention, le professeur a été désigné pour être mis à pied.

may fail to be renewed when, following the application of article 19 of this agreement, the professor has been designated for layoff.

*17.3.3.4 Lorsque l'engagement d'un professeur régulier non permanent n'est pas renouvelé, le doyen doit l'informer par écrit des raisons de cette décision.

17.3.3.4 When the appointment of a regular non-tenured professor is not renewed, the dean shall inform her in writing of the reasons for this decision.

## Section 17.4
## Affectation multiple du personnel enseignant – Cross-appointment of academic staff

17.4.1 Dispositions générales

17.4.1.1 Une affectation multiple reflète la participation active et substantielle d'un professeur syndiqué à l'enseignement, à la recherche, à l'élaboration de programmes scolaires ou à la direction d'étudiants diplômés, dans plus d'un département.

17.4.1.2 Par affectation multiple, on entend:

(a) une affectation principale dans un département particulier (le *département principal*); et

(b) une ou plusieurs affectations secondaires dans d'autres départements (les *départements secondaires*) dans la même faculté ou dans d'autres facultés.

17.4.1.3 Une affectation multiple ne doit pas dépasser 3 ans et elle est renouvelable.

17.4.1.4 Le membre occupe le même rang dans son département principal que dans son(ses) département(s) secondaire(s).

17.4.1.5 Les dispositions de 17.4 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux affectations multiples et aux non-membres.

17.4.2 Procédures

17.4.2.1 Les décisions relatives à la demande d'affectation multiple d'un membre sont prises par le Comité mixte, sur la recommandation des doyens des facultés intéressées une fois qu'ils ont reçu les recommandations de tous les directeurs, CPEF et CPED intéressés.

17.4.2.2 Avant la présentation des recommandations pour une affectation multiple au Comité mixte, le membre est informé par écrit par son doyen:

(a) des conséquences de l'affectation multiple proposée sur ses attributions et ses privilèges;

17.4.1 General

*17.4.1.1 A cross-appointment reflects the active and substantial involvement of a faculty member in the teaching, research, development of academic programs, or supervision of graduate students, in more than one department.

*17.4.1.2 A cross-appointment comprises:

(a) a principal appointment in a specified department (the *principal department*); and

(b) one or more secondary appointments in other departments (the *secondary departments*) in the same faculty or in other faculties.

*17.4.1.3 A cross-appointment shall be for a term not exceeding 3 years and is renewable.

*17.4.1.4 A member's academic rank in the principal department and in the secondary department(s) shall be the same.

*17.4.1.5 The provisions of 17.4 apply, *mutatis mutandis*, to cross-appointments of non-members.

17.4.2 Procedures

*17.4.2.1 Decisions regarding a member's application for cross-appointment shall be made by the Joint Committee, upon recommendation by the deans of the faculties concerned after receiving recommendations from all concerned chairmen, FTPCs, and DTPCs.

*17.4.2.2 Before the submission of the recommendations for a cross-appointment to the Joint Committee, the member shall be notified in writing by her dean as to:

(a) the effect of the proposed cross-appointment on the member's responsibilities and privileges;

(b) de sa participation à part entière ou non à l'assemblée de son(ses) département(s) secondaire(s) proposé(s).

17.4.2.3 Lorsque la présente convention exige qu'une question soit étudiée par le directeur ou le doyen du membre, ou par un CPE, il est entendu qu'il s'agira du directeur, du doyen ou du CPE correspondant au département principal du membre. Dans de tels cas, les directeurs et les CPE du(des) département(s) secondaire(s) du membre sont consultés, et leurs opinions ou recommandations sont consignées au dossier du membre.

(b) whether the member will or will not have full membership in the assembly of her proposed secondary department(s).

*17.4.2.3 Where this agreement calls for the consideration of a matter by the member's chair or dean or by a TPC, it is understood that these shall be the chair, dean or TPC corresponding to the member's principal appointment. In all such instances, chairmen and TPCs of the member's secondary department(s) shall be consulted regarding the matter under consideration and their written opinions or recommendations shall be placed in the member's file.

## Section 17.5
## Professeurs à la leçon et professeurs auxiliaires – Sessional lecturers and adjunct professors

17.5.1 Professeurs à la leçon

17.5.1.1 Toute personne qualifiée peut être nommée professeur à la leçon pour enseigner, en tout ou en partie, des cours particuliers qui ne sont pas enseignés par des membres.

17.5.1.2 La durée de l'engagement d'un professeur à la leçon ne doit pas dépasser 8 mois, mais il n'y a pas de restriction quant au nombre de réengagements.

17.5.2 Professeurs auxiliaries

17.5.2.1 Un savant, un artiste ou un professionnel peut être nommé professeur auxiliaire dans une unité scolaire de l'Université d'Ottawa, en vue d'y assumer une tâche scolaire spécifique et de valeur -- telle que superviser des stages, de la recherche, ou des thèses, diriger des séminaires, des ateliers ou des classes spéciales -- qui n'est pas, compte tenu des circonstances, assumée par les membres du personnel enseignant.

17.5.2.2 La durée de la nomination d'un professeur auxiliaire ne doit pas dépasser 36 mois, mais il n'y a pas de restriction quant au nombre de renominations.

17.5.3 Consultation En matière d'engagement ou de réengagement des professeurs à la leçon ou des professeurs auxiliaires, la décision est prise par l'employeur après consultation du département intéressé et de son directeur. Les modalités régissant une telle consultation sont établies par l'assemblée départementale.

17.5.1 Sessional lecturers

*17.5.1.1 Any qualified person may be appointed as a sessional lecturer, for the purpose of teaching, or participating substantially in the teaching of, particular courses which are not staffed by members.

*17.5.1.2 The term of appointment of a sessional lecturer shall not exceed 8 months but there shall be no limit on the number of reappointments.

17.5.2 Adjunct professors

*17.5.2.1 A scholar, an artist or a professional may be appointed as an adjunct professor in a University of Ottawa academic unit, for the purpose of performing a specific and valuable academic function -- such as supervising internships, research or theses, or conducting seminars, workshops or special classes -- which is not in the circumstances performed by members of the academic staff.

*17.5.2.2 The term of appointment of an adjunct professor shall not exceed 36 months but there shall be no limit on the number of reappointments.

*17.5.3 Consultation In the matter of appointment or reappointment of sessional lecturers or adjunct professors, the decision is made by the employer after consultation with the department concerned and its chair. The procedures governing such consultation shall be established by the department assembly.

## Section 17.6
## Mutation et détachement – Transfer and secondment

17.6.1 Mutation A moins d'indication contraire dans la présente convention, un professeur syndiqué peut être muté à n'importe quel poste à l'Université d'Ottawa,

*17.6.1 Transfer Unless otherwise provided for in this agreement, a faculty member may be transferred to any position at the University of Ottawa, subject to the following

sous réserve des dispositions suivantes.

(a) Le membre et l'employeur doivent se mettre d'accord par écrit sur la mutation et les conditions s'y rattachant.

(b) Lorsque la personne mutée demeure, une fois dans son nouveau poste, membre de l'unité de négociation, la mutation ne doit en aucune façon nuire à son rang, son type d'engagement ainsi que ses divers droits, privilèges et avantages aux termes de la présente convention.

(c) Lorsque l'entente mentionnée à (a) comporte des dispositions particulières, l'employeur doit en remettre une copie à l'Association.

17.6.2 Mutation à un poste vacant

17.6.2.1 Aux fins de la présente sous-section, un *poste vacant* est un poste annoncé conformément à 17.1.2.1.

17.6.2.2 Tout professeur syndiqué peut demander d'être muté à un poste vacant de professeur pour lequel il est qualifié. Dans un tel cas, le poste vacant est offert audit membre lorsque ses compétences sont équivalentes ou supérieures à celles du(des) meilleur(s) candidat(s), compte tenu de toutes les exigences de l'employeur pour le poste.

17.6.2.3 Les dispositions de 17.6.1(a) et (c) s'appliquent à toute mutation d'un professeur syndiqué à un poste vacant. Nonobstant 17.6.1(b), la mutation d'un membre à un poste vacant peut influer sur son rang, sa rémunération ou sa permanence -- et se fait sous réserve d'une entente entre le membre et l'employeur concernant l'effet de la mutation sur le rang, la rémunération ou la permanence du membre, s'il en est.

17.6.3 Détachement

17.6.3.1 Aux fins de la présente section, le *détachement* signifie la nomination d'un membre à un poste à l'Université d'Ottawa, avec le droit pour le membre de réintégrer le poste qu'il occupait avant sa nomination. Sans limiter la généralité de ce qui précède, le détachement englobe la nomination de membres à des postes d'administrateur universitaire comme le poste de doyen.

17.6.3.2 Un membre peut être détaché à n'importe quel poste à l'Université d'Ottawa, sous réserve des dispositions suivantes.

(a) Le membre et l'employeur doivent se mettre d'accord par écrit sur le détachement et les conditions s'y rattachant.

provisions.

(a) The member and the employer must agree to the transfer, and the terms thereof, in writing.

(b) Where the transferee, in her new position, remains a member of the bargaining unit, the member's rank, type of appointment and various rights, privileges and benefits under this agreement shall not be detrimentally affected by this transfer.

(c) Where the agreement referred to in (a) above contains any special provisions, the employer shall provide the Association with a copy of the agreement.

17.6.2 Transfer to a vacant position

*17.6.2.1 For the purposes of this subsection, a *vacant position* is one which has been advertised pursuant to 17.1.2.1.

*17.6.2.2 Any faculty member may request to be transferred to a vacant academic staff position for which she is qualified. In such a case, the vacant position shall be offered to the member when her qualifications are equal to or better than those of the best applicant(s) having regard to all of the requirements of the employer with respect to such position.

*17.6.2.3 The provisions of 17.6.1(a) and (c) apply to any transfer of a faculty member to a vacant position. Notwithstanding 17.6.1(b), the transfer of a member to a vacant position may have an effect on the member's rank, compensation, or tenure, and is subject to the member and the employer agreeing to the effect of the transfer on the member's rank, compensation, or tenure if any.

17.6.3 Secondment

*17.6.3.1 For the purposes of this subsection, *secondment* means the appointment of a member to any position at the University of Ottawa which carries with it the right to return to the position she held immediately prior to the appointment. Without limiting the generality of the foregoing, secondment includes the appointment of members to academic administrator positions such as dean.

*17.6.3.2 A member may be seconded to any position at the University of Ottawa, subject to the following provisions.

(a) The member and the employer must agree to the secondment, and the terms thereof, in writing.

(b) Toute promotion ou permanence accordée à un ancien membre pendant son détachement à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation doit se faire conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention.

(c) Le membre conserve tous les droits et privilèges qu'il possédait au début de son détachement et, à moins que des dispositions à cet effet ne soient prévues aux termes de (a) ci-dessus, continue d'accumuler tous les droits et privilèges comme s'il était membre de l'unité de négociation pendant toute la durée de son détachement, sauf que:

(i) les années de détachement ne sont pas décomptées à des fins de congé universitaire, à moins que des dispositions à cet effet ne soient expressément prévues à (a);

(ii) s'il y a détachement à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, le membre détaché ne possède aucun des droits de vote ou de représentation réservés aux membres de l'unité de négociation.

(d) A la fin de son détachement, le membre peut retourner à son ancienne unité et a droit aux mêmes rang, rémunération, privilèges, droits et avantages, y compris les rajustements de l'échelle salariale et les augmentations pour le progrès dans le rang, auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas été détaché.

(e) A la fin de son détachement, le membre a droit à tout congé que lui accorde l'employeur pour avoir accepté d'être détaché.

(f) La rémunération d'un membre cesse d'inclure, dans les 5 ans suivant la fin du détachement, tout supplément administratif, ou l'équivalent, qui faisait partie de la rémunération du membre pendant son détachement. Nonobstant ce qui précède, une personne qui occupait un poste d'administrateur universitaire le ou avant le 1 février 1985 peut conserver les avantages applicables que lui accordait précédemment l'employeur.

17.6.3.3 Aucun membre régulier ne peut être déplacé de son poste ou se voir réduire ses droits, privilèges ou avantages à cause du retour d'un membre détaché à son ancienne unité.

17.6.3.4 Les dispositions de 17.6, à l'exception du 17.6.3.2 (c)(i), s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux exclus administratifs.

17.6.4 Administrateur universitaire qui devient membre de l'unité de négociation

17.6.4.1 Aux fins de la présente sous-section, le terme *administrateur universitaire* englobe tout

(b) The granting of promotions and tenure to a former member during secondment to a position outside the bargaining unit shall be in accordance with the provisions of this agreement regarding promotions and tenure.

(c) The member shall retain all rights and privileges held at the commencement of her secondment and shall, except as set out in writing pursuant to (a) above, continue to accumulate all rights and privileges as if she were a member of the bargaining unit throughout the duration of her secondment, except that:

(i) years of secondment shall not be credited for academic leave purposes unless expressly provided for in (a);

(ii) if the secondment is to a position outside the bargaining unit, the seconded member shall not have any voting or representational rights which are restricted to bargaining unit members.

(d) Upon the conclusion of her secondment, the member shall be entitled to return to her former unit, and shall be entitled to the same rank, remuneration, privileges, rights and benefits, including any scale adjustments and progress-through-the-ranks increases, to which she would have been entitled if she had not been seconded.

(e) Upon the conclusion of her secondment, the member shall be entitled to any leave granted to her by the employer for having accepted and fulfilled the secondment.

(f) A member's compensation shall, within 5 years following the conclusion of secondment, cease to include any administrative supplement -- or any equivalent thereof -- which was included in the member's compensation during secondment. Notwithstanding the foregoing, any person who was an academic administrator on or prior to 1 February 1985 may maintain any applicable benefits previously allowed her by the employer.

*17.6.3.3 No regular member shall be displaced from her position, nor have her rights, privileges or benefits reduced, as a result of the return of a seconded member to her former unit.

*17.6.3.4 The provisions of 17.6, with the exception of 17.6.3.2(c)(i), apply, *mutatis mutandis*, to administrative exclusions.

17.6.4 Academic administrator becoming a member of the bargaining unit

*17.6.4.1 For the purposes of this subsection, the term *academic administrator* shall include

non-membre qui, au moment de sa nomination à un poste administratif, reçoit de l'employeur le statut de professeur régulier avec un rang professoral. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, ledit terme inclut tout doyen dont la nomination précédente n'était pas à l'Université d'Ottawa.

any nonmember who, at the time when she is appointed to an administrative position, is given by the employer the status of regular professor with academic rank. Without limiting the generality of the foregoing, the term includes a dean whose previous appointment was not at the University of Ottawa.

17.6.4.2 Avant la nomination d'un non-membre à un poste d'administrateur universitaire, l'employeur obtient, du département correspondant à la discipline du candidat, des avis sur l'aptitude du candidat à une nomination régulière dans ledit département au terme de son mandat comme administrateur universitaire. Le département, et le CPEF de la faculté intéressée, doivent être consultés sur le rang éventuel à attribuer au candidat.

*17.6.4.2 Prior to the appointment of a nonmember as academic administrator, the employer shall obtain, from the department corresponding to the candidate's discipline, advice regarding the candidate's suitability for a regular appointment in that department at the end of her term as academic administrator. The department, and the FTPC of the faculty concerned, shall be consulted regarding the rank with which the candidate should be appointed.

17.6.4.3 Toute promotion ou permanence accordée à un administrateur universitaire pendant son mandat doit se faire conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention.

*17.6.4.3 The granting of academic promotions and tenure to an academic administrator during her term of office shall be in accordance with the provisions of this agreement regarding promotions and tenure.

17.6.4.4 A la fin de son mandat, l'administrateur universitaire:

*17.6.4.4 Upon the conclusion of her term of office, an academic administrator:

(a) peut devenir membre régulier du département correspondant à sa discipline, avec les attributions, droits et privilèges d'un tel membre;

(a) shall be entitled to become a regular member of the department corresponding to her discipline, with the duties, rights and privileges allowed to such a member;

(b) a droit au même rang professoral et au même statut en matière de permanence qu'il avait à la fin de son mandat comme administrateur universitaire;

(b) shall be entitled to the same professorial rank, and status in regard to tenure, that she enjoyed at the conclusion of her term of office as academic administrator;

(c) est admissible à tout congé que lui accorde l'employeur pour avoir accepté de remplir son mandat.

(c) shall be entitled to any leave granted to her by the employer for having accepted and fulfilled her term of office.

Dans les 5 années suivant la fin du mandat du membre comme administrateur universitaire, sa rémunération cesse d'inclure tout supplément administratif, ou l'équivalent, qu'il recevait en tant qu'administrateur universitaire. Nonobstant ce qui précède, une personne qui occupait un poste d'administrateur universitaire le ou avant le 1 février 1985 peut conserver les avantages applicables que lui accordait précédemment l'employeur.

Within 5 years following the conclusion of her service as academic administrator, the member's compensation shall cease to include any administrative supplement -- or any equivalent thereof -- which she was receiving while an academic administrator. Notwithstanding the foregoing, any person who was an academic administrator on or prior to 1 February 1985 may maintain any applicable benefits previously allowed her by the employer.

17.6.4.5 Aucun membre régulier ne peut être déplacé de son poste ou se voir réduire ses droits, privilèges ou avantages à cause de l'intégration d'un administrateur universitaire à un département correspondant à sa discipline.

*17.6.4.5 No regular member shall be displaced from her position, nor have her rights, privileges or benefits reduced, as a result of the integration of an academic administrator into the department corresponding to her discipline.

## Section 17.7
## Bibliothécaires – Librarians

17.7.1 Dotation d'un poste vacant

17.7.1 Filling a vacant position

*17.7.1.1 Lorsqu'un poste de bibliothécaire devient vacant, l'employeur ou son délégué décide s'il doit être comblé tel quel, ou transformé ou aboli. La décision de l'employeur doit être connue dans un délai raisonnable après que le poste soit devenu vacant. Pour les besoins de cette section, on entend par poste vacant un poste que l'employeur a décidé de combler conformément à la démarche décrite dans la présente section.

*17.7.1.2 Lorsque la transformation ou l'abolition d'un poste est envisagée, les dispositions prévues aux sections 31.4 et 31.5 s'appliquent.

*17.7.1.3 Lorsque l'employeur décide qu'un poste doit être comblé, les modalités suivantes s'appliquent:

(a) le poste doit être comblé sans délai indu ou déraisonnable;

(b) le bibliothécaire en chef, après consultation du responsable de l'unité administrative intéressée et du CPB, décide si le poste doit être comblé d'une façon régulière ou temporaire, étant entendu que sa décision doit être prise au plus tard 10 jours ouvrables après la consultation du CPB. S'il décide de combler le poste d'une façon temporaire, il consulte aussi le CPB sur les diverses possibilités décrites à 17.7.2.1 à ce sujet.

*17.7.1.4 Toutes les fois que, conformément aux dispositions de la présente convention, un poste vacant doit être annoncé, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) L'annonce d'un poste vacant doit toujours être faite au sein du réseau des bibliothèques de l'Université d'Ottawa. Le cas échéant, cette annonce est faite au moyen des tableaux d'affichage mentionnés à 31.1.2 et du bulletin de nouvelles du réseau, et peut être diffusée à l'interne par message électronique.

(b) Lorsque l'annonce d'un poste vacant doit être faite en dehors du réseau des bibliothèques de l'Université d'Ottawa, elle est faite à l'aide des moyens technologiques appropriés. Il peut s'agir, entre autres, de listes de distribution et de tableaux d'affichage électroniques, d'annonces imprimées ou électroniques dans les journaux, d'annonces imprimées ou électroniques diffusées dans les écoles de bibliothéconomie, les associations de bibliothèques et d'autres organismes connexes.

(c) L'annonce d'un poste vacant doit contenir les renseignements suivants:

(i) le titre et les qualifications exigées du poste;

(ii) l'unité administrative à laquelle le poste est affecté au sein du réseau des bibliothèques;

17.7.1.1 When a librarian position becomes vacant, the employer or its delegate shall decide whether to fill the position without modification, transform it, or abolish it. The employer shall make its decision known within a reasonable period of time after the position becomes vacant. For the purpose of this section, a vacant position refers to a position that the employer has decided to fill pursuant to the process described in this section.

17.7.1.2 When the transformation or abolition of a position is contemplated, the provisions set forth in sections 31.4 and 31.5 shall apply.

17.7.1.3 When the employer decides that a position is to be filled, the following provisions shall apply:

(a) the position shall be filled without undue or unreasonable delay;

(b) the University Librarian shall, after consulting the head of the relevant administrative unit and the LPC, decide whether the position is to be filled on a permanent or temporary basis, it being understood that this decision is to be taken within 10 working days following the consultation of the LPC. If she decides to fill the position temporarily, she shall also consult the LPC regarding the various ways of so doing, as described in subsection 17.7.2.1.

17.7.1.4 The following provisions apply whenever a vacant position is announced in accordance with the provisions of this agreement.

(a) Notice of a vacant position shall always be given within the Library Network of the University of Ottawa. Any such Library Network notice shall be published in the newsletter and posted on the bulletin boards mentioned in subsection 31.1.2, and may include internal electronic advertising.

(b) When a vacant position is to be advertised outside the Library Network of the University of Ottawa, this shall be done using whatever technological means are appropriate. This may include, but is not limited to, the following: electronic distribution lists and bulletin boards, print or electronic advertisements in newspapers, print or electronic notices in library schools, library associations, and related organizations.

(c) Any notice of a vacant position shall include the following information:

(i) the title and qualifications required for the position;

(ii) the administrative unit of the Library Network to which the position is attached;

(iii) une brève description des tâches;

(iv) un énoncé que le salaire est déterminé selon les qualifications;

(v) les exigences linguistiques particulières à ce poste, s'il en est;

(vi) la durée du concours;

(vii) le fait que le poste fait partie de l'unité de négociation;

(viii) tout autre renseignement pertinent.

*17.7.1.5 Préalablement à l'affichage, le bibliothécaire en chef informe le chef de l'unité administrative concerné ainsi que le CPB quant au contenu de l'affiche, dont les principaux éléments apparaissent à 17.7.1.4(c).

*17.7.1.6 Lorsque, conformément à la présente convention, le bibliothécaire en chef doit consulter un comité de sélection avant de combler un poste vacant, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Le comité doit être composé au moins des personnes suivantes:

(i) le bibliothécaire en chef ou son délégué, qui agit comme président et qui n'a pas droit de vote;

(ii) le responsable de l'unité administrative à laquelle le poste est affecté ou, dans le cas où ce responsable est le bibliothécaire en chef, toute autre personne désignée par lui;

(iii) un membre du CPB, choisi par celui-ci.

Le bibliothécaire en chef, après avoir consulté les autres membres du comité, peut inviter à siéger au comité 1 ou 2 autres personnes dont l'expérience serait utile.

(b) Les membres du comité de sélection ont accès à toute la documentation disponible concernant les candidats, et ils décident quels candidats devront être interviewés, étant entendu que le bibliothécaire en chef peut ajouter des candidats de son choix.

(c) Pour chacun des candidats devant être interviewés, le bibliothécaire en chef prépare un dossier à l'intention des membres du comité de sélection, ce dossier devant leur être remis au moins 3 jours ouvrables avant les entrevues.

(d) Le comité de sélection fait une recommandation écrite et motivée au

(iii) a brief description of tasks;

(iv) a statement that salary is determined according to qualifications;

(v) the language requirements of the position, if applicable;

(vi) the closing date for the competition;

(vii) the fact that the position is included in the bargaining unit;

(viii) any other relevant information.

17.7.1.5 Before posting the position, the University Librarian must inform the head of the administrative unit concerned, as well as the LPC, of the content of the posting, the main elements of which are described in 17.7.1.4(c).

17.7.1.6 The following provisions apply when the University Librarian, pursuant to the provisions of this agreement, is to consult a selection committee prior to filling a vacant position.

(a) The committee shall be composed at least of the following persons:

(i) the University Librarian or her delegate, who shall act as chair and shall not have the right to vote;

(ii) the head of the administrative unit to which the position is attached or, in the case where the head is the University Librarian, any other person designated by her;

(iii) a member of the LPC, chosen by it.

The University Librarian may, after consulting the other committee members, invite 1 or 2 other persons whose experience may be useful to join the committee.

(b) Selection committee members shall have access to all available documentation regarding the candidates, and they shall decide which candidates are to be interviewed, it being understood that the University Librarian may add candidates of her choosing.

(c) For each of the candidates to be interviewed, the University Librarian shall prepare a file for the selection committee members, to be given to them at least 3 working days before the interviews.

(d) The selection committee shall give to the University Librarian a written statement

bibliothécaire en chef et place les autres candidats par ordre de préférence, étant entendu que si aucun candidat n'est jugé apte à remplir le poste, la recommandation du comité doit en faire mention.

(e) Le bibliothécaire en chef donne toute la considération appropriée à la recommandation du comité de sélection, et décide, au plus tard 10 jours ouvrables après la réception de cette recommandation, quel candidat il recommande au Comité d'administration ou à son délégué d'engager. Dans le cas où la recommandation du bibliothécaire en chef diffère de la recommandation du comité de sélection, le bibliothécaire en chef en informe le comité de sélection et il transmet la recommandation de celui-ci au Comité d'administration ou à son délégué.

(f) Lorsque l'engagement d'une personne est décidé par le Comité d'administration ou son délégué, les membres du comité de sélection sont promptement informés de la décision, de même que les candidats au poste; et la dotation du poste à pourvoir doit être complétée dans les meilleurs délais.

*17.7.1.7 La personne choisie pour combler un poste vacant, quel que soit le mode de dotation du poste qui fut appliqué, est informée par écrit des conditions de travail qui lui sont offertes: description des tâches correspondant au poste offert, durée de l'engagement, rang, salaire, nombre d'années d'expérience professionnelle reconnue, et conditions particulières s'il y a lieu (ex.: connaissance de la seconde langue officielle, date d'éligibilité à l'engagement continu). Si la personne choisie n'est pas un bibliothécaire qui était déjà au service de l'employeur, elle reçoit en même temps un exemplaire de la présente convention.

*17.7.1.8 Lorsqu'un poste vacant est comblé, peu importe le mode de dotation appliqué, le nom de la personne choisie est annoncé à l'aide des moyens technologiques appropriés.

*17.7.1.9 Un bibliothécaire syndiqué, qui a postulé un poste vacant et qui ne l'a pas obtenu, peut faire un grief contre la décision de l'employeur pourvu qu'il soumette son grief dans les 10 jours ouvrables suivant l'annonce faite conformément à 17.7.1.5(f).

17.7.2 Dotation temporaire

*17.7.2.1 Un poste doté d'une façon temporaire donne lieu:

(a) soit à une *nomination intérimaire*, auquel cas les dispositions prévues à 17.7.2.2 s'appliquent;

(b) soit à l'engagement d'un *bibliothécaire remplaçant*, auquel cas les dispositions prévues à 17.7.2.3 s'appliquent;

of its recommendation and its reasons therefor, and shall place the other candidates in order of preference, it being understood that if no candidate is deemed capable of filling the position, the committee's recommendation shall so state.

(e) The University Librarian shall give proper consideration to the recommendation of the selection committee, and shall decide, no later than 10 working days after receiving this recommendation, which candidate's appointment to recommend to the Administrative Committee or its delegate. In the event that the University Librarian's recommendation differs from that of the selection committee, the University Librarian shall inform the selection committee and forward its recommendation to the Administrative Committee or its delegate.

(f) When the Administrative Committee or its delegate decides to appoint a person, the selection committee members and the candidates for the position shall be promptly informed of the decision, and the procedure for filling the position shall be completed as soon as possible.

17.7.1.7 Regardless of the method used to fill the position, the person chosen shall be informed in writing of the terms of employment offered: the job description for the offered position, duration of the appointment, rank, salary, number of recognized years of professional experience and any applicable specific conditions (ex.: knowledge of the second official language, date of eligibility for a continuing appointment). If the person chosen is not a librarian already working for the employer, she shall, at the same time, receive a copy of this agreement.

17.7.1.8 When a vacant position is filled, regardless of the method used to fill it, the name of the person chosen shall be announced using whatever technological means are appropriate.

17.7.1.9 A librarian member who applied for a vacant position and did not obtain it may file a grievance regarding the employer's decision, provided she submits the grievance within 10 working days following the notice given in accordance with 17.7.1.5(f).

17.7.2 Temporary staffing

17.7.2.1 A position filled on a temporary basis is filled by means of:

(a) an *interim appointment*, in which case the provisions of 17.7.2.2 shall apply; or

(b) the appointment of a *replacement librarian*, in which case the provisions of 17.7.2.3 shall apply;

(c) soit à l'engagement d'un *bibliothécaire invité*, auquel cas les dispositions prévues à 17.7.2.4 s'appliquent ;

(d) soit à l'engagement d'un *bibliothécaire à temps partiel*, auquel cas les dispositions prévues à 17.7.2.5 s'appliquent.

*17.7.2.2 Nomination intérimaire Lorsque le bibliothécaire en chef décide de combler un poste d'une façon temporaire en procédant à une nomination intérimaire, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Cette nomination consiste à assigner au poste vacant un bibliothécaire déjà au service de l'employeur.

(b) Cette nomination ne peut pas être pour une durée moindre que 20 jours ouvrables, et elle ne peut dépasser 12 mois.

(c) Un bibliothécaire peut refuser une nomination intérimaire qui lui est offerte sans que cela puisse être pris en considération dans une décision ou évaluation ultérieure.

(d) Le bibliothécaire en chef peut proposer, sans autre formalité, une nomination intérimaire à tout bibliothécaire syndiqué qu'il juge apte à remplir un poste, pourvu que cette nomination soit faite pour une période de 3 mois au plus et qu'elle ne soit pas renouvelable sans que les modalités prévues à (e) ci-dessous s'appliquent.

(e) Lorsque le bibliothécaire en chef prévoit qu'une nomination intérimaire dépassera 3 mois:

(i) il doit annoncer le poste à l'intérieur selon les modalités prévues à 17.7.1.4(a) et (c) et à 17.7.1.5;

(f) Le bibliothécaire en chef doit informer par écrit le bibliothécaire bénéficiant d'une nomination intérimaire de la durée de sa nomination, de sa charge de travail modifiée et, s'il y a lieu, des modifications apportées à sa rémunération.

(g) Lorsqu'un bibliothécaire, nommé intérimaire dans un poste, continue à remplir une partie des tâches du poste qu'il occupe normalement, son salaire est augmenté en conséquence.

(h) Lorsqu'un bibliothécaire est nommé intérimaire et, si le bibliothécaire continue à remplir une partie des tâches du poste qu'il occupe normalement, son salaire est augmenté de 1 PDR, ces augmentations étant en vigueur pour la durée de la nomination intérimaire, alors que le membre s'acquitte des tâches additionnelles.

(c) the appointment of a *visiting librarian*, in which case the provisions of 17.7.2.4 shall apply; or

(d) the appointment of a part-time librarian, in which case the provisions of 17.7.2.5 shall apply.

17.7.2.2 Interim Appointment When the University Librarian decides to fill a position on a temporary basis by means of an interim appointment, the following provisions shall apply.

(a) A librarian already employed by the University shall be appointed to the position.

(b) The length of the appointment shall not be less than 20 working days and not more than 12 months.

(c) A librarian may refuse an interim appointment offered to her without having this refusal taken into consideration in subsequent decisions or evaluations.

(d) The University Librarian may, without further formalities, propose an interim appointment to any librarian member whom she deems capable of filling a position, provided the maximum length of the appointment is 3 months and the appointment is not renewable without applying the provisions in (e) below.

(e) When the University Librarian anticipates that an interim appointment will exceed 3 months:

(i) she shall announce the position within the Library Network in accordance with the provisions set forth in 17.7.1.4(a) and (c) and in 17.7.1.5;

(f) A member receiving an interim appointment shall be informed by the University Librarian, in writing, of the length of the appointment, the modified workload, and, if applicable, changes in her remuneration.

(g) Where a librarian who has received an interim appointment continues to perform some of the duties of her usual position, her salary shall be increased accordingly.

(h) Where a librarian receives an interim appointment and, if the librarian continues to perform some of the duties of her usual position, her salary shall be increased by 1 PTR, such increases being in effect for the duration of the interim appointment, while the member has the additional duties. Where

Lorsque 18.2.4.3 s'applique l'augmentation vient s'ajouter au traitement prévu à 18.2.4.3.

(i) Un bibliothécaire bénéficiant d'une nomination intérimaire continue d'être membre de l'unité de négociation, à moins d'en être exclu conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente convention.

*17.7.2.3 Bibliothécaire remplaçant Un poste peut être doté temporairement par l'engagement d'un bibliothécaire remplaçant lorsqu'il s'agit de remplacer un bibliothécaire en congé ou assigné à d'autres tâches, ou de combler temporairement un poste régulier, ou pour toute autre raison convenue par les parties, étant entendu qu'un poste régulier ne sera pas comblé par des bibliothécaires remplaçants pendant plus de 6 mois. Le cas échéant, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Le poste vacant sujet à un engagement de cette nature doit être annoncé selon les modalités prévues à 17.7.1.4.

(b) Le bibliothécaire en chef doit consulter le CPB à propos des candidatures avant de procéder à un engagement. Cette consultation se fait, *mutatis mutandis*, conformément aux dispositions prévues à 17.7.1.6(b), (c) et (d).

(c) L'engagement d'un bibliothécaire remplaçant est fait pour une période d'au moins 3 mois et d'au plus 12 mois.

(d) L'engagement à titre de remplaçant ne peut être renouvelé plus d'une fois; sans égard à la durée de l'engagement initial, un renouvellement est pour une période d'au moins 3 mois et d'au plus 12 mois.

(e) Le bibliothécaire remplaçant est membre de l'unité de négociation, à moins d'en être exclu conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente convention.

(f) Un bibliothécaire remplaçant qui postule un engagement préliminaire ne bénéficie d'aucun droit préférentiel par rapport aux autres postulants. Si un engagement régulier lui est offert, l'expérience acquise comme bibliothécaire remplaçant lui est reconnue comme expérience professionnelle; et celle qu'il aurait ainsi acquise au cours des 12 mois précédant immédiatement un engagement préliminaire sera considérée comme faisant partie de la tranche de son engagement préliminaire qui dépasse 12 mois.

*17.7.2.4 Bibliothécaire invité L'employeur peut engager un bibliothécaire invité pour exécuter un projet spécial requérant des qualifications particulières telles qu'il ne peut être assumé par les bibliothécaires membres de l'unité de négociation, ou pour

18.2.4.3 applies, the amount herein shall be in addition to the stipend under 18.2.4.3.

(i) A librarian holding an interim appointment remains a member of the bargaining unit, unless she is excluded in accordance with the provisions of article 3 of this agreement.

17.7.2.3 Replacement librarian A position may be filled on a temporary basis by a replacement librarian when a librarian on leave or assigned to other duties must be replaced, or when a regular position must be filled temporarily, or for any other reason agreed to by the parties, it being understood that a regular position shall not be filled by replacement librarians for more than 6 months. In such an event, the following provisions shall apply.

(a) Notice of a vacant position subject to such an appointment shall be given in accordance with the provisions of 17.7.1.4.

(b) The University Librarian shall consult the LPC regarding the candidates before making an appointment. This consultation shall be done, *mutatis mutandis*, in accordance with the provisions of 17.7.1.6(b), (c) and (d).

(c) The appointment of a replacement librarian shall be for a period of not less than 3 and not more than 12 months.

(d) The appointment of a replacement librarian may not be renewed more than once; regardless of the length of the initial appointment, a renewal shall be for a period of not less than 3 and not more than 12 months.

(e) A replacement librarian shall be a member of the bargaining unit, unless excluded pursuant to the provisions of article 3 of this agreement.

(f) A replacement librarian who applies for a preliminary appointment shall not have any preferential rights with respect to other applicants. If she is offered a regular position, the experience acquired as a replacement librarian shall be recognized as professional experience, and the experience thus acquired during the 12 months immediately preceding the preliminary appointment shall be deemed to be included in the portion of the preliminary appointment which exceeds 12 months.

17.7.2.4 Visiting librarian The employer may appoint a visiting librarian to carry out a special project requiring specific qualifications which are such that it cannot be taken on by librarian members of the bargaining unit, or in order to implement

donner suite à des échanges de personnel avec d'autres universités ou organismes. Le cas échéant, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Un engagement à ce titre ne peut pas dépasser 12 mois.

(b) Le bibliothécaire en chef ne peut procéder à l'engagement d'un bibliothécaire invité sans avoir consulté le responsable de l'unité administrative intéressée et le CPB au préalable, et avoir donné toute la considération voulue à leurs recommandations.

(c) Un bibliothécaire invité n'est pas membre de l'unité de négociation.

17.7.2.5 Bibliothécaire à temps partiel

*17.7.2.5.1 Toute personne qualifiée peut être engagée comme bibliothécaire à temps partiel afin de combler un besoin temporaire de services accrus de bibliothécaire.

*17.7.2.5.2 Pendant chaque période de 12 mois commençant avec le premier contrat dans l'année universitaire, la durée totale d'emploi de tout bibliothécaire à temps partiel ne peut pas dépasser 4 mois par tranche de 6 mois. Il n'y a aucune limite quant au nombre de réengagements.

*17.7.2.5.3 Le salaire des bibliothécaires à temps partiel est établi en fonction des responsabilités pour lesquelles la personne est engagée. Nonobstant le 17.7.3.5, ces personnes seront normalement embauchées au rang de bibliothécaire II. Si le genre de travail pour lequel une personne est embauchée nécessite un salaire plus élevé, le bibliothécaire en chef consultera le CPB avant d'établir le rang.

*17.7.2.5.4 La proportion de bibliothécaires à temps partiel ne doit jamais dépasser 10 % de l'effectif des bibliothécaires à temps complet qui ont des postes réguliers.

*17.7.2.5.5 L'avis du besoin d'un bibliothécaire à temps partiel est diffusé à l'extérieur du réseau de bibliothèques de l'Université d'Ottawa en utilisant les moyens techniques appropriés en l'occurrence. Cette annonce externe se fait en même temps que l'annonce électronique interne.

17.7.3 Dotation régulière

*17.7.3.1 Un poste doté d'une façon régulière donne lieu:

(a) soit à une *mutation*, auquel cas les dispositions prévues à 17.7.3.2 s'appliquent;

(b) soit à un *engagement préliminaire*, auquel cas les dispositions prévues à 17.7.3.3 s'appliquent.

personnel exchanges with other universities or organizations. In such an event, the following provisions shall apply.

(a) The length of such an appointment may not exceed 12 months.

(b) The University Librarian may not appoint a visiting librarian without consulting in advance the head of the relevant administrative unit and the LPC and giving proper consideration to their recommendations.

(c) A visiting librarian shall not be a member of the bargaining unit.

17.7.2.5 Part-time librarian

17.7.2.5.1 Any qualified person may be appointed as a part-time librarian for the purpose of meeting a temporary need for increased librarian services.

17.7.2.5.2 For each 12-month period, beginning with the first contract in that academic year, the total period of employment for each part-time librarian shall not exceed 4 months within each 6-month period. There shall be no limits on the number of reappointments.

17.7.2.5.3 The salary for part-time librarians will be established according to the responsibilities for which she will have been hired. Notwithstanding 17.7.3.5, these individuals will normally be hired at the rank of librarian II. Should the type of work for which the person will be hired require a higher salary, the University Librarian will consult the LPC before establishing the rank.

17.7.2.5.4 The proportion of part-time librarians shall not be more than 10% of the complement of full-time librarians holding a regular position at any one time.

17.7.2.5.5 Notice of a requirement for a part-time librarian will be advertised outside the Library Network of the University of Ottawa. This shall be done using whatever technological means is appropriate. Any such notice will be posted concurrently with the internal electronic notice.

17.7.3 Regular staffing

17.7.3.1 A position is filled on a regular basis by means of either:

(a) a *transfer*, in which case the provisions of 17.7.3.2 shall apply; or

(b) a *preliminary appointment*, in which case the provisions of 17.7.3.3 shall apply.

*17.7.3.2 Lorsque le bibliothécaire en chef a décidé de combler un poste d'une façon régulière, il doit d'abord afficher le poste à l'intérieur du réseau des bibliothèques pendant au moins 10 jours ouvrables afin de donner l'occasion aux bibliothécaires syndiqués qui le désireraient de postuler le poste.

(a) Cette annonce interne du poste à combler se fait conformément aux dispositions de 17.7.1.4(a) et (c).

(b) Si au moins un bibliothécaire syndiqué, et bénéficiant déjà d'un engagement continu, pose sa candidature, le processus de sélection décrit à 17.7.1.5 est suivi.

(c) Un candidat est choisi en fonction de sa compétence et de son potentiel, et il doit posséder les qualifications nécessaires pour satisfaire à toutes les exigences du poste -- y compris les exigences linguistiques particulières à ce poste, s'il en est -- étant entendu qu'à qualification égale, c'est la durée de temps au service de l'employeur en tant que bibliothécaire qui prévaudra dans le choix du candidat.

(d) Si un bibliothécaire syndiqué bénéficiant déjà d'un engagement continu est choisi, il obtient le poste par voie de mutation. La mutation ne change rien à son rang et son salaire à moins qu'une prime administrative est accordée aux termes de 18.2.4.3.

(e) Le rendement du bibliothécaire muté à un poste vacant est évalué, selon les modalités prévues à 23.5.2 pour l'évaluation du rendement, au moins 6 mois et au plus tard 12 mois après avoir été muté. Si, suite à cette évaluation, le bibliothécaire en chef estime -- après consultation du CPB concernant le rendement du membre -- que le bibliothécaire muté ne satisfait pas aux exigences du poste, il peut le muter de nouveau dans un poste vacant dont les qualifications exigées correspondent à celles du poste que le bibliothécaire occupait avant d'avoir été muté, étant entendu que ce dernier bénéficie d'une préférence pour tout poste vacant pour lequel les qualifications exigées sont équivalentes à celles de son ancien poste.

*17.7.3.3 Si, suite à l'application des dispositions prévues à 17.7.3.2, aucun bibliothécaire syndiqué, et bénéficiant déjà d'un engagement continu, fait acte de candidature ou satisfait aux exigences d'un poste vacant, le bibliothécaire en chef peut le combler par la voie d'un engagement préliminaire. Le cas échéant:

(a) le poste en question est annoncé à l'extérieur du réseau des bibliothèques, conformément aux dispositions de 17.7.1.4(b) et (c);

(b) le processus de sélection décrit à 17.7.1.5 est suivi;

17.7.3.2 When the University Librarian decides to fill a position on a regular basis, she shall first announce the position within the Library Network for at least 10 working days to give interested librarian members an opportunity to apply for the position.

(a) This internal posting of the position to be filled shall be done in accordance with the provisions of 17.7.1.4(a) and (c).

(b) If at least one librarian member with a continuing appointment applies for the position, the selection process described in 17.7.1.5 shall be carried out.

(c) Applicants shall be chosen on the basis of their competence and potential; they must also have the necessary qualifications to meet all the requirements of the position -- including the particular language requirements of the position, where applicable -- it being understood that, if applicants' qualifications are equal, the length of service with the employer shall be the determining factor in selecting an applicant.

(d) If a librarian member with a continuing appointment is chosen, she shall accede to the position by way of transfer. Her rank and salary shall be unaffected by this transfer unless an administrative stipend is granted pursuant to 18.2.4.3.

(e) The performance of a librarian who has been transferred to a vacant position shall be evaluated, according to the procedures of 23.5.2 for performance appraisal, at least 6 and no later than 12 months after having been transferred. If, following that evaluation, the University Librarian feels, after consulting the LPC about the member's performance, that the transferred librarian does not fulfill the requirements of the position, she may transfer her to a vacant position for which the required qualifications correspond to that of the position the librarian held before being transferred, it being understood that the librarian shall be given preference for any vacated position for which the required qualifications are equivalent to that of her previous position.

17.7.3.3 If, following the application of the provisions of 17.7.3.2, no librarian member with a continuing appointment applies for the position or fulfills the requirements of the vacant position, the University Librarian may fill said position by means of a preliminary appointment. In such an event:

(a) the position shall be advertised outside the Library Network, in accordance with the provisions of 17.7.1.4(b) and (c);

(b) the selection process described in 17.7.1.5 shall be carried out;

(c) le candidat choisi se voit offrir un engagement préliminaire dont les caractéristiques sont décrites à 17.7.3.4;

(d) un rang approprié selon 17.7.3.5 est offert au candidat choisi.

*17.7.3.4 L'*engagement préliminaire* est celui qui est offert à une personne qui n'est pas déjà membre de l'unité de négociation avec nomination continue et qui est choisie, suite à l'application des dispositions de 17.7.3.3, pour combler régulièrement un poste. L'engagement préliminaire:

(a) est, sous réserve des dispositions prévues à 18.1.2.2 et 18.1.2.3, d'une durée de 2 ans si le candidat possède moins de 2 années d'expérience professionnelle, ou de 1 an si le candidat possède 2 années ou plus d'expérience professionnelle, étant entendu que sa durée peut être étendue à 18 mois dans les circonstances décrites à 18.1.2.2(d);

(b) conduit à terme à un engagement continu lorsque les conditions prévues à 18.1.2.1 sont remplies.

17.7.3.5 Pour déterminer le rang d'un bibliothécaire nouvellement embauché, il faut soigneusement tenir compte (i) des années d'expérience, (ii) des activités savantes, (iii) du service à la communauté professionnelle ou universitaire, et des fonctions administratives. Le rang doit correspondre aux critères de promotion définis à 18.2. De plus, il est entendu que si les années d'expérience du nouveau bibliothécaire ne respectent pas ces critères, une expérience moindre peut suffire si elle est tout particulièrement pertinente pour le poste.

*17.7.4 Les dispositions de 17.6.3 et 17.6.4 s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux bibliothécaires syndiqués.

## Section 17.8
## Professeurs de langue – Language teachers

17.8.1 Dispositions générales

*17.8.1.1 Excepté dans les cas expressément prévus à la présente section, les dispositions de l'article 17 s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux professeurs de langue.

*17.8.1.2 Un professeur de langue bénéficie:

(a) soit d'un engagement régulier, auquel cas les dispositions de 17.8.2 s'appliquent;

(c) the successful applicant shall be offered a preliminary appointment, as described in 17.7.3.4;

(d) the successful candidate shall be offered an appropriate rank, as set out in 17.7.3.5.

17.7.3.4 A *preliminary appointment* is one that is offered to a person who is not already a member of the bargaining unit with a continuing appointment, who is chosen, following application of the provisions in 17.7.3.3, for the regular staffing of a position. The preliminary appointment:

(a) shall, subject to the provisions of 18.1.2.2 and 18.1.2.3, be for a term of 2 years if the applicant has less than 2 years of professional experience, or for 1 year if the applicant has at least 2 years of professional experience, it being understood that the appointment's duration may be extended to 18 months under the circumstances described in 18.1.2.2(d);

(b) shall, at term, lead to a continuing appointment when the conditions set forth in 18.1.2.1 are met.

*17.7.3.5 In determining the rank of a newly hired librarian who becomes a member of the bargaining unit, due consideration shall be given to (i) years of experience, (ii) scholarly activities, (iii) professional/academic service, administrative duties, and the rank shall be consistent with the criteria for promotion, as defined in 18.2. Moreover, it is understood that, if the new librarian's years of experience do not meet these criteria, less experience may suffice in cases where said experience is particularly relevant to the position.

17.7.4 The provisions of 17.6.3 and 17.6.4 apply to librarian members, *mutatis mutandis*.

17.8.1 General provisions

17.8.1.1 Except for those cases expressly specified in this section, the provisions of article 17 shall apply, *mutatis mutandis*, to language teachers.

17.8.1.2 A language teacher shall hold:

(a) either a regular appointment, in which case the provisions of 17.8.2 shall apply;

(b) soit d'un engagement à titre de remplaçant, auquel cas les dispositions de 17.8.3 s'appliquent.

*17.8.1.3 Les dispositions générales applicables en vertu de la section 17.1 au personnel enseignant s'appliquent aussi, *mutatis mutandis*, aux professeurs de langue, sous réserve que la clause 17.1.2.1 est remplacée par celle-ci:

"Préalablement à l'engagement d'un professeur de langue régulier ou remplaçant, l'employeur annonce le poste dans des journaux ou des publications professionnelles pertinentes."

17.8.2 Engagements réguliers

*17.8.2.1 Il y a 2 sortes d'engagement régulier: *l'engagement régulier à durée limitée*, et *l'engagement permanent*. L'engagement régulier à durée limitée est celui qui ouvre l'accès à la permanence, sous réserve des dispositions prévues à la présente sous-section et à la section 18.3.

17.8.2.2 Toute personne nommée professeur de langue à l'Institut des langues secondes à une fin autre que celles énoncées aux sous-sections 17.8.3 ou 17.8.4, et à qui au moins 50 % de la rémunération à l'Université est versée par l'employeur, a un engagement régulier (à durée limitée ou permanente).

*17.8.2.3 Un professeur de langue ne peut pas bénéficier d'un engagement régulier à durée limitée pendant plus de 6 ans. L'engagement initial d'un professeur régulier sera pour une période se terminant 24 mois suivant le 1 juillet de l'année civile au cours de laquelle l'engagement est fait; et cet engagement initial est considéré comme ayant été fait pour 2 ans. La durée du deuxième engagement, s'il y a lieu, est de 2 ans. Tout nouvel engagement au-delà des 2 premiers a une durée de 1 année.

*17.8.2.4 Les dispositions prévues aux sous-sections 17.3.2 et 17.3.3, concernant les critères et le renouvellement de l'engagement régulier d'un membre du personnel enseignant, s'appliquent aussi, *mutatis mutandis*, aux professeurs de langue syndiqués ne bénéficiant pas encore de la permanence.

*17.8.3 Engagement à titre de remplaçant Les dispositions prévues à 17.2.1 concernant l'engagement d'un professeur remplaçant s'appliquent aussi, *mutatis mutandis*, à l'engagement d'un professeur de langue remplaçant.

17.8.4 Professeurs de langue à la leçon

17.8.4.1 Toute personne qualifiée peut être engagée à titre de professeur à la leçon à

(b) or a replacement appointment, in which case the provisions of 17.8.3 shall apply.

17.8.1.3 The general provisions which apply by virtue of section 17.1 to academic staff shall also apply, *mutatis mutandis*, to language teachers, except that clause 17.1.2.1 shall be replaced by the following:

"Prior to the appointment of a regular or replacement language teacher, the employer shall advertise the position in relevant professional journals or newspapers."

17.8.2 Regular appointments

17.8.2.1 There are 2 types of regular appointment: *limited-term regular appointments* and *tenured appointments*. A limited-term regular appointment is one which gives access to tenure, subject to the provisions of this subsection and those of section 18.3.

*17.8.2.2 Any person appointed as a language teacher at the Second Language Institute for a purpose other than those set out in subsections 17.8.3 or 17.8.4, and to whom at least 50% of the salary at the University is paid by the employer, shall hold a regular appointment (limited-term or permanent).

17.8.2.3 A language teacher may not hold a limited-term regular appointment for more than 6 years. The initial appointment of a regular teacher shall be for a period ending 24 months following 1 July of the calendar year during which the appointment is made; this initial appointment shall be considered to have been a two-year appointment. The length of the second appointment, if applicable, shall be 2 years. Any further appointment beyond the 2 first appointments shall be for 1 year.

17.8.2.4 The provisions of subsections 17.3.2 and 17.3.3 regarding criteria for and the renewal of the regular appointment of an academic staff member shall also apply, *mutatis mutandis*, to non-tenured language teacher members.

17.8.3 Replacement appointments The provisions of 17.2.1 regarding the appointment of a replacement professor shall also apply, *mutatis mutandis*, to the appointment of a replacement language teacher.

17.8.4 Sessional language teachers

*17.8.4.1 Any qualified person may be appointed as a sessional lecturer in the Institute, for

l'Institut pour enseigner un ou plusieurs cours qui ne sont pas donnés par des professeurs de langue syndiqués dans le cadre de leur charge d'enseignement assignée. Elle porte le titre de *professeur de langue à la leçon* et ne fait pas partie de l'unité de négociation.

17.8.4.2 La durée de l'engagement d'un professeur de langue à la leçon n'excède pas 8 mois et il n'y a pas de restriction quant au nombre de réengagements permis.

17.8.4.3 Toute décision relative à l'engagement ou au réengagement des professeurs de langue à la leçon est prise par l'employeur après consultation de l'Institut et de son directeur. Les modalités régissant une telle consultation sont établies par le comité exécutif de l'Institut.

17.8.4.4 Pendant une année universitaire, la charge d'enseignement d'un professeur de langue à la leçon ne dépasse pas l'équivalent de 325 heures d'enseignement.

17.8.5 Affectation multiple des professeurs de langue syndiqués

Les dispositions de la section 17.4 s'appliquent, *mutatis mutandis*, à l'affectation multiple des professeurs de langue syndiqués.

17.8.6 Mutation et détachement

Les dispositions de la section 17.6 concernant la mutation ou le détachement des professeurs s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux professeurs de langue syndiqués.

## Section 17.9
## Conseillers – Counsellors

17.9.1 Dispositions générales

*17.9.1.1 Un conseiller syndiqué bénéficie:

(a) soit d'un engagement régulier, auquel cas les dispositions de 17.9.2 s'appliquent;

(b) soit d'un engagement à titre de remplaçant, auquel cas les dispositions de 17.9.3 s'appliquent.

*17.9.1.2 Les dispositions générales applicables en vertu de la section 17.1 au personnel enseignant s'appliquent aussi, *mutatis mutandis*, aux conseillers, sous réserve que la clause 17.1.2.1 est remplacée par celle-ci:

"Préalablement à l'engagement d'un conseiller régulier ou d'un conseiller remplaçant, l'employeur annonce le poste dans les journaux et les revues

the purpose of teaching one or more courses which are not staffed by language teacher members as part of their assigned teaching load. A person so appointed shall be referred to as a *sessional language teacher*. A sessional language teacher is not a member of the bargaining unit.

*17.8.4.2 The term of appointment of a sessional language teacher shall not exceed 8 months, and there shall be no limit on the number of reappointments.

*17.8.4.3 In the matter of appointment or reappointment of sessional language teachers, the decision is made by the employer after consultation with the Institute and its director. The procedures governing such consultation shall be established by the executive committee of the Institute.

*17.8.4.4 In any one academic year, a sessional language teacher shall not be given a teaching assignment equivalent to more than 325 hours of teaching.

*17.8.5 Cross-appointment of language teacher members

The provisions of section 17.4 shall apply, *mutatis mutandis*, to the cross-appointment of language teacher members.

*17.8.6 Transfer and secondment

The provisions of section 17.6 regarding the transfer or secondment of faculty members apply, *mutatis mutandis*, to language teacher members.

17.9.1 General provisions

17.9.1.1 A counsellor member shall hold:

(a) either a regular appointment, in which case the provisions of 17.9.2 shall apply;

(b) or a replacement appointment, in which case the provisions of 17.9.3 shall apply.

17.9.1.2 The general provisions which apply by virtue of section 17.1 to teaching personnel shall also apply, *mutatis mutandis*, to counsellors, except that clause 17.1.2.1 shall be replaced by the following:

"Prior to the appointment of a regular or a replacement counsellor, the employer shall advertise the position in newspapers and relevant

professionnelles pertinentes."

*17.9.1.3 Les dispositions de 17.4 et 17.6 s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux conseillers.

17.9.2 Engagements réguliers

*17.9.2.1 Il y a 2 sortes d'engagement régulier: *l'engagement régulier à durée limitée*, et *l'engagement permanent*. L'engagement régulier à durée limitée est celui qui ouvre l'accès à la permanence, sous réserve des dispositions prévues à la présente sous-section et à la section 18.5.

17.9.2.2 Un conseiller syndiqué peut bénéficier d'un engagement régulier à durée limitée pendant:

(a) 6 ans, dans le cas d'un membre qui détient un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe;

(b) 8 ans, dans le cas d'un membre qui ne détient pas un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe.

17.9.2.3 Le premier engagement régulier à durée limitée et tout réengagement d'un conseiller syndiqué doivent se conformer aux dispositions suivantes.

(a) Dans le cas d'un conseiller syndiqué détenant un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe, le premier engagement prend fin 24 mois après le 1 juillet de l'année civile pendant laquelle l'engagement a débuté, et ledit engagement est réputé être, aux fins de la présente convention, d'une période de 2 années universitaires. Un premier réengagement, s'il y en a, dure 2 années universitaires, et tout réengagement subséquent, s'il y en a, dure 1 année chacun.

(b) Dans le cas d'un conseiller qui ne détient pas un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe, le premier engagement prend fin 24 mois après le 1 juillet de l'année civile pendant laquelle l'engagement a débuté, et ledit engagement est réputé être, aux fins de la présente convention, d'une période de 2 années universitaires. Un premier réengagement, s'il y en a, dure 2 années universitaires, et le deuxième également. Tout réengagement subséquent, s'il y en a, dure 1 année universitaire.

Les dispositions de (b) ci-dessus s'appliquent à tout membre qui obtient un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe après avoir complété 4 années universitaires ou plus au service de l'employeur, comme si ledit membre ne détenait pas un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe.

professional journals."

17.9.1.3 The provisions of 17.4 and 17.6 apply, *mutatis mutandis*, to counsellors.

17.9.2 Regular appointments

17.9.2.1 There are 2 types of regular appointment: *limited-term regular appointments* and *tenured appointments*. A limited-term regular appointment is one which gives access to tenure, subject to the provisions of this subsection and those of section 18.5.

*17.9.2.2 A counsellor member may be appointed on a limited-term regular basis for not more than:

(a) in the case of a member who has a doctorate in psychology or a related discipline, 6 years;

(b) in the case of a member who does not have a doctorate in psychology or a related discipline, 8 years.

*17.9.2.3 The initial limited-term regular appointment and reappointments of a counsellor member shall comply with the following.

(a) For a counsellor member with a doctorate in psychology or a related discipline, the initial appointment shall be for a period ending 24 months after 1 July of the calendar year in which the appointment commences and such appointment shall be deemed, for the purposes of this agreement, to be for a period of 2 academic years. A first reappointment, if granted, shall be for 2 academic years. Subsequent reappointments, if granted, shall each be for 1 academic year.

(b) For a counsellor member who does not hold a doctorate in psychology or a related discipline, the initial appointment shall be for a period ending 24 months after 1 July of the calendar year in which the appointment commences and such appointment shall be deemed, for the purposes of this agreement, to be for a period of 2 academic years. A first reappointment, if granted, shall be for 2 academic years. A second reappointment if granted, shall be for 2 academic years. Subsequent reappointments, if granted, shall each be for 1 academic year.

The provisions of (b) above shall apply to a member who obtains a doctorate in psychology or a related discipline after completing 4 academic years of employment or more with the employer, as if such member were a member who did not have a doctorate in psychology or a related discipline.

*17.9.2.4 Les dispositions prévues aux sous-sections 17.3.2 et 17.3.3, concernant les critères et le renouvellement de l'engagement régulier d'un membre du personnel enseignant, s'appliquent aussi, *mutatis mutandi*s, aux conseillers syndiqués ne bénéficiant pas encore de la permanence.

*17.9.3 Engagements à titre de remplaçant Les dispositions prévues à 17.2.1 concernant l'engagement d'un professeur remplaçant s'appliquent aussi, *mutatis mutandis*, à l'engagement d'un conseiller remplaçant.

17.9.4 Engagements à temps partiel

17.9.4.1 Toute personne qualifiée peut être engagée à titre de conseiller à temps partiel au Service de counselling et de développement personnel à l'une ou plusieurs des fins suivantes:

(a) pour remplacer des membres réguliers qui sont absents temporairement en raison d'un congé universitaire ou d'un autre congé, d'un détachement, ou d'une affectation temporaire à un autre poste; ou

(b) pour effectuer un travail de recherche particulier; ou

(c) pour permettre au Service de répondre à une demande temporaire d'augmentation des services de counselling, résultant d'une demande temporairement accrue des clients du Service.

17.9.4.2 L'engagement d'un conseiller à temps partiel ne doit pas excéder 12 mois, et il n'y a pas de restriction quant au nombre de réengagements permis.

17.9.4.3 Pendant une année universitaire, la charge de travail d'un conseiller à temps partiel doit être équivalente à moins de 50 % de la charge de travail normale d'un conseiller ayant un engagement régulier à temps complet.

17.9.2.4 The provisions of subsections 17.3.2 and 17.3.3 regarding criteria for and the renewal of the regular appointment of an academic staff member shall also apply, *mutatis mutandis*, to non-tenured counsellor members.

17.9.3 Replacement appointments The provisions of 17.2.1 regarding the appointment of a replacement professor shall also apply, *mutatis mutandis*, to the appointment of a replacement counsellor.

17.9.4 Part-time appointments

*17.9.4.1 Any qualified person may be appointed as a part-time counsellor in the Counselling and Personal Development Service for one or more of the following purposes:

(a) to provide replacements for regular members who are temporarily absent by virtue of academic or other leave, secondment, or temporary assignment to a different position; or

(b) to carry out a specific research project; or

(c) to meet a temporary need for increased counselling services at the Counselling and Personal Development Service caused by a temporarily increased client demand for counselling services.

*17.9.4.2 The term of appointment of a part-time counsellor shall not exceed 12 months, and there shall be no limit on the number of reappointments.

*17.9.4.3 In any one academic year, a part-time counsellor shall not be given a workload which is equivalent to 50% or more of the annualized normal workload for an academic year for a counsellor with a regular full-time appointment.

## ARTICLE 18
## Engagements continus, permanence, et promotion pour bibliothécaires, professeurs de langue, conseillers – Continuing appointments, tenure, and promotion for librarians, language teachers, counsellors

### Section 18.1
### Bibliothécaires: Engagements continus – Librarians: Continuing appointments

18.1.1 Dispositions générales

*18.1.1.1 Le bibliothécaire qui a complété les conditions d'un engagement préliminaire, suite

18.1.1 General provisions

18.1.1.1 The librarian who has fulfilled the requirements of a preliminary appointment, in

à l'application des dispositions prévues à 18.1.2, se voit accorder un *engagement continu*.

*18.1.1.2 Un engagement continu est un engagement dont le terme n'est pas limité dans le temps, et qui ne peut être terminé que par la démission volontaire, le congédiement pour cause juste et suffisante conformément aux dispositions prévues à l'article 39, ou la mise à pied suite à l'application des dispositions prévues à la section 31.5.

18.1.2 Passage de l'engagement préliminaire à l'engagement continu

*18.1.2.1 Un engagement continu est accordé à un bibliothécaire syndiqué lorsque:

(a) son rendement, évalué conformément aux dispositions de la section 23.5, est satisfaisant;

(b) les conditions particulières de l'engagement préliminaire, s'il en est, sont remplies.

*18.1.2.2 Le rendement d'un bibliothécaire bénéficiant d'un engagement préliminaire est évalué 2 fois au cours de cet engagement, étant entendu que:

(a) la première évaluation doit avoir lieu durant la première moitié de l'engagement préliminaire, mais pas avant 4 ou 8 mois, selon que l'engagement est de 12 ou 24 mois;

(b) la deuxième évaluation doit avoir lieu au moins 3 mois avant la fin de l'engagement préliminaire de 24 mois et au moins 2 mois avant la fin d'un engagement préliminaire de 12 mois;

(c) les évaluations sont faites conformément aux modalités prévues à 23.5.2 pour l'évaluation annuelle du rendement;

(d) suite à ces 2 évaluations, le bibliothécaire en chef sollicite -- après les avoir informé des résultats des 2 évaluations précitées et des conditions particulières de l'engagement préliminaire du membre s'il en est -- la recommandation du superviseur immédiat et du CPB quant à l'opportunité:

(i) dans le cas de la première évaluation, de poursuivre ou non l'engagement préliminaire du membre;

(ii) dans le cas de la deuxième évaluation, d'accorder ou non un engagement continu au membre ou, dans le cas où l'engagement préliminaire n'aurait été que pour une durée de 12 mois conformément à 17.7.3.4(a), de prolonger cet engagement préliminaire de 6 mois avant de

accordance with the provisions in subsection 18.1.2, shall be granted a *continuing appointment*.

18.1.1.2 A continuing appointment is one whose term has no time limit and which may be terminated only by voluntary resignation, dismissal for just and sufficient cause in accordance with the provisions in article 39, or layoff following application of the provisions of section 31.5.

18.1.2 Transition from preliminary appointment to continuing appointment

18.1.2.1 A continuing appointment shall be granted to a librarian member when:

(a) her performance, evaluated in accordance with the provisions of section 23.5, is satisfactory;

(b) the specific conditions of the preliminary appointment, if any, are met.

18.1.2.2 The performance of a librarian holding a preliminary appointment shall be evaluated twice during that appointment, it being understood that:

(a) the first evaluation shall be carried out during the first half of the preliminary appointment, but not before 4 or 8 months, depending on whether the appointment is for 12 or 24 months;

(b) the second evaluation shall be carried out at least 3 months before the end of a preliminary appointment of 24 months, and at least 2 months before the end of a preliminary appointment of 12 months;

(c) the evaluations shall be carried out in accordance with the provisions of 23.5.2 for the annual evaluation of performance;

(d) following these 2 evaluations, the University Librarian shall solicit from the immediate supervisor and the LPC -- after informing them of the results of these evaluations and, if applicable, of the specific conditions of the member's preliminary appointment -- their recommendations as to the appropriateness:

(i) in the case of the first evaluation, of continuing or terminating the member's preliminary appointment;

(ii) in the case of the second evaluation, of granting or refusing a continuing appointment to the member or, where the preliminary appointment was for 12 months in accordance with 17.7.3.4(a), of extending the preliminary appointment by 6 months before making a final decision.

prendre une décision finale.

*18.1.2.3 La décision de poursuivre ou non l'engagement intérimaire du membre, suite à la première évaluation de son rendement, est prise par le bibliothécaire en chef. Celui-ci, pour la prendre, donne toute la considération voulue à la recommandation du CPB.

*18.1.2.4 La recommandation du CPB quant à l'octroi ou non d'un engagement continu au membre est transmise au Comité d'administration par le bibliothécaire en chef, qui y ajoute sa propre recommandation et tous les documents pertinents y compris les copies des évaluations du membre faites conformément à 18.1.2.2. Le membre peut contester, auprès du Comité d'administration, une recommandation négative du CPB ou du bibliothécaire en chef en soumettant une lettre de désaccord conformément à la section 13.3.

*18.1.2.5 La décision d'accorder ou non un engagement continu au membre, suite à la deuxième évaluation de son rendement au cours de son engagement préliminaire, est prise par le Comité d'administration, étant entendu que celui-ci:

(a) donne toute la considération voulue à la recommandation du CPB et à celle du bibliothécaire en chef;

(b) doit prendre sa décision, et en informer le membre par l'intermédiaire du bibliothécaire en chef, au plus tard:

(i) 22 mois après le début de l'engagement préliminaire d'un bibliothécaire possédant moins de 2 années d'expérience professionnelle pertinente antérieurement à son engagement intérimaire;

(ii) 11 mois après le début de l'engagement préliminaire d'un bibliothécaire possédant plus de 2 années d'expérience professionnelle pertinente antérieurement à son engagement intérimaire.

Lorsque, pour des raisons non attribuables aux actes du membre ou au déroulement du processus de désaccord prévu par la convention collective, l'employeur n'est pas en mesure de respecter les échéances précisées en (b), en ne tenant pas compte du nombre de jours pris pour le processus de désaccord, les parties peuvent s'entendre pour prolonger ces échéances, étant entendu, cependant, que le contrat du membre est prolongé de 20 jours ouvrables à l'expiration.

*18.1.2.6 A la fin du délai prévu à 18.1.2.5(b), le Comité d'administration peut, dans le cas d'un bibliothécaire possédant plus de 2 années d'expérience pertinente antérieurement à son engagement intérimaire, différer de 6 mois la décision de lui

18.1.2.3 The decision to continue or to terminate the member's temporary appointment following her first evaluation shall be taken by the University Librarian. In order to make the decision, she shall give proper consideration to the recommendation of the LPC.

18.1.2.4 The recommendation of the LPC to grant or to refuse a continuing appointment to a member shall be forwarded to the Administrative Committee by the University Librarian, who shall add to it her own recommendation and all relevant documentation, including copies of the evaluations of the member completed in accordance with 18.1.2.2. A negative recommendation by the LPC or by the University Librarian may be contested before the Administrative Committee by submitting a letter of disagreement in accordance with section 13.3.

18.1.2.5 The decision to grant or to refuse continuing appointment to a member, following the second evaluation of performance during a preliminary appointment, shall be made by the Administrative Committee, it being understood that it:

(a) shall give proper consideration to the recommendations of the LPC and the University Librarian;

(b) shall make its decision and inform the member of it through the University Librarian, at the latest:

(i) 22 months following the commencement of the preliminary appointment of a librarian with less than 2 years of relevant professional experience prior to the temporary appointment;

(ii) 11 months following the commencement of the preliminary appointment of a librarian with more than 2 years of relevant professional experience prior to the temporary appointment.

Where the employer, for reasons other than those attributable to the member's own actions or the running of the disagreement process provided by the collective agreement, is not able to meet the deadlines specified in (b), discounting the number of days taken up by the disagreement process, the parties may agree to extend such deadlines it being understood, however, that the member's contract shall be extended by 20 working days beyond its termination date.

18.1.2.6 At the end of the period specified in 18.1.2.5(b), the Administrative Committee may, in the case of a librarian with more than 2 years of relevant experience prior to her preliminary appointment, defer by 6 months its decision to grant or to refuse

octroyer ou non un engagement continu. Le cas échéant, il doit expliciter les motifs d'une telle décision.

*18.1.2.7 Si la décision d'octroyer ou non un engagement continu est différée conformément à 18.1.2.6, le processus d'évaluation et de consultation prévu ci-dessus est effectué encore une fois, dans des délais appropriés.

a continuing appointment. In such an event, the Committee must state the reasons for the delay.

18.1.2.7 If the decision to grant or to refuse a continuing appointment is deferred in accordance with 18.1.2.6, the aforementioned process of evaluation and consultation shall be carried out once more, in an appropriate time.

## Section 18.2
## Bibliothécaires: Promotion – Librarians: Promotion

*18.2.1 La méthode de classement comporte cinq niveaux : I, II, III, IV et V. On peut accéder aux différents niveaux par promotion à titre personnel, en fonction des critères décrits ci-dessous. Ces rangs ne sont nullement rattachés à des postes. Une promotion s'obtient dans le *volet administration* ou dans le *volet recherche*, selon le bibliothécaire syndiqué. Seules les promotions aux rangs IV et V comportent des volets distincts, comme il est question en 18.2.3 et 18.2.4 plus loin.

Le *volet administration* suppose que le bibliothécaire accomplit graduellement une importante quantité de tâches administratives en accédant à un poste administratif important (au sens de 20.5.2.2). Le *volet recherche* suppose que le bibliothécaire participe à des activités savantes et/ou à des activités de service à la communauté universitaire (au sens de 20.5.3 et 20.5.4 respectivement), et ce, de façon de plus en plus importante. Les deux volets reconnaissent les réalisations du bibliothécaire syndiqué sur le plan professionnel. Un bibliothécaire n'a pas à rester dans un volet ou dans l'autre tout au long de sa carrière.

18.2.2 Critères pour le rang I ou la promotion au rang II ou III

*18.2.2.1 Le rang de bibliothécaire I convient à un poste exigeant que son titulaire :

(a) détienne une maîtrise en bibliothéconomie (M.Bibl.) ou une formation et une expérience jugées équivalentes selon 23.5.3, et

(b) fournisse strictement des services professionnels.

*18.2.2.2 Un bibliothécaire I est promu au rang II lorsqu'il:

(a) remplit les conditions énumérées à 23.5.3.1;

(b) a complété, au moment où la promotion prendrait effet, au moins 1 année de service à l'Université d'Ottawa depuis son engagement continu;

18.2.1 The ranking system is composed of five ranks: I, II, III, IV, and V. These are available on the basis of personal promotion, and the specific criteria are given below. These ranks are not linked to any position. Promotion is achieved through the *administrative stream* or the *research stream*, depending on the librarian member. Only promotions to ranks IV and V involve distinct streams, as in 18.2.3 and 18.2.4 below.

The *administrative stream* assumes that the librarian gradually acquires a significant amount of administrative duties by attaining a major administrative position (as defined in 20.5.2.2) . The *research stream* assumes that the librarian participates in scholarly and/or academic service activities (as defined in 20.5.3 and 20.5.4 respectively) in an increasingly significant manner. Both streams recognize the professional accomplishments of the librarian member. There is no obligation for a librarian to remain in one stream or the other for the duration of her career.

18.2.2 Criteria for rank I or for promotion to rank II or III

18.2.2.1 The rank of librarian I is appropriate for a position which requires that its incumbent:

(a) have a master's degree in Library Science (MLS) or training and experience deemed equivalent in accordance with 23.5.3, and

(b) be assigned solely to professional activities.

18.2.2.2 A librarian I shall be promoted to rank II when she:

(a) meets the conditions stated in 23.5.3.1;

(b) will have completed, by the time the promotion is to take effect, at least 1 year of service at the University of Ottawa since receiving a continuing appointment;

(c) a fait preuve, suite aux évaluations de son rendement faites conformément aux dispositions prévues à 23.5.2, d'un rendement satisfaisant dans ses activités professionnelles au cours des 2 dernières années au service de l'employeur.

*18.2.2.3 Un bibliothécaire II est promu au rang III lorsque les conditions suivantes sont remplies.

(a) Le membre remplit les exigences décrites à 23.5.3.1.

(b) Le membre a acquis, au moment où la promotion prendrait effet, au moins 4 années d'expérience au rang II.

(c) Le membre a fait preuve, suite aux évaluations de son rendement faites conformément aux dispositions prévues à 23.5.2, d'un rendement au moins satisfaisant dans ses activités professionnelles au cours des 4 dernières années.

(d) L'examen des évaluations du rendement faites au cours des deux ou trois dernières des quatre années à l'étude, par les personnes et les comités appelés à se pencher sur la demande de promotion du membre, révèle que le rendement du membre dans la majorité des catégories est « plus que satisfaisant » au sens de 23.5.1.4.

(e) Malgré ce qui précède, la réalisation d'activités savantes précises jugées « satisfaisantes » au sens de 23.5.1.4, ou la participation à des activités de service à la communauté universitaire jugées «satisfaisantes» au sens de 23.5.1.4, pourra être considérée si le dossier du membre ne semble pas répondre clairement au critère décrit ci-dessus. Il est entendu que l'envergure de ces activités doit compenser le fait de ne pas satisfaire au critère en 18.2.2.3(d).

18.2.3 Critères de promotion du rang III au rang IV

*18.2.3.1 Un bibliothécaire syndiqué est promu du rang III au rang IV lorsque les conditions énumérées en (a) ou en (b) ci-dessous sont remplies.

(a) Volet administration

(i) Le membre a acquis, au moment où la promotion doit entrer en vigueur, au moins trois années d'expérience au rang III.

(ii) L'examen des évaluations du rendement faites au cours des deux dernières années de la période à l'étude, par les personnes et les comités appelés à se pencher sur la demande de promotion du membre,

(c) has given evidence, through the performance appraisals carried out in accordance with the provisions set forth in 23.5.2, of satisfactory performance in professional activities during the last 2 years of service with the employer.

18.2.2.3 A librarian II shall be promoted to rank III when the following conditions have been met.

(a) The member meets the requirements described in 23.5.3.1.

(b) The member will have acquired, by the time the promotion is to take effect, at least 4 years of experience at rank II.

(c) The member has given evidence, through the performance appraisals carried out in accordance with the provisions set forth in 23.5.2, of at least a satisfactory performance in professional activities during the last 4 years.

(d) The review -- by the persons and committees called upon to consider the member's request for promotion -- of the performance appraisals in the most recent 2 or 3 years of the 4 years under consideration shows that the member's performance in the majority of categories is "more than satisfactory" as defined in 23.5.1.4.

(e) Notwithstanding the above, the carrying out of specific scholarly activities evaluated as "satisfactory" as defined in 23.5.1.4, or the carrying out of academic service activities evaluated as "satisfactory" as defined in 23.5.1.4, may be considered if the member's record does not seem to meet the above requirement. It is understood that the scope of these activities should compensate for not having met the criteria in 18.2.2.3(d).

18.2.3 Criteria for promotion from rank III to IV

18.2.3.1 A librarian member shall be promoted from rank III to rank IV when the conditions in either (a) or (b) below have been met.

(a) Administrative stream

(i) The member shall have acquired, at the time the promotion is to take effect, at least 3 years of experience at rank III.

(ii) The review - by the persons and committees called upon to consider the member's request for promotion - of the performance appraisals in the most recent 2 years of the period under consideration shows that

révèle que le rendement du membre dans la majorité des catégories est « plus que satisfaisant » au sens de 23.5.1.4.

(iii) Le membre a occupé certaines fonctions administratives (au sens de 20.5.2.1) pour une période minimale de trois ans et son rendement global dans ces fonctions est jugé « plus que satisfaisant ».

(iv) Le membre a participé à des activités savantes ou à des activités de service à la communauté universitaire dont la quantité et l'importance sont jugées satisfaisantes par des pairs à l'Université d'Ottawa.

(b) Volet recherche

(i) Le membre a acquis, au moment où la promotion doit entrer en vigueur, au moins six années d'expérience au rang III.

(ii) L'examen des évaluations du rendement faites au cours des cinq dernières années de la période à l'étude, par les personnes et les comités appelés à se pencher sur la demande de promotion du membre, révèle que le rendement du membre dans la majorité des catégories est « plus que satisfaisant » au sens de 23.5.1.4.

(iii) Le membre a occupé certaines fonctions administratives (au sens de 20.5.2.1) pour une période minimale de cinq ans et son rendement global dans ces fonctions est jugé « satisfaisant ».

(iv) Le membre a participé à des activités savantes ou à des activités de service à la communauté universitaire dont la qualité est jugée plus que satisfaisante par ses pairs à l'Université d'Ottawa et ailleurs, conformément à 18.2.4.2.

18.2.4 Critères de promotion du rang IV au rang V

18.2.4.1 Un bibliothécaire syndiqué est promu du rang IV au rang V lorsque les conditions énumérées en (a) ou en (b) ci-dessous sont remplies.

(a) Volet administration

(i) Le membre a acquis, au moment où la promotion doit entrer en vigueur, au moins cinq années d'expérience au rang IV.

(ii) L'examen des évaluations du rendement faites au cours des quatre dernières années de la période à l'étude, par les personnes et les comités appelés à se pencher sur la demande de promotion du membre, révèle que le rendement du membre dans la majorité des catégories est

the member's performance in the majority of categories is "more than satisfactory" as defined in 23.5.1.4.

(iii) The member has held some administrative activities (as defined in 20.5.2.1) for a minimum 3-year period and the overall performance of these activities has been evaluated as "more than satisfactory".

(iv) The member has engaged in scholarly activities or academic service activities of sufficient quantity and the significance of which is deemed to be satisfactory by peers at the University of Ottawa.

(b) Research stream

(i) The member shall have acquired, at the time the promotion is to take effect, at least 6 years of experience at rank III.

(ii) The review - by the persons and committees called upon to consider the member's request for promotion - of the performance appraisals in the most recent 5 years of the period under consideration shows that the member's performance in the majority of categories is "more than satisfactory" as defined in 23.5.1.4.

(iii) The member has held some administrative activities (as defined in 20.5.2.1) for a minimum 5-year period and the overall performance of these duties has been evaluated as "satisfactory".

(iv) The member has engaged in scholarly activities or academic service activities the quality of which is evaluated as more than satisfactory by her peers at the University of Ottawa and elsewhere, pursuant to 18.2.4.2.

18.2.4 Criteria for promotion from rank IV to V

18.2.4.1 A librarian member shall be promoted from rank IV to rank V when the conditions in (a) or (b) below have been met.

(a) Administrative stream

(i) The member shall have acquired, at the time the promotion is to take effect, at least 5 years of experience at rank IV.

(ii) The review - by the persons and committees called upon to consider the member's request for promotion - of the performance appraisals in the most recent 4 years of the period under consideration shows that the member's performance in the majority of categories is "more than

« plus que satisfaisant » au sens de 23.5.1.4.

(iii) Le membre a occupé un important poste administratif (au sens de 20.5.2.2) au cours des cinq années précédentes et son rendement dans cette fonction est jugé « plus que satisfaisant ».

(iv) Le membre a participé à des activités savantes ou à des activités de service à la communauté universitaire dont la quantité et l'importance sont jugées satisfaisantes par des pairs à l'Université d'Ottawa.

(b) Volet recherche

(i) Le membre a acquis, au moment où la promotion doit entrer en vigueur, au moins huit années d'expérience au rang IV.

(ii) L'examen des évaluations du rendement faites au cours des six dernières années de la période à l'étude, par les personnes et les comités appelés à se pencher sur la demande de promotion du membre, révèle que le rendement du membre dans la majorité des catégories est « plus que satisfaisant » au sens de 23.5.1.4.

(iii) Le membre a occupé un important poste administratif (au sens de 20.5.2.2) au cours des cinq dernières années depuis sa promotion au niveau IV, et son rendement dans cette fonction est jugé « plus que satisfaisant ».

(iv) Le membre a participé à des activités savantes ou à des activités de service à la communauté universitaire dont la qualité est jugée plus que satisfaisante par ses pairs à l'Université d'Ottawa et ailleurs, conformément à 18.2.4.2 et à 23.3.2.7, avec les adaptations nécessaires, le CPEF étant remplacé par le CPB.

*18.2.4.2 Les procédures de 18.2.5 s'appliquent lorsqu'un bibliothécaire syndiqué demande une promotion à titre personnel. De plus,

(a) le membre doit soumettre toute documentation pertinente conformément à 23.3.1 et, conformément aux dispositions de 23.3.2, une liste d'au moins 3 personnes qui sont susceptibles d'agir comme évaluateurs extérieurs;

(b) l'opinion de 3 évaluateurs extérieurs est sollicitée au sujet des travaux savants soumis par le membre. Il est entendu que, dans le volet administration, les évaluateurs extérieurs proviennent normalement de la communauté de l'Université, mais qu'ils peuvent comprendre dans certains cas un évaluateur qui n'en fait pas partie;

satisfactory" as defined in 23.5.1.4.

(iii) The member has held a major administrative position (as defined in 20.5.2.2) during the 5 preceding years and the performance of these duties has been evaluated as "more than satisfactory".

(iv) The member has engaged in scholarly activities or academic service activities of sufficient quantity and the significance of which is deemed to be satisfactory by peers at the University of Ottawa.

(b) Research stream

(i) The member shall have acquired, at the time the promotion is to take effect, at least 8 years of experience at rank IV.

(ii) The review - by the persons and committees called upon to consider the member's request for promotion - of the performance appraisals in the most recent 6 years of the period under consideration shows that the member's performance in the majority of categories is "more than satisfactory" as defined in 23.5.1.4.

(iii) The member has held a major administrative position (as defined in 20.5.2.2) during the 5 most recent years since promotion to rank IV, and the performance of these duties has been evaluated as "more than satisfactory".

(iv) The member has engaged in scholarly activities or academic service activities the quality of which is evaluated as more than satisfactory by her peers at the University of Ottawa and elsewhere, pursuant to 18.2.4.2, and pursuant to 23.3.2.7, *mutatis mutandis*, with the FTPC being replaced by the LPC.

18.2.4.2 The procedures in 18.2.5 apply when a librarian member requests a promotion on a personal basis. Furthermore:

(a) the member shall submit any relevant documentation in accordance with 23.3.1 and, in accordance with the provisions of 23.3.2, a list containing the names of at least 3 persons able to act as outside evaluators;

(b) the opinion of 3 outside evaluators shall be solicited regarding the works submitted by the member, it being understood that, in the administrative stream, the outside evaluators are normally within the University community, but in certain instances may include an evaluator external to the University community;

(c) les dispositions de la section 25.4 concernant les évaluateurs extérieurs s'appliquent, *mutatis mutandis*.

*18.2.4.3 Pour les nominations à des postes administratifs importants (au sens de 20.5.2.2) faites après la date de ratification, une prime administrative équivalant au moins à 2 PDR et au plus à 3 PDR est payée annuellement aux bibliothécaires qui occupent de tels postes; le montant de la prime dépend de l'envergure des fonctions du poste. Il est entendu que les primes administratives ne sont pas comprises dans le salaire de base du bibliothécaire et qu'elles sont annulées lorsque le bibliothécaire n'occupe plus un poste comportant d'importantes fonctions administratives, sauf s'il y a eu promotion à un rang supérieur ainsi que le précisent les dispositions ci-après :

(a) pour les nominations d'un bibliothécaire de rang III ayant une prime administrative équivalant à 2 PDR, 1 PDR s'ajoute au salaire de base lors de la promotion au rang IV et une prime administrative est maintenue. S'il y a promotion subséquente au rang V, 1 PDR s'ajoute au salaire de base mais aucune prime administrative n'est accordée;

(b) pour les nominations d'un bibliothécaire de rang III ayant une prime administrative équivalant à 3 PDR, 1 PDR s'ajoute au salaire de base lors de la promotion au rang IV et deux primes administratives sont maintenues. S'il y a promotion subséquente au rang V, 2 PDR s'ajoutent au salaire de base mais aucune prime administrative n'est accordée;

(c) pour les nominations d'un bibliothécaire de rang IV ayant une prime administrative équivalant à 2 PDR, 1 PDR s'ajoute au salaire de base lors de la promotion au rang V et une prime administrative est maintenue;

(d) pour les nominations d'un bibliothécaire de rang IV ayant une prime administrative équivalant à 3 PDR, 2 PDR s'ajoutent au salaire de base lors de la promotion au rang V et une prime administrative est maintenue.

18.2.5 Procédures de promotion

*18.2.5.1 Les promotions à titre personnel sont accordées ou refusées par le Comité d'administration.

*18.2.5.2 L'initiative d'une demande de promotion doit être prise par le bibliothécaire syndiqué. Celui-ci doit soumettre une demande à cet effet au bibliothécaire en chef au plus tard le 1 septembre. Cette demande doit être accompagnée des documents suivants :

(c) the provisions of section 25.4 concerning outside evaluators apply, *mutatis mutandis*.

18.2.4.3 Effective for appointments to major administrative positions (as defined in 20.5.2.2) after the date of ratification, an administrative stipend equivalent to a minimum of 2 PTRs and a maximum of 3 PTRs shall be paid annually to librarians holding such positions, the amount dependent upon the scope of the duties related to the position. It is understood that administrative stipends are not included in the librarian's base salary and are terminated once the librarian no longer holds a position involving major administrative duties unless promotions have occurred to higher ranks as described below:

(a) for appointments of a librarian holding the rank of librarian III, with an administrative stipend equivalent to 2 PTR's, 1 PTR shall be added to the base salary upon promotion to librarian IV and one administrative stipend will be maintained; upon a subsequent promotion to librarian V, 1 PTR will be added to the base salary and no administrative stipend will be paid;

(b) for appointments of a librarian holding the rank of librarian III, with an administrative stipend equivalent to 3 PTR's, 1 PTR shall be added to the base salary upon promotion to librarian IV and two administrative stipends will be maintained; upon a subsequent promotion to librarian V, 2 PTR's will be added to the base salary and no administrative stipend will be paid;

(c) for appointments of a librarian holding the rank of librarian IV, with an administrative stipend equivalent to 2 PTR's, 1 PTR shall be added to the base salary upon promotion to librarian V and one administrative stipend will be maintained;

(d) for appointments of a librarian holding the rank of librarian IV, with an administrative stipend equivalent to 3 PTR's, 2 PTR's shall be added to the base salary upon promotion to librarian V and one administrative stipend will be maintained.

18.2.5 Promotion procedures

18.2.5.1 Promotions on a personal basis are granted or refused by the Administrative Committee.

18.2.5.2 An application for promotion must be initiated by the librarian member and must be submitted to the University Librarian no later than 1 September. The application must be accompanied by the following documentation:

(a) son curriculum vitae mis à jour;

(b) ses rapports d'activités annuels pour les années à l'étude;

(c) ses évaluations de rendement annuelles pour les années à l'étude;

(d) tout autre renseignement ou document qu'il souhaite voir prendre en considération à l'appui de sa demande.

Les promotions entrent en vigueur le 1 mai de l'année universitaire pendant laquelle la demande de promotion a été faite.

*18.2.5.3 Sur réception de cette demande, le bibliothécaire en chef demande au CPB de faire une recommandation à l'effet que la promotion soit accordée ou refusée. Il soumet à cette fin la documentation pertinente au CPB, notamment les informations mentionnées à 18.2.5.2. Le CPB doit faire sa recommandation motivée au Comité d'administration au plus tard le 15 mars.

*18.2.5.4 La recommandation du CPB est communiquée promptement au membre par le bibliothécaire en chef. Ce dernier y ajoute sa propre recommandation. C'est aussi le bibliothécaire en chef qui transmet le dossier au Comité d'administration, en y joignant tous les documents pertinents, dont:

(a) l'information mentionnée à 18.2.5.2;

(b) le texte de la recommandation du CPB;

(c) le texte de sa propre recommandation.

*18.2.5.5 Le Comité d'administration doit rendre sa décision au plus tard le 1 avril.

*18.2.5.6 La promotion d'un membre à titre personnel entre en vigueur le 1 mai suivant la date à laquelle la demande a été déposée -- et son salaire est ajusté à cette date selon les dispositions prévues à 41.1.5.3(c).

*18.2.5.7 Toute promotion doit être annoncée à l'ensemble du personnel du réseau des bibliothèques par les moyens technologiques appropriés.

*18.2.5.8 Le membre peut contester une recommandation négative du CPB ou du bibliothécaire en chef en soumettant une lettre de désaccord et déposer un grief quant à la décision du Comité d'administration, conformément aux dispositions prévues à la section 13.3, étant entendu que toute référence au Comité mixte doit être remplacée par une référence au Comité d'administration.

(a) her up-to-date curriculum vitae;

(b) her annual report of activities for the years under consideration;

(c) her annual performance appraisals for the years under consideration;

(d) any other information or document that she wishes to have considered in support of her application.

Promotions take effect on 1 May of the academic year in which the successful application for promotion was filed.

18.2.5.3 Upon receipt of this application, the University Librarian shall ask the LPC to recommend the granting or the refusal of the promotion. To this end, she shall submit the relevant documentation to the LPC, in particular the information mentioned in 18.2.5.2. The LPC must make its reasoned recommendation to the Administrative Committee no later than March 15.

18.2.5.4 The recommendation of the LPC shall be promptly forwarded to the member by the University Librarian. The latter shall add to it her own recommendation. The University Librarian shall also forward the file to the Administrative Committee, adding the relevant documents, including:

(a) the information mentioned in 18.2.5.2;

(b) the text of the recommendation by the LPC;

(c) the text of her own recommendation.

18.2.5.5 The Administrative Committee shall render its decision no later than 1 April.

18.2.5.6 A promotion on a personal basis shall take effect on 1 May following the date on which the application was submitted -- and the member's salary shall be adjusted on that date according to the provisions of 41.1.5.3(c).

18.2.5.7 Promotions shall be announced to all Library Network staff via the appropriate technological means.

18.2.5.8 The member may contest a negative recommendation by the LPC or the University Librarian by submitting a letter of disagreement, and may file a grievance regarding the decision of the Administrative Committee, in accordance with the provisions of section 13.3, it being understood that any reference to the Joint Committee is to be replaced by a reference to the Administrative Committee.

*18.3.1 Dispositions générales

Les dispositions des sous-sections 25.1.1, 25.1.2, 25.1.3, 25.1.4 et 25.1.8 applicables au personnel enseignant, s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux professeurs de langue syndiqués.

18.3.2 Etude de la permanence

*18.3.2.1 Le Comité mixte doit se prononcer sur la permanence d'un professeur de langue syndiqué avant le 15 décembre de l'année universitaire à la fin de laquelle il aura complété une cinquième année d'engagement à temps complet à l'Université d'Ottawa à titre de professeur de langue régulier.

*18.3.2.2 Toute décision relative à la permanence est prise par le Comité mixte selon les critères et procédures énoncés dans le présent article. Le Comité mixte décide:

(a) soit d'accorder la permanence à compter du début de la prochaine année universitaire;

(b) soit de refuser la permanence, auquel cas l'emploi du professeur de langue se termine à la fin du contrat actuel;

(c) soit de reporter la décision concernant la permanence, auquel cas les dispositions de 18.3.2.3 s'appliquent.

*18.3.2.3 Dans le cas d'une décision différée en vertu de 18.3.2.2, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Un dernier engagement de 1 année est offert au membre.

(b) A moins d'une entente à ce sujet entre les parties, la décision concernant la permanence d'un membre ne peut pas être différée plus d'une fois.

(c) Un membre qui désire être reconsidéré pour la permanence doit en faire la demande de nouveau.

*18.3.3 Conditions de permanence

La permanence sera accordée au professeur de langue qui remplit les conditions suivantes.

(a) Au moment de la demande de permanence, le membre doit être professeur de langue régulier.

18.3.1 General provisions

The provisions of subsections 25.1.1, 25.1.2, 25.1.3, 25.1.4, and 25.1.8 applicable to academic staff shall also apply, *mutatis mutandis*, to language teacher members.

18.3.2 Consideration for tenure

18.3.2.1 The Joint Committee must hand down a decision on a language teacher member's tenure before 15 December of the academic year at the end of which the member will have completed 5 years on a regular full-time appointment at the University of Ottawa as a language teacher.

18.3.2.2 Decisions regarding tenure are made by the Joint Committee according to the criteria and procedures set forth in this article. The Joint Committee shall decide:

(a) to grant tenure as of the beginning of the forthcoming academic year; or

(b) to refuse tenure, in which case the language teacher's employment will terminate at the end of the current contract; or

(c) to defer the decision regarding the granting of tenure, in which case the provisions in 18.3.2.3 shall apply.

18.3.2.3 Where a decision is deferred by virtue of 18.3.2.2, the following provisions shall apply.

(a) A final one-year appointment shall be offered to the member.

(b) Unless the parties agree otherwise, the decision regarding a member's tenure cannot be deferred more than once.

(c) A member wishing to be reconsidered for tenure must submit a new application.

18.3.3 Conditions for tenure

Tenure shall be granted to a language teacher who meets the following conditions.

(a) At the time of application for tenure, the member must be a regular language teacher.

(b) Au moment de recevoir la permanence, le membre doit avoir accumulé 5 années d'expérience dans l'enseignement d'une langue seconde au niveau universitaire, dont les trois dernières années en tant que professeur de langue régulier à l'Institut des langues secondes au moment de recevoir la permanence.

(c) L'enseignement dispensé par le membre, évalué conformément aux dispositions de l'article 24, satisfait aux exigences.

(d) Le membre doit avoir fait preuve, depuis son engagement à l'Université d'Ottawa, d'une contribution clairement identifiable et satisfaisante à l'élaboration du curriculum, du matériel didactique, des méthodes d'enseignement ou de testing, ou aux projets de recherche entrepris par l'Institut.

(e) Dans le cas d'un professeur de langue III ou IV, il doit avoir fait preuve d'une activité visible dans le domaine des activités savantes dont les résultats sont disponibles sous une ou plusieurs formes mentionnées à 23.3.1, jugée de qualité satisfaisante. Dans l'évaluation des activités savantes, on tiendra compte des dispositions de 20.6.2.2.

(f) Le membre doit avoir rempli d'une manière satisfaisante les tâches administratives qui lui ont été assignées.

(g) Le membre doit satisfaire aux exigences concernant le niveau de connaissance de l'anglais ou du français que l'employeur exige de lui et qu'il lui a signifié par écrit au moment de son engagement régulier initial, étant entendu que les dispositions de l'article 11 s'appliquent.

18.3.4 Procédures

*18.3.4.1 Le professeur de langue qui désire obtenir la permanence doit soumettre une demande à cet effet à son doyen au plus tard le 1 septembre. Cette demande doit inclure les renseignements suivants:

(a) le curriculum vitae du membre, mis à jour;

(b) une description de sa contribution aux programmes d'enseignement et aux activités professionnelles de l'Institut;

(c) une copie des résultats des activités savantes du membre sous l'une ou l'autre forme décrite à 23.3.1, que le membre désire voir prendre en considération lors de l'examen de la demande de permanence;

(b) At the time of receiving tenure, the member must have accumulated 5 years of experience teaching a second language at the university level of which the last 3 years must be as a regular language teacher at the Second Language Institute.

(c) The member's teaching, evaluated in accordance with the provisions of article 24, must meet expectations.

(d) The member must have contributed, since appointment at the University of Ottawa, in a clearly identifiable and satisfactory manner to the development of the curriculum, didactic material, teaching or testing methods, or to research projects undertaken by the Institute.

(e) In the case of a language teacher III or IV, there must be visible evidence of the member's scholarly activities, the results of which are available in one or more of the forms described in 23.3.1, and these must be satisfactory. The provisions of 20.6.2.2 shall be taken into account in the course of evaluation of the member's scholarly activities.

(f) The member must have carried out in a satisfactory manner the administrative duties that were assigned.

(g) The member must have met the requirements regarding the level of French or English proficiency required by the employer and communicated by the employer in writing at the time of the initial regular appointment, it being understood that the provisions of article 11 apply.

18.3.4 Procedures

18.3.4.1 A language teacher who wishes to be granted tenure must submit an application to that effect to her dean no later than 1 September. This application shall include the following documentation:

(a) the member's up-to-date curriculum vitae;

(b) a description of the member's contributions to the study programs and professional activities of the Institute;

(c) a copy of the results of the scholarly activities, in one or more of the forms described in 23.3.1, that the member wishes to have considered when the application for tenure is examined;

(d) tout autre renseignement jugé utile par le membre.

*18.3.4.2 Le doyen, avant de soumettre la demande de permanence au CPEF, sollicite une recommandation du directeur de l'Institut des langues secondes et du CPEI à propos de la demande. Les documents qu'il met à leur disposition à cette occasion, notamment ceux mentionnés à 18.3.4.1, sont identiques à ceux dont dispose le CPEF, sous réserve des dispositions de la sous-section 15.3.1. Les recommandations du directeur et du CPEI contiendront une appréciation motivée du rendement du membre dans les domaines de l'enseignement, des activités savantes, des services à la communauté universitaire, et des contributions correspondant à 18.3.3(d).

*18.3.4.3 Les dispositions de 25.4.3 et 25.4.4 s'appliquent aux professeurs de langue, *mutatis mutandis*.

18.3.4.4 Le doyen doit, au plus tard le 15 décembre, informer le membre par écrit de la décision prise par le Comité mixte.

Lorsqu'un membre fait une demande de permanence dans sa cinquième année et que l'employeur n'est pas en mesure de respecter l'échéance du 15 décembre, les parties peuvent s'entendre pour prolonger l'échéance, étant entendu, cependant, que dans un tel cas :

(a) Si le Comité mixte décide de refuser la permanence au membre et que la décision n'est pas communiquée au membre au plus tard le 31 janvier suivant la date à laquelle le membre a fait sa demande de permanence, et que le retard n'est pas attribuable au membre, son contrat est alors prolongé de 6 mois à l'expiration.

(b) Si le Comité mixte décide de refuser la permanence et que le retard est attribuable au déroulement du processus de désaccord prévu par la convention collective, et si la date à laquelle on communique la décision au membre, en soustrayant le nombre de jours pris pour le processus de désaccord, dépasse tout de même le 31 janvier suivant la date à laquelle le membre a fait sa demande de permanence, son contrat est alors prolongé de 6 mois à l'expiration.

## Section 18.4
## Professeurs de langue: Promotion – Language teachers: Promotion

18.4.1 Dispositions générales

18.4.1.1 Les professeurs de langue syndiqués de l'Université d'Ottawa sont nommés ou promus aux rangs de professeur de langue I, II, III, ou IV. Aucun membre nommé

(d) any other information that the member deems useful.

18.3.4.2 Before submitting the application for tenure to the FTPC, the dean shall solicit a recommendation in this regard from the director of the Second Language Institute and from the TPCI. The documents made available to them, in particular those listed in 18.3.4.1, shall be identical to those made available to the FTPC, subject to the provisions of subsection 15.3.1. The recommendations of the director and the TPCI shall include a reasoned assessment of the member's performance in the areas of teaching, scholarly activities and academic service, and of contributions corresponding to 18.3.3(d).

18.3.4.3 The provisions of 25.4.3 and 25.4.4 shall apply to language teachers, *mutatis mutandis*.

*18.3.4.4 The dean shall, in writing and no later than 15 December, advise the member of the Joint Committee's decision.

Where the member applies for tenure during the fifth year, and the employer is not able to meet the 15 December deadline, the parties may agree to extend such deadline, it being understood, however, that in such case:

(a) If the decision of the Joint Committee is to deny a member tenure, and that decision is not communicated to the member on or before 31 January following the date the tenure application was made, and the delay is not attributable to the member's actions, then the member's contract shall be extended by a period of 6 months beyond its termination date.

(b) If the decision of the Joint Committee is to deny tenure, and the delay is attributable to the running of the disagreement process provided by the collective agreement, and if the date the decision is communicated to the member minus the number of days taken up by the disagreement process still is beyond 31 January following the date the tenure application was made, then the member's contract shall be extended by a period of 6 months beyond its termination date.

18.4.1 General

*18.4.1.1 Language teacher members at the University of Ottawa are appointed with, or promoted to, the ranks of language teacher I, II, III, or IV. No member appointed

professeur de langue I, II, III ou IV après le 1 janvier 1994 ne peut être promu de sa catégorie de professeur de langue directement au rang de professeur adjoint, professeur agrégé ou professeur titulaire.

18.4.1.2 Les exigences applicables aux rangs de professeur de langue I, II, III, et IV sont énoncées à 18.4.2, et les procédures de promotion auxdits rangs sont énoncées à 18.4.3.

18.4.1.3 Les professeurs réguliers syndiqués qui occupaient le rang de professeur de langue IV le 1 janvier 1994 et tous les professeurs réguliers syndiqués qui occupaient le rang de professeur de langue II ou III le 1 janvier 1994 et qui, à la longue, pourraient être promus au rang de professeur de langue IV peuvent être promus de ce rang au rang de professeur agrégé de la Faculté des arts ou d'un des départements de celle-ci conformément aux critères et aux procédures énoncés dans la présente convention. Lorsqu'un membre obtient une telle promotion, son nombre d'années d'expérience universitaire est réévalué selon les lignes directrices servant à déterminer cette expérience pour les professeurs syndiqués de la Faculté des arts, de plus, les dispositions de 23.4.1 relatives à l'engagement initial s'appliquent.

Un professeur de langue IV jouit d'une réduction de sa charge d'enseignement équivalant à deux cours d'une session sur deux années consécutives pourvu que le membre ait averti le doyen qu'il désire faire étudier son dossier de promotion au rang de professeur agrégé à l'automne de l'année suivant immédiatement la période de deux ans de charge d'enseignement réduite, étant entendu que le membre doit avertir le doyen au plus tard le 1 mars précédant la période de deux ans de charge réduite et qu'il ne peut y avoir d'autre période de charge réduite en vertu du présent paragraphe si la décision concernant la promotion est négative.

18.4.1.4 Il n'y a pas de limite quant au nombre ou à la proportion de professeurs de langue syndiqués dans les 4 rangs énoncés à 18.4.1.1.

18.4.1.5 Les promotions des professeurs de langue syndiqués entrent en vigueur le 1 mai de l'année universitaire pendant laquelle la demande de promotion est faite.

18.4.1.6 Les procédures à suivre pour déterminer si un candidat détient un doctorat ou l'équivalent, tel que cela est exigé pour le rang de professeur de langue IV, sont énoncées à 23.4.2. Les procédures reliées à la condition de promotion stipulant que le membre doit avoir un certain nombre d'*années d'expérience* en enseignement de la langue seconde au niveau universitaire sont celles énoncées à 23.4.1, *mutatis mutandis*.

18.4.2 Conditions

18.4.2.1 Le rang de *professeur de langue I* convient à un professeur de langue:

as a language teacher I, II, III, or IV after 1 January 1994 can be promoted from her language professor status directly to the rank of assistant, associate, or full professor.

*18.4.1.2 The requirements for the ranks of language teacher I, II, III, and IV are set forth in 18.4.2 and the procedures for promotion to those ranks are set forth in 18.4.3.

*18.4.1.3 Regular members who held the rank of language teacher IV on 1 January 1994 and all regular members who held the rank of language teacher II or III on 1 January 1994 and who may eventually be promoted to the rank of language teacher IV can be promoted to the rank of associate professor from the rank of language teacher IV, in the Faculty of Arts or in one of its departments, in accordance with this agreement's criteria and procedures for promotion to that rank. Where a member is so promoted, the member's years of university-level experience shall be reassessed in accordance with the guidelines for determining such experience for a faculty member in the Faculty of Arts, and the provisions of 23.4.1 for an initial appointment shall apply.

A language teacher IV will benefit from a reduction in teaching load of the equivalent of two one-term courses for two consecutive years provided that the member has advised the dean that she wishes to be reviewed for promotion to associate professor in the fall of the year immediately following the two-year period of reduced teaching, it being understood that the member shall advise the dean no later than 1 March preceding the two-year period of teaching reduction and that no further periods of reductions under this sub-section are possible if the promotion decision is negative.

*18.4.1.4 There shall be no restriction on the number or proportion of language teacher members in the 4 ranks set forth in 18.4.1.1.

*18.4.1.5 Promotions for language teacher members shall take effect on 1 May of the academic year in which the successful application for promotion was filed.

*18.4.1.6 Procedures related to determining whether an applicant has a doctorate or the equivalent thereof, as required for the rank of language teacher IV, are set forth in 23.4.2. Procedures related to the promotion requirement that the member must have a certain number of *years of experience* teaching a second language at the university level are those set forth in 23.4.1, *mutatis mutandis*.

18.4.2 Requirements

*18.4.2.1 The rank of *language teacher I* is appropriate for a language teacher who:

(a) qui détient un baccalauréat ès arts général (B.A.) en English language ou en langue française, en linguistique, en linguistique appliquée, en enseignement des langues, ou en éducation, ou en psychologie dans un domaine relié à l'enseignement du français ou de l'anglais langue seconde; et

(b) qui a au moins 2 années d'expérience en enseignement de la langue seconde au niveau universitaire.

18.4.2.2 Les conditions de promotion au rang de *professeur de langue II* sont comme suit.

(a) A la date d'entrée en vigueur de la promotion, le membre doit:

(i) détenir un B.A. avec spécialisation en English language ou en langue française, en linguistique, en linguistique appliquée, en enseignement des langues, ou en psychologie dans un domaine relié à l'enseignement du français ou de l'anglais langue seconde; ou

(ii) détenir un certificat supérieur en éducation en enseignement du français ou de l'anglais langue seconde; ou

(iii) avoir terminé avec succès, après le B.A. général, une année propédeutique dans l'une des disciplines énumérées à (i) ci-dessus.

(b) A la date d'entrée en vigueur de la promotion, le membre doit avoir au moins 2 années d'expérience en enseignement de la langue seconde au niveau universitaire.

18.4.2.3 Les conditions de promotion au rang de *professeur de langue III* sont comme suit.

(a) A la date d'entrée en vigueur de la promotion, le membre doit détenir une maîtrise (M.A.) en enseignement du français ou de l'anglais langue seconde, en linguistique ou en linguistique appliquée, en enseignement des langues, ou en éducation ou psychologie dans un domaine relié à l'enseignement du français ou de l'anglais comme langue seconde.

(b) A la date d'entrée en vigueur de la promotion, le membre doit avoir au moins 2 années d'expérience en enseignement de la langue seconde au niveau universitaire.

18.4.2.4 Les conditions de promotion au rang de *professeur de langue IV* sont comme suit.

(a) A la date d'entrée en vigueur de la promotion, le membre doit détenir un doctorat, ou l'équivalent, en linguistique ou en linguistique appliquée, en enseignement des langues, ou en éducation ou psychologie dans un domaine relié à l'enseignement du français ou de l'anglais comme langue seconde.

(a) holds a general bachelor's degree in English Language or langue française, linguistics, applied linguistics, language didactics, or education, or in psychology in a field related to the teaching of English or French as a second language; and

(b) has accumulated not less than 2 years of experience teaching a second language at the university level.

*18.4.2.2 The requirements for promotion to *language teacher II* are as follows.

(a) The member must, on the date on which the promotion is to take effect:

(i) hold an Honours B.A. in English language or langue française, linguistics, applied linguistics, or language didactics, or in psychology in a field related to the teaching of English or French as a second language; or

(ii) hold a graduate certificate in education in teaching English or French as a second language; or

(iii) have successfully completed, subsequent to obtaining a general B.A., a qualifying year in any of the disciplines referred to in (i) above.

(b) The member must, on the date on which the promotion is to take effect, have accumulated not less than 2 years of experience teaching a second language at the university level.

*18.4.2.3 The requirements for promotion to *language teacher III* are as follows.

(a) The member must, on the date on which the promotion is to take effect, hold a Master's degree (M.A.) in teaching English or French as a second language, in linguistics or applied linguistics, in language didactics, or in education or psychology in a field related to the teaching of English or French as a second language.

(b) The member must, on the date on which the promotion is to take effect, have accumulated not less than 2 years of experience teaching a second language at the university level.

*18.4.2.4 The requirements for promotion to *language teacher IV* are as follows.

(a) The member must, on the date on which the promotion is to take effect, hold a doctorate, or the equivalent thereof, in linguistics, applied linguistics, language didactics, or in education or psychology in a field related to the teaching of French or English as a second language.

(b) A la date d'entrée en vigueur de la promotion, le membre doit avoir au moins 2 années d'expérience en enseignement de la langue seconde au niveau universitaire.

*18.4.3 Procédures La procédure prévue à la section 25.4 relativement à une demande de promotion d'un membre du personnel enseignant, et à l'évaluation de cette demande, s'applique *mutatis mutandis* aux professeurs de langue syndiqués, étant entendu que le directeur de l'Institut des langues secondes remplace le directeur du département, et que le CPEI remplace le CPED.

## Section 18.5
## Conseillers: Permanence – Counsellors: Tenure

*18.5.1 Dispositions générales Les dispositions de 25.1.1, 25.1.2, 25.1.3, 25.1.4 et 25.1.8, applicables au personnel enseignant, s'appliquent *mutatis mutandis* aux conseillers syndiqués.

18.5.2 Décision de permanence

18.5.2.1 Le Comité mixte statue sur la permanence d'un conseiller syndiqué au plus tard le 15 décembre de l'année universitaire à la fin de laquelle:

(a) le membre qui détient un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe aura complété 5 années à titre d'engagement régulier à l'Université d'Ottawa; ou

(b) le membre qui détient une maîtrise, mais pas un doctorat, en psychologie ou dans une discipline connexe aura accumulé 4 années d'expérience professionnelle après l'obtention de la maîtrise et aura complété, en plus, 5 années à titre d'engagement régulier à l'Université d'Ottawa.

18.5.2.2 Lorsque l'employeur reconnaît au conseiller syndiqué, aux termes de 23.4.1, une ou plusieurs années d'expérience professionnelle, le membre peut demander sa permanence avant sa cinquième année à l'Université d'Ottawa. Le Comité mixte statue sur la permanence du membre au plus tard le 15 décembre de l'année universitaire pendant laquelle le membre a demandé la permanence, pourvu:

(a) qu'à la fin de ladite année universitaire, le conseiller syndiqué ayant un doctorat ait 5 années reconnues d'expérience professionnelle ou plus, dont les 2 dernières à l'Université d'Ottawa;

(b) qu'à la fin de ladite année universitaire, le conseiller syndiqué ne détenant pas

(b) The member must, on the date on which the promotion is to take effect, have accumulated not less than 2 years of experience teaching a second language at the university level.

18.4.3 Procedures The procedure set out in section 25.4 for an application for promotion by an academic staff member and the assessment of that application shall apply, *mutatis mutandis*, to language teacher members, it being understood that the director of the Second Language Institute shall replace the department chair and the TPCI shall replace the DTPC.

18.5.1 General provisions The provisions of 25.1.1, 25.1.2, 25.1.3, 25.1.4 and 25.1.8 applicable to academic staff shall also apply, *mutatis mutandis*, to counsellor members.

18.5.2 Tenure decision

*18.5.2.1 The Joint Committee shall make a decision regarding a counsellor member's tenure no later than 15 December of the academic year at the end of which:

(a) the member who holds a doctorate in psychology or a related discipline will have completed 5 years on a regular appointment at the University of Ottawa; or

(b) the member who holds a master's degree, but not a doctorate, in psychology or a related discipline will have accumulated 4 years of professional experience after the completion of the master's degree and will have completed, in addition, 5 years on a regular appointment at the University of Ottawa.

*18.5.2.2 Where the employer has recognized, pursuant to 23.4.1, one or more years of professional experience for the counsellor member, the member may apply for tenure sooner than the fifth year at the University of Ottawa and the Joint Committee shall make a decision regarding the member's tenure no later than 15 December of the academic year in which the member applies for tenure, provided that:

(a) at the end of that academic year, the counsellor member holding a doctorate will have 5 or more years of recognized professional experience, the last 2 of which will have been acquired at the University of Ottawa;

(b) at the end of that academic year, the counsellor member not holding a

un doctorat ait 9 années reconnues d'expérience professionnelle ou plus, dont les 3 dernières à l'Université d'Ottawa.

18.5.2.3 Toute décision concernant la permanence doit être prise par le Comité mixte conformément aux critères et procédures énoncés dans la présente section. Le Comité mixte décide:

(a) soit d'accorder la permanence à compter du début de la prochaine année universitaire;

(b) soit de refuser la permanence, auquel cas l'emploi du membre se termine à la fin du contrat actuel;

(c) soit de reporter la décision concernant la permanence, auquel cas les dispositions de 18.5.2.4 s'appliquent.

18.5.2.4 Lorsqu'en vertu de 18.5.2.3 le Comité mixte décide de reporter la décision d'accorder la permanence à un conseiller syndiqué, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Sauf lorsque les alinéas (b), (c), (d) ou (e) s'appliquent, un autre engagement régulier d'un an est offert au membre.

(b) Lorsque le membre détient un doctorat et s'il en est à la première année de son deuxième engagement régulier de 2 ans à l'Université d'Ottawa au moment où il demande sa permanence, un nouveau contrat ne lui est pas offert, et le membre peut refaire une demande de permanence pendant la deuxième année dudit engagement.

(c) Lorsque le membre détient un doctorat et s'il en est à la deuxième année de son premier engagement régulier de 2 ans à l'Université d'Ottawa au moment où il demande sa permanence, un autre engagement régulier de 2 ans lui est offert, et le membre peut refaire une demande de permanence pendant la première ou la deuxième année dudit engagement.

(d) Lorsque le membre ne détient pas un doctorat et s'il en est à la première année de son troisième engagement régulier de 2 ans à l'Université d'Ottawa au moment où il demande sa permanence, un nouveau contrat ne lui est pas offert, et le membre peut refaire une demande de permanence pendant la deuxième année dudit engagement.

(e) Lorsque le membre ne détient pas un doctorat et s'il en est à la deuxième année du deuxième engagement régulier de 2 ans à l'Université d'Ottawa au moment où il demande sa permanence, un autre engagement régulier de 2

doctorate will have 9 or more years of recognized professional experience, the last 3 of which will have been acquired at the University of Ottawa.

*18.5.2.3 Decisions regarding tenure are made by the Joint Committee, according to the criteria and the procedures set forth in this section. The Joint Committee shall decide:

(a) to grant tenure as of the beginning of the forthcoming academic year; or

(b) to refuse tenure, in which case the member's employment will terminate at the end of the current contract; or

(c) to defer the decision regarding the granting of tenure, in which case the provisions in 18.5.2.4 shall apply.

*18.5.2.4 When, pursuant to 18.5.2.3, the Joint Committee decides to defer the decision regarding tenure of a counsellor member, the following provisions apply.

(a) Except as provided in (b), (c), (d) or (e), an additional one year limited-term regular appointment shall be offered to the member.

(b) Where the member holds a doctorate and the member is, during the academic year in which she applied for tenure, in the first year of the second two-year regular appointment at the University of Ottawa, a new contract shall not be offered and the member may reapply for tenure during the second year of that appointment.

(c) Where the member holds a doctorate and the member is, during the academic year in which she applied for tenure, in the second year of the first two-year regular appointment at the University of Ottawa, a further two-year regular appointment shall be offered to the member and the member may reapply for tenure either during the first or during the second year of that appointment.

(d) Where the member does not hold a doctorate and the member is, during the academic year in which she applied for tenure, in the first year of a third two-year regular appointment at the University of Ottawa, a new contract shall not be offered and the member may reapply for tenure during the second year of that appointment.

(e) Where the member does not hold a doctorate and the member is, during the academic year in which she applied for tenure, in the second year of the second two-year regular appointment at the University of Ottawa, a further

ans lui est offert, et le membre peut refaire une demande de permanence pendant la première ou la deuxième année dudit engagement.

(f) A moins que les parties en conviennent autrement, la décision définitive concernant la permanence d'un membre ne peut pas être reportée plus d'une fois.

(g) Un membre qui veut être reconsidéré pour la permanence doit en faire la demande de nouveau. Les dispositions de la présente section s'appliquent, *mutatis mutandis*, à une nouvelle demande.

18.5.3 Conditions de permanence

18.5.3.1 Les conditions de permanence sont les suivantes.

(a) Lorsqu'il demande la permanence, le membre doit être conseiller régulier à temps complet, détenant un rang de conseiller.

(b) A la date où la permanence serait accordée, le membre doit:

(i) détenir un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe; ou

(ii) détenir une maîtrise en psychologie ou dans une discipline connexe et avoir 4 années d'expérience professionnelle après l'obtention de la maîtrise.

(c) A la date où la permanence serait accordée, le membre doit avoir un minimum de 5 années d'expérience professionnelle à temps complet au delà de l'expérience professionnelle nécessaire pour satisfaire à l'exigence énoncée à (b) ci-dessus. Les critères et méthodes concernant cette exigence figurent à 23.6.3.

(d) Dans le cas des conseillers syndiqués ayant un doctorat, les 2 dernières années des 5 années d'expérience professionnelle à temps complet exigées en vertu de (c) ci-dessus doivent avoir été accumulées au cours d'un engagement régulier à temps complet à l'Université d'Ottawa à titre de conseiller. Pour ce qui est des conseillers syndiqués qui n'ont pas de doctorat, les 3 dernières années des 5 années d'expérience professionnelle à temps complet exigées en vertu de (c) ci-dessus doivent avoir été accumulées au cours d'un engagement régulier à temps complet à l'Université d'Ottawa à titre de conseiller.

(e) Le rendement du membre dans ses tâches assignées doit être satisfaisant.

two-year regular appointment shall be offered to the member and the member may reapply for tenure either during the first or during the second year of that appointment.

(f) Unless the parties agree otherwise, the final decision regarding a member's tenure shall not be deferred more than once.

(g) A member who wishes to be reconsidered for tenure must reapply. The provisions of this section shall apply, *mutatis mutandis*, to a reapplication.

18.5.3 Requirements for tenure

*18.5.3.1 The requirements for tenure are the following.

(a) At the time of application for tenure, the member must be a regular full-time counsellor, holding a counsellor rank.

(b) The member must, on the date on which tenure is to be granted:

(i) hold a doctorate in psychology or in a related discipline; or

(ii) hold a master's degree in psychology or in a related discipline, plus 4 years of professional experience after the completion of a master's degree;

(c) The member must, on the date on which tenure is to be granted, have not less than 5 years of full-time professional experience in addition to any years of professional experience involved in fulfilling the requirement stated in (b) above. Criteria and procedures related to this requirement are set forth in 23.6.3.

(d) For counsellor members holding a doctorate, the last 2 of the 5 years of full-time professional experience required pursuant to (c) above must have been accumulated on a regular full-time counsellor appointment at the University of Ottawa. For counsellor members not holding a doctorate, the last 3 of the 5 years of full-time professional experience required pursuant to (c) above must have been accumulated on a regular full-time counsellor appointment at the University of Ottawa.

(e) The member's performance of assigned duties must be satisfactory.

(f) Le membre doit satisfaire aux exigences pertinentes concernant son niveau de connaissance du français et de l'anglais. Les dispositions concernant l'établissement desdites exigences, et la façon de déterminer si elles sont remplies, sont celles énoncées à l'article 11, *mutatis mutandis*.

18.5.3.2 Lorsque le membre en fait la demande, les activités savantes et les activités de service à la communauté universitaire qui ne font pas partie de ses tâches assignées sont prises en considération. Toutefois, le fait qu'un membre n'a pas exécuté des fonctions savantes ou assuré des services à la communauté universitaire, ou que sa participation à de telles activités a été jugée insatisfaisante, ne doit pas servir de motif pour un refus de permanence.

18.5.4 Procédures

*18.5.4.1 Le membre qui désire obtenir la permanence doit soumettre une demande à cet effet à son directeur au plus tard le 1 septembre. Cette demande doit inclure les renseignements suivants:

(a) le curriculum vitae du membre, mis à jour;

(b) une copie des résultats des activités savantes du membre sous l'une ou l'autre forme décrite à 23.3.1, que le membre désire voir prendre en considération lors de l'examen de la demande de permanence;

(c) l'information pertinente concernant la participation du membre aux activités de service à la communauté universitaire;

(d) tout autre renseignement jugé utile par le membre.

Le CPSCDP et le directeur font des recommandations conformément à 5.2, *mutatis mutandis*.

18.5.4.2 Aux fins de l'évaluation par les pairs des activités savantes, il n'y aura pas de recours aux évaluateurs extérieurs sauf si le directeur ou le CPSCDP jugent que cela s'impose pour assurer la justesse de l'évaluation des activités savantes du membre. Les évaluateurs extérieurs seront choisis, le cas échéant, conformément à 23.3.2.

*18.5.4.3 Lorsqu'il recommande de différer la décision de permanence, le CPSCDP précise quelles conditions le membre devrait remplir pour satisfaire aux exigences de la permanence lorsque le CPSCDP réexaminera le dossier en vue d'une décision définitive.

18.5.4.4 Dans le cas d'une décision différée, le Comité mixte doit en spécifier le(s) motif(s), et préciser quelle(s) condition(s) le membre devrait remplir pour satisfaire aux

(f) The member must have met the relevant requirements regarding the level of proficiency in French and English. The procedures for establishing such requirements, and for determining compliance therewith, shall be those set forth in article 11, *mutatis mutandis*.

*18.5.3.2 The member's scholarly activities and academic service activities which are not part of assigned duties shall be considered where the member requests such consideration. However, a member's failure to engage in scholarly or academic service activities, or to have an engagement in such activities assessed as satisfactory, shall not be grounds for denial of tenure.

18.5.4 Procedures

18.5.4.1 A member who wishes to be granted tenure must submit an application to that effect to her director no later than 1 September. This application shall include the following documentation:

(a) the member's up-to-date curriculum vitae;

(b) a copy of the results of the member's scholarly activities, in one or more of the forms described in 23.3.1, that the member wishes to have considered when the application for tenure is examined;

(c) any relevant information regarding the member's participation in academic service activities;

(d) any other information that the member deems useful.

The CPDSPC and the director will make recommendations in accordance with 5.2, *mutatis mutandis*.

*18.5.4.2 For the purposes of peer review of scholarly activities, there shall be no recourse to outside evaluators except where the director or the CPDSPC finds that such recourse is essential for a proper assessment of the applicant's scholarly activities. The choice of outside evaluators, if any, shall be made in accordance with 23.3.2.

18.5.4.3 Where the CPDSPC recommends that the decision on the granting of tenure be deferred, it shall specify the conditions the member should satisfy in order to meet the requirements for tenure when the CPDSPC reconsiders the file in relation to a final decision.

*18.5.4.4 In the case of a deferred decision, the Joint Committee shall state its reason(s) therefor and shall specify the conditions the member should satisfy in order to

exigences de 18.5.3.1 lorsque le Comité mixte réexaminera une dernière fois son dossier aux fins d'octroi ou de refus de la permanence.

18.5.4.5 Le directeur doit, au plus tard le 15 décembre, informer le membre par écrit de la décision prise par le Comité mixte.

Lorsqu'un membre fait une demande de permanence dans la dernière année d'un engagement à durée limitée et que l'employeur n'est pas en mesure de respecter l'échéance du 15 décembre, les parties peuvent s'entendre pour prolonger l'échéance, étant entendu, cependant, que dans un tel cas :

(a) Si le Comité mixte décide de refuser la permanence au membre et que la décision n'est pas communiquée au membre au plus tard le 31 janvier suivant la date à laquelle le membre a fait sa demande de permanence, et que le retard n'est pas attribuable au membre, son contrat est alors prolongé de 6 mois à l'expiration.

(b) Si le Comité mixte décide de refuser la permanence et que le retard est attribuable au déroulement du processus de désaccord prévu par la convention collective, et si la date à laquelle on communique la décision au membre, en soustrayant le nombre de jours pris pour le processus de désaccord, dépasse tout de même le 31 janvier suivant la date à laquelle le membre a fait sa demande de permanence, son contrat est alors prolongé de 6 mois à l'expiration.

meet the requirements of 18.5.3.1 when the Joint Committee reassesses her file one last time for the purpose of granting or refusing tenure.

*18.5.4.5 The director shall, in writing and no later than 15 December, advise the member of the Joint Committee's decision.

Where the member applies for tenure during the final year of a limited-term regular appointment, and the employer is not able to meet the 15 December deadline, the parties may agree to extend such deadline, it being understood, however, that in such case:

(a) If the decision of the Joint Committee is to deny a member tenure, and that decision is not communicated to the member on or before 31 January following the date the tenure application was made, and the delay is not attributable to the member's actions, then the member's contract shall be extended by a period of 6 months beyond its termination date.

(b) If the decision of the Joint Committee is to deny tenure, and the delay is attributable to the running of the disagreement process provided by the collective agreement, and if the date the decision is communicated to the member minus the number of days taken up by the disagreement process still is beyond 31 January following the date the tenure application was made, then the member's contract shall be extended by a period of 6 months beyond its termination date.

## Section 18.6
## Conseillers: Promotion – Counsellors: Promotion

18.6.1 Dispositions générales

18.6.1.1 Les conseillers syndiqués de l'Université d'Ottawa sont nommés ou promus à l'un des 4 rangs suivants:

- conseiller I
- conseiller II
- conseiller III
- conseiller IV.

18.6.1.2 Il n'y a pas de limite quant au nombre ou à la proportion de conseillers syndiqués dans les 4 rangs au Service de counselling et de développement personnel.

18.6.1.3 Les promotions entrent en vigueur le 1 mai de l'année universitaire pendant laquelle la demande de promotion a été faite.

18.6.1.4 Les dispositions relatives à la condition de promotion stipulant que le membre doit

18.6.1 General

*18.6.1.1 Counsellor members at the University of Ottawa are appointed with, or promoted to, one of the following 4 ranks:

- counsellor I
- counsellor II
- counsellor III
- counsellor IV.

*18.6.1.2 There shall be no restriction on the number or proportion of counsellor members in the 4 ranks in the Counselling and Personal Development Service.

*18.6.1.3 Promotions take effect on 1 May of the academic year in which the successful application for promotion was filed.

*18.6.1.4 Particulars related to the promotion requirement, that the member must hold a

détenir un doctorat ou une maîtrise en psychologie ou dans une discipline connexe sont énoncées à 23.6.2. Les procédures reliées à la condition de promotion stipulant que le membre doit avoir un certain nombre d'années d'expérience professionnelle sont mentionnées à 23.6.3.

18.6.2 Conditions

18.6.2.1 Conseiller I Le rang de conseiller I convient à un conseiller détenant une maîtrise en psychologie ou toute autre maîtrise dont l'obtention exige une formation convenable comme conseiller.

18.6.2.2 Conseiller II Pour être promu au rang de conseiller II, un conseiller I syndiqué doit:

(a) à la date d'entrée en vigueur de la promotion, détenir un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe, ou bien détenir une maîtrise en psychologie ou dans une discipline connexe et avoir 4 années d'expérience professionnelle après la maîtrise;

(b) avoir démontré que son rendement est satisfaisant.

18.6.2.3 Conseiller III Les conditions de promotion au rang de conseiller III sont les suivantes.

(a) Le membre doit, à la date d'entrée en vigueur de la promotion, détenir un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe, ou bien détenir une maîtrise en psychologie ou dans une discipline connexe et avoir 4 années d'expérience professionnelle après la maîtrise.

(b) Le membre doit, à la date d'entrée en vigueur de la promotion, avoir au moins 5 années d'expérience professionnelle après le doctorat ou, s'il ne détient pas un doctorat, 9 années d'expérience après la maîtrise.

(c) Le rendement du membre doit être satisfaisant.

(d) Le membre doit avoir fait une contribution importante à l'Université d'Ottawa ou à sa profession de 2 des façons suivantes:

(i) le membre a produit des travaux savants ou professionnels qui sont *bons* et ont contribué à l'avancement des connaissances dans sa profession ou son domaine de spécialisation, tel que cela a été évalué par 3 évaluateurs extérieurs;

(ii) le membre a accru ses compétences professionnelles considérablement

doctorate or master's degree in psychology or a related discipline, are set forth in 23.6.2. Procedures related to the promotion requirement, that the member must have a certain number of years of professional experience, are set forth in 23.6.3.

18.6.2 Requirements

*18.6.2.1 Counsellor I The rank of counsellor I is appropriate for a counsellor who holds a master's degree in psychology or some other master's degree, the attainment of which includes suitable training as a counsellor.

*18.6.2.2 Counsellor II To be promoted to the rank of counsellor II, a counsellor I member must:

(a) on the date on which the promotion is to take effect, hold a doctorate in psychology or a related discipline, or have a master's degree in psychology or a related discipline plus 4 years of professional experience after the completion of a master's degree;

(b) have demonstrated that her performance of workload duties is satisfactory.

*18.6.2.3 Counsellor III The requirements for promotion to counsellor III are as follows.

(a) The member must, on the date on which the promotion is to take effect, hold a doctorate in psychology or a related discipline, or have a master's degree in psychology or a related discipline plus 4 years of professional experience after the completion of a master's degree.

(b) The member must, on the date on which the promotion is to take effect, have not less than 5 years of professional experience after the completion of her doctorate or 9 years of experience if the highest degree held is a master's degree.

(c) The member's performance of assigned duties must be satisfactory.

(d) The member must have made a significant contribution to the University of Ottawa or to her profession in any 2 of the following ways:

(i) the member has produced scholarly or professional works that are *good* and have contributed to the advancement of knowledge in her profession or area of specialization, as assessed by 3 outside evaluators;

(ii) the member has enhanced her professional skills significantly by means

au moyen d'une période importante d'études professionnelles au delà des exigences de (a) ci-dessus;

(iii) le membre a fait une contribution très importante à la profession de counselling ou à des associations professionnelles pertinentes, tel que cela a été évalué par 3 évaluateurs extérieurs;

(iv) le membre a fait une contribution importante et reconnue à la communauté universitaire en participant à des activités de service à la communauté universitaire du genre de celles décrites à 20.7.3(b), (c) ou (d);

(v) sous réserve des dispositions de 18.6.2.5, le membre est un psychologue autorisé de la province de l'Ontario ou est accrédité auprès d'une association professionnelle pertinente et reconnue.

18.6.2.4 Conseiller IV Les conditions de promotion au rang de conseiller IV sont les suivantes.

(a) Le membre doit, à la date d'entrée en vigueur de la promotion, détenir un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe, ou bien détenir une maîtrise en psychologie ou dans une discipline connexe et avoir 4 années d'expérience professionnelle après la maîtrise.

(b) Le membre doit, à la date d'entrée en vigueur de la promotion, avoir au moins 10 années d'expérience professionnelle après le doctorat ou, s'il ne détient pas un doctorat, 14 années d'expérience après la maîtrise.

(c) Sous réserve des dispositions de 18.6.2.5, le membre doit être psychologue autorisé de la province de l'Ontario ou être accrédité auprès d'une association professionnelle pertinente et reconnue.

(d) Le membre doit avoir fait une contribution importante à l'Université d'Ottawa ou à sa profession de 2 des façons suivantes:

(i) le membre a produit des travaux savants ou professionnels d'une telle qualité qu'ils ont contribué d'une manière importante à l'avancement des connaissances dans sa profession ou son domaine de spécialisation, et qui sont d'une envergure suffisante pour que le membre soit reconnu à l'extérieur de l'Université d'Ottawa comme un professionnel de grande valeur, tel que cela a été évalué par 3 évaluateurs extérieurs;

(ii) le membre a accru ses compétences professionnelles considérablement au moyen d'une période d'études professionnelles au delà des exigences

of a substantial period of professional study beyond the requirements of (a) above;

(iii) the member has made significant contributions to the profession of counselling or to relevant professional associations, as assessed by 3 outside evaluators;

(iv) the member has made a significant and recognized contribution to the University community by the performance of academic service activities specified in 20.7.3(b), (c), or (d);

(v) subject to the provisions of 18.6.2.5, the member is a registered psychologist of the Province of Ontario or is certified by a relevant recognized professional body.

*18.6.2.4 Counsellor IV The requirements for promotion to counsellor IV are as follows.

(a) The member must, on the date on which the promotion is to take effect, hold a doctorate in psychology or a related discipline, or have a master's degree in psychology or in a related discipline plus 4 years of professional experience after the completion of a master's degree.

(b) The member must, on the date on which the promotion is to take effect, have not less than 10 years of professional experience after the completion of a doctorate or 14 years of experience if the highest degree held is a master's degree.

(c) Subject to the provisions of 18.6.2.5, the member must be a registered psychologist of the Province of Ontario or be certified by a relevant recognized professional body.

(d) The member must have made a significant contribution to the University of Ottawa or to her profession in any 2 of the following ways:

(i) the member has produced scholarly or professional works which are of such quality that they have contributed significantly to the advancement of knowledge in the member's profession or area of specialization, and are of sufficient scope for the member to be recognized outside the University of Ottawa as a highly valued professional, as assessed by 3 outside evaluators;

(ii) the member has enhanced her professional skills by means of a substantial period of professional study beyond the requirements of (a)

de (a) ci-dessus;

(iii) le membre a fait une contribution très importante et reconnue à la profession de counselling ou à des associations professionnelles pertinentes, tel que cela a été évalué par 3 évaluateurs extérieurs;

(iv) le membre a fait une contribution très importante et reconnue au Service de counselling et de développement personnel de l'Université d'Ottawa ou à la communauté de l'Université d'Ottawa en

- participant à des activités de service à la communauté universitaire décrites à 20.7.3(b), (c) ou (d);
- élaborant et mettant sur pied des programmes et projets au Service de counselling et de développement personnel;
- assumant la responsabilité d'un secteur d'activité du Service de counselling et de développement personnel; ou
- contribuant au fonctionnement efficace du Service de counselling et de développement personnel en exécutant ses fonctions de conseiller d'une manière qui dépasse le champ des fonctions que le conseiller syndiqué se voit assigner.

18.6.2.5 Lorsqu'un candidat à une promotion au rang de conseiller IV ne dispose pas de l'autorisation ou de l'accréditation requise en vertu de 18.6.2.4(c), ou lorsqu'un candidat à une promotion au rang de conseiller III ne dispose pas de l'autorisation ou de l'accréditation requise en vertu de 18.6.2.3(d) (v), et si une telle condition est pertinente étant donné la demande du membre, ladite condition sera réputée être remplie si le travail et l'expérience professionnels du candidat sont d'une portée et d'une qualité jugées équivalentes à celles requises pour obtenir l'autorisation en tant que psychologue de la province de l'Ontario ou l'accréditation d'une association professionnelle appropriée. L'évaluation du travail et de l'expérience du candidat pour établir ladite équivalence est faite par 3 évaluateurs extérieurs qui sont psychologues autorisés dans une province canadienne ou conseillers expérimentés dans un service de counselling d'une université canadienne, et qui sont choisis conformément aux dispositions de 23.3.2.

18.6.3 Procédures

*18.6.3.1 Les procédures prévues à la section 25.4 relativement à une demande de promotion d'un membre du personnel enseignant, et à l'évaluation de cette demande, s'appliquent *mutatis mutandis* aux conseillers syndiqués, étant entendu que:

above;

(iii) the member has made a very significant and recognized contribution to the profession of counselling or to relevant professional associations, as assessed by 3 outside evaluators;

(iv) the member has made a very significant and recognized contribution to the University of Ottawa Counselling and Personal Development Service or the University of Ottawa community by:

- the performance of academic service activities specified in 20.7.3(b), (c), or (d);
- developing and implementing programs and projects within the Counselling and Personal Development Service;
- assuming responsibility for one of the sectors of activities of the Counselling and Personal Development Service; or
- contributing to the effective operation of the Counselling and Personal Development Service by carrying out her counselling duties in a manner which is outside the scope of the counsellor member's assigned duties.

*18.6.2.5 Where a candidate for promotion to the rank of counsellor IV does not have the registration or certification required by 18.6.2.4(c), or where a candidate for promotion to the rank of counsellor III does not have the registration or certification required by 18.6.2.3(d) (v) and such requirement is relevant to the member's application, such requirement shall be deemed to have been met if the candidate's professional work and experience are assessed as being of such quality and scope that they are at a level equivalent to that necessary for registration as a psychologist of the Province of Ontario or certification by a relevant professional body. Assessment of the candidate's professional work and experience to determine such equivalence is to be done by 3 outside evaluators who are registered psychologists in a Canadian province or experienced counsellors in a counselling service at a Canadian university, and are chosen in accordance with the provisions of 23.3.2.

18.6.3 Procedures

18.6.3.1 The procedures set out in section 25.4 for an application for promotion by an academic staff member and the assessment of that application apply, *mutatis mutandis*, to counsellor members, it being understood that:

(a) le directeur du Service de counselling et de développement personnel remplace le doyen, et le CPSCDP remplace le CPED et le CPEF;

(b) les règles particulières concernant une demande de promotion au rang de professeur agrégé ou de professeur titulaire s'appliquent *mutatis mutandis* aux rangs de conseiller III ou de conseiller IV respectivement;

(c) quand un conseiller syndiqué demande une promotion au rang de conseiller III ou de conseiller IV, les dispositions particulières prévues à 18.6.3.2 s'appliquent.

18.6.3.2 Lorsqu'un conseiller syndiqué fait une demande de promotion au rang de conseiller III, il indique par écrit lesquels des 2 critères ou plus décrits à 18.6.2.3(d) il désire voir pris en considération par les personnes ou comités chargés de recommander ou de décider si la promotion lui sera accordée ou non. Lorsqu'un conseiller syndiqué fait une demande de promotion au rang de conseiller IV, il indique par écrit lesquels des 2 critères ou plus décrits à 18.6.2.4(d) il désire voir pris en considération par les personnes ou comités chargés de recommander ou de décider si la promotion lui sera accordée ou non. Dans les 2 cas, les personnes ou comités se penchant sur une demande de promotion du membre doivent en premier lieu vérifier si le membre se conforme aux exigences de 18.6.2.3(d) ou 18.6.2.4(d), selon le cas, en utilisant les critères choisis par le membre. Toutefois, si lesdits comités ou personnes estiment qu'un membre ne remplit pas les exigences de 18.6.2.3(d) ou 18.6.2.4(d), selon le cas, en utilisant les critères spécifiés par le membre intéressé, ils peuvent se pencher sur d'autres critères pertinents décrits à 18.6.2.3(d) ou 18.6.2.4(d) pour déterminer si le membre satisfait aux exigences du paragraphe pertinent.

(a) the director of Counselling and Personal Development Service replaces the dean, and the CPDSPC replaces the DTPC and the FTPC;

(b) the specific rules concerning an application for promotion to the rank of associate professor or full professor apply, *mutatis mutandis*, to the ranks of counsellor III or counsellor IV respectively;

(c) when a counsellor member applies for a promotion to the rank of counsellor III or IV, the specific provisions set out in 18.6.3.2 apply.

*18.6.3.2 Where a counsellor member is applying for a promotion to the rank of counsellor III, the member shall submit, with the application for promotion, a written indication of the 2 or more criteria set forth in 18.6.2.3(d) which the member wishes persons and committees considering the application to use in recommending or deciding whether or not to grant the promotion. Where a counsellor member is applying for promotion to the rank of counsellor IV, the member shall submit, with the application for promotion, a written indication of the 2 or more criteria set forth in 18.6.2.4(d) which the member wishes persons and committees considering the application to use in recommending or deciding whether or not to grant the promotion. In either case, persons or committees considering a member's application for promotion shall, in the first instance, assess the member's compliance with the requirements of 18.6.2.3(d) or 18.6.2.4(d), as the case may be, using the criteria chosen by the member from one or the other clause. However, in the event that such persons or committees are of the opinion that a member has not met the requirements of 18.6.2.3(d) or 18.6.2.4(d), as the case may be, using the criteria specified by the member concerned, they may look to other relevant criteria specified in 18.6.2.3(d) or 18.6.2.4(d), to determine whether or not the member has met the requirements of the relevant paragraph.

## ARTICLE 19
## Urgence financière et programme excédentaire – Financial exigency and redundancy

### Section 19.1
### Urgence financière – Financial exigency

19.1.1 Un professeur syndiqué permanent ne peut être mis à pied pour des raisons strictement financières, à moins que le Bureau ne déclare officiellement que l'ensemble de l'Université d'Ottawa vit une situation d'urgence financière ou que, pour des raisons financières, l'effectif d'une faculté doit être réduit. Les conditions qui provoqueraient la possibilité d'une urgence financière ou la nécessité de réduire l'effectif d'une faculté doivent être identifiées par le comité des finances du Bureau des gouverneurs, en consultation avec le comité de planification scolaire du Sénat.

*19.1.1 A tenured faculty member may not be laid off for purely financial reasons unless the Board has formally declared that a financial emergency exists for the entire University of Ottawa or that, for financial reasons, the number of positions within a particular faculty must be reduced. The conditions bringing about a potential financial emergency or the necessity to reduce the number of positions within a particular faculty must be identified by the Finance Committee of the Board of Governors in consultation with the Academic Planning Committee of Senate.

Un avis à cet égard doit être donné à l'Association au plus tard le 30 juin d'une année universitaire.

19.1.2

19.1.2.1 Dans l'avis prescrit à 19.1.1, le Bureau des gouverneurs informe l'Association, par l'intermédiaire du secrétaire de l'Université, de la création d'un comité ad hoc composé d'un président et de 1 membre nommés par le Bureau, de 2 membres nommés par le Sénat, dont un fait partie du comité de planification scolaire, et de 3 membres nommés par l'Association. Les membres du comité ad hoc sont nommés au plus tard 15 jours ouvrables après la date où le secrétaire de l'Université envoie son avis; les recommandations du comité ad hoc doivent parvenir au Cabinet du secrétaire de l'Université au plus tard le 15 septembre suivant.

19.1.2.2 Le comité ad hoc mentionné à 19.1.2.1 recommande les mesures à prendre pour résoudre les problèmes financiers de l'Université, y compris les questions suivantes, sans toutefois s'y limiter:

(a) les mesures financières autres que, ou en plus de, la réduction du budget affecté aux salaires du personnel enseignant à temps complet, auxquelles il serait possible de recourir pour prévenir ou atténuer de telles réductions;

(b) le recours à d'autres moyens, à savoir la mise à la retraite anticipée, la retraite anticipée volontaire, les congés et les mutations, qui peuvent différer ou réduire le besoin de mettre fin aux engagements;

(c) l'importance de la réduction exigée, s'il en est, du budget affecté aux salaires du personnel enseignant à temps complet;

(d) une série de priorités relativement aux façons de répondre à l'urgence et une proposition sur la façon dont les réductions requises au budget affecté aux salaires du personnel enseignant à temps complet, s'il y a lieu, peuvent se faire dans le cadre de ces priorités;

(e) l'opportunité et les conséquences sur le budget d'une diminution de certains programmes scolaires.

Dans son rapport, le comité peut expliquer si les mesures qu'il propose résoudront entièrement ou partiellement les problèmes financiers, et si la situation et les mesures qui s'imposent sont assez sérieuses pour justifier la déclaration d'une urgence financière.

19.1.3 Le Bureau doit geler l'embauchage de tout nouveau membre du personnel enseignant à l'Université ou dans une faculté, selon le cas, et ne prendre aucune

Notice of these conditions must be given to the Association on or before 30 June in any academic year.

19.1.2

*19.1.2.1 In the notice required by 19.1.1, the Board of Governors through the Secretary of the University shall inform the Association of the creation of an ad hoc committee composed of a chair and 1 member appointed by the Board, 2 members appointed by the Senate, one of whom shall be a member of its Academic Planning Committee, and 3 members to be appointed by the Association. The nominees to the ad hoc committee shall be appointed no later than 15 working days after the date of notice from the Secretary of the University and the recommendations of the ad hoc committee shall be filed with the Secretary of the University no later than 15 September following.

*19.1.2.2 The ad hoc committee mentioned in 19.1.2.1 shall recommend appropriate measures to be taken in order to resolve the financial problems facing the university, including, without otherwise limiting, the following subjects:

(a) the financial measures other than, or in addition to, reduction in the full-time academic salary budget, which might be resorted to in order to prevent or minimize such salary budget reductions;

(b) whether the utilization of other means such as early retirements, voluntary early retirements, leaves and transfers can postpone or alleviate the need to discontinue appointments;

(c) the size of the required reduction, if any, in the full-time academic salary budget;

(d) a set of priorities for meeting the exigency and a proposal about how any required reductions in the full-time academic salary budget could be accommodated within such priorities;

(e) the advisability and the impact on the budget of a decrease in some academic programs.

The committee, in its report, may address the issues of whether the measures it proposes will fully or only partly resolve the financial problems, and whether the situation and the necessary measures are sufficiently serious to warrant the declaring of a financial exigency.

*19.1.3 The Board shall put a freeze on the employment of any new academic personnel in the university or faculty, as the case may be, and take no action implying an

mesure menant à la réduction effective du nombre de postes de professeurs à temps complet avant que le comité ad hoc visé à 19.1.2 n'ait présenté ses recommandations ou, si ledit comité néglige de faire ses recommandations, avant le 15 septembre.

19.1.4 Le comité des finances du Bureau des gouverneurs examine les recommandations du comité ad hoc et en fait rapport au Bureau. C'est seulement après avoir reçu ce rapport de son comité des finances que le Bureau est habilité à déclarer, soit qu'il y a une situation d'urgence financière pour l'ensemble de l'Université, soit que, pour des raisons financières, les effectifs d'une faculté particulière doivent être réduits.

19.1.5 Si le Bureau déclare une situation d'urgence financière, le comité exécutif de l'Association et le comité d'administration de l'Université d'Ottawa se réunissent au plus tard le 15 octobre suivant la présentation du rapport du comité ad hoc. Leur objectif, au cours de ces réunions, est d'explorer et, si possible, arrêter des mesures à prendre pour remédier à la situation d'urgence financière, ou pour l'alléger.

19.1.6 Lorsque la réunion du comité exécutif de l'Association et du comité d'administration de l'Université amène une entente qui pourrait remédier à l'urgence financière ou l'alléger, il faut en aviser le Bureau au plus tard le 1 novembre. Le Bureau décide s'il doit maintenir, modifier ou retirer sa déclaration d'urgence financière.

19.1.7 Le Bureau s'engage à l'égard d'un professeur syndiqué permanent qui aurait été mis à pied en raison d'une situation d'urgence financière:

(a) à lui accorder la préférence d'embauchage sur tout autre candidat si, dans un délai de 3 ans, un poste de membre régulier syndiqué correspondant à ses qualifications professionnelles s'ouvrait à l'Université;

(b) à lui accorder 3 mois pour accepter ou refuser l'offre de rappel et, si l'offre est acceptée, à lui accorder une période de temps raisonnable ne dépassant pas 12 mois supplémentaires pour remplir ses engagements envers un autre employeur, pourvu que le candidat commence à travailler à une date qui coïncide avec le début d'une session; et

(c) dans le cas où le membre est réembauché conformément à ce qui précède, à renouveler sa permanence (sous réserve de 19.3.3.1) et, exception faite des conseillers ou des professeurs de langue syndiqués, à lui créditer, aux fins de son admissibilité au congé universitaire, le nombre d'années de service accumulées depuis son engagement lors de la déclaration de la situation d'urgence financière.

actual reduction in the number of full-time teaching positions before the ad hoc committee referred to in 19.1.2 has submitted its recommendations or before 15 September if the committee fails to make its recommendations.

*19.1.4 The Finance Committee of the Board of Governors shall consider the recommendations of the ad hoc committee and shall report to the Board. Only after receipt of this report from its Finance Committee shall the Board be capable of declaring a state of financial exigency by reason either of a financial emergency for the entire university or that, for financial reasons, the number of positions within a particular faculty must be reduced.

*19.1.5 If the Board declares a state of financial exigency, the Executive Committee of the Association and the Administrative Committee of the University of Ottawa shall meet no later than 15 October following the report of the ad hoc committee. The objective of those meetings shall be to explore and, if possible, agree on steps to be taken to remedy or alleviate the state of financial exigency.

*19.1.6 If the meeting between the Executive Committee of the Association and the Administrative Committee of the University results in some agreement which may remedy or alleviate the financial exigency, this shall be put to the Board no later than 1 November. The Board shall decide whether to maintain, modify or withdraw its declaration of financial exigency.

*19.1.7 The Board shall commit itself, in regard to a tenured faculty member who will have been laid off as a result of a declaration of financial exigency:

(a) to grant the member preference for employment over any other candidate if, within a period of 3 years, a position for a regular faculty member, suitable to the member's particular professional qualifications, becomes available in the University;

(b) to give a recalled faculty member 3 months to decide whether to accept recall and, if the offer is accepted, such applicant shall have a reasonable period of time, not to exceed an additional 12 months, to complete existing employment obligations providing that the commencement of employment shall coincide with the beginning of a term; and

(c) where the member is re-engaged pursuant to the above, to renew the member's tenure (subject to 19.3.3.1) and, except for counsellor or language teacher members, to recognize for purposes of admissibility for academic leaves the number of years from the time of appointment that had been accumulated at the time of the declaration of financial exigency.

19.1.8 Un professeur syndiqué non permanent ne peut être congédié avant l'expiration de son contrat, même si le Bureau a déclaré une situation d'urgence financière aux termes de 19.1.1 à 19.1.6 ci-dessus. Tout professeur non permanent dont le contrat n'aura pas été renouvelé uniquement en raison d'une déclaration d'une situation d'urgence financière:

(a) aura préférence sur tous les autres candidats si, dans un délai de 1 an, la situation financière de l'Université s'améliorait au point qu'un nouveau poste correspondant à ses qualifications professionnelles s'ouvrait dans la même unité d'enseignement ou de recherche;

(b) disposera de 1 mois pour accepter ou refuser l'offre de rappel;

(c) conservera les années de service accumulées avant son départ.

*19.1.8 A non-tenured faculty member cannot be dismissed before the expiry of the member's contract, even if the Board declares a financial exigency pursuant to 19.1.1 to 19.1.6 above. A non-tenured faculty member whose contract will not have been renewed solely by reason of a declaration of financial exigency:

(a) shall be given preference over any other applicants if, within 1 year, the financial situation of the University improves to the point where a new position suitable to the member's professional qualifications becomes available in the same academic or research unit;

(b) shall be given 1 month to accept or turn down the recall offer;

(c) shall retain the years of service accumulated before departure.

## Section 19.2
## Programme excédentaire – Program redundancy

19.2.1 Un professeur syndiqué permanent peut être mis à pied si le Sénat décide, après avoir évalué la qualité et la pertinence d'une unité d'enseignement ou de recherche, de procéder à une réforme du contenu ou de l'orientation de ces activités, ou de les abolir en partie ou en totalité et que cette décision implique que le poste d'un ou de plusieurs professeurs permanents doit être aboli ou réaffecté à un secteur exigeant d'autres qualifications professionnelles. Une telle déclaration de programme excédentaire doit être approuvée officiellement par le Sénat et le comité exécutif du Bureau des gouverneurs, conformément aux modalités ci-dessous.

(a) Les conditions nécessaires pour qu'un programme soit excédentaire auront été identifiées par le comité exécutif du Sénat, et l'Association en aura été avisée au plus tard le 30 juin d'une année universitaire.

(b) Dans les 15 jours ouvrables suivant ledit avis du comité exécutif du Sénat suggérant qu'un programme est excédentaire, un comité ad hoc est mis sur pied, composé d'un président et de 1 membre nommé par le Bureau, de 3 membres nommés par le Sénat, dont au moins un fait partie du comité de planification scolaire, et de 3 membres nommés par l'Association. Le comité ad hoc étudie à fond la situation et examine les conditions identifiées par le comité exécutif du Sénat pour savoir si elles peuvent être allégées par des mesures autres que la désignation d'un programme comme excédentaire. Il fait, au plus tard le 15 septembre suivant sa mise sur pied, ses recommandations au Sénat et au Bureau qui rendent la décision définitive.

*19.2.1 A tenured faculty member may be laid off if the Senate decides after an evaluation of the quality and relevance of a teaching or research unit to proceed with a substantial reform of the content or the orientation of these activities, or to abandon them wholly or partly, and that this decision implies that the position of one or more tenured faculty members must be eliminated or reassigned to an area requiring another type of professional qualification. Such declaration of program redundancy must receive the formal approval of the Senate and of the Executive Committee of the Board of Governors, according to the procedures set out below.

(a) The conditions necessary for program redundancy will have been identified by the Executive Committee of the Senate and notice thereof given to the Association on or before 30 June in any academic year.

(b) Within 15 working days of the Executive Committee of Senate's notice of conditions suggesting program redundancy, there shall be struck an ad hoc Review Committee composed of a chair and 1 member named by the Board, 3 members named by the Senate, at least one of whom shall be a member of its Academic Planning Committee, and 3 members named by the Association. The Review Committee shall study the situation with care, including an examination of whether the conditions identified by the Executive Committee of Senate can be alleviated by measures other than program redundancy. It shall make its recommendation on or before 15 September following its creation to the Senate and to the Board who shall make a final determination.

19.2.2 Lorsque le comité exécutif du Bureau a confirmé sa déclaration de programme

*19.2.2 Where the Executive Committee of the Board has confirmed a declaration of

excédentaire, toute réduction du nombre de professeurs permanents d'un département ou d'une faculté qui résulte d'une telle déclaration doit se faire, si possible, par voie d'attrition, y compris la retraite ou la démission, ou par voie de départs volontaires, de réaffectations volontaires ou de mutations à d'autres postes à l'Université d'Ottawa.

19.2.3 Lorsque l'employeur croit que, suite à une déclaration confirmée de programme excédentaire, la réaffectation ou la mise à pied de certains membres permanents est nécessaire, l'employeur doit, avant l'entrée en vigueur de la réaffectation ou de la mise à pied:

(a) imposer un gel de l'embauchage de nouveaux membres dans la discipline où il y a programme excédentaire et dans des disciplines connexes; et

(b) préparer un plan d'action détaillé qui expose les propositions de l'employeur quant à la réaffectation de membres permanents et au nombre de mises à pied qu'il estime nécessaire; et

(c) faire parvenir le plan à l'Association au plus tard le 15 octobre. L'Association doit donner son avis sur le plan proposé au plus tard le 15 novembre.

## Section 19.3
## Réaffectation et mise à pied – Reassignment and layoff

19.3.1 Lorsque, conformément aux dispositions de 19.1 ou 19.2, le poste d'un ou de plusieurs professeurs syndiqués permanents doit être aboli ou réaffecté à une autre fin, le CPE de la faculté intéressée doit:

(a) recommander les professeurs syndiqués permanents directement touchés par une telle décision;

(b) examiner si -- compte tenu des qualifications particulières en matière d'enseignement ou de recherche des professeurs syndiqués permanents en question, des qualifications des professeurs non permanents de la même unité d'enseignement ou de recherche, ainsi que des projets savants des unités de recherche ou d'enseignement de la même faculté -- il ne serait pas préférable, plutôt que de mettre à pied les professeurs syndiqués permanents, de les réaffecter:

(i) à un autre poste de professeur de la même unité d'enseignement ou de recherche occupé par un membre non permanent, ou

(ii) à un autre poste de professeur d'une autre unité d'enseignement ou de recherche de la même faculté occupé par un membre non permanent, ou

program redundancy, any reduction in the number of tenured members in any department or faculty resulting from such a declaration shall, wherever practicable, take place through attrition, including retirement or resignation, or through voluntary leaves, or through voluntary redeployment or transfer to other positions with the employer.

*19.2.3 In the event that the employer is of the opinion that, as a consequence of a confirmed declaration of redundancy, the redeployment or layoff of some tenured members is required, the employer shall, prior to implementing any redeployment or layoff:

(a) impose a moratorium on the hiring of new members in the discipline in which the redundancy occurs and in related disciplines; and

(b) prepare a detailed plan of action which sets out the employer's proposals for the redeployment of tenured members and the number of layoffs that it considers necessary; and

(c) forward the plan to the Association no later than 15 October. The Association shall have until 15 November to advise on the proposed plan.

*19.3.1 When, in accordance with the provisions of 19.1 or 19.2, the position of one or more tenured faculty members must be eliminated or reassigned for another purpose, the TPC of the faculty concerned must:

(a) recommend which tenured faculty members will be directly affected by such a decision;

(b) consider whether -- taking into consideration the particular teaching or research qualifications of the tenured faculty members concerned, the qualifications of the non-tenured faculty members in the same teaching or research unit, as well as the scholarly projects of the teaching or research units in the same faculty -- it would not be preferable to retain the tenured faculty members concerned and, rather than lay them off, to reassign them:

(i) either to another position presently held by a non-tenured faculty member in the same teaching or research unit, or

(ii) to another position presently held by a non-tenured faculty member in another teaching or research unit in the same faculty, or

(iii) à un poste vacant compris dans l'unité de négociation.

Dans le cas d'une réaffectation aux termes de (i) ou (ii) ci-dessus, ladite réaffectation entre en vigueur à la date d'expiration de la nomination de la personne qui occupe actuellement le poste;

(c) avant le 15 novembre suivant la déclaration du Bureau, soumettre au Comité mixte ses recommandations concernant les professeurs syndiqués qui doivent être mis à pied et ceux qui pourraient être réaffectés ou mutés à un autre poste professoral. Lorsque 2 membres ou plus pouvant faire l'objet d'une mise à pied ou d'une réaffectation ont des qualités et compétences équivalentes, la mise à pied ou la réaffectation se fait selon l'ordre inverse de l'ancienneté chez l'employeur.

19.3.2

19.3.2.1 Le doyen informe par écrit le professeur syndiqué permanent touché par l'application de 19.3.1 de la décision du Comité mixte et ce, avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle la déclaration a été faite aux termes de 19.1 ou 19.2.

19.3.2.2 Les membres permanents reçoivent un avis d'au moins 18 mois, et la mise à pied entre en vigueur le 30 juin ou le 31 décembre. La mise à pied de membres ayant un engagement régulier à durée limitée n'est possible que par le non-renouvellement de leur contrat; la date d'entrée en vigueur de ladite mise à pied est la date d'expiration de leur plus récent contrat d'engagement.

19.3.2.3 A la condition d'en aviser le membre 20 jours ouvrables avant la date effective à laquelle le travail doit cesser, l'employeur peut mettre à pied un membre en lui donnant un salaire au lieu d'un avis, ou en combinant avis et salaire à la place d'un avis, pour les mois qui restent jusqu'à la date effective de mise à pied indiquée dans l'avis de mise à pied. Aux fins de la présente sous-section, le salaire d'un membre est calculé selon le salaire régulier du membre à compter de la date à laquelle le membre cesse de travailler aux termes des dispositions de la présente section. Tout salaire devant être payé en remplacement d'un avis sera versé périodiquement comme si le membre n'avait pas été mis à pied. Lorsque l'employeur invoque les dispositions de la présente clause, la date d'entrée en vigueur de la mise à pied devient la date à laquelle le travail doit cesser.

19.3.2.4 Sous réserve de 19.2.3.5, les membres permanents qui reçoivent l'avis dont il est question dans 19.3.2.2 ont droit en outre à une indemnité de cessation d'emploi aux termes de la Loi sur les normes d'emploi telle qu'elle est modifiée de temps à autre.

19.3.2.5 Si l'employeur, par application de 19.3.2.3, met le membre à pied avec salaire compensatoire au lieu d'un préavis, ou avec une combinaison d'un avis et d'un

(iii) to a vacant position within the bargaining unit.

In the event of a reassignment pursuant to (i) or (ii) above, said reassignment shall take effect at the time of expiry of the appointment of the person at present occupying the position;

(c) prior to 15 November following the declaration of the Board, submit to the Joint Committee its recommendations concerning the faculty members who must be laid off, and faculty members who could be reassigned or transferred to another teaching position. When 2 or more members considered for layoff or reassignment have equivalent qualifications and capabilities, layoff or reassignment shall be by reverse order of seniority with the employer.

19.3.2

*19.3.2.1 A tenured faculty member affected by the application of 19.3.1 will be informed in writing by her dean of the decision of the Joint Committee before 31 December of the year in which the declaration under 19.1 or 19.2 was made.

*19.3.2.2 Tenured members shall receive a minimum of 18 months' notice, with the layoff to be effective on a 30 June or 31 December. Members with limited-term regular appointments may only be laid off by means of nonrenewal of their contract; the effective date of layoff for a member on a limited-term appointment shall be the date of expiry of her most recently executed contract of appointment.

*19.3.2.3 The employer may, subject to advising the member 20 working days in advance of the actual date on which work is to cease, lay a member off with salary in lieu of notice, or a combination of notice and salary in lieu of notice, for the months remaining until the effective date of layoff stated in the notice of layoff. A member's salary for the purposes of this subsection shall be computed on the basis of the member's regular salary as of the date on which the member actually ceases work pursuant to the provisions of this section. Any salary to be paid in lieu of notice shall be paid by means of periodic payments, as if the member were not laid off. Where the employer invokes the provisions of this clause, the effective date of layoff shall thereupon be changed to be the date on which work is to cease.

*19.3.2.4 Subject to 19.3.2.5, tenured members receiving the notice provided for in 19.3.2.2 shall also be entitled to severance pay provided for under the Employment Standards Act as amended from time to time.

*19.3.2.5 Should the employer, pursuant to 19.3.2.3, lay a member off with salary in lieu of notice, or a combination of notice and salary in lieu of notice, and should such

salaire compensatoire, et si ledit salaire compensatoire est égal à 6 mois de salaire ou plus, le paiement du salaire satisfait aux exigences de l'indemnité de cessation énoncées dans la Loi sur les normes d'emploi. Si le salaire compensatoire équivaut à moins de six mois de salaire, le membre a droit à l'entière indemnité de cessation prévue par la Loi en plus de l'avis et du salaire compensatoire aux termes de 19.3.2.3. Si l'indemnité de cessation d'emploi maximale prévue par la Loi est prolongée au-delà de 26 semaines (6 mois), la présente clause doit être modifiée en conséquence.

salary in lieu of notice be equal to or greater than 6 months' salary, then that salary payment shall satisfy the requirement for a severance payment under the Employment Standards Act. Should the salary in lieu of notice be less than 6 months' salary, the member shall be entitled to the full severance payment under the Act in addition to the notice and salary in lieu of notice under 19.3.2.3. Should the maximum severance payment under the Act be increased beyond 26 weeks (6 months), this clause shall be amended accordingly.

19.3.2.6 Le Comité mixte ne peut pas ordonner la mise à pied d'un professeur syndiqué qui, en date du 1 juillet suivant l'évaluation qui est faite aux termes de 19.3.1 et 19.3.3.1, aura 55 ans mais n'aura pas encore atteint l'âge normal de la retraite prévu par le régime de pension de l'Université d'Ottawa. Cependant, il peut exiger que le salaire dudit membre soit gelé si l'évaluation, prévue à 19.3.1 ou 19.3.3.1, révèle qu'il ne répondrait pas, dans son nouveau poste, aux exigences de l'article 25.

*19.3.2.6 The Joint Committee cannot order the layoff of a faculty member who, on 1 July following the evaluation made pursuant to 19.3.1 and 19.3.3.1, will be at least 55 years of age but will not yet have reached the normal retirement date set out in the University of Ottawa Pension Plan. It may order, however, that the member's salary be frozen if it is established on the basis of an evaluation of her file as required by either 19.3.1 or 19.3.3.1 that she would not meet satisfactorily in the reassigned academic position the requirements of article 25.

19.3.2.7 Si le membre se voit offrir une réaffectation à un autre poste, il dispose de 2 mois pour communiquer par écrit à son doyen sa décision d'accepter la réaffectation ou de quitter volontairement son emploi à l'Université. Dans ce dernier cas, il a le même droit à un avis que si l'offre de réaffectation avait été un avis de mise à pied conformément à 19.3.2.2.

*19.3.2.7 If the member is offered a reassignment to another position, she will be granted a time limit of 2 months to advise her dean, in writing, whether she accepts the reassignment or decides of her own volition to terminate her employment at the university. In the latter case, she will have the same right to notice as if the offer of reassignment had been a notice of layoff as provided for in 19.3.2.2.

19.3.2.8 L'employeur peut offrir au membre en question un poste administratif correspondant à ses qualifications; ladite offre sera considérée comme une offre de réaffectation à un autre poste. Si le membre l'accepte, ses conditions d'emploi seront régies par les dispositions s'appliquant audit poste.

*19.3.2.8 The employer may elect to offer to the member concerned an appointment to an administrative position for which she is suited in which case it will be deemed to be an offer of reassignment to another position except that if the member accepts the appointment to an administrative position, the terms and conditions of employment shall be governed by whatever terms and conditions may from time to time be applicable to that position.

19.3.2.9 Pendant la période où ils ont droit de rappel, les professeurs syndiqués permanents qui sont mis à pied peuvent participer aux régimes de pension, d'assurance-vie et d'assurance-santé supplémentaire prévus à l'article 40, pourvu qu'ils prennent auprès du Service des ressources humaines les arrangements en vue de payer les contributions de l'employé à cette fin, et celles de l'employeur (fixées conformément à 40.1.1.5). Pour ces membres, l'exemption des frais de scolarité aux termes de la section 40.6 et les règles quant aux services de bibliothèque s'appliquent comme si lesdits professeurs étaient encore au service de l'Université d'Ottawa pendant ladite période.

*19.3.2.9 Tenured faculty members who are laid off may, during the period in which they have a right of recall, participate in the pension, life insurance, and supplementary health insurance benefits provided under article 40, provided that they make the necessary arrangements with the Human Resources Service for paying the employee contributions for those benefits, as well as the employer's contribution (determined in accordance with 40.1.1.5). For such members, the tuition fee exemption provisions of section 40.6 and regulations regarding library services will apply during the period of right of recall as if they were still employed by the University of Ottawa.

19.3.2.10 Dans le cas où un membre s'étant prévalu d'une deuxième hypothèque en vertu de la section 40.7 est mis à pied aux termes de l'Article 19, l'Université ne demande pas le remboursement de la deuxième hypothèque, pourvu que le membre effectue les paiements exigés auprès de la banque. Après le début de sa mise à pied, le membre bénéficie de 6 mois pour trouver une autre solution, période pendant

*19.3.2.10 In the event that a member who has availed herself of a second mortgage under section 40.7 is laid off pursuant to Article 19, the second mortgage will not be called in by the University, provided the proper payment is maintained with the bank. The member will be allowed a period of six months following the commencement of her layoff in which to continue with this loan/mortgage while

laquelle il peut maintenir son prêt/hypothèque.

19.3.3

19.3.3.1 Pendant l'année universitaire à la fin de laquelle le professeur syndiqué aura complété 5 années après avoir été réaffecté ou rappelé aux termes de 19.3.1 et 19.3.2 ci-dessus à un poste dans une unité scolaire autre que celle dont il relevait au moment de la réaffectation ou la mise à pied, le CPEF:

(a) évaluera si le membre a pu adapter ses qualifications professionnelles aux exigences de son nouveau poste et si, en conséquence, il continue de répondre aux exigences de l'article 25 relativement à l'octroi de la permanence;

(b) obtiendra à cette fin la recommandation du CPED et du directeur du département;

(c) entreprendra à cette fin les consultations qu'il juge appropriées, auprès des pairs du professeur à l'extérieur de l'Université;

(d) soumettra au Comité mixte, avant le 15 novembre, une recommandation en faveur soit du renouvellement de la permanence, soit de l'annulation de la permanence et du congédiement du membre à compter du 30 juin suivant.

La décision du Comité mixte sera communiquée au membre par son doyen, par écrit, au plus tard le 31 décembre.

19.3.3.2 Le professeur syndiqué qui se voit refuser la permanence aux termes de 19.3.3.1 a droit à une indemnité de cessation d'emploi conformément à la Loi sur les normes d'emploi, telle qu'elle est modifiée de temps à autre.

19.3.3.3 Les recommandations du CPEF et les décisions du Comité mixte prévues à 19.3.3.1 peuvent faire l'objet d'une lettre de désaccord, ainsi que d'un grief, conformément aux dispositions portant sur les griefs de l'article 13, pour ce qui touche l'arbitrage aux termes de 13.4.6.

seeking an alternative arrangement.

19.3.3

*19.3.3.1 In the course of the academic year at the end of which a faculty member will have completed 5 years after being reassigned or recalled, pursuant to 19.3.1 and 19.3.2 above, to a position in an academic unit other than the one with which she was affiliated at the time of reassignment or layoff, the TPC of the faculty:

(a) will evaluate whether the member has been able to adapt her professional qualifications to meet the demands of the new position and whether, as a result, she continues to fulfill the requirements of article 25 relative to the granting of tenure;

(b) in this regard, will obtain the recommendation of the TPC of the department and the chair of the department;

(c) will undertake, in this regard, whatever consultations it might consider to be appropriate among the peers of the member chosen from outside the University;

(d) will submit to the Joint Committee, before 15 November, a recommendation either in favor of the renewal of tenure, or in favor of the repeal of tenure and the dismissal of the member as of the following 30 June.

The decision of the Joint Committee will be communicated to the member by her dean, in writing, no later than 31 December.

*19.3.3.2 A faculty member who is refused tenure pursuant to 19.3.3.1 shall be entitled to severance pay provided for under the Employment Standards Act as amended from time to time.

*19.3.3.3 The FTPC recommendations and Joint Committee decisions provided for in 19.3.3.1 can be appealed and grieved in accordance with the procedures for grievances described in article 13, with reference to arbitration as provided for in 13.4.6.

## ARTICLE 20
## Fonctions universitaires – Academic activities

### Section 20.1
### *Les fonctions – General provisions

Les fonctions d'un membre du personnel enseignant incluent, dans des proportions diverses:

(a) des activités d'enseignement;

(b) des activités savantes se manifestant par la recherche, la création littéraire ou artistique, ou les activités professionnelles;

(c) des activités reliées au service à la communauté universitaire.

Les activités particulières correspondant à ces 3 fonctions sont énumérées dans les 3 sections suivantes, étant entendu que ces énumérations ne sont pas exhaustives et ne témoignent pas d'un ordre de priorité.

The functions of a member of the academic staff include, in varying proportions:

(a) teaching activities;

(b) scholarly activities revealed by research, artistic or literary creation, or professional work;

(c) academic service activities.

Specific activities corresponding to those 3 functions are listed in the next 3 sections, it being understood that these lists are not exhaustive and are not in order of priority.

## Section 20.2
## *L'enseignement – Teaching

L'enseignement inclut les activités suivantes:

(a) donner des cours, animer des séminaires, guider des travaux pratiques et des laboratoires, et diriger des projets d'étude individuels;

(b) préparer et corriger des travaux, des épreuves et des examens;

(c) diriger les travaux des assistants à l'enseignement, des correcteurs, des démonstrateurs en laboratoire;

(d) superviser, diriger et évaluer les travaux individuels accomplis par les étudiants, par exemple sous forme de thèse ou de mémoire;

(e) accorder des consultations individuelles en dehors des heures de cours ou de laboratoires;

(f) participer à l'élaboration de formules pédagogiques, de programmes ou de contenus de cours;

(g) préparer du matériel didactique, des exercices de laboratoire et des notes de cours pour ses propres étudiants;

(h) rédiger des manuels; et

(i) siéger à un jury de thèse à l’Université d’Ottawa.

Toutes autres activités auxquelles le membre se livre pour fins de préparation de

Teaching includes the following activities:

(a) giving courses, conducting seminars, guiding tutorials and laboratories, and supervising individual study projects;

(b) preparing and correcting assignments, tests and examinations;

(c) guiding the work of teaching assistants, markers and laboratory instructors;

(d) supervising, guiding and evaluating students' individual work, such as theses and papers;

(e) granting individual consultations outside of class or laboratory time;

(f) participating in the development of teaching methods, programs or course content;

(g) preparing instructional material, laboratory exercises and course notes for the member's own students;

(h) writing textbooks; and

(i) serving as a thesis examiner at the University of Ottawa.

All other activities in which the member engages for the purpose of preparing

ses cours et séminaires, y compris celles entreprises pour assurer que son enseignement est conforme à l'état présent du sujet enseigné, sont considérées comme activités d'enseignement.

courses and seminars, including those undertaken to ensure that her teaching is in keeping with the current state of the subject taught, are considered teaching activities.

## Section 20.3
## Les activités savantes – Scholarly activities

20.3.1 Dispositions générales

*20.3.1.1 Les activités savantes sont celles qui contribuent:

(a) par la recherche, à l'avancement des connaissances dans une discipline;

(b) par la création artistique ou littéraire, à l'avancement des arts et des lettres;

(c) par divers travaux professionnels, à l'avancement d'une profession.

*20.3.1.2 Les activités savantes dont il est question dans la présente convention sont celles dont la forme permet leur évaluation par des pairs et celles qui visent à être communiquées sous une forme ou sous une autre permettant leur évaluation par des pairs.

*20.3.1.3 Il est entendu que l'existence de travaux de recherche, ou de création artistique ou littéraire, ou d'activités professionnelles, ne constitue pas -- en elle-même -- une preuve de la compétence ou du rendement satisfaisant d'un professeur en matière d'activités savantes.

20.3.2 La recherche

*20.3.2.1 La recherche inclut les activités suivantes:

(a) la conception, l'élaboration et l'exécution de projets de recherche, seul ou avec d'autres;

(b) la conception, l'élaboration et l'exécution d'analyse critique des connaissances acquises;

(c) la présentation des résultats de travaux de recherche ou de critique, ou la participation active, à des congrès scientifiques, des colloques ou des groupes de recherche;

(d) la rédaction de rapports, d'articles, de chapitres ou de volumes faisant état des résultats de travaux personnels de recherche ou de critique, y compris les travaux publiés en collaboration avec d'autres;

20.3.1 General provisions

20.3.1.1 Scholarly activities are those which contribute:

(a) through research, to the advancement of knowledge in a discipline;

(b) through artistic or literary creation, to the advancement of the arts and the letters;

(c) through various professional activities, to the advancement of a profession.

20.3.1.2 Scholarly activities referred to in this agreement are those whose form makes peer evaluation possible and those which aim at being communicated in a form permitting peer evaluation.

20.3.1.3 It is understood that the existence of scientific, artistic or literary works, or professional activities is not -- in and of itself -- proof of competence or satisfactory performance in scholarly activities.

20.3.2 Research

20.3.2.1 Research includes the following activities:

(a) conceiving, developing and carrying out research projects, individually or with others;

(b) conceiving, developing and carrying out critical analyses of existing knowledge;

(c) presenting the results of research or critical studies at, or actively participating in, scholarly meetings, colloquia, or research groups;

(d) preparing reports, articles, chapters or books presenting results of the member's research or critical studies, including works published in collaboration with others;

(e) la direction de thèses de deuxième ou troisième cycle, à la condition que cette direction contribue à l'avancement des connaissances;

(f) la rédaction de manuels innovateurs, ainsi que l'élaboration de matériels ou de méthodes didactiques innovatrices, susceptibles d'être utilisés par d'autres;

(g) les travaux effectués sous contrat, à la condition qu'ils contribuent à l'avancement des connaissances et que les résultats en soient accessibles sous une forme permettant leur évaluation par des pairs;

(h) l'édition d'une publication savante lorsque les faits montrent que la contribution que le membre y a apportée a dépassé le travail d'édition et a équivalu à une contribution significative à l'avancement des connaissances.

*20.3.2.2 Les divers travaux reliés à la préparation immédiate et normale des cours ne sont pas considérés, au sens de la présente convention, comme des activités de recherche.

*20.3.3 La création artistique ou littéraire La création artistique ou littéraire inclut les activités suivantes:

(a) la production d'oeuvres ou de formes d'expression originales;

(b) la conception, l'élaboration et l'exécution pour publication de projets artistiques ou de critique littéraire.

*20.3.4 Les activités professionnelles Les activités professionnelles incluent:

(a) les contributions à l'exercice de la profession allant au-delà de celles normalement requises d'un praticien qui ne serait pas professeur d'université;

(b) des contributions de valeur à l'avancement de la profession elle-même.

## Section 20.4
## Le service à la communauté universitaire – *Academic service

Le service à la communauté universitaire inclut des activités spécifiques telles que:

(a) accomplir des tâches administratives comme la direction d'un département ou la coordination des études de premier cycle d'un département;

(b) participer aux travaux des comités d'un département, d'une faculté ou de l'Université ou contribuer autrement à assurer le bon fonctionnement de l'Université d'Ottawa ou de l'une de ses parties constituantes;

(e) guiding master's and doctoral theses, provided such guidance contributes to the advancement of knowledge;

(f) preparing innovative textbooks, and developing innovative teaching materials or methods, which may be used by others;

(g) work done under contract, provided it contributes to the advancement of knowledge, and the results are accessible in a form permitting peer evaluation;

(h) editing of a scholarly publication, where there is evidence that the member's work extends beyond customary editorial duties and includes a significant contribution to the advancement of knowledge.

20.3.2.2 Any work related to the immediate and normal preparation of courses is not considered part of research activities, in the sense of this collective agreement.

20.3.3 Artistic or literary creation Artistic or literary creation includes the following activities:

(a) producing original works or forms of expression;

(b) conceiving, developing and carrying out for publication artistic projects or literary criticism.

20.3.4 Professional activities Professional activities include:

(a) making contributions to the practice of a profession beyond those normally required of a practitioner who is not a university professor;

(b) making valuable contributions to the advancement of the profession itself.

Academic service activities include specific activities such as the following:

(a) administrative activities such as chairing a department, or coordinating undergraduate studies within a department;

(b) participating in the work of committees of a department, a faculty, or the university, or otherwise contributing to the effective operation of the University of Ottawa or one of its constituent parts;

(c) participer au bon fonctionnement de l'Association en étant un des officiers de l'Association ou un membre de son conseil d'administration, ou en participant aux travaux d'un de ses comités ou d'une de ses parties constituantes;

(d) contribuer à assurer le bon fonctionnement de l'AUCC, de l'ACPU ou de l'UAPUO en faisant partie de leurs organismes de direction ou en participant aux travaux d'un de leurs comités;

(e) conseiller les étudiants;

(f) présider un jury de thèse à l'Université d'Ottawa ou siegér à un jury de thèse ou diriger une thèse ailleurs;

(g) évaluer des manuscrits soumis aux publications savantes;

(h) participer à l'édition de publications savantes;

(i) collaborer à la bonne marche de sociétés savantes ou professionnelles en étant membre de leurs organismes de direction ou en participant aux travaux de leurs comités;

(j) collaborer à la bonne marche d'organismes qui accordent des subventions ou qui font des évaluations, par exemple le CRM, le CRSHC, le CRSNG et le CESO, à titre d'examinateur ou de membre d'un comité;

(k) prendre part aux travaux communautaires liés au rôle de l'Université.

(c) contributing to the effective operation of the Association by serving as an officer of the Association or on its Board of Directors, or participating in the work of one of its committees or constituent parts;

(d) contributing to the effective operation of AUCC, CAUT or OCUFA by serving on their governing bodies or participating in the work of their committees;

(e) counselling or advising students;

(f) serving as chair of a thesis committee at the University of Ottawa or thesis examiner or supervisor elsewhere;

(g) refereeing submissions to scholarly publications;

(h) editing scholarly publications;

(i) contributing to the effective operation of learned or professional societies by serving on their governing bodies or participating in the work of their committees;

(j) contributing to the effective operation of granting agencies or evaluation organizations, such as MRC, SSHRC, NSERC or OCGS, as examiner or committee member;

(k) contributing to community projects which are related to the role of the university.

## Section 20.5
## Fonctions de bibliothécaires – Librarian activities

20.5.1 Les activités professionnelles Les *activités professionnelles* d'un bibliothécaire syndiqué sont les activités décrites à la description de tâches du membre établie conformément à 22.3.2.4 combinées à la charge de travail établie annuellement conformément à 23.5.2.1. Les activités professionnelles d'un bibliothécaire syndiqué peuvent comprendre les tâches suivantes sans s'y limiter:

(a) offrir des services d'information (entrevue de référence, recherche de sources pertinentes, origine des styles de citations, ouvrages particuliers et leur méthodologie) et des consultations individuelles (recherche approfondie, formats pertinents);

(b) assurer le développement des collections (élaborer et mettre à jour des règles de développement des collections, chercher et choisir des sources

*20.5.1 Professional activities A librarian member's *professional activities* shall be those described in the member's job description, established in accordance with 22.3.2.4 together with the workload established annually in accordance with 23.5.2.1. The professional activities of a member may include, but are not limited to:

(a) providing information services (reference interview, researching of relevant sources, sourcing citation styles, specific works and their methodology), and individual consultation (in-depth research, relevant formats);

(b) ensuring collection development (developing and maintaining collection development policies, selecting and researching information sources for

d'information pour les acquisitions, faire des recommandations d'expert, négocier et administrer des licences, superviser les budgets alloués et faire des évaluations qualitatives et quantitatives des collections et de leur utilisation pour déterminer leur pertinence et pour répondre aux besoins du CESO, de l'ABRC et d'autres organismes);

(c) assurer l'accès aux collections et leur vérification (métadonnées, catalogage original, contrôle de la qualité du catalogage dérivé, recherches évoluées, élaboration et surveillance des normes internes et du contrôle d'autorité);

(d) enseigner la méthodologie de recherche à la population étudiante de tous les niveaux de même qu'aux membres du corps professoral, et élaborer des outils de formation et des notes de cours, dans les domaines de spécialisation du membre;

(e) en collaboration avec des professeurs, préparer des outils de recherche (infoguides, guides d'orientation) dans divers formats et des ouvrages bibliographiques; assurer le contrôle de qualité des activités menant à la production d'outils de recherche ou d'outils pédagogiques;

(f) représenter le réseau des bibliothèques auprès des départements, facultés, écoles, programmes et services de l'Université, auprès d'autres universités et des distributeurs-fournisseurs, selon les domaines de spécialisation du membre, et promouvoir les activités du réseau des bibliothèques;

(g) offrir de l'orientation et de la formation aux nouveaux bibliothécaires et à d'autres, de même que de la formation continue au besoin; élaborer des programmes de formation et le matériel connexe;

(h) participer, à l'extérieur du réseau des bibliothèques, à des activités professionnelles ayant trait à la bibliothéconomie et aux sciences de l'information, par exemple contribuer au fonctionnement efficace de divers organismes (notamment CLA, OLA, ASTED) en oeuvrant au sein de leur organe directeur ou en participant aux travaux de leurs comités.

Toute autre activité dans laquelle un membre s'engage pour préparer ou mener chacune des activités mentionnées ci-dessus ou d'autres connexes est jugée être une activité professionnelle.

20.5.2 Les activités administratives

20.5.2.1 Les *activités administratives* d'un bibliothécaire syndiqué sont décrites dans la description des tâches du membre, établie conformément à 22.3.2 combinées aux buts et objectifs précis établis annuellement conformément à 23.5.2.1. Ces activités administratives comportent les fonctions suivantes : la direction d'un service, d'un

acquisition, making expert recommendations, negotiating and managing licenses, overseeing allocated budgets and making qualitative and quantitative evaluations of collections and their use to determine their relevance as well as to respond to the needs of OCGS, CARL or other organizations);

(c) ensuring access to, and controlling of, the collections (metadata, original cataloguing, quality control of derived cataloguing, advanced searching, development and monitoring of internal standards and authority control);

(d) teaching research methodology to the student community at all levels as well as the faculty community, developing training tools, course notes, in the member's areas of specialization;

(e) preparing research tools (pathfinders, help guides) in various formats and bibliographic works in collaboration with professors; quality control of activities leading to the production of research tools or teaching tools;

(f) representing the Library Network to departments, faculties, schools, programs and services of the University, other universities, and to vendors, according to the member's areas of specialization and promoting the activities of the Library Network;

(g) providing orientation and training to new librarians and others, and as needed, ongoing training; developing training programs and related materials;

(h) participating in professional activities outside the Library Network that are related to library and information science, such as contributing to the effective operation of CLA, OLA, ASTED, or similar organizations by serving on their governing bodies or participating in the work of their committees.

All other activities in which the member engages for the purpose of preparation or fulfilling each of the above activities or related, are considered professional activities.

20.5.2 Administrative activities

*20.5.2.1 A librarian member's *administrative activities* shall be those described in the member's job description established in accordance with 22.3.2, together with specific goals and objectives established annually in accordance with 23.5.2.1. These administrative activities comprise the following: direction of a service,

département ou d'une bibliothèque; la supervision de membres du personnel; la gestion d'activités, de services ou de budgets (ce dernier point ne se rapporte pas à la dépense des sommes allouées pour une discipline ou un groupe de disciplines); la coordination d'une activité spécifique au sein d'un service ou d'un département, d'une bibliothèque ou du réseau des bibliothèques; la responsabilité des méthodes et règlements; la présidence d'un comité ou d'une entité semblable et la gestion d'un projet; la planification, la conception et la mise en oeuvre des infrastructures nécessaires au bon fonctionnement du réseau des bibliothèques, et ce, par l'évaluation et l'analyse des besoins et du rendement et par la résolution de problèmes au besoin.

department or library; supervision of employees; management of activities, services or budgets (this last point does not refer to spending allocated amounts in a discipline or group of disciplines); coordination of a specific activity within a service or department, library, or the Library Network; responsibility for policies and procedures; chairing of a committee or similar entity, and management of a project; planning, developing and ensuring the implementation of the required infrastructures for the good functioning of the Library Network by evaluating and analyzing needs, performance, and problem solving as required.

20.5.2.2 Les *grands postes d'administration* sont définis comme étant la direction d'un département, d'un service ou d'une bibliothèque et comportent les fonctions suivantes : la supervision de membres du personnel, la gestion d'activités, de services et de budgets, et la responsabilité des méthodes et règlements.

*20.5.2.2 *Major administrative positions* shall be defined as the direction of a department, service, or library, which include: the supervision of employees, the management of activities, services and budgets, and responsibility for procedures and policies.

20.5.3 Activités savantes

20.5.3 Scholarly activities

20.5.3.1 Dispositions générales

*20.5.3.1 General provisions

20.5.3.1.1 Les activités savantes d'un bibliothécaire sont celles qui contribuent

*20.5.3.1.1 A librarian's scholarly activities are those which contribute:

(a) par des activités de recherche, à l'avancement des connaissances dans son domaine de spécialisation;

(a) through research activities to the advancement of knowledge in her area of specialization;

(b) par la création artistique ou littéraire, à l'avancement des arts et des lettres;

(b) through artistic/literary creation to the advancement of the arts and letters;

(c) par diverses activités de perfectionnement professionnel, à l'avancement de la profession.

(c) through various professional development activities to the advancement of the library profession.

Les points ci-dessus supposent l'acquisition cumulative de connaissances tout au long de la carrière de bibliothécaire.

The above assumes a cumulative level of knowledge through a librarian's career.

20.5.3.1.2 En ce qui a trait aux bibliothécaires, les activités savantes dont il est question dans la présente convention sont celles dont la forme permet leur évaluation par des pairs et celles qui visent à être communiquées sous une forme permettant une telle évaluation.

*20.5.3.1.2 Scholarly activities referred to in this agreement for librarians are those whose form makes peer evaluation possible and those which aim at being communicated in a form permitting peer evaluation.

20.5.3.1.3 Il est entendu que l'existence de travaux d'érudition, de création artistique ou littéraire ou d'activités de perfectionnement professionnel peut ne pas constituer – en elle-même – une preuve de compétence ou de rendement satisfaisant d'un bibliothécaire en matière d'activités savantes.

*20.5.3.1.3 It is understood that the existence of scholarly, artistic or literary works, or professional development activities may not be – in and of itself – proof of competence or satisfactory performance in scholarly activities.

20.5.3.2 Les activités savantes des bibliothécaires contribuent à l'avancement des connaissances et incluent, sans y être limitées :

*20.5.3.2 Scholarly activities for librarians contribute to the advancement of knowledge and include, but are not limited to:

(a) la conception, l'élaboration et l'exécution de projets de recherche, seul ou avec d'autres;

(b) la conception, l'élaboration et l'exécution d'analyse critique et novatrice des connaissances acquises, y compris des analyses bibliographiques;

(c) la présentation des résultats de travaux de recherche ou de critique à des congrès scientifiques, des colloques ou des groupes de recherche, ou la participation active à de tels rassemblements;

(d) la rédaction de rapports, d'articles, de chapitres ou de volumes faisant état des résultats de travaux personnels de recherche ou de critique, y compris les travaux publiés en collaboration avec d'autres;

(e) des études théoriques menant à un diplôme d'études postsecondaires (y compris un diplôme d'études plus poussées que les titres de compétence déjà en main), un grade ou un certificat dans un champ associé à la spécialisation du bibliothécaire;

(f) les travaux effectués sous contrat, à la condition qu'ils contribuent à l'avancement des connaissances et que les résultats soient accessibles sous une forme permettant leur évaluation par des pairs;

(g) l'édition d'une publication savante lorsque les faits montrent que la contribution du membre a dépassé le travail d'édition et a équivalu à une contribution importante à l'avancement des connaissances;

(h) l'élaboration de nouvelles applications électroniques (ex. outils ou systèmes) qui améliorent les activités de bibliothèque comme la formation à la maîtrise de l'information ou la recherche documentaire.

20.5.3.2.1 Tout travail qui recoupe directement l'accomplissement journalier des activités professionnelles décrites dans sa description de tâches n'est pas considéré faire partie des activités de recherche, au sens de la présente convention collective.

20.5.3.3 La création artistique ou littéraire La création artistique ou littéraire inclut les activités suivantes :

(a) la production d'oeuvres ou de formes d'expression originales;

(b) la conception, l'élaboration et l'exécution pour publication de projets artistiques ou de critique littéraire.

20.5.3.4 Les activités de perfectionnement professionnel Les activités de

(a) conceiving, developing and carrying out research projects, individually or with others;

(b) conceiving, developing and carrying out critical or innovative analyses of existing knowledge, including bibliographic analyses;

(c) presenting the results of research or critical studies at, or actively participating in scholarly meetings, colloquia, or research groups;

(d) preparing reports, articles, chapters or books presenting results of the member's research or critical studies, including works published in collaboration with others;

(e) academic study leading to a post-secondary degree (including advanced degrees beyond the qualifications previously held), diploma, certificate in a field relevant to the member's area of specialization;

(f) work done under contract, provided it contributes to the advancement of knowledge, and the results are accessible in a form permitting peer evaluation;

(g) editing of a scholarly publication, where there is evidence that the member's work extends beyond customary editorial duties and includes a significant contribution to the advancement of knowledge;

(h) developing new electronic applications (eg. tools or systems) that improve library activities such as information literacy training or information retrieval.

*20.5.3.2.1 Any work directly overlapping with the immediate day-to-day fulfillment of professional activities as defined in her job description is not considered part of research activities, in the sense of this collective agreement.

*20.5.3.3 Artistic or literary creation Artistic or literary creation includes the following activities:

(a) producing original works or forms of expression;

(b) conceiving, developing and carrying out for publication artistic projects or literary criticism.

*20.5.3.4 Professional development activities Professional development activities

perfectionnement professionnel incluent :

(a) les contributions à l'exercice de la profession allant au-delà de l'accomplissement journalier des activités professionnelles décrites dans la description de tâches du bibliothécaire.

Elles incluent, sans y être limitées :

(i) l'élaboration et le développement de méthodes et de moyens didactiques innovateurs pour usage au sein du réseau des bibliothèques ou de la profession;

(ii) la réussite d'un stage d'au moins six semaines qui profite au réseau des bibliothèques ou à la profession.

(b) des contributions de valeur à l'avancement de la profession elle-même :

(i) représenter la communauté professionnelle, individuellement ou avec d'autres, présenter des exposés, des breffages ou des propositions à des organismes externes.

20.5.4 Le service à la communauté universitaire Les services à la communauté universitaire d'un bibliothécaire syndiqué incluent, sans y être limités :

(a) participer aux travaux des comités, des groupes de travail, des comités spéciaux, des groupes d'étude ou de tout autre groupe semblable du réseau des bibliothèques ou de l'Université, ou collaborer à la bonne marche de l'Université d'Ottawa ou de l'une de ses parties constituantes. Il est entendu que présider un tel groupe constitue une activité administrative aux termes de 20.5.2;

(b) participer au bon fonctionnement de l'Association en étant un de ses officiers ou un membre de son Conseil d'administration, ou en participant aux travaux d'un de ses comités ou d'une de ses parties constituantes;

(c) contribuer à assurer le bon fonctionnement de l'AUCC, de l'ACPPU ou de l'UAPUO en faisant partie de leurs organismes de direction ou en participant aux travaux d'un de leurs comités;

(d) évaluer des manuscrits soumis aux publications savantes ou professionnelles;

(e) participer à l'édition de publications savantes ou professionnelles;

(f) collaborer à la bonne marche de sociétés savantes ou professionnelles en étant membre de leurs organismes de direction ou en participant aux travaux

include:

(a) making contributions to the practice of a profession beyond the immediate, day-to-day fulfillment of professional activities as defined in the librarian's job description.

These include, but are not limited to:

(i) writing or developing innovative teaching methods and materials for use within the Library Network or in the library profession;

(ii) successful completion of an internship of not less than 6 weeks which is of benefit to the Library Network or the profession.

(b) making valuable contributions to the advancement of the profession itself:

(i) representing the professional community, individually or with others, making presentations, briefings or proposals to external organizations.

*20.5.4 Academic service activities A librarian member's academic service activities include, but are not limited to:

(a) participating in the work of committees, project task forces, ad hoc committees, working groups, and any equivalent groups of the Library Network or the University, or otherwise contributing to the effective operation of the University of Ottawa or one of its constituent parts. It is understood that chairing such groups is an administrative activity under 20.5.2;

(b) contributing to the effective operation of the Association by serving as an officer of the Association or on its Board of Directors, or participating in the work of one of its committees or constituent parts;

(c) contributing to the effective operation of AUCC, CAUT or OCUFA by serving on their governing bodies or participating in the work of their committees;

(d) refereeing submissions to scholarly or professional publications;

(e) editing scholarly or professional publications;

(f) contributing to the effective operation of learned or professional societies by serving on their governing bodies or participating in the work of their

de leurs comités;

(g) prendre part aux travaux communautaires liés au rôle de l'Université.

committees;

(g) contributing to community projects which are related to the role of the University.

## Section 20.6
## Professeurs de langue – Language teachers

*20.6.1 Dispositions générales Les fonctions d'un professeur de langue incluent dans des proportions diverses des activités d'enseignement, des activités savantes et des activités reliées aux service à la communauté universitaire. Les dispositions de l'article 20 s'appliquent aux professeurs de langue *mutatis mutandis*.

20.6.1 General provisions The functions of a language teacher include, in varying proportions, teaching activities, scholarly activities, and academic service activities. The provisions of article 20 apply to language teachers, *mutatis mutandis*.

20.6.2 Enseignement

20.6.2 Teaching

*20.6.2.1 Les activités d'enseignement du professeur de langue comprennent les activités énumérées à la section 20.2 de la présente convention. D'une façon particulière, et sans que le présent alinéa ne soit limitatif, l'enseignement de la langue comprend la participation active au classement des étudiants, la préparation de matériel didactique pour la classe ou le laboratoire de langues, la préparation et la surveillance d'examens, la participation à des activités de perfectionnement professionnel, la préparation et la surveillance des tests de langue, la participation aux activités d'inscription des étudiants.

20.6.2.1 Teaching activities of a language teacher include those listed in section 20.2 of this agreement. In particular, and without this clause being exhaustive, the teaching of languages includes the active participation in the classification of students, preparation of instructional material for language classes or laboratories, participation in professional development activities, preparation and supervision of examinations, preparation and supervision of language tests, participation in student registration activities.

*20.6.2.2 Activités savantes Les activités savantes du professeur de langue peuvent inclure, sans y être limitées, les fonctions énumérées à la sous-section 20.3.2. Dans l'évaluation des activités savantes du professeur de langue, et plus particulièrement pour les professeurs de langue III et IV, on tiendra compte, en plus du concept traditionnel de la recherche, des points suivants:

(a) la fréquence des invitations pour l'organisation et la tenue d'ateliers et de séminaires pédagogiques provenant d'éducateurs;

(b) la préparation ou la réalisation de nouveau matériel didactique de bonne qualité;

(c) la participation clairement identifiable à des programmes pédagogiques innovateurs;

(d) l'élaboration d'instruments de mesure;

(e) la participation clairement identifiable à des projets de recherche dans l'enseignement ou dans l'apprentissage des langues.

20.6.2.2 Scholarly activities A language teacher's scholarly activities may include, without being limited thereto, the duties listed in subsection 20.3.2. For the evaluation of a language teacher's scholarly activities, in particular for language teachers III and IV, the following points shall be taken into account, in addition to the traditional concept of research:

(a) the frequency of invitations, by educators, to organize and lead workshops and pedagogical seminars;

(b) the preparation or production of new instructional material of good quality;

(c) clearly identifiable participation in innovative instructional programs;

(d) the development of assessment instruments;

(e) clearly identifiable participation in research projects in the teaching or learning of languages.

20.6.3 Le service à la communauté universitaire Les services à la communauté

*20.6.3 Academic service A language teacher's academic service activities may

universitaire d'un professeur de langue peuvent inclure n'importe laquelle des activités décrites à 20.4, mais ne s'y limitent pas. Pour ce qui est des activités mentionnées à 20.4(k), il est entendu que les contributions en question sont liées à l'expertise professionnelle du membre.

include, but are not limited to, any of the activities described in 20.4. With respect to those activities referred to in 20.4(k), it is understood that the contributions in question are related to the member's professional expertise.

## Section 20.7
## Fonctions de conseiller – Counsellor activities

20.7.1 Les activités professionnelles Les activités professionnelles d'un conseiller incluent, sans y être limitées:

(a) le counselling individuel -- personnel, scolaire, ou professionnel -- comprenant des activités telles que les entrevues avec des clients, le diagnostic et la clarification des besoins des clients au moyen de techniques appropriées, le choix du plan de soins et d'intervention et son application, ainsi que l'enregistrement et l'analyse des renseignements de base sur le cas;

(b) le counselling de groupe -- personnel, scolaire, ou professionnel -- comprenant des activités telles que la mise sur pied de programmes pour des groupes, la sélection et la préparation des groupes, la formation et la direction de groupes;

(c) le développement et le maintien de sa compétence professionnelle et de son efficacité en tant que conseiller, y compris le maintien à jour de ses connaissances dans ses domaines d'expertise;

(d) la formation et la fourniture de services professionnels, dans des domaines relevant de l'expertise particulière du conseiller, à des personnes ou des groupes au sein de l'Université d'Ottawa.

*20.7.1 Professional activities A counsellor member's professional activities include, but are not limited to, the following:

(a) personal, educational or career counselling of individuals, including activities such as interviewing clients, the diagnosis and clarification of clients' needs using appropriate techniques, the selection of remedial and intervention procedures and their application, and the recording and analysis of essential case information;

(b) personal, educational or career counselling of groups, including activities such as the development of group programs, the selection and preparation of groups, the training of groups and the leading of groups;

(c) the development and maintenance of the member's professional competence and effectiveness as a counsellor, including keeping up-to-date in her areas of professional competence;

(d) training and providing consultation services to persons or groups in the University of Ottawa community, in matters related to the member's professional counselling expertise.

20.7.2 Activités savantes

20.7.2.1 Les activités savantes d'un conseiller syndiqué sont celles qui contribuent à l'avancement des connaissances dans son domaine particulier d'expertise ou à l'avancement de sa profession. Sans limiter la généralité de ce qui précède, les activités savantes des conseillers syndiqués se rapportent essentiellement à des questions pratiques ou cliniques. Elles ont pour objets principaux:

(a) une meilleure compréhension des besoins, des problèmes et des caractéristiques des étudiants de l'Université d'Ottawa, ou de l'Université d'Ottawa ou d'une ou l'autre de ses parties constituantes, ainsi que de l'interdépendance possible entre ces besoins, ces problèmes et ces caractéristiques;

(b) l'amélioration des services offerts par le Service de counselling et de

20.7.2 Scholarly activities

*20.7.2.1 A counsellor member's scholarly activities are those which contribute to the advancement of knowledge in her area of expertise or to the advancement of her profession. Without limiting the generality of the foregoing, the scholarly activities of counsellor members shall be primarily concerned with practical or clinical considerations. A counsellor member's scholarly activities shall have among their primary objectives one or more of the following:

(a) the increased understanding of the needs, problems and characteristics of University of Ottawa students, or of the University of Ottawa or some of its constituent parts, and the possible interaction of such needs, problems and characteristics;

(b) the improvement of services rendered by the Counselling and Personal

développement personnel;

(c) l'accroissement de la connaissance et de la compréhension du counselling et de son influence sur le développement de l'étudiant.

20.7.2.2 Les activités savantes d'un conseiller syndiqué incluent, sans y être limitées:

(a) les fonctions décrites à 20.3.2.1(a), (b), (c), (d), (g);

(b) l'élaboration et le développement de méthodes, d'instruments, de techniques et de procédés de counselling destinés aux conseillers professionnels travaillant à l'intérieur ou à l'extérieur du Service de counselling et de développement personnel;

(c) l'étude des résultats, des méthodes, des techniques et des procédés de counselling;

(d) la formation et la supervision d'étudiants diplômés dans une sphère d'activité reliée à l'expertise professionnelle du conseiller.

20.7.3 Le service à la communauté universitaire Les services à la communauté universitaire d'un conseiller syndiqué incluent, sans y être limités:

(a) les activités décrites à 20.4(c), (d), (f), (h), (i) et (k);

(b) les tâches administratives au Service de counselling et de développement personnel;

(c) la participation aux travaux des comités du Service de counselling et de développement personnel, d'un département, d'une faculté ou de l'Université, ou bien à la bonne marche de l'Université ou de l'une de ses parties constituantes;

(d) la mise à la disposition de personnes ou de groupes de l'Université d'Ottawa de l'expertise particulière du conseiller au delà de ce qui est prévu à la charge de travail du conseiller.

Pour ce qui est des activités mentionnées à 20.4(k), il est entendu que les contributions en question sont liées à l'expertise professionnelle du membre et que celui-ci ne reçoit en retour qu'une rémunération symbolique, le cas échéant.

Development Service;

(c) the increase of knowledge and understanding of counselling and of the influence of counselling programs on student development.

*20.7.2.2 A counsellor member's scholarly activities may include, but are not limited to, any of the following:

(a) the activities described in 20.3.2.1(a), (b), (c), (d), (g);

(b) writing and developing innovative counselling methods, instruments, techniques or procedures for use by professional counsellors within or outside of the Counselling and Personal Development Service;

(c) studies of counselling outcomes, methods, techniques and procedures;

(d) the training and supervision of graduate students in an area related to the member's professional competence.

*20.7.3 Academic service activities A counsellor member's academic service activities may include, but are not limited to, any of the following:

(a) the activities described in 20.4(c), (d), (f), (h), (i), and (k);

(b) administrative activities in the Counselling and Personal Development Service;

(c) participating in the work of committees of the Counselling and Personal Development Service, a department, a faculty, or the university, or otherwise contributing to the effective operation of the university or one of its constituent parts;

(d) serving the University of Ottawa community by making available her expertise to persons or groups within the university community in a manner which is outside the scope of the counsellor member's assigned duties.

With respect to activities referred to in 20.4(k), it is understood that the contributions in question are related to the member's professional expertise and that the member receives only token remuneration for them, if any.

## ARTICLE 21
## Droits et responsabilités – Rights and responsibilities

## Section 21.1
## Professeurs syndiqués – Faculty members

21.1.1 Chaque professeur syndiqué a le droit et la responsabilité de consacrer une portion raisonnable de son temps:

(a) au développement et au maintien de ses compétences et de son efficacité en tant qu'enseignant et à s'assurer que son enseignement reflète bien l'état actuel de sa discipline;

(b) à des activités savantes visant l'avancement des connaissances, des arts ou de la littérature, ou d'une profession;

(c) à des activités de service à la communauté universitaire.

21.1.2 Chaque professeur syndiqué a le droit et la responsabilité:

(a) de prendre des mesures raisonnables pour encourager et maintenir un milieu d'apprentissage productif et ordonné dans les cours qui lui sont assignés;

(b) d'organiser le contenu du cours ainsi que les activités de classe ou de laboratoire et d'employer les méthodes et le matériel didactique, y compris les manuels, pour les cours qui lui sont assignés, d'une manière appropriée au cours et compatible avec les normes universitaires pertinentes et avec les descriptions de cours approuvées par le Sénat, étant entendu que dans les cours à plusieurs sections le directeur et l'assemblée départementale peuvent choisir conjointement un matériel didactique commun, y compris les manuels, lorsqu'il peut être démontré que ce choix est justifié par des motifs scolaires valables et qu'il n'impose pas d'uniformité idéologique aux membres concernés;

(c) d'évaluer objectivement le rendement des étudiants, et ce d'une manière conforme aux exigences du cours et compatible avec les normes universitaires pertinentes et les barèmes de notes approuvés par le Sénat, étant entendu que les règles de fonctionnement adoptées par un conseil de faculté et approuvées par le Sénat doivent aussi être respectées.

21.1.3 Un professeur syndiqué:

(a) conformément à la description de cours adoptée par le Sénat, enseigne les cours qui lui sont assignés le jour, aux heures et aux endroits désignés par l'autorité compétente, à moins qu'ils ne soient changés d'un commun accord entre le membre et le doyen, ou son délégué;

*21.1.1 Every faculty member shall have the right and responsibility to devote a reasonable proportion of her time:

(a) to developing and maintaining her competence and effectiveness as a teacher and to ensuring that her teaching reflects the current state of knowledge;

(b) to scholarly activities directed to the advancement of knowledge, arts or literature, or a profession;

(c) to academic service activities.

*21.1.2 Every faculty member shall have the right and responsibility:

(a) to adopt reasonable means to foster and maintain a productive and orderly learning environment in the courses assigned to her;

(b) to organize course content and classroom or laboratory activities and employ methodology and didactic material, including textbooks, for the courses assigned to her, in a manner appropriate to the course and consistent with relevant academic standards and course descriptions approved by Senate, it being understood that in the case of multi-section courses the chair and the departmental assembly may jointly choose common didactic materials, including textbooks, where it can be shown that this choice is justified by valid academic reasons and does not impose ideological conformity on the members concerned;

(c) to evaluate students' performance objectively in a manner appropriate to the course, consistent with relevant academic standards and marking scales approved by Senate, it being understood that any procedural rules adopted by a faculty council and approved by Senate must also be observed.

*21.1.3 A faculty member shall:

(a) in accordance with the course description as adopted by Senate, teach the courses assigned to her on the date, at the times, and in the places designated by the competent authority, except where changed by mutual agreement of the member and her dean or the dean's delegate;

(b) fixe un horaire raisonnable et régulier d'heures de bureau durant lesquelles les étudiants pourront le consulter, et il affiche ledit horaire à la porte de son bureau et le communique aux étudiants et à son directeur;

(c) fait part aux étudiants, au début du cours, des exigences du cours, des méthodes d'enseignement et d'évaluation, ainsi que du genre et du calendrier des devoirs, travaux, et épreuves;

(d) ne fixe pas d'examens finaux en dehors de la période réservée à cette fin par l'autorité compétente;

(e) surveille les examens de fin de session (sauf les examens dits "à domicile") pour les cours qu'il enseigne, à moins que l'autorité compétente ne prenne ou n'autorise d'autres arrangements;

(f) observe les méthodes administratives et les échéances nécessaires au fonctionnement ordonné de l'Université, pourvu que ces méthodes et échéances aient été proclamées par l'autorité compétente et communiquées aux membres;

(g) soumet les notes finales des étudiants aussitôt que possible et au plus tard 10 jours ouvrables après l'examen final ou supplémentaire, à moins que le doyen ou son délégué n'ait accordé un plus long délai;

(h) ne manque, annule, termine, ou reporte -- sans raison valable -- aucune activité d'enseignement prévue à l'horaire et, si un tel changement a lieu, en fait part au doyen ou son délégué aussitôt ou aussi longtemps à l'avance que possible.

(b) determine a reasonable number of regularly scheduled office hours when she will be available to students for consultation, post these at her office door, and communicate them to the students and to her chair;

(c) inform her students, at the beginning of a course, regarding course requirements, instructional and evaluation methods, and the nature and timing of assignments, projects and examinations;

(d) not schedule final examinations outside the period designated for that purpose by the appropriate authority;

(e) proctor end-of-term examinations (other than so-called take-home examinations) for courses taught by the member, unless other arrangements are either authorized or made by the appropriate authority;

(f) comply with administrative procedures and deadlines as may be necessary for the well-ordered operation of the university, provided that these procedures and deadlines have been promulgated by the appropriate authority and communicated to members;

(g) submit students' final course marks as soon as possible but in no case later than 10 working days after the final or supplemental examination, except where the dean or the dean's delegate consents to a longer period of time;

(h) not miss, cancel, terminate, or reschedule any scheduled teaching activity without good cause and, where such changes occur, shall notify the dean or her delegate as soon, or as far in advance, as possible.

## Section 21.2
## Bibliothécaires – Librarians

21.2.1 Chaque bibliothécaire syndiqué a le droit et la responsabilité:

(a) d'exécuter les fonctions de son poste comme elles sont décrites dans sa description de tâches;

(b) de collaborer à la bonne marche des unités du réseau des bibliothèques auxquelles il est rattaché en faisant part de ses opinions à son superviseur immédiat, au responsable de l'unité administrative appropriée ou au bibliothécaire en chef;

(c) de faire partie des comités de pairs et des comités consultatifs du réseau des bibliothèques conformément aux dispositions de la présente convention;

*21.2.1 Every librarian member shall have the right and responsibility:

(a) to carry out the duties and responsibilities of her position as described in that member's job description;

(b) to participate in the effective operation of the Library Network units to which she is attached by making her views known to her immediate supervisor, the head of the relevant administrative unit or the University Librarian;

(c) to serve on Library Network peer committees and advisory committees in accordance with the provisions of this agreement;

(d) d'agir conformément aux normes d'impartialité et d'éthique professionnelle, et sans discrimination, dans ses rapports avec les usagers des bibliothèques, et d'y encourager le libre échange des idées;

(e) de respecter les principes de la confidentialité d'une façon appropriée à l'exécution de ses fonctions professionnelles;

(f) de prendre des mesures raisonnables pour maintenir un milieu productif et ordonné dans la bibliothèque de manière à favoriser l'acquisition de connaissances ainsi que l'accomplissement de travaux de recherches et d'autres travaux savants;

(g) de consacrer une partie raisonnable de son temps au développement et au maintien de ses compétences et de son efficacité en tant que bibliothécaire professionnel.

21.2.2 Il est entendu que le bibliothécaire syndiqué n'est pas tenu d'exécuter des activités savantes ou administratives ou d'assurer des services à la communauté universitaire qui ne sont pas mentionnés explicitement dans sa description de tâches et que ses tâches principales sont celles qui y sont décrites. Toutefois, chaque membre a le droit de consacrer une partie raisonnable de ses heures de travail normales:

(a) à des activités de service à la communauté universitaire du genre de celles énoncées à 20.5.4(a) et 20.4(c) et (d), étant entendu que le bibliothécaire en chef en sera informé et que, sauf indication contraire dans la présente convention, les tâches principales d'un bibliothécaire demeurent celles qui sont énoncées dans sa description de tâches;

(b) à des activités savantes, ou à des activités de service à la communauté universitaire du genre de celles décrites à 20.4(i) et (k), pourvu que le bibliothécaire en chef soit informé de l'importance et de la nature générale desdites fonctions et qu'il ne les trouve pas nuisibles à l'accomplissement des tâches du membre, telles qu'elles sont décrites dans sa description de tâches.

Lorsque des membres consacrent une partie de leurs heures de travail à des activités savantes ou à des activités de service à la communauté universitaire, il est entendu qu'il sera tenu compte de leur rendement dans ces activités au moment de l'évaluation du rendement.

21.2.3 Lorsque le membre désire entreprendre des activités savantes ou des activités de service à la communauté universitaire à un niveau tel que ces activités ne peuvent pas raisonnablement être assumées en même temps, durant les heures normales de travail, que les tâches figurant à sa charge de travail, le membre peut demander une modification temporaire de sa charge de travail conformément à 22.3.1.5.

(d) to act fairly, ethically and without discrimination, and foster a free exchange of ideas, in her dealings with users of library services;

(e) to respect principles of confidentiality in a manner consistent with the performance of her professional duties;

(f) to adopt reasonable means to maintain a productive and orderly environment in the library, conducive to learning and the conduct of research and other scholarly activities;

(g) to devote a reasonable proportion of her time to developing and maintaining her competence and effectiveness as a professional librarian.

*21.2.2 It is understood that a librarian member shall not be required or obliged to engage in scholarly, administrative or academic service activities which are not specifically mentioned in her job description and that the principal functions of a librarian are the ones mentioned in her job description. However, every member shall have the right to devote a reasonable proportion of her scheduled working hours to:

(a) academic service activities as defined in 20.5.4(a) and 20.4(c) and (d), it being understood that the University Librarian shall be informed of such activities and that, except where otherwise provided for in this agreement, the main functions of a librarian remain the ones mentioned in her job description;

(b) scholarly activities or academic service activities as defined in 20.4(i) and (k), provided the University Librarian is informed of the extent and general nature of such activities, and she does not find that they are likely to be detrimental to the member's performance of the duties specified in her job description.

It is understood that when members devote a portion of their working hours to academic service or scholarly activities, their performance in those activities is taken into consideration at the time of the performance appraisal.

*21.2.3 Where a member wishes to engage in scholarly or academic service activities to such an extent that these activities cannot reasonably be combined with the performance of the member's assigned duties during normal working hours, the member may apply for a temporary workload modification in accordance with 22.3.1.5.

## Section 21.3
## Professeurs de langue – Language teachers

21.3.1 Tout professeur de langue syndiqué a le droit et la responsabilité de consacrer une partie raisonnable de son temps:

(a) au développement et au maintien de ses compétences et de son efficacité en tant que professeur de langue;

(b) à des activités de service à la communauté universitaire.

21.3.2 Chaque professeur de langue syndiqué détenant un rang de professeur de langue IIIou IV a le droit et la responsabilité de consacrer une partie raisonnable de son temps à des activités savantes menant à l'avancement des connaissances ou à l'amélioration de ses compétences en tant que chercheur.

21.3.3 Les dispositions de 21.1.2 et 21.1.3 s'appliquent *mutatis mutandis* aux professeurs de langue syndiqués.

*21.3.1 Every language teacher member shall have the right and responsibility to devote a reasonable proportion of her time:

(a) to developing and maintaining her competence and effectiveness as a teacher;

(b) to academic service activities.

*21.3.2 Every language teacher member holding the rank of language teacher III or IV shall have the right and responsibility to devote a reasonable proportion of her time to scholarly activities directed to increasing knowledge and understanding or increasing the member's scholarly competence.

*21.3.3 The provisions of 21.1.2 and 21.1.3 apply *mutatis mutandis* to language teacher members.

## Section 21.4
## Conseillers – Counsellors

21.4.1 Chaque conseiller syndiqué a le droit et la responsabilité de consacrer une partie raisonnable de son temps au développement et au maintien de ses compétences et de son efficacité en tant que conseiller.

21.4.2 Chaque conseiller syndiqué a le droit et la responsabilité:

(a) d'exécuter les fonctions qui lui sont assignées avec compétence et professionnalisme;

(b) de collaborer à la bonne marche du Service de counselling et de développement personnel en partageant ses opinions avec le directeur du Service de counselling et de développement personnel;

(c) de siéger aux comités de pairs du Service de counselling et de développement personnel et à d'autres comités de l'Université d'Ottawa conformément aux dispositions de la présente convention;

(d) d'agir conformément aux normes d'impartialité et d'éthique professionnelle, et sans discrimination, dans ses rapports avec les clients du Service de counselling et de développement personnel, et d'y encourager le libre échange des idées et de l'information;

*21.4.1 Every counsellor member shall have the right and responsibility to devote a reasonable proportion of her time to developing and maintaining her competence and effectiveness as a counsellor.

*21.4.2 Every counsellor member shall have the right and responsibility:

(a) to carry out the duties and responsibilities of her workload in a competent and professional manner;

(b) to participate in the effective operation of the Counselling and Personal Development Service by making her views known to the director of the Counselling and Personal Development Service;

(c) to serve on Counselling and Personal Development Service peer committees and other University of Ottawa committees in accordance with the provisions of this agreement;

(d) to act fairly, ethically and without discrimination, and foster a free exchange of ideas and information, in her dealings with clients of the Counselling and Personal Development Service;

(e) de respecter les principes de la confidentialité d'une façon appropriée à l'exécution de ses fonctions professionnelles;

(f) de prendre des mesures raisonnables pour maintenir un milieu de travail productif et ordonné au Service de counselling et de développement personnel afin d'y assurer de bons services.

21.4.3 Un conseiller syndiqué chargé de la formation et de la supervision d'étudiants dans un domaine lié à ses compétences, dans le cadre de sa charge de travail, a le droit et la responsabilité:

(a) d'organiser son travail de classe et son travail clinique, de choisir du matériel didactique, et d'utiliser des méthodes de supervision et de formation des étudiants qui lui sont assignés, de façon convenable et compatible avec les règlements et directives pertinents et dûment approuvés;

(b) de prendre des mesures raisonnables pour encourager et maintenir un milieu d'apprentissage productif et ordonné relativement aux fonctions qui lui sont assignées;

(c) d'évaluer objectivement le rendement des étudiants, et ce d'une manière conforme aux règlements et directives pertinents et dûment approuvés;

(d) d'éviter d'agir à la fois comme conseiller professionnel et superviseur avec le même étudiant.

21.4.4 Un conseiller syndiqué n'est pas tenu d'exécuter des activités savantes ou d'assurer des services à la communauté universitaire qui ne font pas partie de sa charge de travail assignée aux termes de 22.5. Toutefois, chaque conseiller syndiqué a le droit d'y consacrer une partie raisonnable de son temps et il peut y prendre part pendant ses heures de travail normales, pourvu que le directeur du Service de counselling et de développement personnel soit informé de la portée et de la nature générale desdites activités et qu'il ne les trouve pas nuisibles à l'accomplissement des tâches assignées au membre.

(e) to respect principles of confidentiality in a manner consistent with the performance of her professional duties;

(f) to adopt reasonable means to maintain a productive and orderly environment in the Counselling and Personal Development Service, conducive to effective counselling.

*21.4.3 A counsellor member engaged in the training and supervision of students in an area related to her professional competence, as part of her workload, shall have the right and responsibility to:

(a) organize classroom or clinical activities, select teaching materials, and employ methodology, for the supervision and training of the students assigned to her, in a manner appropriate to the activity and consistent with relevant and duly approved rules and guidelines;

(b) to adopt reasonable means to foster and maintain a productive and orderly learning environment for the activities assigned to her;

(c) to evaluate the performance of the students objectively, in a manner consistent with relevant and duly approved rules and guidelines;

(d) to avoid acting in the conflicting roles of professional counsellor and supervisor in relation to the same student.

*21.4.4 A counsellor member shall not be required or obliged to engage in scholarly or academic service activities which are not part of her assigned duties as described in section 22.5. However, every counsellor member shall have the right to devote a reasonable proportion of time to scholarly or academic service activities. This includes the right to engage in such activities during a member's regular working hours provided that the director of the Counselling and Personal Development Service is informed of the extent and general nature of such activities, and does not find that they are likely to be detrimental to the member's performance of assigned duties.

## ARTICLE 22
## Charge de travail – Workload

### Section 22.1
### Dispositions générales (professeurs syndiqués) – General provisions (faculty members)

22.1.1 Composition de la charge de travail

22.1.1 Workload

22.1.1.1 La charge globale de travail d'un professeur syndiqué consiste en un ensemble d'activités incluant de l'enseignement (section 20.2), des activités savantes (section 20.3), et des activités reliées au service à la communauté universitaire (section 20.4).

22.1.1.2 La répartition exacte de cette charge de travail dépend des aptitudes particulières du membre, de la discipline qu'il représente, des occasions qui lui sont fournies d'entreprendre des activités savantes ou de service à la communauté universitaire, d'accepter des charges administratives spécifiques, et des besoins et des priorités de l'Université d'Ottawa et de ses unités constituantes. Ceci dit, et sans minimiser l'importance des activités de service à la communauté, les parties n'en conviennent pas moins qu'en longue période, la charge de travail d'un professeur syndiqué doit refléter ses deux fonctions principales à savoir: l'enseignement et les activités savantes.

22.1.1.3 La charge de travail d'un membre, pour une année donnée, comprend les activités qui sont décrites par le doyen conformément aux dispositions de 22.1.2, ainsi que toutes les tâches auxquelles le membre se livre pour exécuter ses fonctions et responsabilités telles que décrites aux articles 20 et 21.

22.1.1.4 On s'attend à ce que, dans le cadre de sa charge de travail, le membre demeure actif, en termes d'enseignement et d'activités savantes, dans les domaines de sa discipline où sa participation continue d'être nécessaire aux programmes de son département, étant entendu que le doyen ne peut assigner à un membre une activité spécifique de recherche ou de création, ou une activité professionnelle donnée.

22.1.1.5 Seules les activités d'enseignement correspondant à une cote de cours peuvent être assignées à un membre, qu'elles figurent à l'horaire ou non, étant entendu que la supervision d'étudiants en rédaction de thèse ne peut être assignée à un membre sans son consentement et que ledit consentement ne sera pas déraisonnablement refusé.

22.1.1.6 Le doyen peut assigner à un membre une tâche administrative, autre que la direction d'un département, uniquement lorsque cette affectation est vraiment nécessaire au bon fonctionnement du département du membre, étant entendu qu'il faut, dans un tel cas, consulter le membre au préalable et, dans la mesure du possible, obtenir son consentement.

22.1.2 Description annuelle

22.1.2.1 La charge de travail d'un membre du personnel enseignant s'échelonne sur les trois sessions (printemps/été, automne, hiver) de *l'année universitaire* qui, aux fins du présent article, va du 1 mai au 30 avril suivant. Elle est communiquée par écrit au

*22.1.1.1 The total workload of a faculty member comprises several functions, including teaching (section 20.2), scholarly activities (section 20.3), and academic service activities (section 20.4).

*22.1.1.2 The exact distribution of this workload depends on the particular aptitudes of the member, on her discipline, on the opportunities she has to carry out scholarly activities and academic service and to accept specific administrative duties, and on the needs and priorities of the University of Ottawa and its constituent units. Without minimizing the importance of academic service, the parties nonetheless agree that, in the long run, a faculty member's workload must reflect her two principal functions, namely teaching and scholarly activities.

*22.1.1.3 For a given year, a member's workload includes the activities set out by the dean in accordance with the provisions of 22.1.2, as well as all the tasks the member carries out in the performance of her functions and responsibilities as described in articles 20 and 21.

*22.1.1.4 As part of her workload, a member is expected to remain active, in terms of teaching and scholarly activities, in the area(s) of her discipline in which the programs of her department continue to require her participation, it being understood that the dean shall not assign specific research, creative, or professional activities to a member.

*22.1.1.5 Only teaching duties which carry a course code are assignable, whether they are scheduled or not, it being understood that the supervision of students registered for thesis work cannot be assigned without the member's consent and that such consent shall not be unreasonably withheld.

*22.1.1.6 The dean may assign to a member an administrative task, other than the chair of a department, only where such assignment is clearly necessary for the effective functioning of the member's department, it being understood that such assignment requires prior consultation with the member and, whenever possible, the member's prior consent.

22.1.2 Annual description

*22.1.2.1 A faculty member's workload is spread out over the three terms (spring/summer, fall, and winter) of the *academic year* which, for the purposes of this article, starts 1 May and finishes the following 30 April. The workload is communicated to the

membre, par le doyen, avant le 1 mai, sous réserve des dispositions particulières de 22.2.4.3.

22.1.2.2 Sans limiter le caractère général des principes énoncés dans 22.1.1, et sous réserve des autres dispositions de la présente convention, la description que le doyen envoie au membre comprend:

(a) une description de la *charge d'enseignement* du membre, y compris toutes les activités d'enseignement, à l'horaire ou non, qui lui sont assignées ou qu'il a acceptées;

(b) une mention d'activité -- de service à la communauté universitaire, ou autre activité compatible avec le rôle du membre en tant que professeur d'université -- qui requiert une part importante du temps du membre et un ajustement de l'une ou l'autre -- ou plusieurs -- des composantes de sa charge de travail, ou encore, un arrangement spécial entre le membre et l'employeur.

et sera jugée comprendre la description générale des activités savantes auxquelles, selon le rapport annuel du membre, celui-ci prévoit consacrer une partie de son temps pendant l'année universitaire, étant entendu que cela n'empêche pas le doyen de communiquer avec le membre en vertu de 23.1.2.3.

22.1.2.3 Exception faite d'une assignation aux termes de 22.1.1.6, aucune des activités visées par 22.1.2.2(b) ne peut être assignée à un professeur syndiqué à moins que:

(a) le membre ne s'engage à accepter l'assignation et l'arrangement en question; et

(b) l'assignation ne rende pas la charge globale du membre sensiblement plus lourde que celle de ses collègues dans un groupe de pairs pertinent.

## Section 22.2
## Enseignement – Teaching

22.2.1 Charge d'enseignement

22.2.1.1 Dans chaque département, la *charge normale d'enseignement* par membre est déterminée par les charges réelles d'enseignement dans ce département pendant les années universitaires 1992-1993 et 1993-1994.

(a) Les charges d'enseignement réelles mentionnées ci-dessus doivent être établies par chaque département ou unité au moyen d'un processus d'analyse comparative qui commence immédiatement après la ratification de la convention collective de 2004-2008, et en tenant compte des facteurs

member by the dean in writing before 1 May, subject to the provisions in 22.2.4.3.

*22.1.2.2 Without limiting the generality of the principles stated in 22.1.1, and subject to other provisions of this agreement, the description sent by the dean to the member shall include:

(a) a description of the member's *teaching assignment*, which comprises all scheduled and nonscheduled teaching duties assigned to her or which she has agreed to assume;

(b) reference to activities, which may be academic service or any other activities consistent with the member's role as a university professor, which require a significant portion of the member's time and an adjustment in some component(s) of the member's workload or some special arrangement between the member and the employer.

and shall be deemed to include the general description of the scholarly activities to which, according to her annual report, the member intends to devote a portion of her time during the academic year, it being understood that this does not prevent the dean from communicating with the member under 23.1.2.3.

*22.1.2.3 Except as provided for in 22.1.1.6, activities comprised in 22.1.2.2(b) shall not be assigned to a faculty member unless:

(a) the member agrees to accept the assignment and the arrangement in question; and

(b) the assignment does not cause the member's overall workload to be significantly heavier than that of her colleagues in a relevant group of peers.

22.2.1 Teaching load

*22.2.1.1 In each department, the *normal teaching load* per member shall be determined by the actual teaching loads in that department in the academic years 1992-1993 and 1993-1994.

(a) The actual teaching loads referred to above shall be determined by each department or unit through a benchmarking process to begin immediately after ratification of the 2004-2008 collective agreement and to include consideration of the following factors:

suivants :

(i) le nombre de crédits de cours assignés aux membres (en fonction des cours déclarés selon 22.2.4.7) et les heures-contact avec les étudiants (selon la définition en 22.2.1.3(a)), en tenant compte du type de cours;

(ii) la supervision d'étudiants diplômés ou de premier cycle, y compris la supervision de lectures dirigées; au niveau des études supérieures, le nombre d'étudiants s'applique aux personnes inscrites pendant la période habituellement prévue dans les règles de l'Université pour terminer un grade;

(iii) le nombre d'assistants d'enseignement affectés aux membres de l'APUO, calculé, au besoin, à partir du budget total du département pour le soutien à l'enseignement, en déduisant la part du budget prévue pour les membres de l'APTPUO;

(iv) les cours qui se répètent dans une même année.

(b) Pour calculer la charge d'enseignement par membre dans un département ou une unité, on rajuste le nombre de membres qui sert de dénominateur pour tenir compte des facteurs suivants :

(i) une réduction de la charge d'enseignement en raison de responsabilités administratives, comme celles en 22.2.1.4(a), y compris celles de président et d'agent de liaison de l'APUO;

(ii) les congés universitaires ou d'autres congés;

(iii) les réductions en vertu de 22.2.1.4(b) et (d).

(c) Le processus d'analyse comparative mentionné en (a) doit être terminé au plus tard le 31 décembre 2006. Les parties vont créer un groupe de travail mixte (2 représentants de l'employeur et 2 de l'APUO) pour surveiller et faciliter la cueillette des données, pour revoir, coordonner et vérifier les données départementales et facultaires et les compléter par des données disponibles centralement, et pour éclaircir des points pouvant survenir en cours de route. Par l'intermédiaire de son CPED sinon d'un comité départemental créé par l'assemblée départementale, le département entérine les résultats du processus et établit la charge d'enseignement comparative de 1992-1994 à l'aide des éléments (a) et (b) ci-dessus. Pour un département, s'il est impossible, avec l'aide du groupe de travail mixte, de régler des difficultés d'interprétation ou d'application des renseignements pour les années 1992-1994, la question est alors soumise aux membres d'un groupe du CG nommés par les parties en vue d'un règlement définitif.

(i) course credits assigned to members (based on courses reported under 22.2.4.7) and student-contact hours (as defined in 22.2.1.3(a)) taking into account the type of course;

(ii) supervision of students at the undergraduate and graduate levels, including responsibility for directed reading courses; this shall include the number of students, which, in the case of graduate students, refers to those registered during the time normally allowed to complete the degree under University standards;

(iii) number of teaching assistants assigned to APUO members, calculated, if necessary, from the overall departmental budget for teaching assistance, discounting the portion of the budget allocated for APTPUO members;

(iv) courses repeated during the same year.

(b) In calculating the teaching load per member in a department or unit, the number of members being used as the denominator shall be adjusted to take into account the following factors:

(i) course relief for administrative responsibilities, such as 22.2.1.4(a), including APUO president and liaison officer;

(ii) academic leaves or other leaves;

(iii) reductions under 22.2.1.4(b) and (d).

(c) The benchmarking process referred to in (a) shall be completed by 31 December 2006. The parties shall establish a joint task force (2 employer and 2 APUO representatives) to oversee and assist the data gathering process, review, coordinate and verify department and faculty data and supplement it with centrally available data, and clarify issues that may arise out of the process. The department, through the DTPC or, if none, a departmental committee established by the departmental assembly, shall validate the results of this process and derive the 1992-1994 benchmark teaching load using (a) and (b) above. In case of problems of interpretation or application of the information for the 1992-1994 years that cannot be resolved for a department with the assistance of the joint task force, the issue shall be referred to a panel of the FGC appointed by the parties for final determination.

(d) Chaque représentant de l'APUO au sein du groupe de travail bénéficie d'une réduction de sa charge d'enseignement équivalant à 1 cours trimestriel régulier par année, sans que cela ne modifie le nombre de réductions auxquelles l'APUO a droit en vertu de 6.3.4.

(e) La charge d'enseignement normale actuelle par membre dans un département ou une unité doit être ramenée aux niveaux de 1992-1994 si les niveaux actuels sont plus élevés. Il est entendu que la charge normale actuelle par membre dans un département ou une unité ne doit pas augmenter à cause de cet exercice. Il est entendu également que cet exercice ne doit pas servir à accroître la charge personnelle d'enseignement d'un membre.

Sous réserve des dispositions prévues à 22.2.1.7, la charge normale d'enseignement par membre dans un département ne doit pas être augmentée pendant la durée de la présente convention. Il est entendu que les dispositions en 22.2.1.7 ne doivent pas être utilisées pour déroger aux réductions résultant de 22.2.1.1(e) ci-dessus.

22.2.1.2 La charge d'enseignement d'un professeur syndiqué ne doit différer de façon importante de la charge normale d'enseignement par membre dans son département, sauf lorsque

(a) ces différences sont justifiées par des facteurs comme ceux énoncés dans 22.2.1.3; ou

(b) ces différences sont justifiées par le degré auquel les membres prennent respectivement part à des activités d'enseignement non prévues à l'horaire telles que la supervision d'études ou de travaux individuels par des étudiants diplômés ou de premier cycle ou la supervision de lectures dirigées; ou

(c) ces différences surviennent en raison de la mise en application des dispositions prévues à 22.2.1.4 ou 22.2.1.5.

22.2.1.3 Puisque l'effort global exigé peut varier considérablement d'un cours à l'autre, et afin d'assurer que les charges d'enseignement des membres soient réparties équitablement, le doyen, ainsi que toute personne ou tout comité qui fait une recommandation concernant la charge d'enseignement d'un membre, doit donner la considération appropriée aux facteurs pertinents tels que:

(a) le nombre prévu d'étudiants dans le cours, le nombre d'heures-contact avec les étudiants (définies comme le produit de l'effectif étudiant et du nombre d'heures de contact avec les étudiants) et le format du cours;

(b) le fait que le membre aura ou non à surveiller des travaux de laboratoire dans

(d) Each APUO representative on the task force shall be granted a teaching load reduction equivalent to 1 regular one-term course per year, without affecting the number of reductions APUO is entitled to under 6.3.4.

(e) The current normal teaching load per member in a department or unit will be brought to 1992-1994 levels if current levels are found to be higher. It is understood that the current normal teaching load per member for a department or unit will not be increased as a result of this exercise. It is also understood that this exercise shall not be used to increase an individual member's teaching load.

Except pursuant to 22.2.1.7, the normal teaching load per member for a department shall not be increased during the period covered by this agreement. It is understood that 22.2.1.7 shall not be used to circumvent any reductions which result from 22.2.1.1(e) above.

*22.2.1.2 The teaching load of a faculty member shall not differ substantially from the normal teaching load per member for her department except where

(a) such differences are justified by factors such as those in 22.2.1.3; or

(b) such differences are justified by the extent of the members' respective involvement in nonscheduled teaching duties such as supervision of individual work or studies by undergraduate or graduate students, or responsibility for directed reading courses; or

(c) such differences occur pursuant to 22.2.1.4 or 22.2.1.5.

*22.2.1.3 As the total effort required by a course can vary considerably from course to course, and in order to ensure that members' teaching loads are allocated fairly and equitably, the dean, as well as any person or committee making a recommendation regarding a member's teaching load, shall give proper consideration to relevant factors such as the following:

(a) the expected class size, number of student contact hours (defined as the product of student enrolment and the number of hours of scheduled contact with students), and course format;

(b) whether the member will be responsible for the supervision of laboratory

le cadre du cours;

(c) la disponibilité de correcteurs ou d'assistants à l'enseignement;

(d) le fait que le membre enseigne le cours pour la première fois ou non, ou que son approche du cours sera ou non considérablement révisée, ou le fait qu'un cours assigné entraînera une augmentation des heures prévues pour la préparation, la notation ou l'administration;

(e) le domaine de spécialisation du membre;

(f) le nombre de cours distincts que le membre doit enseigner;

(g) le genre et le niveau du cours;

(h) le lieu du cours (sur ou hors campus);

(i) l'existence de facteurs particuliers, tels le fait qu'un cours soit filmé, télévisé ou assuré par téléconférence;

(j) la langue d'enseignement.

22.2.1.4 La charge d'enseignement d'un membre peut être moins lourde que celle prévue dans 22.2.1.2:

(a) lorsqu'une telle réduction est justifiée par des activités de service à la communauté universitaire mises à la charge de travail du membre; ou

(b) lorsque, sous réserve des disponibilités budgétaires, cette réduction est justifiée par la participation exceptionnelle du membre dans des activités savantes; ou

(c) lorsque, d'après le doyen, d'autres circonstances justifient une charge d'enseignement relativement moins lourde pour le membre pendant l'année universitaire en question.

(d) pour permettre à un professeur débutant nouvellement engagé de partager son temps entre la préparation de nouveaux cours et l'établissement d'une programme de recherche. Il est entendu que, lorsqu'une telle réduction s'applique, le contrat initial du membre en fait mention et en précise la proportion et la durée.

Lorsque 22.2.1.4(d) s'applique, le contrat initial du membre comporte la mention suivante : « La charge d'enseignement normale au/à la ***nom du département ou de la faculté*** est ##. Au/à la ***département/***faculté, on accorde aux nouveaux

work as part of the scheduled courses;

(c) the availability of markers or teaching assistants;

(d) whether an assigned course will be one that the member has not taught before, or one where the member's former approach will undergo substantial revisions, or where the assignment of a course will result in an increase in the anticipated hours for preparation, grading or administration;

(e) the member's area of expertise;

(f) the number of distinct courses to be taught by the member;

(g) the level and the type of the course;

(h) the location of the course (on or off-campus);

(i) special factors, such as filming or broadcasting of lectures, or the use of teleconference teaching;

(j) the language of instruction.

*22.2.1.4 A member's teaching load may be less than provided for in 22.2.1.2:

(a) when such reduction is justified by academic service activities and the like included in the member's workload; or

(b) where, subject to budgetary feasibility, such reduction is justified by the member's exceptionally heavy involvement in scholarly activities; or

(c) where other circumstances exist which, in the dean's opinion, justify a relatively lighter teaching load for this member for the academic year in question.

(d) so that a newly appointed junior member may balance the need for time to prepare new courses and to establish a research program, it being understood that, where this reduction is applicable, a reference to it, to its size, and to its duration will appear in the member's initial contract.

Where 22.2.1.4(d) applies, the member's initial contract will include mention of the following: "The normal teaching load in the ***name of department or faculty*** is ##. New junior assistant professors in the *department/faculty* receive a reduction in

professeurs adjoints débutants une réduction de la charge d'enseignement d'au moins ## pour *période*. La réduction peut être plus élevée dans certaines circonstances. Dans votre cas, vous aurez droit à une réduction de charge de ## pour *période*.

22.2.1.5 La charge d'enseignement d'un membre peut être plus lourde que celle prévue dans 22.2.1.2

(a) lorsque les talents d'enseignant d'un membre justifient une participation plus poussée à l'enseignement et que le CPEF estime, à la lumière du rapport annuel du membre, que le temps requis à cette fin est disponible à cause d'une participation moindre du membre à des activités savantes ou au service à la communauté universitaire; ou

(b) dans le cas d'un professeur remplaçant dans sa première année d'emploi, pourvu qu'il n'ait pas à faire de la recherche en surplus des exigences pour son enseignement et qu'on ne lui impose pas la responsabilité d'activités de service à la communauté universitaire.

22.2.1.6 On ne peut appliquer les dispositions de 22.2.1.4 et 22.2.1.5 sans le consentement du membre et de son doyen. Dans le cas de 22.2.1.5 le membre ne doit pas refuser un tel arrangement déraisonnablement. Si le membre et le doyen acceptent l'arrangement, les modalités de celui-ci sont décrites explicitement dans le dossier du membre et il en sera tenu compte lors des évaluations futures du rendement du membre.

22.2.1.7 Nonobstant 22.2.1.1, l'employeur peut modifier la charge normale d'enseignement au sein d'un département pourvu que:

(a) les indices pertinents concernant les charges d'enseignement, lorsque compilés d'une manière uniforme à tous les départements, montrent que les charges réelles d'enseignement dans ce département diffèrent clairement des charges réelles d'enseignement en vigueur dans d'autres départements ayant des activités d'enseignement comparables; et

(b) l'employeur, avant d'effectuer le changement, consulte le département intéressé et l'Association.

22.2.1.8 Soutien à l'enseignement : Les parties s'entendent sur l'objectif de maintenir des classes dont la taille et le format favorisent la rigueur pédagogique, et l'employeur convient que les membres devraient obtenir suffisamment de soutien à l'enseignement. Ainsi,

(a) l'affectation des assistants d'enseignement auprès des membres est fixée tout au moins d'après les normes et règles de 1992-1994, établies conformément

teaching load of not less than ## for *period*. Reductions may be greater under certain circumstances. In your case, you will receive a reduction of ## for the *period."*

*22.2.1.5 A member's teaching load may be more than provided for in 22.2.1.2

(a) when a member's teaching skills justify a heavier involvement in teaching and the FTPC finds, in light of the member's annual report, that the time for doing so is available because of a lesser involvement of the member in scholarly activities or academic service; or

(b) in the case of a replacement professor in the first year of employment, provided the professor is not required to do research beyond that necessary for her teaching and is not expected to assume any academic service activities.

*22.2.1.6 The provisions of 22.2.1.4 and 22.2.1.5 can only be applied with the agreement of the member and the dean. In the case of 22.2.1.5 the member shall not unreasonably refuse such agreement. Where the member and the dean agree to such an arrangement, the terms of the arrangement shall be explicitly recorded in the member's file and shall be taken into account in the course of any future evaluation of the member's performance.

*22.2.1.7 Notwithstanding 22.2.1.1, the employer may modify the normal teaching load in a department provided that:

(a) relevant indicators of actual teaching loads, when applied uniformly to all departments, show that the actual loads in that department are clearly different from the actual teaching loads in other departments with generally comparable teaching activities; and

(b) the employer has, prior to implementing the modification, consulted the department concerned and the Association.

*22.2.1.8 Teaching assistance: The parties agree with the objective of maintaining class sizes and formats that are conducive to pedagogical soundness, and the employer agrees that members should be provided with sufficient teaching assistance. More particularly,

(a) the minimum assignment of teaching assistants to members shall be set according to 1992-1994 norms or policies as determined under the

au processus d'analyse comparative mentionné en 22.2.1.1; il est entendu que, d'ici la fin de cet exercice d'analyse, l'affectation des assistants d'enseignement se fait équitablement entre les professeurs à temps complet et ceux à temps partiel dans une unité; et

(b) si le membre le demande, il obtient du soutien pour la correction et la notation selon ce qui suit :

(i) un membre qui enseigne un cours comportant des travaux écrits et des examens non notés à l'ordinateur reçoit du soutien pour la correction/notation à raison d'au moins 2,5 heures pour chaque crédit du cours, pour chaque tranche complète ou partielle de 5 étudiants au-dessus d'un effectif de 45; ce soutien est offert dès que l'effectif dépasse 45 étudiants mais peut être rectifié pour refléter l'effectif réel à la date du premier relevé officiel des effectifs après le début du cours;

(ii) par ailleurs, si le soutien équivalent pour la correction/notation est disponible grâce à l'attribution d'heures d'assistanat en sus de la norme départementale concernant les assistanats d'enseignement -- laquelle doit correspondre au moins aux critères en (a) ci-dessus --, et si le membre est d'accord, alors un assistant d'enseignement qualifié pour le cours peut faire ces heures de correction/notation.

22.2.1.9 L'employeur transmet à l'Association, en plus des données mentionnées dans 7.3.1, des copies de l'information remise aux membres conformément à 22.2.4.2 concernant les tâches d'enseignement dans leur département respectif et, si l'employeur envisage de modifier la charge normale d'enseignement par membre dans un département, toute autre donnée ayant servi à comparer les activités d'enseignement des départements.

22.2.2 Répartition de la charge d'enseignement

22.2.2.1 Les activités d'enseignement -- prévues à l'horaire -- d'un professeur syndiqué sont réparties sur 2 des 3 sessions d'une année universitaire, étant entendu que:

(a) l'on peut s'écarter des dispositions ci-dessus avec le consentement préalable du membre intéressé;

(b) lorsque le doyen demande au membre d'enseigner pendant 3 sessions consécutives et que cette assignation est nécessaire au bon fonctionnement d'un programme coopératif, la demande ne sera pas déraisonnablement refusée par le membre;

benchmarking process referred to in 22.2.1.1; it is understood that until the benchmarking exercise is completed, equity shall apply in the assignment of teaching assistants as between full-time and part-time professors in a unit; and

(b) marking and grading assistance shall be provided on the following basis if requested by the member:

(i) a member teaching a course with written assignments and with examinations which are not computer marked shall be assigned at least 2.5 hours of marker/grader assistance for each credit value of the course, for each block of 5 students or portion thereof exceeding 45; such assistance shall be provided from the time the enrolment number exceeds 45 but may be adjusted to reflect the actual enrolment as of the first official enrolment reporting date after the commencement of the course;

(ii) alternatively, if the equivalent marking/grading assistance is available through the allocation of teaching assistant time beyond that provided for under a teaching assistant allocation norm or policy in a department which, at a minimum, is as determined above under (a), and the member agrees, such marking/grading hours for the above-noted course may, instead, be provided by a teaching assistant qualified for the course.

*22.2.1.9 The employer shall send to the Association, in addition to the data already mentioned in subsection 7.3.1, copies of the information sent to the members pursuant to 22.2.4.2 concerning teaching duties within their departments and, if the employer proposes to modify the normal teaching load per member in a department, any other data used by the employer to compare the teaching activities of the departments.

22.2.2 Distribution of the teaching load

*22.2.2.1 A faculty member's scheduled teaching duties shall be distributed over 2 of the 3 terms of an academic year, it being understood that:

(a) the above provisions may be set aside with the prior consent of the member concerned;

(b) where a member's dean requests that the member accept a teaching assignment which comprises scheduled teaching duties for 3 consecutive terms, and such assignment is necessary for the effective functioning of a cooperative program, the member shall not unreasonably refuse;

(c) l'horaire particulier en vigueur à la Faculté d'éducation pour le programme du B.Ed. en 1983-1984 et 1984-1985 peut se poursuivre pendant la durée de la présente convention;

(d) lorsque le doyen demande au membre d'accepter la session de printemps/été comme une de ses 2 sessions d'enseignement, la demande ne sera pas déraisonnablement refusée par le membre.

*22.2.2.2 Dans la mesure du possible, l'employeur n'inclut pas dans la charge de travail d'un membre, sans que celui-ci y consente, plus de 1 cours par session se terminant après 19 h; étant entendu que l'inclusion de plus de 1cours en horaire du soir sera toujours précédée d'une consultation auprès du membre intéressé, et n'aura lieu que si justifiée par des raisons reliées à la nature de la clientèle étudiante.

*22.2.3 Dispositions particulières à certaines formes d'enseignement

Les cours qui:

(a) sont enseignés dans les centres extérieurs ou par correspondance, ou

(b) sont filmés, enregistrés, radiodiffusés ou télévisés, ou

(c) impliquent une méthodologie non conventionnelle, telle que l'enseignement par téléconférence,

peuvent être inclus dans la charge d'enseignement d'un membre seulement avec son consentement préalable et, s'il y a lieu, une fois que tout arrangement spécial qui pourrait être requis aura été convenu.

22.2.4 Procédures

22.2.4.1 La charge d'enseignement du professeur syndiqué est établie de la façon suivante.

(a) Pendant la session d'hiver qui précède l'année universitaire en question, le directeur du département fait parvenir au doyen une recommandation quant aux tâches d'enseignement à assigner à chaque membre du département pour la prochaine année universitaire.

(b) Avant d'élaborer sa recommandation, le directeur doit consulter le membre intéressé et, s'il y en a un, le CPED. La procédure à suivre pour conduire semblable consultation peut être établie par l'assemblée départementale.

(c) La charge d'enseignement du membre est déterminée par le doyen, celui-ci

(c) the special scheduling pattern prevalent in the Faculty of Education in relation to the B.Ed. program which was in effect in the 1983-1984 and 1984-1985 academic years may continue throughout the period covered by this agreement;

(d) where a member's dean requests that the member accept the spring/summer term as one of the 2 terms comprising scheduled teaching duties, the member shall not unreasonably refuse.

22.2.2.2 As far as possible, the employer shall not -- unless the member agrees otherwise -- include in the member's workload more than 1 course per term finishing after 7 p.m., it being understood that more than 1 course will not be included without prior consultation with the member, and unless justified by reasons related to the nature of the student clientele.

22.2.3 Provisions applying specifically to certain types of teaching

Courses which:

(a) are taught by correspondence or at off-campus locations, or

(b) are videotaped, recorded, broadcast or televised, or

(c) call for unconventional methods, such as teleconference teaching,

may be included in a member's workload only with this member's prior consent and, when applicable, only after any special arrangements that may be required have been agreed upon.

22.2.4 Procedures

*22.2.4.1 A faculty member's teaching assignment is determined as follows.

(a) During the winter term preceding the academic year in question, the department chair shall prepare and forward to the dean a recommendation regarding the teaching duties to be assigned to each department member in the coming academic year.

(b) Prior to formulating her recommendation, the chair shall consult the member concerned and, where one exists, the DTPC. Procedures for such consultation may be established by the departmental assembly.

(c) A member's teaching assignment shall be determined by the dean upon

accordant la considération appropriée à la recommandation du directeur du département du membre et à toute opinion que lui aurait communiquée le CPED.

22.2.4.2 Lorsque le doyen informe un membre de sa charge d'enseignement au cours de la prochaine année universitaire, il l'informe aussi des charges d'enseignement confiées à tous les autres membres du département et lui explique comment les facteurs en 22.2.1.2 ont été appliqués.

22.2.4.3 Lorsque la charge de travail d'un membre comprend des tâches d'enseignement au cours de la session de printemps/été, le doyen l'en informe au plus tard le 1 avril.

*22.2.4.4 La charge d'enseignement d'un membre ne peut être modifiée après le 1 mai, à moins qu'une modification soit rendue clairement nécessaire par les circonstances. Une telle modification doit être faite le plus longtemps à l'avance possible, et elle doit toujours être précédée d'une consultation auprès du membre intéressé.

*22.2.4.5 Si la charge d'enseignement d'un membre doit être modifiée, par exemple lorsqu'un cours est annulé faute d'inscriptions suffisantes, le doyen peut demander au membre soit:

(a) d'enseigner un autre cours pendant la même année universitaire, lorsqu'il est raisonnable de croire que le membre peut le faire sans difficulté sérieuse due à un court préavis;

(b) ou d'enseigner un cours supplémentaire à un autre moment établi par consentement mutuel;

(c) ou de redistribuer le temps ainsi gagné entre les autres composantes de sa charge de travail.

En elle-même, l'annulation d'un cours en raison d'inscriptions insuffisantes ne doit pas être interprétée d'une manière préjudiciable au membre.

*22.2.4.6 Si la charge d'enseignement d'un membre augmente après le 1 mai, par exemple lorsqu'il accepte d'assurer en tout ou en partie la charge d'un collègue malade, le membre pourra, selon ce qui est convenu par le membre et son doyen:

(a) soit obtenir une décharge d'enseignement, de valeur à peu près égale, pour l'année universitaire courante ou l'année suivante;

(b) soit obtenir un dégrèvement d'autres éléments de sa charge de travail pour l'année courante;

giving proper consideration to the recommendation of the member's department chair and any opinions forwarded to the dean by the member's DTPC.

*22.2.4.2 When a dean informs a member of her teaching assignment for the next academic year, she shall also inform her of the other department members' teaching assignments along with an explanation of how any factors under 22.2.1.2 were applied.

*22.2.4.3 Where a member's workload includes scheduled teaching duties for the spring/summer term, these shall be communicated to her by the dean no later than 1 April.

22.2.4.4 A member's workload shall not be changed after 1 May unless the change is made clearly necessary by the circumstances. Such change is to be made as far in advance as possible and shall always be preceded by consultation with the member concerned.

22.2.4.5 Should a member's workload have to be changed, for instance when a course is cancelled because of insufficient registration, the dean may ask the member either:

(a) to teach another course during the same academic year, when it is reasonable to believe that the member can do so without serious difficulty due to short notice;

(b) or to teach an additional course at some mutually agreed upon time;

(c) or to redistribute the resulting free time among the other components of her workload.

The cancellation of a course due to insufficient registration shall not, in and of itself, be interpreted in a manner prejudicial to the member.

22.2.4.6 Should a member's workload increase after 1 May, for example when the member accepts, in whole or in part, the load of a colleague taken ill, the member may, as agreed to by the member and the dean:

(a) either obtain a reduction of teaching load, of roughly equivalent value, for the current academic year or the next one;

(b) or have other components of her workload reduced for the current year;

(c) soit recevoir un supplément de salaire, au taux spécifié à la sous-section 41.6.1, pour l'enseignement additionnel ainsi assumé.

22.2.4.7 Une liste mise à jour des tâches d'enseignement de tous les membres du département sera disponible pour consultation, au secrétariat du département, au plus tard le 15 février.

22.2.5 Enseignement supplémentaire Les professeurs syndiqués peuvent demander d'enseigner des cours en sus de la charge d'enseignement qui leur a été assignée, sous réserve des conditions suivantes.

(a) La demande doit parvenir au directeur du département avant que celui-ci envoie ses recommandations concernant les charges d'enseignement au doyen.

(b) Le doyen peut refuser d'assigner un cours supplémentaire à un membre si:

(i) après avoir consulté le directeur, il estime qu'une autre personne serait mieux placée pour donner le cours;

(ii) après avoir consulté le directeur, le CPED et CPEF, il décide qu'il est probable que cela nuirait à la qualité du rendement du membre.

(c) Au cours d'une année universitaire, "l'enseignement supplémentaire" d'un membre ne doit dépasser l'équivalent de 2 cours trimestriels réguliers. Le fait d'enseigner des cours supplémentaires ne peut compenser une faiblesse de rendement du membre dans l'accomplissement de ses autres tâches.

(d) L'indemnité accordée pour l'enseignement supplémentaire vient s'ajouter au salaire du membre et doit se faire aux termes de 41.6.1.

Il incombe au directeur de signaler aux membres qui ont soumis une demande d'enseignement supplémentaire les cours qui ne seront pas donnés par les autres membres dans le cadre de leur charge d'enseignement.

## Section 22.3
## Bibliothécaires – Librarians

22.3.1 Dispositions générales

22.3.1.1 La charge de travail d'un bibliothécaire syndiqué comprend:

(a) les fonctions qui sont clairement et explicitement identifiées dans la description de tâches du poste occupé par le membre;

(c) or receive a salary supplement at the rate set out in 41.6.1 for the extra teaching performed.

*22.2.4.7 There shall be available in the office of the department by 15 February an updated list showing the teaching duties of all members of the department.

*22.2.5 Additional teaching Faculty members may request to teach courses in addition to their assigned teaching load subject to the following conditions.

(a) The request shall be submitted to the department chair before the chair forwards the proposed teaching assignments to the dean.

(b) The dean may refuse to assign an additional course to a member if:

(i) after consultation with the chair, she determines that another person is more suitable to teach that course;

(ii) after consultation with the chair and the DTPC and the FTPC, she determines that this is likely to interfere with the quality of the member's performance of workload duties.

(c) In any one academic year, a member's "additional teaching" shall not exceed the equivalent of 2 regular one-term courses. Involvement in additional teaching cannot compensate for weakness of the member's performance in other components of workload.

(d) Compensation for additional teaching shall be in addition to the member's salary and shall be in accordance with 41.6.1.

The chair shall inform the department members who have requested additional courses of those courses which will not be staffed by members as part of their teaching assignment.

22.3.1 General

*22.3.1.1 The workload of a librarian member consists of:

(a) those duties which are clearly and specifically identified in the job description established for the position held by the member;

(b) toute autre tâche pertinente que peut raisonnablement demander l'employeur, étant entendu que le membre ne sera pas obligé d'assumer des activités savantes ou des tâches administratives spécifiques qui ne sont pas explicitement mentionnées dans la description de tâches du poste occupé par le membre;

(c) toute activité de service à la communauté universitaire ou activité savante à laquelle le membre désire consacrer une partie de ses heures de travail, étant entendu que le membre doit respecter les dispositions de la sous-section 21.2.2 et que sa participation à cette activité ne nuit pas à son rendement dans l'accomplissement des tâches mentionnées dans sa description de tâches;

(d) toute *tâche supplémentaire* assumée par le membre aux termes de 22.3.4.

22.3.1.2 La charge de travail d'un bibliothécaire syndiqué doit être telle que, sauf pour les tâches supplémentaires assumées en vertu de 22.3.4, les tâches et activités qui en découlent peuvent être accomplies pendant les heures de travail normales.

22.3.1.3 La charge de travail de chaque bibliothécaire est assignée par écrit par le bibliothécaire en chef (ou son délégué), après consultation avec le membre. Les membres devraient disposer d'une période raisonnable pour réagir à la proposition initiale. Au moment d'assigner des fonctions professionnelles ou de service, le bibliothécaire en chef (ou son délégué) doit tenir compte de ce qui suit :

(a) les suggestions du membre;

(b) les engagements et les priorités de l'Université, de la Bibliothèque;

(c) la qualification, les spécialités et l'expertise du membre; et

(d) la répartition juste et équitable de la charge de travail entre les bibliothécaires syndiqués.

22.3.1.4 Afin de s'assurer de répartir équitablement les tâches au moment de fixer les charges de travail individuelles, le bibliothécaire en chef (ou son délégué) doit tenir compte de ce qui suit :

(a) les obligations de l'unité d'élaborer et d'offrir des services;

(b) la portée des activités pour lesquelles le membre est responsable, y compris les responsabilités budgétaires et le nombre de personnes qu'il supervise;

(c) les heures-contact ou les tâches prévues (enseignement, formation, services de référence, conseils aux utilisateurs, etc.), orientation, planification, mise en

(b) any other related duty that the employer may reasonably require, it being understood that the member shall not be requested to perform any scholarly activity or specific administrative duty if such activity or duty is not specifically referred to in the job description for the position held by the member;

(c) any academic service or scholarly activities to which the member wishes to devote a portion of her working hours, it being understood that the member must comply with the provisions of subsection 21.2.2 and that her involvement in such activities is not detrimental to the member's performance of the duties specified in the job description;

(d) any *extra duties* assumed by the member pursuant to subsection 22.3.4.

*22.3.1.2 A librarian member's workload shall be such that the required duties and activities, other than extra duties assumed pursuant to 22.3.4, can reasonably be expected to be performed during her normal working hours.

*22.3.1.3 The workload for each librarian shall be assigned in writing by the University Librarian (or designate), after consultation with the member. Members should have a reasonable period of time to respond to an initial proposal. In assigning professional practice and service tasks, the University Librarian (or designate) shall consider:

(a) the suggestions of the member;

(b) the commitments and priorities of the University and Library service;

(c) the qualifications, specialties and expertise of the member; and

(d) the just and equitable distribution of workload among librarian members.

*22.3.1.4 In order to ensure equitable allocation of assignments when determining individual workloads, the University Librarian (or designate) shall consider the following:

(a) obligations of the unit to develop and provide services;

(b) scope of the operation for which the member is responsible, including budget responsibilities and number of staff supervised;

(c) scheduled contact hours or tasks (instruction, training, reference services, user advice, etc.), direction, planning, implementation and supervision of

œuvre et supervision des systèmes de bibliothèque et des ressources ou fonctions électroniques, ou organisation bibliographique et documentaire des ressources de la bibliothèque;

(d) les responsabilités au niveau de comités;

(e) les activités de liaison externes; et

(f) d'autres facteurs particuliers ayant trait au poste.

*22.3.1.5 Nonobstant les dispositions prévues à 22.3.1.1(b), le bibliothécaire en chef peut, à la demande d'un membre, modifier temporairement la description de tâches de ce membre et inclure dans la charge de travail de celui-ci une activité savante spécifique ou un service particulier à la communauté universitaire. Le cas échéant:

(a) cette modification à la charge de travail ne saurait valoir que pour une période de courte durée;

(b) l'activité spécifique à laquelle le membre veut se livrer fera partie de celles sujettes à l'évaluation de son rendement en fin d'exercice;

(c) l'acceptation d'une telle demande ne doit pas se faire au détriment des exigences du service et ne doit impliquer, à moins que le bibliothécaire en chef y consente expressément, ni le remplacement du bibliothécaire en question pour ce qui concerne l'exécution des tâches figurant à sa description normale de tâches, ni aucun autre coût additionnel à l'employeur, étant entendu que le bibliothécaire en chef fera tout son possible pour accommoder un projet valable.

22.3.2 Description de tâches

*22.3.2.1 Il existe une description de tâches écrite pour chaque poste de bibliothécaire. Une description de tâches contient un énoncé clair, précis et complet des tâches et responsabilités devant être exécutées par le titulaire du poste, de même que l'unité administrative à laquelle le poste est habituellement attaché.

22.3.2.2 Une description de tâches valable au moment de la ratification de la présente convention constitue une description de tâches aux fins de la présente convention.

*22.3.2.3 La définition des tâches de certains postes peut être telle que lesdits postes correspondent essentiellement à des fonctions équivalentes mais dans différents services ou bibliothèques du réseau. Pour les besoins de la présente convention, des postes sont réputés correspondre à une *fonction équivalente* lorsqu'ils exigent essentiellement les mêmes qualifications et peuvent être assumés, sans autre forme d'entraînement à ces tâches que l'habituelle période d'adaptation à un

library systems and electronic resources or tasks, or, bibliographic organization and control of library materials;

(d) committee responsibilities;

(e) external liaison activities; and

(f) other special factors pertaining to the position.

22.3.1.5 Notwithstanding the provisions of 22.3.1.1(b), the University Librarian may, at the request of a member, temporarily modify the member's job description and include in her workload a specific scholarly activity or a particular academic service activity. In such an event:

(a) the modification of the workload shall remain in effect only for a short period of time;

(b) the specific activity in which the member wishes to engage shall be among those subject to the performance appraisal at the end of the year;

(c) such a request shall not be granted to the detriment of the needs of the service and must not involve, without the explicit consent of the University Librarian, either the replacement of the librarian in question in relation to duties in her regular job description or any other additional cost to the employer, it being understood that the University Librarian shall do everything possible to accommodate a valid project.

22.3.2 Job Description

22.3.2.1 There shall be a written job description for every librarian position. A job description shall contain a clear, precise and complete statement of the tasks and responsibilities of the incumbent, as well as the administrative unit to which the position is normally attached.

*22.3.2.2 A job description in existence at the time of ratification of this agreement shall constitute a job description for the purposes of this agreement.

22.3.2.3 The job descriptions of some positions may be such that the said positions involve essentially equivalent functions, although in different services or libraries of the Library Network. For the purposes of this agreement, positions shall be deemed to involve *equivalent functions* when they require essentially the same qualifications and may be filled by any librarian having such qualifications without any form of training other than the usual period of adaptation to a new position. A

nouveau poste, par tout bibliothécaire possédant ces qualifications. Un bibliothécaire peut être muté d'un poste à un autre poste correspondant à une fonction équivalente conformément aux dispositions prévues à 31.4 et 31.5.

22.3.2.4 Toute description de tâches nouvelle, ou révisée, est établie par le Comité d'administration ou son délégué, sur la recommandation du bibliothécaire en chef, étant entendu:

(a) qu'avant de formuler sa recommandation, le bibliothécaire en chef consulte le superviseur immédiat et le CPB au sujet de la description de tâches et transmet à l'employeur l'avis du CPB à ce sujet;

(b) que l'employeur donne toute la considération voulue aux recommandations du bibliothécaire en chef et du CPB avant de prendre une décision;

(c) que le bibliothécaire en chef avise promptement le CPB de la décision de l'employeur.

22.3.3 Heures de travail

*22.3.3.1 La semaine normale de travail d'un bibliothécaire syndiqué est d'une durée moyenne annualisée de 36.25 heures. Du 1 septembre au 31 mai, la semaine normale de travail est de 37.5 heures; du 1 juin au 31 août, la semaine normale de travail est de 32.5 heures. Pour les besoins de la présente sous-section, on entend par "semaine" une période de 7 jours consécutifs du lundi au dimanche.

*22.3.3.2 Les heures régulières de travail vont de 8 h 30 à l7 h, du lundi au vendredi, de septembre à mai; et de 8 h 30 à l6 h, du lundi au vendredi, de juin à août. Cet horaire comprend 1 heure non rémunérée pour le repas du midi.

22.3.3.3 Le bibliothécaire en chef ou son délégué établit pour les bibliothécaires syndiqués des horaires de travail individuels et collectifs qui assurent l'efficacité des services et répondent aux besoins de la collectivité universitaire, conformément à l'esprit de la présente sous-section. Les horaires de travail peuvent englober le travail de soir et de fin de semaine, compte tenu des besoins du réseau des bibliothèques et des préférences des bibliothécaires intéressés. Notamment, et sans limiter la généralité de ce qui précède, un bibliothécaire syndiqué peut accomplir ses heures de travail hebdomadaires normales pour une semaine ou deux semaines en 4.5 ou 9 jours, respectivement, pourvu qu'il obtienne le consentement préalable du bibliothécaire en chef ou de son délégué.

22.3.3.4 Lorsqu'un bibliothécaire travaille une fin de semaine, ses heures de travail normales (établies conformément à 22.3.3.1) de la semaine suivante sont réduites d'un nombre d'heures équivalant au *total*: du nombre d'heures accomplies en plus des

librarian may be transferred from one position to another position involving equivalent functions in accordance with the provisions of 31.4 and 31.5.

*22.3.2.4 Any new or revised job description shall be established by the Administrative Committee or its delegate, upon recommendation of the University Librarian, it being understood that:

(a) before formulating her recommendation, the University Librarian shall consult the immediate supervisor and the LPC about the job description, and shall forward to the employer the opinions of the LPC on this matter;

(b) the employer shall give proper consideration to the recommendations of the University Librarian and of the LPC before making a decision;

(c) the University Librarian shall promptly inform the LPC of the decision of the employer.

22.3.3 Working hours

22.3.3.1 The normal work week of a librarian member shall be 36.25 hours, on an annual average. From 1 September to 31 May, the normal work week shall be 37.5 hours; from 1 June to 31 August, the normal work week shall be 32.5 hours. For the purposes of this subsection, a "week" means 7 consecutive days, from Monday to Sunday.

22.3.3.2 The regular hours of work shall be from 8:30 a.m. to 5 p.m., Monday to Friday, September to May; and from 8:30 a.m. to 4 p.m., Monday to Friday, June to August. This schedule includes 1 unpaid hour for lunch.

*22.3.3.3 The University Librarian or her delegate establishes individual and group work schedules for librarian members which provide for efficient organization and satisfy the needs of the university community, while respecting the spirit of this subsection. Work schedules may involve evening or weekend work as well as schedules which meet both the needs of the Library Network and the preferences of the librarians concerned. In particular, and without limiting the generality of the foregoing, a librarian member may fulfill her normal weekly working hours requirement for one or two weeks in 4.5 or 9 days, respectively, provided she obtains the consent of the University Librarian or her delegate in advance.

*22.3.3.4 When a librarian is scheduled to work on a weekend, her normal working hours (determined according to 22.3.3.1), for the week immediately following, shall be reduced by a number of hours equal to *the sum of*: the number of hours worked in

heures de travail normales pendant la semaine comprenant ladite fin de semaine *et* du nombre d'heures accomplies pendant la fin de semaine multiplié par 0.5. Au lieu de ce qui précède, l'horaire de la semaine du membre comprenant ladite fin de semaine peut être modifié, comme convenu entre le membre et son superviseur immédiat et avec le consentement préalable du bibliothécaire en chef ou son délégué, afin que le total des heures accomplies pendant la semaine corresponde aux heures de travail normales *moins* le nombre d'heures accomplies pendant la fin de semaine multiplié par 0.5. L'horaire de tels congés est établi par le membre et son superviseur immédiat, avec le consentement du bibliothécaire en chef ou son délégué.

22.3.3.5 Si la semaine de travail normale d'un bibliothécaire syndiqué (établie en vertu de 22.3.3.1 et 22.3.3.3) comprend un jour férié, le dimanche de Pâques ou le samedi avant Pâques, le membre a droit à des congés payés équivalent à 1.5 heure par heure de travail accomplie pendant ladite journée, en plus de son salaire habituel. L'horaire de tels congés est établi par le membre et son superviseur immédiat, avec le consentement du bibliothécaire en chef ou son délégué.

22.3.3.6 Toutes heures accomplies au cours d'une semaine par un bibliothécaire syndiqué qui dépassent 40 heures, à la demande de l'employeur, sont considérées comme des *heures supplémentaires*. Le membre tenu de faire des heures supplémentaires est rémunéré à tarif et demi (1.5) par rapport à sa rémunération normale, les calculs étant fondés sur le salaire nominal du membre. Un membre ne peut être obligé par l'employeur d'accomplir des heures supplémentaires que dans des circonstances exceptionnelles, en vue de répondre à un besoin à court terme du réseau des bibliothèques. L'employeur doit prendre toutes les mesures possibles pour éviter l'abus de son droit d'exiger du membre de faire des heures supplémentaires. Il ne peut être exigé du membre qu'il travaille plus de 8 heures par jour ou 48 heures par semaine, à moins que le membre y consente. Nonobstant ce qui précède, le nombre d'heures accomplies par un membre, en excédant de 48 heures par semaine, pendant une année civile, ne doit pas excéder le maximum de 100 heures autorisées par le ministère du Travail pour l'Université d'Ottawa.

22.3.4 Tâches supplémentaires

*22.3.4.1 On entend par tâches supplémentaires, les activités ou tâches que le bibliothécaire en chef ou son délégué peut demander à un bibliothécaire syndiqué d'accomplir, en plus ou à la place de celles indiquées dans la description de tâches pour le poste occupé par le bibliothécaire, et qui ne peuvent pas être raisonnablement considérées comprises dans l'une ou l'autre des composantes de cette description de tâches.

*22.3.4.2 Quand le bibliothécaire en chef ou son délégué demande à un bibliothécaire d'accomplir des tâches supplémentaires, il doit préciser, par écrit:

excess of normal working hours during the week comprising the weekend *and* 0.5 times the number of hours worked on the weekend. Instead of the foregoing, the member's schedule for the week comprising said weekend may be modified, by agreement of the member and her immediate supervisor and with the prior approval of the University Librarian or her delegate, so that the total number of hours worked during the week be equal to: normal working hours *less* 0.5 times the number of hours worked on the weekend. Such time off shall be scheduled by the member and her immediate supervisor, with the approval of the University Librarian or her delegate.

*22.3.3.5 Where a librarian member's normal weekly working hours for a week (determined pursuant to 22.3.3.1 and 22.3.3.3) comprise work on an official holiday, Easter Sunday, or the Saturday immediately preceding Easter, the member shall be entitled, in addition to her regular salary for the hours worked, to take time off, with pay, equal to 1.5 hours for every hour worked on any such day. Such time off shall be scheduled by the member and her immediate supervisor, with the approval of the University Librarian or her delegate.

*22.3.3.6 Any hours worked by a librarian member in excess of 40 hours in 1 week, at the request of the employer, shall be considered to be *overtime*. A member shall be paid for overtime hours at a rate of 1.5 times the member's rate of pay for regular working hours, as calculated on the basis of the member's nominal salary. A member may be required by the employer to work overtime hours only in exceptional circumstances, to meet a short-term need of the Library Network. The employer shall take every possible measure to prevent the unreasonable or excessive exercise of the right to require a member to work overtime hours. A member may not be required to work any hours in excess of 8 hours per day or 48 hours in 1 week, unless the member agrees otherwise. Notwithstanding the foregoing, the number of hours worked by a member in excess of 48 hours per week during a single calendar year shall not exceed the maximum of 100 hours authorized by the Ministry of Labour for the University of Ottawa.

22.3.4 Supplementary tasks

22.3.4.1 Supplementary tasks are activities or duties which the University Librarian or her delegate may ask a librarian member to perform in addition to or instead of those set out in the job description for the position occupied by the librarian, and which may not reasonably be considered to be included in one of the components of the job description.

22.3.4.2 When the University Librarian or her delegate asks a librarian to perform supplementary tasks, she must specify, in writing:

(a) les tâches supplémentaires devant être exécutées;

(b) s'il y a lieu, les tâches de la description de tâches du poste occupé par le bibliothécaire que ce dernier ne devra pas accomplir;

(c) la durée de la période au cours de laquelle les tâches supplémentaires seront exécutées;

(d) toute autre condition de l'exécution des tâches supplémentaires par le bibliothécaire, incluant la spécification de toute rémunération additionnelle attachée à l'exécution des tâches additionnelles.

Le membre signifie par écrit s'il accepte ou non d'accomplir les tâches supplémentaires conformément à la demande du bibliothécaire en chef ou son délégué. Le membre n'exercera pas son droit de refus déraisonnablement.

*22.3.4.3 Le membre à qui le bibliothécaire en chef a demandé d'exécuter des tâches supplémentaires, sans que celles figurant à sa description de tâches soient diminuées en proportion, reçoit un supplément de salaire équivalent à 1 PDR. Lorsque le membre qui accomplit des tâches supplémentaires voit celles figurant à sa description de tâches réduites en proportion, il ne reçoit aucun supplément de traitement.

*22.3.4.4 La période d'exécution de tâches supplémentaires peut être renouvelée. Le cas échéant, les modalités prévues sous 22.3.4.2 et 22.3.4.3 s'appliquent.

## Section 22.4
## Professeurs de langue – Language teachers

22.4.1 Dispositions générales La charge de travail d'un professeur de langue syndiqué est composée de *tâches assignées* par le doyen du membre et d'*autres tâches scolaires*, établies par le membre, conformément aux dispositions de la présente section. Les tâches assignées d'un professeur de langue syndiqué sont établies pour une année universitaire à la fois, une *année universitaire* étant définie à 22.1.2 aux fins de la présente section. Au plus tard le 30 avril, le doyen envoie à chaque professeur de langue syndiqué dont il a la responsabilité une description écrite de ses tâches assignées pour l'année universitaire à venir, déterminées conformément aux dispositions de la présente section.

22.4.2 Tâches assignées

22.4.2.1 Sous réserve des dispositions de la présente section, le doyen peut inclure dans les tâches assignées d'un membre un mélange approprié des activités suivantes:

(a) the supplementary tasks to be performed;

(b) the tasks in the job description for the librarian's position which the librarian shall not perform, if applicable;

(c) the length of the period during which the supplementary tasks are to be performed;

(d) any other condition concerning the performance of the supplementary tasks by the librarian, including the specification of any additional remuneration to be awarded for the performance of supplementary tasks.

The member shall indicate in writing whether or not she agrees to perform the supplementary tasks requested by the University Librarian or her delegate. The member shall not exercise her right of refusal unreasonably.

22.3.4.3 A member who is asked by the University Librarian to perform supplementary tasks without a proportional reduction in the duties appearing in her job description shall receive a salary supplement equal to 1 PTR. If the member performing supplementary tasks obtains a proportional reduction in the duties appearing in her job description, she shall not receive any salary supplement.

22.3.4.4 The period during which supplementary tasks are performed may be renewed. In such an event, the provisions of 22.3.4.2 and 22.3.4.3 shall apply.

*22.4.1 General A language teacher member's workload consists of *assigned duties*, which are assigned by the member's dean, and *other academic duties*, which are determined by the member, both in accordance with the provisions of this section. A language teacher member's assigned duties are determined for one academic year at a time, and *academic year*, for the purposes of this section, is defined in 22.1.2. No later than 30 April, the dean shall forward to each language teacher member for whom she is responsible a written statement of the member's assigned duties for the forthcoming academic year, determined in accordance with the provisions of this section.

22.4.2 Assigned duties

*22.4.2.1 Subject to the provisions of this section, the dean may include in a member's assigned duties an appropriate combination of:

(a) des activités d'enseignement;

(b) des activités administratives liées au fonctionnement de l'Institut de langues secondes ou de l'Université d'Ottawa, qui requièrent que le membre soit déchargé de certaines responsabilités se rapportant à l'enseignement, aux activités savantes ou au service à la communauté universitaire; ou

(c) certaines autres activités dont l'assignation est nécessaire pour la bonne marche de l'Institut ou de l'Université d'Ottawa et comprenant, entre autres, l'élaboration, la préparation et la supervision d'examens de langue à faire passer aux étudiants et employés actuels et futurs de l'Université d'Ottawa, l'orientation des étudiants, la participation aux tâches liées à l'inscription et la participation aux réunions de l'Institut.

22.4.2.2 Des activités administratives du genre de celles visées par 22.4.2.1(b) peuvent être assignées à un membre par le doyen lorsque cela est clairement nécessaire pour la bonne marche de l'Institut, étant entendu que le membre doit d'abord être consulté et, lorsque cela est possible, doit y consentir préalablement.

22.4.2.3 Des activités du genre de celles visées par 22.4.2.1(c) peuvent être assignées à un membre par le doyen, étant entendu que cela n'aura pas pour effet de rendre la charge de travail du membre sensiblement plus lourde que celle de ses collègues.

22.4.3 Autres tâches scolaires

22.4.3.1 Lorsqu'un professeur de langue syndiqué détient le rang de professeur de langue I ou II, sa charge de travail comprend, en plus des tâches assignées, toute activité de service à la communauté universitaire convenable à laquelle le membre désire consacrer une partie de son temps et qu'il peut raisonnablement entreprendre ou continuer. Un membre qui détient le rang de professeur de langue I ou II n'est pas tenu de participer à des activités savantes dans le cadre de son travail, sauf aux termes de 22.4.2.1(c) et sous réserve de 22.4.2.3.

22.4.3.2 Lorsqu'un membre détient le rang de professeur de langue III, ou IV, sa charge de travail inclut, en plus des tâches assignées, toute activité savante pertinente conformément à 20.6.2.2 et toute activité de service à la communauté universitaire auxquelles le membre désire consacrer une partie de son temps et qu'il peut raisonnablement entreprendre ou continuer.

22.4.3.3 Bien que le doyen du membre puisse lui rappeler l'importance des activités savantes et du service à la communauté universitaire, ainsi que lui faire des suggestions générales, il ne peut lui imposer des activités savantes ou de services spécifiques, sauf aux termes de 22.4.2.1(b) ou (c) et sous réserve de 22.4.2.2 et 22.4.2.3.

(a) teaching duties;

(b) administrative duties related to the operation of the Second Language Institute or the University of Ottawa, which are such that they require that the member be relieved of some responsibilities in the area of teaching, scholarly, or academic service activities; or

(c) certain other assigned activities which are necessary for the effective operation of the Institute or the University of Ottawa, including, but not limited to, the design, preparation and supervision of language tests to be administered to present or prospective students or employees at the University of Ottawa, the counselling of students, participation in duties related to registration, attendance at Institute meetings.

*22.4.2.2 Administrative duties referred to in 22.4.2.1(b) may be assigned to a member by the dean where such assignment is clearly necessary for the effective functioning of the Institute, it being understood that such assignment requires prior consultation with the member and, whenever possible, the member's prior consent.

*22.4.2.3 Duties referred to in 22.4.2.1(c) may be assigned to a member by the dean, it being understood that such assignment does not cause the member's overall workload to be significantly heavier than that of her colleagues.

22.4.3 Other academic duties

*22.4.3.1 Where a language teacher member holds the rank of language teacher I or II, the member's workload shall include, in addition to assigned duties, any appropriate academic service activities to which the member wishes to devote a portion of her time and which she can reasonably undertake or continue. A member holding the rank of language teacher I or II shall not be obliged or required to engage in scholarly activities as part of her workload, except under 22.4.2.1(c) and subject to 22.4.2.3.

*22.4.3.2 Where a language teacher member holds the rank of language teacher III, or IV, the member's workload shall, in addition to assigned duties, include any appropriate scholarly activities in accordance with 20.6.2.2 and academic service activities to which the member wishes to devote a portion of her time and which she can reasonably undertake or continue.

*22.4.3.3 Although a member's dean may remind the member of the importance of scholarly activities and academic service, and may offer general suggestions, a dean shall not impose specific scholarly or academic service activities, except under 22.4.2.1(b) or (c) and subject to 22.4.2.2 and 22.4.2.3.

22.4.4 Charge d'enseignement normale

22.4.4.1 La charge d'enseignement normale d'un membre détenant le rang de professeur de langue I ou II correspond à 5 cours de 2 sessions par année universitaire, ou l'équivalent, et elle n'excède pas 510 heures de cours à l'horaire par année universitaire.

22.4.4.2 La charge d'enseignement normale d'un membre détenant le rang de professeur de langue III ou IV correspond à 4 cours de 2 sessions par année universitaire, ou l'équivalent, et elle n'excède pas 420 heures de cours à l'horaire par année universitaire.

22.4.4.3 La charge d'enseignement individuelle assignée au professeur de langue syndiqué doit correspondre à la charge d'enseignement normale prévue à 22.4.4.1 ou 22.4.4.2 pour les membres de son rang, sauf si elle a été modifiée conformément aux dispositions de la présente section.

22.4.4.4 Déviation par rapport à la charge normale La charge d'enseignement assignée à un professeur de langue pendant une année universitaire peut différer de la charge d'enseignement normale prescrite à 22.4.4.2:

(a) lorsqu'une telle réduction est justifiée par des activités mises à la charge de travail du membre aux termes de 22.4.2.1(b) ou (c);

(b) lorsque, sous réserve des disponibilités budgétaires, une telle réduction de la charge est justifiée -- dans le cas d'un membre détenant le rang de professeur de langue III ou IV -- par la participation exceptionnelle du membre dans des activités savantes.

22.4.5 Répartition de la charge d'enseignement

22.4.5.1 Dans le cas des professeurs de langue III ou IV, les activités d'enseignement à l'horaire doivent être réparties sur 2 des 3 sessions de l'année universitaire, étant entendu que les dispositions ci-dessus peuvent être écartées avec le consentement préalable du membre intéressé.

22.4.5.2 Dans le cas des professeurs de langue I et II, les activités d'enseignement prévues à l'horaire sont normalement réparties sur les 3 sessions de l'année universitaire.

*22.4.5.3 Dans la mesure du possible, l'employeur n'inclut pas dans la charge de travail d'un membre, sans que celui-ci y consente, plus de 1 cours par session se terminant après 19 h; étant entendu que l'inclusion de plus de 1 cours en horaire du soir sera toujours précédée d'une consultation auprès du membre intéressé.

22.4.4 Normal teaching load

*22.4.4.1 For language teacher members holding the ranks of language teacher I or II, the normal teaching load shall be 5 two-term courses per academic year, or the equivalent thereof, and it shall not exceed 510 course calendar hours per academic year.

*22.4.4.2 For language teacher members holding the ranks of language teacher III or IV, the normal teaching load shall be 4 two-term courses per academic year, or the equivalent thereof, and it shall not exceed 420 course calendar hours per academic year.

*22.4.4.3 An individual language teacher member's assigned teaching load shall be the normal teaching load prescribed in 22.4.4.1 or 22.4.4.2 for members with her rank, except where modified pursuant to the provisions of this section.

*22.4.4.4 Deviation from normal load For language teacher members, the assigned teaching load in any academic year may differ from the normal teaching load prescribed in 22.4.4.2:

(a) when such reduction is justified by activities included in the member's workload pursuant to 22.4.2.1(b) or (c);

(b) where, subject to budgetary feasibility, such reduction is justified for a member holding the rank of language teacher III or IV, by the member's exceptionally heavy involvement in scholarly activities.

22.4.5 Distribution of the teaching load

*22.4.5.1 For language teachers III or IV, scheduled teaching duties shall be distributed over 2 of the 3 terms of an academic year, it being understood that the above provisions may be set aside with the prior consent of the member concerned.

*22.4.5.2 For language teachers I and II, scheduled teaching duties will normally be distributed over the 3 terms of the academic year.

22.4.5.3 As far as possible, the employer shall not -- unless the member agrees otherwise -- include in the member's workload more than 1 course per term finishing after 7 p.m., it being understood that more than 1 course will not be included without prior consultation with the member.

*22.4.6 Assignation de la charge d'enseignement Les dispositions prévues à la sous-section 22.2.4 de la présente convention collective s'appliquent *mutatis mutandis* aux professeurs de langue, étant entendu que, en ce qui concerne les procédures, le directeur de l'Institut des langues secondes remplace le directeur de département, et que le CPEI remplace le CPED.

*22.4.7 Charge d'enseignement supplémentaire Les dispositions de la sous-section 22.2.5 s'appliquent *mutatis mutandis* aux professeurs de langue.

## Section 22.5
## Conseillers – Counsellors

22.5.1 Dispositions générales

22.5.1.1 La charge de travail d'un conseiller syndiqué est composée des tâches assignées par le directeur du Service de counselling et de développement personnel, conformément aux dispositions de la présente section. Les tâches assignées sont prévues pour 1 année universitaire à la fois. Au plus tard le 30 avril, le directeur du Service de counselling et de développement personnel transmet à chaque conseiller syndiqué une description écrite des tâches qui lui sont assignées pour l'année à venir.

22.5.1.2 La détermination de la charge de travail d'un conseiller syndiqué bénéficiant d'une affectation multiple requiert une consultation préalable entre le directeur du Service de counselling et de développement personnel et le doyen de la faculté concernée, ainsi qu'avec le directeur de l'école ou du département concerné.

22.5.2 Tâches assignées

22.5.2.1 Le directeur du Service de counselling et de développement personnel peut inclure, dans les tâches assignées à un membre, une combinaison appropriée d'activités reliées:

(a) au counselling de clients individuels;

(b) au counselling de groupe;

(c) aux tâches administratives découlant des activités professionnelles du conseiller;

(d) à des tâches administratives, autres que celles décrites à (c) ci-dessus, qui sont liées au fonctionnement du Service de counselling et de développement personnel ou de l'Université d'Ottawa et qui exigent que le membre soit libéré de certaines activités professionnelles en tant que conseiller;

22.4.6 Assignment of the teaching load The provisions set forth in subsection 22.2.4 of this agreement shall apply, *mutatis mutandis*, to language teachers, it being understood that, with regard to procedures, the director of the Second Language Institute shall replace the department chair and the TPCI shall replace the DTPC.

22.4.7 Additional teaching The provisions of 22.2.5 shall apply, *mutatis mutandis*, to language teachers.

22.5.1 General

*22.5.1.1 A counsellor member's workload consists of assigned duties, which are assigned by the director of the Counselling and Personal Development Service, in accordance with the provisions of this section. A member's assigned duties are determined for 1 academic year at a time. No later than 30 April, the director of the Counselling and Personal Development Service shall forward to each counsellor member a written statement of that member's assigned duties for the forthcoming year.

*22.5.1.2 Determination of the workload of a counsellor member with a cross-appointment requires prior consultation between the director of the Counselling and Personal Development Service and the dean and the chair or director of the faculty and department or school concerned.

22.5.2 Assigned duties

*22.5.2.1 The director of the Counselling and Personal Development Service may include, in a member's assigned duties, an appropriate combination of:

(a) individual client counselling duties;

(b) counselling duties involving the counselling of groups;

(c) administrative duties which are inherent in the performance of the member's assigned counselling duties;

(d) administrative duties (other than those referred to in (c) above), which are related to the operation of the Counselling and Personal Development Service or the University of Ottawa, and are such that they require that the member be relieved of some counselling responsibilities;

(e) à la supervision et la formation d'étudiants de l'Université d'Ottawa dans un domaine relié à l'expertise professionnelle du membre;

(f) à la formation de personnes ou de groupes de la collectivité universitaire, et la prestation de services consultatifs à de tels groupes ou personnes, dans des domaines reliés à l'expertise professionnelle du membre;

(g) à des activités savantes se rapportant au domaine d'expertise professionnelle du membre.

22.5.2.2 La description des tâches assignées qui est transmise au conseiller syndiqué par le directeur conformément à 22.5.1.1 précise quelles sont, parmi les activités énumérées à 22.5.2.1, celles qui sont incluses dans la charge de travail du membre.

(a) Dans le cas des tâches assignées du genre de celles décrites à 22.5.2.1(a) ou (b) ci-dessus, le directeur précise, pour chaque session, le nombre d'heures hebdomadaire moyen que le membre doit consacrer à assurer ce type d'activités.

(b) Le directeur ne doit pas assigner d'activité administrative du genre de celles visées par 22.5.2.1(d) sans le consentement préalable du membre intéressé, sauf si la bonne marche du Service de counselling et de développement personnel en dépend et pourvu que le membre intéressé, et les autres personnes ou comités pertinents, aient été consultés au préalable.

(c) La supervision et la formation d'étudiants de l'Université d'Ottawa ne peuvent être assignées à un membre sans son consentement, étant entendu qu'un tel consentement ne sera pas déraisonnablement refusé si la supervision et la formation sont reliées au domaine d'expertise du membre.

(d) Un conseiller syndiqué n'est pas tenu d'accomplir des activités savantes, ou des activités de service à la communauté universitaire autres que celles mentionnées à 22.5.2.1(d) et 22.5.2.2(b) ci-dessus, à moins que ces activités fassent partie de sa charge de travail conformément aux dispositions de la présente section et de 22.5.3.

22.5.3 Counselling auprès de clients individuels

22.5.3.1 La *charge de counselling auprès de clients individuels* se rapporte au nombre d'heures par semaine que le conseiller syndiqué consacre à assurer des services de counselling à des clients individuels.

22.5.3.2 La *charge normale de counselling auprès de clients individuels* est déterminée par les charges réelles assignées à cette fin au Service de counselling et de

(e) the supervision and training of University of Ottawa students in an area related to the member's professional competence;

(f) the training of, and provision of consultation services to, persons or groups in the University of Ottawa community, in matters related to the member's professional counselling expertise;

(g) scholarly activities related to the member's area of professional counselling expertise.

*22.5.2.2 The statement of assigned duties forwarded to a counsellor member by the director pursuant to 22.5.1.1 shall specify which of the duties listed in 22.5.2.1 comprise the member's assigned duties.

(a) In the case of assigned duties of the types referred to in 22.5.2.1(a) or (b) above, the director shall specify, for each term, the average amount of counselling time per week for which the member is to be available for the performance of each type of duties specified.

(b) The director shall not assign administrative duties of the type referred to in 22.5.2.1(d) without the prior consent of the member concerned, except when such assignment is clearly necessary for the effective functioning of the Counselling and Personal Development Service and provided there has been prior consultation with the member and relevant other persons or committees.

(c) The supervision and training of University of Ottawa students cannot be assigned to a member without her consent, it being understood that such consent shall not be unreasonably withheld if the supervision and training pertain to an area related to the member's professional competence.

(d) A counsellor member shall not be obliged or required to perform scholarly activities, or academic service activities other than those referred to in 22.5.2.1(d) and 22.5.2.2(b) above, unless such activities become part of her workload pursuant to the present section and to 22.5.3.

22.5.3 Individual client counselling

*22.5.3.1 The *individual client counselling load* refers to the number of hours per week during which a counsellor member is to be available for counselling individual clients.

*22.5.3.2 The *normal individual client counselling load* shall be determined by the actual individual client counselling loads assigned in the Counselling and Personal

développement personnel pendant les années universitaires 1983-1984 et 1984-1985. Cette charge normale ne doit pas être accrue pendant la période couverte par la présente convention, étant entendu qu'elle ne peut pas non plus être diminuée pour faire place à d'autres activités professionnelles sans le consentement préalable de l'employeur.

22.5.3.3 La charge d'activités professionnelles à l'égard de clients individuels assignée à un conseiller syndiqué ne doit pas être sensiblement plus petite ou plus grande que la charge normale, sauf lorsque la participation du membre aux tâches mentionnées à 22.5.2.1(b), (d), (e), (f) ou (g) le justifie.

22.5.3.4 Un membre ou le directeur peut proposer une charge de counselling individuel qui diffère sensiblement de la charge normale. L'un ou l'autre ne doit pas déraisonnablement refuser ladite proposition pourvu que:

(a) les conditions prévues à 22.5.2.2 soient remplies;

(b) une réduction de la charge d'un membre, pour lui permettre d'assumer d'autres activités professionnelles, ne diminue pas la capacité du Service de counselling et de développement personnel à servir des clients individuels.

22.5.4 Charge de travail

22.5.4.1 La charge de travail assignée à un conseiller syndiqué pendant une année universitaire est établie conformément aux procédures et dispositions décrites à la présente sous-section.

22.5.4.2 Pendant la session d'hiver qui précède l'année universitaire en question, le directeur du Service de counselling et de développement personnel détermine les *tâches assignées* de chaque membre pour l'année à venir, après avoir consulté les conseillers syndiqués intéressés et le CPSOCP. Le directeur envoie à chaque membre, au plus tard le 30 avril, une description des tâches qui lui sont assignées, ainsi qu'une liste énumérant les tâches assignées à tous les autres membres du Service de counselling et de développement personnel.

22.5.4.3 Une fois que sa charge de travail a été assignée à un conseiller syndiqué, le directeur peut y apporter des modifications seulement si cela est clairement rendu nécessaire en raison de circonstances imprévisibles au moment où les charges ont été assignées, et après avoir consulté le membre. Un préavis aussi long que possible sera donné lorsque de telles modifications doivent être apportées à la charge de travail.

Development Service in the academic years 1983-1984 and 1984-1985. The normal individual client counselling load shall not be increased during the period covered by this agreement, it being understood that it cannot be decreased either to make room for other counsellor activities without the prior consent of the employer.

*22.5.3.3 A counsellor member's assigned individual client counselling load shall not be substantially less or greater than the normal individual client counselling load, except when variation from the latter is justified by the member's involvement in activities of the type mentioned in 22.5.2.1 (b), (d), (e), (f), or (g).

*22.5.3.4 A proposal for an assigned individual client counselling load which differs substantially from the normal load may be made by the member or the director. Agreement by the member or the director shall not be unreasonably withheld provided:

(a) the conditions in 22.5.2.2 are met;

(b) reduction of a member's individual client counselling load, in order to make room for other types of activities, can be done without reducing the capacity of the Counselling and Personal Development Service to serve individual clients.

22.5.4 Workload assignment

*22.5.4.1 A counsellor member's assigned counselling duties for an academic year shall be determined in accordance with the procedures and provisions set forth in this subsection.

*22.5.4.2 During the winter term preceding the academic year in question, the director of the Counselling and Personal Development Service, after consultation with the individual counsellor members concerned and the CCSPC, shall determine the activities which constitute each individual member's *assigned duties* for the forthcoming year. No later than 30 April, the director shall send each member a statement of her assigned duties, and shall accompany this by a list showing the duties assigned to all other members in the Counselling and Personal Development Service.

*22.5.4.3 Following the initial assignment of a counsellor member's workload, changes may be made by the director only where clearly necessary by virtue of changes in circumstances unforeseen at the time of the initial assignment, and after consultation with the member. Such changes will be made with as much advance notice as possible.

## ARTICLE 23
## Revue et évaluation – Review and Evaluation

### Section 23.1
### Dispositions générales – General provisions

23.1.1 Evaluation

*23.1.1.1 Rien dans la présente convention collective ne doit être interprété comme restreignant le droit général du Sénat d'évaluer, par divers moyens et d'une manière aussi continue que possible, la qualité et la pertinence de l'enseignement, des travaux scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnels, et des services à la communauté universitaire qui se font à l'Université d'Ottawa. Cela dit, les parties conviennent de ce qui suit.

(a) L'employeur ou le doyen, dans le cadre de ses droits et de ses responsabilités en matière de gestion du personnel, peut -- pour se faire une opinion à propos de la qualité du rendement d'un ou de plusieurs membres -- évaluer le rendement de ce(s) membre(s), y compris solliciter des avis à ce sujet auprès de personnes appropriées, sans que ce geste puisse en lui-même faire l'objet d'un grief; étant entendu que les procédures d'évaluation du rendement mises en oeuvre par l'employeur ne doivent pas aller à l'encontre de la présente convention et que l'usage que celui-ci pourra faire de ses résultats quant à la gestion du dossier d'un membre, à l'évaluation de son rendement et à la progression de sa carrière, doit être conforme à la présente convention collective.

(b) Le Sénat, ou un autre organisme agréé par lui, ou le doyen, peut évaluer de temps à autre la qualité et la pertinence des programmes d'études et des activités scientifiques, artistiques, littéraires ou professionnelles d'une unité scolaire ou d'un service, y compris le rendement de leurs membres, et établir tous règlements et procédures qu'il juge utiles à ce sujet, étant entendu que l'usage que l'employeur pourra faire des résultats de ces évaluations quant à la gestion du dossier d'un membre, à l'évaluation de son rendement et à la progression de sa carrière, doit être conforme à la présente convention collective.

(c) Le Sénat peut exiger que les membres du personnel enseignant soient soumis à l'évaluation de leurs cours et de leur enseignement, par les étudiants et autrement, étant entendu que les instruments et procédures d'évaluation ne doivent pas aller à l'encontre de la présente convention et que l'usage que

23.1.1 Evaluation

23.1.1.1 No part of this agreement shall be construed as restricting the general right of the Senate to evaluate, by various means and with as much continuity as possible, the quality and relevance of teaching, of scientific, artistic, literary or professional activities, and of academic service activities at the University of Ottawa. This having been said, the parties agree to the following.

(a) The employer or the dean may, within the framework of their rights and responsibilities in matters of personnel management and in order to form an opinion regarding the quality of performance of one or more member(s), evaluate the performance of the member(s) and solicit the opinion of appropriate persons thereon without that action being in and of itself subject to grievance, it being understood that the evaluation procedures implemented by the employer shall not be inconsistent with this agreement and that the use that the employer may make of the results thereof in the management of a member's file, the evaluation of her performance, and the progress of her career, shall be in accordance with this agreement.

(b) The Senate, or any body designated by it, or the dean, may from time to time evaluate the quality and relevance of the programs of study and the scientific, artistic, literary, or professional activities of an academic unit or a service, including the performance of its members, and may establish the rules and procedures it deems useful in that regard, it being understood that any use the employer may make of the evaluation results in the management of a member's file, the evaluation of her performance, or the progression of her career, shall be in accordance with this agreement.

(c) The Senate may require that faculty members have their courses and their teaching evaluated by the students and by other means, it being understood that the evaluation instruments and procedures used shall not be inconsistent with this agreement and that any use the employer may make of the

l'employeur pourra faire des résultats de ces évaluations quant à la gestion du dossier d'un membre, à l'évaluation de sa performance et à la progression de sa carrière, doit être conforme à la présente convention collective.

23.1.1.2 Tout évaluateur à qui on a recours dans le cadre de l'évaluation d'une unité scolaire doit être choisi après que la considération appropriée aura été donnée aux avis des membres dont les activités seront évaluées. En particulier, il est choisi -- lorsque c'est possible -- conformément aux dispositions de 23.3.2.2 à 23.3.2.8 inclusivement, sauf que le CPEF est remplacé par le Sénat ou le doyen et que le nombre d'évaluateurs est déterminé par le Sénat ou son délégué, ou le doyen.

*23.1.1.3 L'employeur reconnaît que:

(a) l'Association doit être consultée avant que le Sénat décide de tout nouvel instrument d'évaluation du rendement des membres et dont le Sénat aurait le contrôle;

(b) le consentement de l'Association doit être obtenu avant que les résultats des évaluations découlant de tout nouvel instrument d'évaluation, répondant aux conditions décrites à l'alinéa (a) ci-dessus, puissent être utilisés par l'employeur quant à la gestion du dossier des membres, à l'évaluation de leur rendement ou à la progression de leur carrière.

23.1.2 Rapports annuels

23.1.2.1 Chaque professeur syndiqué soumet à son doyen, entre le 1 avril et 1 juin, un *rapport annuel* aux termes de 23.1.2.4 .

23.1.2.2 Chaque membre doit inclure dans son rapport annuel une description générale des activités savantes auxquelles il a l'intention de consacrer une partie de son temps pendant la prochaine année universitaire, étant entendu qu'elles peuvent changer en raison de circonstances imprévisibles au moment où le rapport a été préparé. De plus, un membre qui est admissible à demander la permanence ou une promotion au cours de la prochaine année universitaire doit indiquer son intention de le faire, si connue.

23.1.2.3 Lorsque le doyen d'un membre entretient des doutes quant au bien-fondé ou à la faisabilité des activités savantes qu'un membre se propose d'accomplir, il doit donner la considération appropriée à des facteurs comme les activités savantes antérieures du membre, les subventions ou les contrats qu'il a obtenus, les évaluations favorables faites par des pairs à la suite de demandes de subventions ou de demandes similaires, ou les invitations -- reçues par le membre -- à présenter ses travaux savants, à préparer une exposition ou à participer à une activité artistique. Si, après avoir accordé la considération appropriée aux faits pertinents, le doyen estime toujours que ses doutes sont fondés, il peut en faire part au

evaluation results in the management of a member's file, the evaluation of her performance, or the progression of her career, shall be in accordance with this agreement.

*23.1.1.2 Any evaluators whose opinions are sought in the course of assessing an academic unit shall be chosen upon giving proper consideration to the advice of members whose activities are to be evaluated. In particular, they shall be chosen, whenever possible, in conformity with the provisions of 23.3.2.2 to 23.3.2.8 inclusive, except that the FTPC is replaced by the Senate or the dean, and that the number of evaluators is at the discretion of the Senate or its delegates, or the dean.

23.1.1.3 The employer acknowledges that:

(a) the Senate, before implementing any new performance evaluation method over which it would have control, shall consult the Association;

(b) the Association's consent must be obtained before the employer may use the results of evaluations resulting from a new instrument which meets the conditions in paragraph (a) above in the management of a member's file, the evaluation of her performance, or the progression of her career.

23.1.2 Annual reports

*23.1.2.1 Every faculty member shall submit to her dean, between 1 April and 1 June, a written *annual report* pursuant to 23.1.2.4.

*23.1.2.2 Each member shall include in her annual report a general description of the scholarly activities to which she intends to devote a portion of her time during the next academic year, it being understood that these may change due to circumstances not foreseen at the time of filing the report. Furthermore, a member eligible to apply for tenure or promotion in the coming academic year shall indicate her intention to do so, if known.

*23.1.2.3 Where a member's dean has any doubts as to the appropriateness or feasibility of a member's proposed scholarly activities, the dean shall give proper consideration to factors such as the member's previous scholarly activities, grants or contracts received, favorable peer evaluations of grant applications or similar proposals, or invitations to present scholarly work, prepare an exhibition or participate in an artistic activity. Where the dean, after proper consideration of the relevant facts, considers her doubts to be valid, she may communicate them to the member and to her chair.

membre et à son directeur.

23.1.2.4 Les rapports annuels sont soumis sous forme d'un curriculum vitae mis à jour, préparé à l'aide du modèle du CESO, auquel le membre annexe les renseignements exigés en vertu de 23.1.2.2 et ceux concernant les activités de service à la communauté universitaire qu'il a accomplies au cours de la dernière année universitaire. De plus, le membre peut y annexer les renseignements et documents qu'il juge pertinents.

23.1.2.5 Des copies du rapport annuel et des rapports A (sauf d'après les indications données plus bas) de chacun des membres d'un département sont transmises par le doyen au directeur du département qui, avec le CPED, doit les examiner et les retourner au doyen. Suite à l'examen des rapports, le CPED ou le directeur peut vouloir attirer l'attention du membre ou du doyen sur certains aspects positifs ou négatifs du rendement du membre. A ce sujet:

(a) le CPED et le directeur peuvent communiquer avec le membre oralement ou par écrit, avec ou sans copies au doyen et dans le dossier du membre;

(b) l'examen des rapports annuels des membres par le CPED et le directeur, ou la présence ou l'absence de commentaires sur des aspects positifs ou négatifs du rendement du membre, ne doit pas être considérée en soi comme une évaluation du rendement des professeurs syndiqués.

Lorsque le doyen reçoit, dans le rapport annuel, une indication qu'un membre a l'intention de demander la permanence ou une promotion, ou dans les cas de renouvellement de contrat, ou s'il y a raison de croire que le rendement du membre pourrait amener le doyen à entreprendre des démarches associées à la discipline ou au progrès de base, le doyen doit retenir les rapports A du membre en question.

*23.1.2.4 Annual reports shall be made in the form of an updated curriculum vitae, using the OCGS model to which the member shall append the information required under 23.1.2.2 and information concerning her academic service activities during the past academic year. As well, the member may append all information and documentation that the member deems pertinent.

*23.1.2.5 Copies of annual reports and A-reports (except where indicated below) for all members of a department shall be forwarded by the dean to the chair of the department who, with the DTPC, shall consider them and then return them to the dean. On the basis of their consideration of the reports, the DTPC or the chair may wish to call a member's or the dean's attention to certain positive or negative aspects of the member's performance. In this respect:

(a) the DTPC and chair may communicate with the member orally, or in writing with or without copies to the dean and the member's file;

(b) the review of a member's annual reports by the DTPC and chair, or the presence or absence of comments about positive or negative aspects of a member's performance of workload duties, shall not in itself be deemed to be an assessment of a faculty member's performance of workload duties.

Where the dean receives, through the annual report, an indication of a member's intention to apply for either tenure or promotion, or in cases of contract renewal, or if there is reason to believe the member's performance may lead her to initiate procedures towards discipline or basic progress, she shall withhold the A-reports of that member.

## Section 23.2
## Évaluation du rendement des professeurs syndiqués – Assessment of a faculty member's performance of workload duties

23.2.1 Dispositions générales

23.2.1.1 Il y a 3 occasions au cours desquelles le rendement des professeurs syndiqués est évalué: la *revue annuelle*, *l'évaluation formelle du rendement* et *l'évaluation d'une unité scolaire*.

23.2.1.2 Le rendement d'un professeur syndiqué est revu tous les ans conformément à 23.2.2.

23.2.1.3 Le rendement d'un professeur syndiqué est évalué formellement, conformément à 23.2.4:

23.2.1 General

*23.2.1.1 There are 3 types of occasions on which a faculty member's performance of workload duties is assessed: the *annual review*, the *formal evaluation of performance*, and the *assessment of an academic unit*.

*23.2.1.2 A faculty member's performance of workload duties shall be reviewed annually according to 23.2.2.

*23.2.1.3 A faculty member's performance of workload duties shall be formally evaluated, according to 23.2.4:

(a) lors du renouvellement de son contrat; ou

(b) lors de l'étude d'une demande de permanence; ou

(c) lors de l'étude d'une demande de promotion; ou

(d) suite à un avertissement formel, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire pour rendement insuffisant, conformément aux dispositions de la section 39.3; ou

(e) lors de toute autre occasion prévue à la présente convention.

23.2.1.4 A part les circonstances prévues à 23.2.1.2 et 23.2.1.3, le rendement d'un membre peut être revu lors de l'évaluation d'une unité scolaire, aux termes de 23.1.1.1(b).

23.2.1.5 Les dispositions suivantes s'appliquent lorsque l'employeur ou un comité de pairs examine l'évaluation d'une partie ou de la totalité des activités d'un professeur, et que l'évaluateur a une affectation régulière à l'Université d'Ottawa. L'évaluation doit être faite par écrit, et signée par l'auteur ou, si elle est faite par un comité, par son président et la provenance doit être indiquée sur la copie du membre.

23.2.2 Revue annuelle

23.2.2.1 Le rendement de chaque professeur syndiqué fait l'objet d'une revue annuelle. Cette revue annuelle est faite par le doyen. Elle se fait à la fin de l'année universitaire pour laquelle le membre a présenté un rapport en vertu de 23.1.2 et porte sur le rendement du membre pendant cette même année universitaire, étant entendu que le rendement du membre durant cette même année universitaire sera évalué à la lumière de son rendement pendant plusieurs années universitaires avant l'année en question.

23.2.2.2 La revue annuelle est fondée sur le rapport annuel du membre soumise en vertu de 23.1.2, les rapports A provenant des évaluations faites au cours de l'année universitaire pour laquelle le membre a soumis le rapport, tout autre document pertinent fourni par le membre dans son rapport annuel ou autrement, et tout document pertinent fourni par le directeur ou le doyen qui a été montré au membre.

23.2.2.3 Dans le cas d'un membre permanent, le doyen peut, pendant ou après la revue annuelle, entamer des démarches en vue d'un *progrès de base* aux termes de 23.2.3 si le rendement du membre est jugé insuffisant.

(a) in relation to contract renewal; or

(b) in relation to tenure; or

(c) in relation to promotion; or

(d) following a formal warning, in relation to the imposition of disciplinary measures for deficient performance of workload duties according to section 39.3; or

(e) as otherwise provided for in this agreement.

*23.2.1.4 Apart from the circumstances in 23.2.1.2 and 23.2.1.3, a member's performance may be reviewed as part of an assessment of an academic unit, pursuant to 23.1.1.1(b).

*23.2.1.5 The following provisions apply whenever the employer or a peer committee considers an assessment of some or all of a faculty member's activities and the assessor is a person holding a regular appointment at the University of Ottawa. The assessment shall be in writing, signed by its author or, where it comes from a committee, by the chair of the committee and the authorship shall be indicated on the member's copy.

23.2.2 Annual review

*23.2.2.1 Every faculty member's performance of workload duties shall be reviewed annually. The annual review shall be carried out by the dean. The annual review shall take place at the end of the academic year for which the member has submitted a report pursuant to 23.1.2 and shall be addressed to the member's performance during that academic year, it being understood that the member's performance during that academic year will be reviewed in light of her performance during a period of several academic years prior to the year in question.

*23.2.2.2 The annual review shall be based on the member's annual report submitted pursuant to 23.1.2, the A-reports for student evaluations carried out in the academic year for which the member has submitted the report, any other relevant documentation provided by the member, through the annual report or otherwise, and any relevant documentation provided by the chair or the dean which has been shown to the member.

*23.2.2.3 In the case of a tenured member, the dean may, during or after the annual review, initiate procedures leading to a *basic progress* according to 23.2.3 if the member's performance of workload duties is considered inadequate.

23.2.2.4 Si la présumée insuffisance est grave au point de mettre en doute la qualité du rendement global du membre, le doyen peut, au lieu d'attribuer un progrès de base, entamer la procédure menant à un *avertissement formel* aux termes de 39.3.2.

23.2.3 Progrès de base

23.2.3.1 Le progrès de base est égal à la moitié d'un PDR. Il peut être attribué par le doyen si, à la lumière de la revue annuelle et du rendement global du membre depuis plusieurs années, le rendement du membre est insuffisant, mais que l'insuffisance est vraisemblablement passagère.

23.2.3.2 Le doyen peut entamer des démarches en vue du progrès de base en faisant état de ses préoccupations au CPED et au directeur, et en sollicitant leurs recommandations (s'il y a lieu), et ensuite celle du CPEF. Les recommandations doivent se fonder sur le rendement global du membre. En ce qui concerne l'enseignement, 24.2.1.1 et 24.3.4.4 s'appliquent, *mutatis mutandis*.

23.2.3.3 Le doyen fait parvenir au CPED, directeur, et CPEF, avec copie au membre, la documentation appropriée y compris, lorsqu'il y a lieu, des rapports annuels, des revues annuelles, des rapports A (dans le cas du CPEF seulement), et toute autre documentation pertinente autorisée par la convention collective.

23.2.3.4 L'examen aux termes de 23.1.2.5 ne peut faire partie des démarches de la présente sous-section, ni peut-il les remplacer. Les affirmations concernant le rendement du membre aux termes de 23.1.2.5 ne peuvent être considérées comme des recommandations concernant un progrès de base.

23.2.3.5 Bien que le doyen puisse avoir des réserves précises découlant d'insuffisances dans des domaines particuliers, il doit revoir tous les éléments de la charge du membre au moment d'envisager le progrès de base. Lorsque le progrès de base est attribué, le doyen doit, au moment d'en aviser le membre, lui signaler ses préoccupations et les améliorations dont il s'attend du membre. Une copie est acheminée à l'Association, qui assurera la confidentialité de l'information présentée.

23.2.3.6 Il est entendu que la décision d'attribuer un progrès de base n'a aucune répercussion sur la carrière du membre et, par conséquent, n'est pas prise en considération en vue de toute autre décision relative à l'emploi aux termes de la présente convention.

23.2.3.7 Les décisions concernant l'attribution du progrès de base entrent en vigueur le 1 mai qui suit la décision.

23.2.3.8 Le jour du troisième anniversaire de l'attribution d'un progrès de base, le membre reçoit (sous réserve de 41.1.5.3(b)(v)), en plus de son augmentation normale de

*23.2.2.4 If the alleged inadequacy is serious enough to raise a doubt regarding the quality of the member's overall performance the dean may, instead of giving a basic progress, initiate procedures leading to a *formal warning*, according to 39.3.2.

23.2.3 Basic Progress

*23.2.3.1 Basic progress is equal to half a normal PTR increment. It may be given by the dean where, in light of the annual review and the member's overall performance over a period of several years, the member's performance of workload duties has been inadequate but the inadequacy is likely to be of a transient nature.

*23.2.3.2 The dean may initiate procedures with respect to a basic progress by stating her concern to and soliciting recommendations from the DTPC and chair (if any), and then the FTPC. The recommendations shall be made in light of the member's overall performance of workload duties. In respect of teaching, 24.2.1.1 and 24.3.4.4 shall apply, *mutatis mutandis*.

*23.2.3.3 The dean shall forward to the DTPC, chair, and FTPC, with copies to the member, appropriate documentation including, where relevant, annual reports, annual reviews, A-reports (in the case of the FTPC only), and any other relevant documentation permitted by the collective agreement.

*23.2.3.4 Consideration under 23.1.2.5 shall not be part of, nor shall it take the place of, any steps under this subsection. Any statements made about a member's performance under 23.1.2.5 are not to be construed as a recommendation with respect to basic progress.

*23.2.3.5 While a dean may have specific concerns about inadequacies in specific areas, she shall nonetheless review all aspects of the member's workload when considering a basic progress. Where a basic progress is given, the dean must, at the time of notification of the member, indicate the specific concerns and the improvements expected of the member. A copy shall be forwarded to the Association, which shall treat this information as confidential.

*23.2.3.6 It is understood that the decision to give a basic progress does not have career implications and, consequently, the fact of such a decision, of itself, shall not be taken into consideration in making any other personnel decisions provided for in this agreement.

*23.2.3.7 Decisions on basic progress take effect the 1 May following the decision.

*23.2.3.8 On the third anniversary of the giving of a basic progress, the member shall receive (subject to 41.1.5.3(b)(v)), in addition to her normal PTR increment, an

PDR, une augmentation supplémentaire égale à 0.5 fois une augmentation normale du PDR, pourvu que le membre, depuis l'attribution du progrès de base, n'ait pas reçu un autre progrès de base.

23.2.4 Evaluation formelle

23.2.4.1 Lorsque le rendement d'un professeur est évalué en vertu de 23.2.1.3:

(a) le membre intéressé doit en être informé et doit pouvoir soumettre tout document qu'il juge pertinent;

(b) cette évaluation formelle est faite par le CPE et le doyen de la faculté du membre, après consultation du CPE et du directeur du département du membre.

23.2.4.2 Sauf indication contraire dans la présente convention, toute évaluation formelle du rendement d'un professeur syndiqué doit donner toute la considération voulue aux 3 composantes de sa charge de travail, c'est-à-dire l'enseignement, les activités savantes et le service à la communauté universitaire.

23.2.4.3 Les lignes directrices suivantes s'appliquent à toute évaluation formelle du rendement d'un membre.

(a) Les activités du membre reliées au service à la communauté universitaire sont évaluées par le CPEF et le doyen intéressés, après que ceux-ci ont reçu une opinion écrite du CPED et du directeur.

(b) Le rendement du membre, global et dans l'une ou l'autre des trois composantes de la charge de travail, est évalué par rapport à un groupe de pairs pertinent.

(c) Le fait qu'un membre ait obtenu, ou non, de l'aide financière extérieure pour ses activités savantes ne doit pas -- en soi -- être interprété d'une manière préjudiciable au membre.

(d) Dans le cas d'une évaluation formelle reliée à une procédure disciplinaire, le rendement d'un membre, global et dans l'une ou l'autre des composantes de sa charge de travail, sera considéré satisfaisant jusqu'à preuve du contraire, étant entendu que la considération appropriée sera accordée à ce qui suit.

(i) Un rendement moindre dans un domaine peut être compensé par un meilleur rendement dans un autre, étant entendu que bien que le service à la communauté universitaire ne soit pas une composante aussi

additional increase equal to 0.5 times a normal PTR increment, provided, that, since the giving of the basic progress, the member has not received a further basic progress.

23.2.4 Formal evaluation

*23.2.4.1 When a faculty member's performance of workload duties is to be evaluated pursuant to 23.2.1.3:

(a) the member concerned must be informed and given the opportunity to provide any relevant documentation she may wish;

(b) this formal evaluation shall be carried out by the TPC and the dean of the member's faculty, in consultation with the member's departmental TPC and chair.

*23.2.4.2 Except as otherwise provided for in this agreement, any formal evaluation of a faculty member's performance of workload duties shall give proper consideration to her performance in each of the three components of workload, namely teaching, scholarly activities, and academic service.

*23.2.4.3 The following guidelines apply in the course of any formal evaluation of a member's performance of workload duties.

(a) The member's academic service activities shall be assessed by the FTPC and the dean concerned, after they have received the written opinion of the DTPC and chair.

(b) The member's performance, overall and in any one of the three components, shall be evaluated in comparison to a relevant group of peers.

(c) A member's degree of success in obtaining external funding for scholarly activities shall not, in and of itself, be used to the member's detriment.

(d) In the case of a formal evaluation related to the imposition of a disciplinary measure, the member's performance, overall and in any of the three components, shall be deemed satisfactory unless a different finding is warranted by available evidence, it being understood that consideration shall be given to the following.

(i) A weaker performance in one area may be compensated for by a stronger performance in another, it being understood that academic service, though not as fundamental a component as teaching and scholarly activities, is

fondamentale de la charge de travail que l'enseignement et les activités savantes, il n'en constitue pas moins une part essentielle.

(ii) Les détachements, l'introduction de tâches spéciales dans la charge de travail d'un membre, un congé de maternité ou une maladie prolongée peuvent influencer le rendement d'un membre.

(iii) La réduction (ou l'absence) de la participation à certaines composantes de la charge de travail est acceptable si elle fait l'objet d'arrangements écrits entre le membre et l'employeur.

nonetheless an essential part of a member's workload duties.

(ii) Secondments, the inclusion of special tasks in a member's workload, maternity leave, or prolonged illness, may affect a member's performance.

(iii) Reduced (or absence of) participation in some workload components is acceptable when it is part of written arrangements between the member and the employer.

## Section 23.3
## Évaluation des activités savantes – Assessment of scholarly activities

23.3.1 Dispositions générales Lorsque la présente convention prévoit une évaluation des activités savantes d'un professeur syndiqué, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Le membre peut soumettre à l'évaluation des articles, des livres ou parties de livres, des textes de présentations à des conférences, des rapports, des parties de travaux en cours et -- dans le cas d'oeuvres littéraires ou artistiques -- des travaux et formes d'expression originaux.

(b) Les travaux peuvent être présentés dans leur forme publiée définitive ou sous forme d'épreuves, de manuscrits définitifs, ou d'ébauches préliminaires ou finales. Les travaux dont la publication a été acceptée sont considérés comme des textes publiés.

(c) Au lieu des travaux eux-mêmes, le membre peut soumettre une description claire et détaillée de tout travail dont la présentation physique n'est pas pratique.

(d) Les travaux présentés par le membre doivent être dans une forme qui en permet l'évaluation par des pairs.

(e) Le membre peut présenter des travaux effectués en collaboration avec d'autres personnes, pourvu que sa propre contribution soit clairement indiquée.

(f) Dans le cas d'activités ne pouvant être reflétées convenablement dans une des formes indiquées à (a), le membre peut soumettre les descriptions et la documentation qu'il juge appropriées aux activités en question.

(g) Les travaux résultant de fonctions savantes exécutées par voie de contrat sont examinés dans le cadre de toute évaluation du rendement d'un professeur,

*23.3.1 General Whenever this agreement calls for an assessment of a faculty member's scholarly activities, the following provisions shall apply.

(a) The member may submit for assessment articles, books or contributions to books, the text of presentations at conferences, reports, portions of work in progress, and, in the case of literary or artistic creation, original works and forms of expression.

(b) Works may be submitted in final published form, as galley proofs, as preprints of material to be published, or as final or preliminary drafts. Material accepted for publication shall be considered as equivalent to actually published material.

(c) Instead of the works themselves, the member may submit a clear and detailed description of any works which are such that their physical submission is not practical.

(d) The works submitted by a member shall be in a form in which they can undergo peer evaluation.

(e) The member may submit works produced in cooperation with others, provided that the extent of the member's contribution to such works is clearly identified.

(f) With respect to activities which are not adequately reflected in works of the type indicated in (a), the member may submit such descriptions and documentation as she deems appropriate for the activities in question.

(g) Works resulting from scholarly activities undertaken on a contract basis shall be considered during any assessment of the member's performance,

pourvu qu'ils soient conformes aux dispositions des alinéas (a) à (e) ci-dessus.

(h) Il est entendu que puisque les méthodes de diffusion peuvent varier selon les disciplines et les particuliers, la diffusion ne sera pas limitée à la publication dans des revues monitorisées ou à toute autre forme ou méthode particulière.

23.3.2 Evaluateurs extérieurs

23.3.2.1 Sauf indication contraire dans la présente convention, les dispositions de la présente sous-section s'appliquent lorsqu'on fait évaluer les activités savantes d'un membre par un *évaluateur extérieur*.

23.3.2.2 L'évaluateur:

(a) ne doit pas détenir un engagement régulier à l'Université d'Ottawa;

(b) peut être considéré comme l'un des pairs du membre;

(c) doit être professeur agrégé ou professeur titulaire, ou bien avoir un statut professionnel équivalent;

(d) doit être apte à faire une évaluation équitable et valable d'une partie ou de la totalité des activités savantes du membre.

23.3.2.3 Lorsque les activités savantes d'un membre doivent être évaluées à l'extérieur, il faut faire appel à 3 évaluateurs choisis conformément aux dispositions de 23.3.2.4 à 23.3.2.7 inclusivement, sauf dans un cas de promotion au rang de professeur titulaire, auquel cas on a recours à 4 évaluateurs.

23.3.2.4 Le membre soumet au CPEF, par l'intermédiaire de son doyen, une liste d'au moins 3 personnes qu'il considère qualifiées pour évaluer ses activités savantes. En outre, il remet un exposé écrit de tout rapport personnel ou de toute collaboration avec les personnes énumérées.

23.3.2.5 Le membre peut soumettre au CPEF, par l'intermédiaire de son doyen:

(a) une liste des personnes qui, selon lui, peuvent avoir des préjugés défavorables à son égard ou qui autrement peuvent ne pas être qualifiées pour évaluer ses activités savantes;

(b) une description des domaines d'expertise appropriés à des personnes choisies pour évaluer ses activités savantes;

(c) une description des domaines d'expertise qui ne sont pas appropriés aux personnes choisies pour évaluer ses activités savantes.

provided that they conform to (a)-(e) above.

(h) It is understood that since methods of dissemination may vary among disciplines and individuals, dissemination shall not be limited to publication in refereed journals or any particular form or method.

23.3.2 Outside evaluators

*23.3.2.1 Except as otherwise provided for in this agreement, the provisions of this subsection apply whenever there is an evaluation of a member's scholarly activities by an *outside evaluator*.

*23.3.2.2 The evaluator shall be a person who:

(a) does not hold a regular appointment at the University of Ottawa;

(b) can be considered as one of the member's peers;

(c) is, or has professional status equivalent to that of, an associate or full professor;

(d) can be expected to give a fair and competent evaluation of some or all of the member's scholarly activities.

*23.3.2.3 Where a member's scholarly activities are to be evaluated by outside evaluators, this shall be done by 3 evaluators, chosen in accordance with the steps outlined in 23.3.2.4 to 23.3.2.7 inclusive, except in the case of promotion to full professor where there shall be 4 evaluators.

*23.3.2.4 The member shall, through her dean, submit to the FTPC a list of at least 3 persons whom she considers qualified to act as evaluators of her scholarly activities. Along with that list, the member shall submit a written declaration of any personal association or collaboration with the persons listed.

*23.3.2.5 The member may, through the dean, submit to the FTPC:

(a) a list of persons who, in her opinion, may be prejudiced or otherwise not qualified to evaluate her scholarly activities;

(b) an indication of areas of expertise which would be appropriate for persons chosen to evaluate her scholarly activities;

(c) an indication of areas of expertise which would not be appropriate for persons chosen to evaluate her scholarly activities.

23.3.2.6 Le CPEF demande au CPE du département du membre, ou au directeur en l'absence d'un CPED, de suggérer confidentiellement au moins 3 personnes ayant les qualifications requises pour faire une évaluation. Le CPED ou le directeur peut recommander des personnes qui ont déjà été recommandées au CPEF par le membre, mais doit également en suggérer d'autres.

23.3.2.7 Le CPEF choisit 3 ou 4 évaluateurs extérieurs, y compris au moins 1 personne de la liste soumise par le membre et une autre de la liste du CPED. Habituellement, la majorité des évaluateurs extérieurs sont d'une université ou d'un organisme de recherche du Canada, étant entendu que cela peut être impossible dans certains domaines de spécialisation.

23.3.2.8 A moins de motif valable, le CPED et le CPEF ne doivent pas recommander ou choisir un évaluateur extérieur que le membre a identifié comme pouvant ne pas être qualifié pour évaluer ses activités savantes.

23.3.2.9 Le CPEF consulte, par l'intermédiaire du doyen, les évaluateurs extérieurs choisis conformément à 23.3.2.7. Les lettres où l'on sollicite l'opinion des évaluateurs extérieurs doivent poser la question clairement. Les lettres doivent indiquer la façon appropriée d'y répondre et la date à laquelle l'évaluation est requise. Les lettres doivent être accompagnées:

(a) des parties pertinentes de la présente convention;

(b) d'un curriculum vitae mis à jour, comme l'a fourni le membre;

(c) des exemplaires des travaux que le membre a soumis aux fins d'évaluation.

Toutefois, lorsque le doyen et le membre conviennent qu'il n'est pas pratique ou nécessaire d'envoyer aux évaluateurs extérieurs certains travaux soumis par le membre, lesdits travaux ne sont pas envoyés.

23.3.2.10 L'identité des évaluateurs extérieurs est confidentielle et peut seulement être divulguée aux membres du CPEF appelés à faire une recommandation concernant le membre, aux membres du Comité mixte qui prennent la décision, et aux termes de 12.3.4.

23.3.3 Niveau de rendement en matière d'activités savantes

23.3.3.1 Par rendement *satisfaisant* en matière d'activités savantes d'un professeur syndiqué on entend, dans la présente convention, une situation où le membre s'adonne régulièrement à des activités savantes dont les résultats indiquent que, par rapport à un groupe de pairs de rang et d'expérience comparables, son rendement est satisfaisant.

*23.3.2.6 The FTPC shall ask the TPC of the member's department, or the chair where there is no DTPC, to suggest in confidence at least 3 persons qualified to provide an assessment. The DTPC or chair may suggest some persons already suggested to the FTPC by the member, but shall also suggest some other persons in addition to those suggested by the member.

*23.3.2.7 The FTPC shall choose 3 or 4 outside evaluators, including at least 1 person chosen from the list submitted by the member and a second person chosen from the list submitted by the DTPC. Normally, the majority of the outside evaluators shall be from a Canadian university or research institution, it being understood that this might not be feasible in some specific areas of specialization.

*23.3.2.8 The DTPC and FTPC shall not, except for reasonable cause, list or choose an outside evaluator whom the member has identified as potentially not qualified to evaluate her scholarly activities.

*23.3.2.9 Through the dean, the FTPC shall consult the outside evaluators chosen according to 23.3.2.7. The letters soliciting outside evaluators' opinions shall put the question clearly. The letters shall `indicate the appropriate method for replying and the date by which the evaluation is required. The letters shall be accompanied by:

(a) relevant portions of this agreement;

(b) an up-to-date curriculum vitae, as provided by the member;

(c) copies of the works which the member has submitted for evaluation.

However, where the dean and the member agree that it is impractical or unnecessary to send to the outside evaluators certain works submitted by the member, said works shall not be sent.

*23.3.2.10 The identity of outside evaluators is considered to be confidential and may be divulged only to the members of the FTPC who are called upon to make a recommendation concerning the member, to the members of the Joint Committee called upon to make a decision, and as provided for in 12.3.4.

23.3.3 Level of performance of scholarly activities

*23.3.3.1 Whenever this agreement refers to *satisfactory* performance of scholarly activities by a faculty member, it refers to a situation where the member is regularly engaged in scholarly activities the results of which indicate that her performance, in comparison to a relevant group of peers of comparable rank and experience, is satisfactory.

23.3.3.2 Les travaux savants d'un membre sont considérés *bons* s'ils représentent une contribution additionnelle à celle contenue dans la thèse de doctorat du membre, ou dans les travaux ayant servi à l'équivalence du doctorat, et si, suite à ce travail:

(a) dans le cas de recherches, lesdits travaux révèlent qu'il y a eu un progrès continu dans le développement des activités de recherche du membre et ils contribuent à l'avancement des connaissances dans le domaine de spécialisation du membre;

(b) dans le cas d'oeuvres littéraires ou artistiques, lesdits travaux témoignent d'un travail créateur continu, dont la réputation est répandue au sein de la communauté littéraire ou artistique à l'extérieur de l'Université d'Ottawa;

(c) dans le cas de travaux professionnels, lesdits travaux témoignent d'un exercice de la profession allant au-delà de celui normalement requis d'un praticien non professeur d'université, ou bien ils représentent une contribution de valeur à l'avancement de la profession elle-même.

23.3.3.3 En matière de rendement en activités savantes, les termes *insuffisant* et *excellent* sont, aux fins de la présente convention, définis de la façon habituelle, compte tenu de la description des deux autres niveaux de rendement énoncés à 23.3.3.1 et 23.3.3.2 ci-dessus.

23.3.4 Nonobstant le préambule de 23.3.3.2, le travail exécuté dans le cadre de la dissertation ou le travail utilisé en vue d'établir l'équivalent d'un doctorat doivent être considérés dans l'examen de l'élément de continuité dans 23.3.3.2, lorsqu'on évalue la demande de promotion du membre au rang d'agrégé, pourvu que ces activités aient été entreprises lors d'une partie importante de la période pendant laquelle le membre avait un engagement régulier à l'Université d'Ottawa et qu'elles aient été faites avec le consentement de son doyen.

*23.3.3.2 The member's scholarly works shall be considered *good* if they represent a contribution in addition to that contained in the member's doctoral thesis or to the work that has been taken to be the equivalent of a doctorate, and if, subsequent to that work:

(a) in the case of research, they demonstrate continuous progress in the development of the member's research activities and contribute to the advancement of knowledge in the member's field of specialization;

(b) in the case of literary or artistic works, they attest to continuous creative activity, well-reputed in the literary or artistic community outside the University of Ottawa;

(c) in the case of professional works, they attest to the practice of a profession above and beyond that which is generally expected of a non-teaching, practicing professional, or they can be considered as a valuable contribution to the advancement of the profession itself.

*23.3.3.3 Whenever this agreement refers to *unsatisfactory* or *outstanding* performance of scholarly activities, these terms shall be given their ordinary meaning -- in light of the description of the other two levels of performance in 23.3.3.1 and 23.3.3.2 above.

*23.3.4 The preamble of 23.3.3.2 notwithstanding, work carried out in relation to the member's dissertation or work used to establish the equivalent of a doctorate shall be taken into consideration in addressing the continuity requirement in 23.3.3.2 when assessing the member's application for promotion to associate professor, provided that these activities were undertaken during a substantial part of the period during which the member held a regular appointment at the University of Ottawa, and were undertaken with the consent of the member's dean.

## Section 23.4
## Années d'expérience et équivalence de doctorat – Years of experience and equivalent of doctorate

23.4.1 Expérience de niveau universitaire

23.4.1.1 L'expérience de niveau universitaire peut être reconnue comme suit:

(a) certaines des activités d'un membre avant son engagement régulier à l'Université d'Ottawa peuvent être reconnues comme étant équivalentes à un certain nombre d'années d'expérience à temps complet au niveau universitaire (AENU), étant entendu que, dans le cas des professeurs syndiqués qui ont une offre d'emploi écrite portant une date postérieure au 11 avril 2002 et des

23.4.1 University-level experience

*23.4.1.1 University-level experience may be recognized as follows:

(a) some of a member's activities prior to a regular appointment at the University of Ottawa may be recognized as equivalent to a certain number of years of full-time university-level experience (YULE), it being understood that in the case of faculty members with written offers of employment dated after 11 April 2002 and others opting under 25.2.4.3, these YULE are only for the

autres qui font un choix en vertu de 25.2.4.3, ces AENU servent uniquement à établir le salaire initial du membre;

(b) pour les professeurs syndiqués qui ont une offre d'emploi écrite portant une date postérieure au 11 avril 2002 et les autres qui font un choix en vertu de 25.2.4.3, certaines activités avant un engagement régulier à l'Université d'Ottawa peuvent être reconnues comme des années régulières d'expérience à plein temps post-doctorat de niveau universitaire (ARENU), étant entendu que ces années servent à établir la date d'admissibilité à la permanence et à la promotion;

(c) par exemple, l'expérience suivante peut compter pour les AENU: des périodes de service à temps complet à l'Université d'Ottawa avant l'engagement régulier, des périodes de service à temps complet à d'autres établissements d'enseignement supérieur, et toute autre expérience considérée comme équivalente, en partie ou en totalité, à l'expérience de niveau universitaire d'après les critères appropriés de la faculté concernant les AENU. L'expérience suivante peut compter pour les ARENU : des périodes à temps complet de service à la communauté universitaire à l'Université d'Ottawa avant l'engagement régulier, des années au rang de chargé de cours dans un poste menant à la permanence à l'Université d'Ottawa, et d'autre enseignement ou recherche à temps complet post-doctorat de niveau universitaire d'après les critères appropriés de la faculté concernant les ARENU. La détermination initiale du nombre d'années reconnu comme AENU ou ARENU est prise par l'employeur, conformément à 23.4.1.2.

23.4.1.2 Avant d'offrir officiellement un premier engagement régulier à un candidat, le doyen obtient des recommandations du directeur et des CPE concernant le nombre d'AENU et, dans le cas d'un professeur syndiqué, le nombre d'ARENU à reconnaître au candidat pour ses activités antérieures. Le doyen fournit aux CPE toute l'information pertinente qui ne leur est pas déjà disponible. L'employeur accorde la considération appropriée aux recommandations qu'on lui fait. Dans la lettre d'engagement initial d'un professeur régulier, le doyen indique au candidat le nombre d'AENU et d'ARENU qui lui est reconnu, le cas échéant, pour ses activités antérieures. De plus, le doyen attire l'attention du candidat sur les dispositions de 23.4.1.3 relativement à la révision et l'informe que les critères de la faculté pour la détermination des AENU et des ARENU sont disponibles à son bureau. La même démarche s'applique, avec les adaptations nécessaires, pour la détermination des ARENU dans le cas des membres qui font un choix en vertu de 25.2.4.3.

23.4.1.3 Un membre peut, pendant les 6 premiers mois de son premier engagement régulier à l'Université d'Ottawa, demander une révision du nombre d'AENU et d'ARENU reconnu initialement par l'employeur. Ladite révision se fait conformément à 23.4.1.2, compte tenu des renseignements pertinents, y compris toute nouvelle information présentée par le membre. La même démarche s'applique, avec les

purpose of establishing the member's initial salary;

(b) for faculty members with written offers of employment dated after 11 April 2002 and others opting under 25.2.4.3, some activities prior to a regular appointment at the University of Ottawa may be recognized as regular full-time post-Ph.D. university-level experience (RULE), it being understood that these years are for the purpose of determining the date of eligibility for tenure and promotion;

(c) eligible for YULE are: periods of full-time service at the University of Ottawa prior to the regular appointment, periods of full-time service at other institutions of higher learning, and any other experience deemed equivalent, in whole or in part, to university-level experience as determined by the appropriate faculty YULE criteria. Eligible for RULE are: periods of full-time academic service at the University of Ottawa prior to the regular appointment, years at the lecturer rank in a tenure-track position at the University of Ottawa, and other full-time post Ph.D. university-level teaching and/or research as determined by the appropriate faculty RULE criteria. The initial determination of years granted as YULE and RULE shall be made by the employer, according to 23.4.1.2.

*23.4.1.2 Prior to formally offering a first regular appointment to a candidate, the dean shall obtain recommendations from the chair and the TPCs regarding the number of YULE, and in the case of faculty members RULE to be recognized for the candidate's prior activities. The dean shall provide the TPCs with any relevant information not already available to them. The employer shall give proper consideration to the recommendations. In the initial letter of appointment of a regular faculty member, the dean shall state the number of YULE and the number of RULE recognized, if any, for the applicant's prior activities. In addition, the dean shall call the applicant's attention to the provisions of 23.4.1.3 regarding reconsideration and inform the applicant that the faculty criteria for YULE and RULE determination are available at the dean's office. The same procedure shall apply, *mutatis mutandis,* with respect to the determination of RULE for members opting under 25.2.4.3.

*23.4.1.3 A member may, at any time during the first 6 months of the first regular appointment at the University of Ottawa, request a reconsideration of the number of YULE and RULE initially recognized by the employer. Reconsideration shall follow the steps in 23.4.1.2, taking into account all relevant information, including any new submissions by the member. The same procedure shall apply, *mutatis*

adaptations nécessaires, dans les 6 mois de la détermination des ARENU dans le cas des membres qui font un choix en vertu de 25.2.4.3.

23.4.2 Equivalence de doctorat

23.4.2.1 Un membre est réputé détenir l'équivalent d'un doctorat s'il a produit des travaux écrits qui ont contribué de façon importante à l'avancement des connaissances de sa discipline.

23.4.2.2 Pour déterminer si un membre détient l'équivalent d'un doctorat, il faut faire appel à l'opinion de 3 évaluateurs extérieurs et tenir compte de l'opinion écrite du CPED et du directeur ainsi que du CPEF et du doyen. Les évaluateurs sont choisis conformément à 23.3.2.

23.4.2.3 Dans les disciplines artistiques ou professionnelles où les universités nord-américaines n'exigent généralement pas un doctorat comme condition pour poursuivre une carrière universitaire, un membre est réputé détenir l'équivalent d'un doctorat:

(a) s'il est l'auteur d'oeuvres littéraires ou artistiques qui ont contribué considérablement à l'avancement de son art; ou

(b) s'il a obtenu une maîtrise ou l'équivalent dans sa discipline ou une discipline connexe et a par la suite produit des travaux qui ont contribué de façon importante à l'avancement de sa discipline ou de sa profession; ou

(c) dans le cas des avocats de la Faculté de droit et des comptables de l'École de gestion et de tout autre groupe sur lesquels les parties s'entendent, a obtenu une maîtrise dans sa discipline, est reconnu par un organisme professionnel ou d'accréditation dûment autorisé, et a exercé sa profession à temps complet pendant au moins 3 ans après avoir été ainsi reconnu.

## Section 23.5
## Bibliothécaires – Librarians

23.5.1 Dispositions générales

23.5.1.1 Les sections 23.1, 23.3, 23.4 et 23.5 s'appliquent aux bibliothécaires syndiqués, *mutatis mutandis*, sous réserve des modifications supplémentaires précisées dans la présente section.

23.5.1.2 Le rendement d'un bibliothécaire syndiqué est évalué formellement, conformément à 23.2.4, *mutatis mutandis*:

*mutandis,* within six months of a determination of RULE for members opting under 25.2.4.3.

23.4.2 Equivalent of doctorate

*23.4.2.1 A member shall be deemed to have the equivalent of a doctorate if she has produced written works which have contributed in a significant manner to the advancement of knowledge in her discipline.

*23.4.2.2 In determining whether a member has the equivalent of a doctorate, the opinions of 3 outside evaluators shall be obtained, and proper consideration shall be given to the written opinion of the DTPC and the chair, and of the FTPC and of the dean. The evaluators shall be selected in accordance with 23.3.2.

*23.4.2.3 In an artistic or professional discipline where North American universities generally do not require a doctorate as a condition for pursuing an academic career, a member shall be deemed to have the equivalent of a doctorate if she:

(a) is the author of literary or artistic creations which have contributed in a significant manner to the advancement of her art; or

(b) has obtained a master's or equivalent degree in her discipline or in a related discipline, and has subsequently produced works which have contributed in a significant manner to the advancement of the academic discipline or profession concerned; or

(c) in the case of lawyers in the Faculty of Law and accountants in the School of Management and any other groups agreed to by the parties, has a master's degree in her discipline, has professional recognition from a duly authorized accrediting or professional recognition body, and has practiced her profession on a full-time basis for at least 3 years after obtaining such professional recognition.

23.5.1 General

*23.5.1.1 Sections 23.1, 23.3, 23.4, and 23.5 apply to librarian members, *mutatis mutandis*, subject to any further modifications specified in this section.

*23.5.1.2 A librarian member's performance of workload duties shall be formally evaluated, according to 23.2.4, *mutatis mutandis*:

(a) lors de l'étude d'une demande d'engagement continu, aux termes de la sous-section 18.4.2;

(b) lors de l'étude d'une demande de promotion au rang de bibliothécaire II ou III, aux termes de la section 18.2.2;

(c) suite à un avertissement formel, lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire pour rendement insuffisant, conformément aux dispositions de la section 39.3;

(d) lors de toute autre occasion prévue dans la présente convention.

23.5.1.3 Le rendement d'un bibliothécaire syndiqué fait l'objet d'une évaluation annuelle, aux termes de 23.5.2.

23.5.1.4 Toute évaluation et toute revue du rendement d'un bibliothécaire syndiqué doit porter sur chacune des 3 catégories d'activités énoncées au formulaire d'évaluation de rendement des bibliothécaires, étant entendu que les activités du membre pour chacune de ces catégories sont déterminées par la description de tâches du poste occupé par le membre, sous réserve des modifications qui y sont apportées suite à des arrangements pris en vertu de 17.7.2.2, 21.2.2, 22.3.1.5 ou 22.3.4. Pour chaque catégorie, le rendement du membre:

(a) est jugé *satisfaisant*, *plus que satisfaisant*, *moins que satisfaisant* ou *inapplicable*, étant entendu qu'il est jugé satisfaisant lorsqu'il répond aux exigences établies pour cette catégorie d'activités et qu'il correspond à ce que l'on pourrait espérer d'autres bibliothécaires ayant des compétences et une expérience semblables;

(b) est plus que satisfaisant lorsque le rendement du bibliothécaire est plus élevé que la norme d'un rendement satisfaisant énoncée en (a) ci-dessus;

(c) est jugé moins que satisfaisant lorsque le rendement du bibliothécaire est inférieur à la norme d'un rendement satisfaisant énoncée en (a) ci-dessus;

(d) est jugé inapplicable lorsque la charge de travail d'un bibliothécaire syndiqué ne comporte pas une certaine catégorie d'activités.

23.5.2 Evaluation du rendement

*23.5.2.1 L'évaluation du rendement d'un bibliothécaire syndiqué porte sur les tâches figurant à la description de ses tâches, et sur toutes autres tâches assumées par le membre conformément aux dispositions prévues à 17.7.2.2, 21.2.2, 22.3.1.3, 22.3.1.5 ou

(a) in relation to the granting of a continuing appointment, pursuant to 18.4.2;

(b) in relation to promotion to the rank of librarian II or III, pursuant to 18.2.2;

(c) following a formal warning, in relation to the imposition of disciplinary measures for deficient performance of workload duties, according to section 39.3;

(d) as otherwise provided for in this agreement.

*23.5.1.3 A librarian member's performance of workload duties shall be reviewed annually according to 23.5.2.

*23.5.1.4 Any evaluation or review of the librarian member's performance of workload duties shall address each of the 3 categories of activities identified in the librarians' performance appraisal form, it being understood that a member's duties in any one of those categories are determined by the job description for the position held by the member, subject to any modification thereof due to arrangements pursuant to 17.7.2.2, 21.2.2, 22.3.1.5, or 22.3.4. In each category, a member's performance:

(a) shall be assessed as *satisfactory*, *more than satisfactory*, *less than satisfactory*, or *not applicable*, it being understood that it shall be assessed as satisfactory when the performance of the member fulfills the requirements set forth for that category of activities, and whose performance is what would normally be expected of other librarians with similar qualifications and experience;

(b) shall be assessed as more than satisfactory when the performance of the librarian is higher than the standard for satisfactory indicated in (a) above;

(c) shall be assessed as less than satisfactory when the performance of the librarian is lower than the standard for satisfactory indicated in (a) above;

(d) shall be assessed as not applicable when the workload of a librarian member does not include a particular category of activity.

23.5.2 Performance appraisal

23.5.2.1 A librarian member's performance appraisal concerns the tasks in her job description and all other duties assumed by the member in accordance with the provisions of 17.7.2.2, 21.2.2, 22.3.1.3, 22.3.1.5, or 22.3.4.

22.3.4.

*23.5.2.2 L'évaluation du rendement se fait, durant toute la durée de la présente convention, au moyen d'un formulaire approuvé par les parties en 2002, étant entendu que ce formulaire pourra être modifié de temps à autre avec le consentement des parties. Le membre soumet son rapport au plus tard le 30 avril.

*23.5.2.3 L'évaluation du rendement est d'abord faite par le superviseur immédiat qui, avant de la transmettre au bibliothécaire en chef ou à son délégué, en communique la teneur au membre intéressé et en discute avec lui. Si le superviseur immédiat n'a pas encadré directement le membre pendant un cycle d'évaluation entier, l'évaluation est reportée jusqu'à ce qu'un plein cycle se soit écoulé. Le membre, en confirmant par écrit qu'il a pris connaissance de l'évaluation faite par son superviseur immédiat, peut y ajouter ses propres commentaires, pourvu qu'il le fasse dans les 5 jours ouvrables après l'avoir reçue et discutée avec son superviseur immédiat.

*23.5.2.4 L'évaluation faite par le superviseur immédiat du membre doit indiquer clairement si le rendement du membre, sous chaque rubrique figurant sur le formulaire d'évaluation, est satisfaisant, plus que satisfaisant, ou moins que satisfaisant, ou que, compte tenu de la charge de travail du membre, la rubrique est inapplicable.

23.5.2.5 L'évaluation du rendement se fait à la fin de l'année universitaire pour laquelle le membre a présenté un rapport en vertu de 23.5.2.2 et porte sur le rendement du membre pendant cette même année universitaire. La partie de l'évaluation mentionnée à 23.5.2.3 doit être terminée au plus tard le 31 mai; la suite, y compris la participation du bibliothécaire en chef, doit être complétée au plus tard le 15 juillet.

*23.5.2.6 L'évaluation faite par le superviseur immédiat du membre est revue par le bibliothécaire en chef ou son délégué. Le bibliothécaire en chef, après avoir accordé la considération appropriée à l'évaluation du superviseur immédiat et, s'il y a lieu, aux commentaires du bibliothécaire concerné, complète le processus d'évaluation en ajoutant son propre point de vue, étant entendu que:

(a) il peut, mais n'est pas obligé de, solliciter l'avis du CPB avant de compléter l'évaluation du rendement du membre;

(b) il peut, s'il le juge approprié, attirer l'attention du membre sur un ou plusieurs aspect(s) positif(s) ou négatif(s) de son rendement.

*23.5.2.7 L'évaluation du rendement du membre, dûment revue par le bibliothécaire en chef ou son délégué, est toujours versée au dossier du membre, de même que -- s'il y a lieu -- la suite qui y est donnée en vertu de 23.5.2.8 et 23.5.2.9.

23.5.2.2 The performance appraisal shall be done, for the duration of this agreement, by means of a form which was approved by the parties in 2002. It is understood that the form may be revised from time to time with the consent of the parties. The member shall submit her report by 30 April.

23.5.2.3 The performance appraisal shall first be done by the immediate supervisor who shall, before forwarding it to the University Librarian or her delegate, inform the member concerned of its contents and discuss it with her. In cases where the immediate supervisor has not supervised the member directly for a full cycle, the performance appraisal will be deferred until a full cycle has elapsed. The member may, when confirming in writing that she has been made aware of the evaluation by her immediate supervisor, add her own comments, provided that she does this within 5 working days of receiving said evaluation and discussing it with her immediate supervisor.

23.5.2.4 The evaluation by the immediate supervisor shall indicate clearly whether the member's performance, with respect to each heading on the form, is satisfactory, more than satisfactory, or less than satisfactory, or whether, considering the workload duties of the member, the heading is not applicable.

*23.5.2.5 The performance appraisal shall take place at the end of the academic year for which the member has submitted a report pursuant to 23.5.2.2 and shall be addressed to the member's performance during that academic year. The part of the review process mentioned in 23.5.2.3 shall be completed no later than 31 May; the remainder of the process, up to and including the participation of the University Librarian, shall be completed by 15 July.

23.5.2.6 The evaluation of the member by the immediate supervisor shall be reviewed by the University Librarian or her delegate. The University Librarian, after giving proper consideration to the evaluation of the immediate supervisor and to the comments of the librarian concerned, if any, shall complete the evaluation process by adding her own opinion, it being understood that:

(a) she may, but is not obliged to, solicit the opinion of the LPC before completing the evaluation of the member's performance;

(b) she may, if she considers it appropriate, draw the member's attention to one or several positive or negative aspects of her performance.

23.5.2.7 A member's performance appraisal, duly reviewed by the University Librarian or her delegate, shall be placed in the member's file, along with the documents subsequently produced by virtue of 23.5.2.8 and 23.5.2.9, if any.

23.5.2.8 Si, suite à l'évaluation du rendement, le bibliothécaire en chef estime qu'un membre ne donne pas entière satisfaction dans son rendement, dans l'une ou plusieurs des catégories d'activités faisant partie de sa charge de travail, et si ce manque présumé est suffisamment grave pour soulever un doute quant à la qualité du rendement global du membre, il peut entreprendre des démarches menant à un *avertissement formel*, conformément à 23.5.2.9, ou à une *mesure disciplinaire* pour rendement insuffisant, conformément à 39.3.

23.5.2.9 Les modalités suivantes s'appliquent lorsque le bibliothécaire en chef envisage adresser un avertissement formel à un membre concernant son rendement.

(a) Le bibliothécaire en chef rencontre le membre, et rencontre aussi son superviseur immédiat, pour échanger des renseignements et dissiper les malentendus.

(b) Si, après ces rencontres préliminaires, le bibliothécaire en chef considère toujours approprié d'attirer l'attention du membre sur ses préoccupations concernant un manque sérieux dans le rendement du membre:

(i) il informe le membre, par écrit, de ses préoccupations, des raisons qu'il a de les entretenir, et de son intention de consulter le CPB au sujet du rendement du membre, du manque présumé, et de sa gravité;

(ii) il demande l'avis du CPB sur le rendement du membre et sur la gravité du manque présumé.

Le membre et le CPB sont informés par le bibliothécaire en chef qu'il envisage adresser un avertissement formel au membre.

(c) Le bibliothécaire en chef soumet au CPB toute la documentation pertinente, y compris la description de tâches du membre, des copies des évaluations de rendement du membre -- pour les années prises en considération -- faites par le superviseur immédiat et le bibliothécaire en chef ou son délégué, et des copies des commentaires écrits du membre -- s'il en existe. Il remet aussi au CPB des copies des évaluations faites, pour l'année civile précédente, du rendement de tous les autres bibliothécaires syndiqués occupant des postes dont les fonctions sont généralement comparables à celles du poste occupé par le membre dont le rendement fait l'objet d'une consultation du CPB, ainsi que toute autre évaluation que le CPB peut raisonnablement requérir pour se faire une opinion.

(d) Si, après avoir accordé la considération appropriée à la documentation et aux opinions reçues, le bibliothécaire en chef décide de donner au membre un avertissement formel concernant son rendement, il l'en informe par écrit et lui

*23.5.2.8 If, as a result of a performance appraisal, the University Librarian considers that a member's performance in one or more categories of her workload is inadequate, and this alleged deficiency is serious enough to raise a doubt regarding the quality of the member's overall performance, she may initiate procedures leading to a *formal warning*, according to 23.5.2.9, or procedures leading to a *disciplinary measure* for deficient performance of workload duties, according to 39.3.

*23.5.2.9 The following procedures apply where the University Librarian considers issuing a formal warning regarding a member's performance of workload duties.

(a) The University Librarian shall meet with the member, and also with the member's immediate supervisor, to exchange information and clear up misunderstandings.

(b) If, after those preliminary meetings, the University Librarian still considers it appropriate to call the member's attention to the University Librarian's concern regarding a serious deficiency in the member's performance of workload duties:

(i) she shall inform the member, in writing, of her concern, the reasons for it, and her intention to consult the LPC regarding the alleged deficiency in the member's performance and its seriousness;

(ii) she shall solicit the opinions of the LPC on the member's performance and the seriousness of its alleged deficiency.

The member and the LPC shall be advised by the University Librarian that she is considering issuing a formal warning.

(c) The University Librarian shall submit to the LPC all relevant documentation, including the member's job description, copies of the evaluations of the member's performance -- for the year(s) under consideration -- by the immediate supervisor and the University Librarian or her delegate, and copies of written comments -- if any -- by the member. The University Librarian shall also provide the LPC with copies of evaluations completed, for the calendar year preceding the consultation, for all other librarian members in positions with functions generally comparable to those of the position held by the member regarding whose performance the LPC is to give an opinion, as well as any other evaluations which the LPC may reasonably require for the purpose of formulating its opinion.

(d) If, after giving proper consideration to the evidence and to the opinions received, the University Librarian decides to issue a formal warning regarding a member's performance, she shall so advise the member in writing and give

indique clairement quelles améliorations il attend de lui; et il l'informe, dans la lettre d'avertissement, que celui-ci peut faire l'objet d'un grief aux termes de 13.4 et 13.5.6.

23.5.3 Équivalent de la maîtrise

23.5.3.1 Un membre est réputé détenir *l'équivalent d'une maîtrise en bibliothéconomie* (M.Bibl.) s'il a obtenu un grade équivalant à une maîtrise d'une université canadienne ou américaine dans un programme agréé par l'ALA (American Library Association) en bibliothéconomie et sciences de l'information (ex. maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information), étant entendu que cette équivalence doit être reconnue par l'ALA.

23.5.3.2 La décision de reconnaître ou non qu'un membre possède l'équivalent d'une maîtrise en bibliothéconomie, conformément à 23.5.3.1, est prise par le bibliothécaire en chef après qu'il ait accordé la considération appropriée à l'opinion motivée du CPB.

clear indications as to the improvements which are expected from the member, and shall inform the member, in the letter of warning, that the warning may be the subject of a grievance pursuant to 13.4 and 13.5.6.

23.5.3 Equivalent of MLS

*23.5.3.1 A member shall be deemed to have the *equivalent of an MLS* (Master of Library Science) if she has obtained a degree equivalent to a Master's degree from a Canadian or American university in an ALA-accredited program in Library and Information Science (eg. Master of Library and Information Science or Master of Library and Information Studies), it being understood that this equivalence must be recognized by the ALA.

*23.5.3.2 The determination, whether a member does or does not have the equivalent of an MLS in accordance with 23.5.3.1, shall be made by the University Librarian, after proper consideration of the reasoned opinion of the LPC.

## Section 23.6
## Conseillers – Counsellors

*23.6.1 Dispositions générales Les dispositions prévues aux sections 23.1, 23.2 et 23.3, s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux conseillers syndiqués -- étant entendu que, en ce qui concerne les procédures, le directeur du Service de counselling et de développement personnel remplace le doyen et le CPSCDP remplace le CPED et le CPEF. Les dispositions de la section 23.4 sont remplacées par celles prévues à 23.6.2 et 23.6.3 ci-dessous.

23.6.2 Maîtrise ou doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe Lorsque la présente convention stipule qu'un conseiller syndiqué doit détenir une maîtrise ou un doctorat en psychologie ou dans une discipline connexe, le terme "discipline connexe" désigne les disciplines suivantes:

(a) l'éducation, avec l'accent sur l'orientation ou le counselling;

(b) le travail social;

(c) tout autre discipline où l'obtention de la maîtrise ou du doctorat implique un entraînement important en counselling.

23.6.3 Années d'expérience professionnelle

23.6.3.1 Chaque année d'affectation régulière à temps complet d'un conseiller syndiqué à l'Université d'Ottawa compte pour 1 année d'*expérience professionnelle*.

23.6.1 General provisions The provisions set forth in sections 23.1, 23.2 and 23.3 apply, *mutatis mutandis*, to counsellor members, it being understood that, with regard to procedures, the director of the Counselling and Personal Development Service shall replace the dean, and the CPDSPC shall replace the DTPC and the FTPC. The provisions of section 23.4 shall be replaced by those set forth in 23.6.2 and 23.6.3.

*23.6.2 Doctorate or master's degree in psychology or a related discipline Where this agreement calls for a counsellor member to hold a doctorate or a master's degree in psychology or a related discipline, the term "related discipline" refers to:

(a) education, with emphasis in guidance or counselling;

(b) social work;

(c) any other discipline where the attainment of a doctorate or a master's degree in such discipline involves substantial and useful training in the profession of counselling.

23.6.3 Years of professional experience

*23.6.3.1 Every year of a regular full-time appointment of a counsellor member at the University of Ottawa counts as 1 year of *professional experience*.

23.6.3.2 Certaines des activités d'un membre avant son engagement régulier à l'Université d'Ottawa peuvent compter pour un certain nombre d'années d'expérience professionnelle. Par exemple: des périodes de service au Service de counselling et de développement personnel de l'Université d'Ottawa avant l'engagement régulier à temps complet, des périodes de service dans un service de counselling d'autres établissements d'enseignement, des périodes d'exercice de la profession à titre de psychologue autorisé d'une province canadienne, et toute autre expérience considérée comme équivalente, en totalité ou en partie, à une expérience de conseiller dans un service de counselling universitaire. La détermination initiale du nombre d'années d'expérience professionnelle reconnue est prise par l'employeur, conformément à 23.6.3.3.

*23.6.3.2 Some of a member's activities prior to a regular appointment at the University of Ottawa may be credited as a certain number of years of professional experience. Eligible are: periods of service at the University of Ottawa Counselling and Personal Development Service prior to the regular full-time appointment; periods of service in a counselling service at other institutions of learning, periods of practice as a psychologist registered in a Canadian province, and any other experience deemed equivalent, in whole or in part, to experience as a counsellor in a university counselling service. The initial determination of years of professional experience shall be made by the employer, according to 23.6.3.3.

23.6.3.3 Avant d'offrir officiellement un premier engagement régulier à un candidat, le directeur obtient une recommandation du CPSCDP concernant le nombre d'années d'expérience professionnelle à lui reconnaître. Il fournit au CPSCDP tout renseignement pertinent qui ne lui est pas déjà disponible. L'employeur accorde la considération appropriée à la recommandation formulée. Dans la lettre d'engagement initial d'un conseiller régulier syndiqué, le directeur indique le nombre d'années d'expérience professionnelle reconnu, s'il y a lieu, et attire l'attention du candidat sur les dispositions de 23.6.3.4 relativement à la révision.

*23.6.3.3 Prior to formally offering a first regular appointment to a candidate, the director shall obtain recommendations from the CPDSPC regarding the number of years of professional experience to be recognized for the candidate's prior activities. The director shall provide the CPDSPC with any relevant information not already available to them. The employer shall give proper consideration to the recommendations. In the initial letter of appointment of a regular counsellor member, the director shall state the number of years of professional experience recognized, if any, for the applicant's prior activities, and call the applicant's attention to the provisions of 23.6.3.4 regarding reconsideration.

23.6.3.4 Un membre peut, pendant les 6 premiers mois de son premier engagement régulier à l'Université d'Ottawa, demander une révision du nombre d'années d'expérience professionnelle reconnu initialement par l'employeur. Ladite révision se fait conformément à 23.6.3.3, compte tenu des renseignements pertinents, y compris toute nouvelle information présentée par le membre.

*23.6.3.4 A member may, at any time during the first 6 months of her first regular appointment at the University of Ottawa, request a reconsideration of the number of years of professional experience initially granted by the employer. Reconsideration shall follow the steps in 23.6.3.3, taking into account all relevant information, including any new submissions by the member.

23.6.4 Revue annuelle La revue annuelle se fait conformément à 23.1.2 et 23.2.2, en faisant les changements qui s'imposent, étant entendu que le rapport prend la forme de celui utilisé pendant la convention collective de 1993-1996.

*23.6.4 Annual Review The annual review shall take place as per 23.1.2 and 23.2.2, *mutatis mutandis,* it being understood that the form of the report shall be that in use during the 1993-1996 collective agreement.

## ARTICLE 24
## Évaluation de l'enseignement – Evaluation of teaching

### Section 24.1
### Dispositions générales – General

24.1.1 Evaluation formelle

24.1.1.1 Lorsque la présente convention prévoit une évaluation formelle de l'enseignement

24.1.1 Formal evaluation

*24.1.1.1 Whenever this agreement calls for the formal evaluation of a faculty member's

d'un professeur syndiqué, en vue d'un renouvellement de contrat, d'une promotion, de la permanence, ou de l'imposition de mesures disciplinaires en raison de rendement insuffisant, cette évaluation est entreprise conformément aux dispositions du présent article, et ce, avant que le doyen ne sollicite les recommandations du CPED, du directeur et du CPEF relativement à la demande ou au problème à l'étude.

24.1.1.2 Niveaux de rendement Par suite d'une telle évaluation, on détermine si le rendement en matière d'enseignement est *excellent*, *satisfait aux exigences*, ou est *non satisfaisant*. Il est entendu que «satisfait aux exigences» signifie que le rendement est comparable à celui d'un groupe de pairs équivalent, à la lumière de la demande ou du problème à l'étude.

24.1.1.3 Lors de toute évaluation formelle, le doyen demande un rapport du CPED en vertu de 24.2.1.1. Les étapes suivantes incombent au doyen et au CPEF, conformément à 24.2.1.3.

24.1.2 Revue L'enseignement d'un membre est revu par le doyen, dans le cadre de la revue annuelle faite conformément à 23.2.2.1; toutefois, cette revue ne doit pas être considérée comme l'équivalent d'une évaluation formelle.

24.1.3 Plaintes Les plaintes concernant l'enseignement d'un membre ne peuvent être prises en considération que si le membre en a été avisé et a eu l'occasion d'y répondre.

24.1.4 Période appropriée Toute évaluation formelle de l'enseignement d'un membre doit considérer le rendement à cet égard durant une période précise. Sauf indication contraire dans la présente convention, cette période est fixée par le doyen après consultation avec le membre. De plus, cette consultation se tient avant qu'on ne demande le rapport au CPED en vertu de 24.2.1 et elle fait partie de la consultation en vertu de 39.3.2.2 ou 39.3.3.1 lorsqu'on envisage un avertissement formel ou des mesures disciplinaires supplémentaires.

24.1.5 Toute personne ou comité chargé d'évaluer l'enseignement d'un membre doit considérer les éléments suivants:

(a) un très bon rendement du membre dans certains aspects de l'enseignement peut compenser pour un rendement plus faible dans d'autres aspects;

(b) l'enseignement d'un membre est considéré d'autant meilleur que son rendement est bon dans plusieurs aspects des activités d'enseignement;

(c) les moyennes de réponses des rapports A d'un département ou d'une discipline tout entiers peuvent différer considérablement de celles de la faculté dans son ensemble, et cela peut influencer ou ne pas influencer

teaching, in relation to contract renewal, tenure, promotion, or discipline for deficient performance of workload duties, the evaluation shall be carried out in accordance with this article prior to the dean soliciting the recommendations from the DTPC, chair and FTPC pertaining to the application or matter.

*24.1.1.2 Levels of performance As a result of such evaluation, it shall be determined that teaching is *outstanding*, that it *meets expectations*, or that it is *unsatisfactory,* it being understood that "meets expectations" shall mean teaching performance that is comparable to a relevant group of peers in light of the application or matter under consideration.

*24.1.1.3 In any such formal evaluation, the dean shall solicit a report from the DTPC pursuant to 24.2.1.1. Subsequent actions are taken by the dean and FTPC, as set out in 24.2.1.3.

*24.1.2 Review A member's teaching shall be reviewed by the dean as part of the annual review, according to 23.2.2.1, but such reviews shall not be considered formal evaluations.

*24.1.3 Complaints Complaints about a member's teaching may be taken into consideration only where the member has been advised of the complaint and given an opportunity to reply thereto.

*24.1.4 Relevant period Any formal evaluation of a member's teaching shall consider performance during a specified period. Except where otherwise specified by this agreement, the period to be considered shall be specified by the dean after consultation with the member. This consultation shall also take place before the report is requested from the DTPC under 24.2.1 and shall be part of the consultation under 39.3.2.2 or 39.3.3.1 when a formal warning or further discipline is being considered.

*24.1.5 Any person or committee assessing a member's teaching performance shall consider that:

(a) a member's strong performance in some aspects of teaching may compensate for a weaker performance in other aspects;

(b) a member's teaching shall be considered that much better if performance is good in several kinds of teaching activities;

(c) an entire department or discipline may differ significantly in A-report response averages from the faculty as a whole, and this may or may not influence interpretation.

l'interprétation.

## Section 24.2
## Évaluation formelle – Formal evaluation

24.2.1 Dispositions générales

24.2.1.1 Rôle du CPED Le doyen demande un rapport au CPED, lequel rapport

(a) contient une description des activités d'enseignement du membre pour la période appropriée fixée en vertu de 24.1.4 et identifie la nature de son enseignement au premier cycle (cours d'introduction et cours avancés, cours de service, classes nombreuses et moins nombreuses, cours obligatoires et cours au choix) et, s'il y a lieu, tous les genres d'enseignement aux cycles supérieurs dans lesquels le membre a pris part; et

(b) séparément de la description en (a), contient une opinion, pour chaque cours que le membre a enseigné et toute autre activité d'enseignement à laquelle il a pris part, à savoir si la matière et le matériel pédagogique (i) sont à jour et (ii) correspondent aux objectifs du programme d'études.

Pour fournir l'opinion en (b), le CPED tient compte des documents dans le dossier du membre qui ont trait à l'enseignement, à l'exception des rapports A, de toute autre documentation que le membre désire soumettre à la considération du CPED (par exemple les préparations de cours et les notes de classe, les plans de cours, les examens, les manuels de cours et d'autre matériel pédagogique), et de tout autre document lié à l'apport du membre à l'avancement des programmes ou des contenus de cours.

24.2.1.2 Dans les départements où il n'y a pas de CPED, le directeur prépare le rapport. Dans les facultés où il n'y a pas de département, c'est le CPEF qui prépare le rapport.

24.2.1.3 Rôle du doyen et du CPEF Après que le doyen a reçu le rapport préparé aux termes de 24.2.1.1, et sans soumettre l'affaire ultérieurement au CPED ou au directeur du département:

(a) Si, après avoir consulté le membre, le doyen, en consultation avec le CPEF, a de bonnes raisons de croire que l'enseignement du membre est non satisfaisant, le doyen met en oeuvre une *évaluation directe de l'enseignement par des pairs*. Cette opinion doit être basée soit sur des tendances à recevoir des rapports A défavorables, soit sur d'autres indications préliminaires pertinentes d'un enseignement non satisfaisant.

24.2.1 General procedure

*24.2.1.1 Action by DTPC The dean shall request a report from the DTPC which

(a) provides a statement describing the member's teaching activities for the relevant period specified under 24.1.4, identifying the nature of the undergraduate teaching by the member (introductory and advanced courses, service courses, courses with large and smaller enrollments, and compulsory or optional courses) and, where applicable, all forms of graduate teaching in which the member has been involved; and

(b) separately from the statement in (a), provides an opinion, for each course taught by the member and other teaching activity in which the member has been involved, on whether the content and material (i) is up to date and (ii) corresponds to the objectives of the program of studies.

In providing the opinion under (b), the DTPC shall take into consideration those documents in the member's file that relate to teaching, excluding A-reports, and any additional materials the member wishes to make available for consideration, such as course preparations and class notes, outlines, examinations, textbooks or other classroom aids, and any documents related to the member's contribution to the development of programs or course content.

*24.2.1.2 In departments with no DTPC, the chair shall prepare the report. In faculties without departments, the report shall be prepared by the FTPC.

*24.2.1.3 Action by dean and FTPC Following receipt, by the dean, of the report done pursuant to 24.2.1.1, and without further submitting the matter to the DTPC or chair:

(a) If the dean, after consultation with the member, and in consultation with the FTPC, has reason to believe that the member's teaching may be unsatisfactory, the dean shall initiate the *Direct Peer Review of Teaching* procedure. Such belief must be founded upon either a pattern of weak A-reports or other relevant preliminary indications of unsatisfactory teaching.

(b) Si le membre ou le doyen ont des raisons de croire que l'enseignement du membre est excellent, le doyen met en oeuvre, sous réserve du consentement du membre et en consultation avec le CPEF, l'évaluation directe de l'enseignement par des pairs. L'opinion du doyen doit être basée sur des tendances à recevoir des rapports A favorables et sur d'autres indications préliminaires pertinentes d'un enseignement excellent.

(c) Si ni (a) ni (b) ne s'applique, le doyen et le CPEF doivent conclure que l'enseignement du membre satisfait aux exigences, et ils doivent faire savoir qu'il en est ainsi.

(d) La conclusion tirée en (c) doit être communiquée au CPED aux fins des recommandations exigées dans l'affaire à l'étude (sans autre commentaire sur l'enseignement de la part du CPED ou du directeur) et doit être incluse par la suite dans les recommandations du CPEF et du doyen.

24.2.2 Procédure d'évaluation directe de l'enseignement par des pairs

24.2.2.1 Les parties s'entendent pour qu'il y ait une liste d'au moins 15 *évaluateurs de l'enseignement* (EE). La liste initiale et toute modification ultérieure doivent être approuvées par l'APUO et l'employeur.

24.2.2.2 Lorsqu'il engage l'évaluation directe de l'enseignement par des pairs conformément à 24.2.1.2, le doyen demande au membre de choisir une personne (ne faisant pas partie de son département) de la liste courante des EE, et au CPEF de choisir deux autres personnes de cette liste. Le membre peut présenter le nom des personnes de la liste qui, à son avis, pourraient avoir des préjugés défavorables à son égard ou qui n'ont peut-être pas les compétences pour évaluer son enseignement; le cas échéant, le CPEF ne doit pas, sauf pour un motif valable, désigner l'une de ces personnes. Le doyen communique avec les trois EE choisis selon les modalités ci-dessus et leur demande de procéder à une évaluation directe de l'enseignement du membre.

24.2.2.3 Chaque EE doit envoyer son rapport écrit au doyen qui, après avoir enlevé toute marque permettant d'en identifier l'auteur, achemine une copie du rapport au membre, ainsi qu'au cabinet du vice-recteur aux études.

24.2.2.4 (a) Dans des cas de promotion, de permanence, ou d'éventuelle imposition de mesures disciplinaires en raison de rendement insuffisant aux termes de 39.3.3, le doyen et le CPEF, après avoir pris en considération le rapport du CPED aux termes de 24.2.1.1, les rapports des EE, les renseignements examinés par le CPED, les rapports A, et tout renseignement ajouté par le membre, doivent indiquer si l'enseignement du membre est excellent, satisfaisant aux exigences, ou non satisfaisant.

(b) If the member or the dean has reason to believe that the member's teaching may be outstanding, the dean shall, subject to consent by the member, and in consultation with the FTPC, initiate the Direct Peer Review of Teaching procedure. Such belief must be founded upon a pattern of strong A-reports and other relevant preliminary indications of outstanding teaching.

(c) In the case where neither (a) nor (b) takes place, the dean and FTPC shall conclude that the member's teaching meets expectations and shall so state.

(d) The determination under (c) shall be communicated to the DTPC for the purposes of the recommendations required in the matter under consideration (without further comment on teaching by the DTPC or chair) and shall subsequently be included by the FTPC and dean in their recommendations.

24.2.2 Direct Peer Review of Teaching

*24.2.2.1 There shall be a list of not fewer than 15 *Teaching Evaluators* (TEs). The initial list and subsequent modifications shall be agreed upon by the Association and the employer.

*24.2.2.2 When initiating a Direct Review of Teaching for a member pursuant to 24.2.1.2, the dean shall ask the member to choose one name (not from the member's own department) from the current list of TEs, and shall ask the FTPC to choose two further names from the same list. The member may submit names of persons on the list who, in the member's opinion, may be prejudiced or otherwise not qualified to evaluate the member's teaching, and the FTPC shall not, except for reasonable cause, choose any such persons. The dean shall contact the three TEs chosen in accordance with the above, asking them to conduct a Direct Peer Review of the member's teaching.

*24.2.2.3 The individual written reports of the TEs shall be sent to the dean. Having removed all distinguishing marks, the dean shall forward copies to the member, and to the office of the Vice-President Academic and Provost.

*24.2.2.4 (a) In cases of promotion, tenure or discipline for deficient performance of workload duties under 39.3.3, the dean and FTPC, taking into account the report of the DTPC under 24.2.1.1, the TE reports, information considered by the DTPC, A-reports, and any information added by the member, shall indicate whether the member's teaching is deemed to be outstanding, to meet expectations, or to be unsatisfactory.

(b) La conclusion tirée en (a) doit être communiquée au CPED aux fins des recommandations exigées dans l'affaire à l'étude (sans autre commentaire sur l'enseignement de la part du CPED ou du directeur) et doit être incluse par la suite dans les recommandations du CPEF et du doyen au Comité mixte.

(c) Dans des cas de renouvellement de contrat, les alinéas (a) et (b) ci-dessus s'appliquent, *mutatis mutandis*, à l'action du CPEF et à toute recommandation qu'il fait au doyen.

(d) Dans les cas où l'on envisage un avertissement formel, et si la qualité de l'enseignement est en cause, il faut joindre les rapports des EE à la documentation que le CPEF étudie en vertu de 39.3.2.2(b).

24.2.3 Rôle et responsabilités des évaluateurs de l'enseignement

24.2.3.1 Mandat Le rôle général des EE est de fournir une évaluation objective de la préparation et de la pédagogie du membre aux personnes chargées de formuler des recommandations sur le rendement du membre ou la progression de sa carrière. Il leur incombe, tant dans leur enquête que dans les rapports subséquents, de considérer tous les renseignements pertinents, notamment le genre et la nature des cours donnés, la nature de la matière, les opinions des étudiants, la qualité et l'utilité du matériel pédagogique élaboré par le membre, de même que l'utilité des contributions du membre au développement et à l'innovation pédagogiques. Les parties conviennent que l'évaluation directe de l'enseignement par des pairs ne constitue pas une procédure corrective. Les rapports des EE ne visent pas à donner au membre évalué des commentaires sur les moyens d'améliorer son enseignement. Le rapport devrait cependant déterminer la nature de tout problème ou manquement et en indiquer la gravité ou l'importance. Le rapport peut également émettre une opinion à savoir si ces manquements peuvent être réglés par des mesures correctives, étant entendu que le rapport ne vise pas à proposer directement de telles mesures. Il incombe également aux EE de s'assurer que la portée et la nature de leur enquête, compte tenu des circonstances spéciales, sont conformes au cheminement général établi par les EE précédents; à cette fin, on conserve en dossier les rapports non signés des EE au cabinet du vice-recteur aux études.

24.2.3.2 Procédures En s'inspirant des considérations générales énoncées au paragraphe 24.2.3.1, les EE doivent s'acquitter de leur tâche comme suit.

(a) Ils doivent se réunir en groupe avec le membre afin d'établir les faits pertinents concernant les cours, les méthodes d'enseignement et le matériel pédagogique du membre, de même que toute circonstance spéciale.

(b) The determination under (a) shall be communicated to the DTPC for the purposes of the recommendations required in the matter under consideration (without further comment on teaching by the DTPC or chair) and shall subsequently be included by the FTPC and dean in their recommendations to the Joint Committee.

(c) In cases of contract renewal, (a) and (b) apply, *mutatis mutandis,* to the action of the FTPC and its recommendation to the dean.

(d) In cases where a formal warning is being considered, if the quality of teaching is an issue, the TE reports shall be included in the material considered by the FTPC in 39.3.2.2(b).

24.2.3 Role and Duties of the Teaching Evaluators

*24.2.3.1 Mandate The general role of the TEs is to provide those charged with making recommendations in personnel matters with an objective assessment of a member's preparation and pedagogy. Their duty is to ensure that, both in their investigation and subsequent reports, they consider all relevant information, such as the type and nature of courses taught, the nature of the subject matter, the opinions of students, the quality and utility of pedagogical materials prepared by the member, and the usefulness of the member's contributions in the areas of pedagogical development and innovation. The parties agree that the Direct Peer review of Teaching is not a remedial process. TE reports are not meant to provide the member being evaluated with feedback as to how the member may improve his or her teaching. The report should, however, identify the nature of any problem or deficiency and indicate its seriousness or significance. The report may also express an opinion as to whether or not these deficiencies are such that they can be addressed by remedial action, it being understood that the report is not meant to propose actual remedies. It is the further duty of TEs to ensure that the scope and nature of their investigation, making due allowance for special circumstances, conform to the general pattern established by previous TEs and, for this purpose, unsigned TE reports are kept on file at the Office of the Vice-President Academic and Provost.

*24.2.3.2 Procedures Guided by the general considerations in 24.2.3.1, the TEs shall carry out their work as follows.

(a) They shall meet as a group with the member, to establish relevant facts about the member's courses, teaching methods and materials, and any special circumstances.

(b) Ils doivent établir les faits pertinents concernant la nature des cours donnés (cours obligatoires ou "de service", etc.), de même que toute circonstance spéciale telle que la participation du membre à des colloques ou à des symposiums de son département, etc. Ils doivent examiner tout document pertinent présenté par le directeur ou le CPE du département, le doyen ou le membre, à l'exclusion des rapports A et de toute opinion préparée aux termes de 24.2.1.1(b).

(c) Après avoir consulté le membre, ils doivent mener une enquête, qui peut comporter, entre autres, les éléments suivants:

des entrevues avec des étudiants actuellement inscrits à l'Université d'Ottawa, qui sont ou qui ont été dirigés par le membre ou qui suivent ou ont suivi l'un des cours donnés par le membre;

des évaluations écrites par d'anciens étudiants, qui ont obtenu un grade de l'Université d'Ottawa, choisis de façon appropriée;

l'examen de manuels de cours ou de tout autre matériel pédagogique élaborés par le membre;

l'observation de l'enseignement par des moyens et à des moments qu'ils déterminent après avoir consulté le membre.

(d) Une fois l'enquête terminée, chaque EE envoie au doyen son rapport détaillé, qui comprend

(i) un énoncé (accepté par les trois évaluateurs) de l'envergure de l'enquête; et

(ii) un sommaire des données recueillies et une analyse des résultats.

Il est entendu que les rapports des EE ne doivent pas déterminer si l'enseignement est excellent, s'il satisfait aux exigences ou s'il est non satisfaisant, cette conclusion relevant du CPEF et du doyen conformément à 24.2.2.4(a).

24.2.3.3 Les EE peuvent consulter tous les renseignements pertinents dans la section ouverte du dossier du membre, sous réserve de 24.2.3.2(b).

24.2.3.4 Nonobstant 23.2.1.5, les rapports signés des EE sont conservés dans la section confidentielle du dossier du membre, et l'identité des auteurs demeure confidentielle, sous réserve des dispositions de 13.6.7.3. Ce qui précède s'applique, avec les adaptations nécessaires, à l'identité des étudiants fournissant des renseignements aux EE.

(b) They shall establish relevant facts about the nature of the courses taught (e.g., whether they are compulsory or service courses), and any special circumstances, such as the member's participation in departmental colloquia, symposia, or the like. They shall examine all relevant material provided by the DTPC, chair, dean or member, excluding the A-reports and any opinion prepared under 24.2.1.1(b).

(c) They shall, after consultation with the member, undertake an investigation, which may include, among others, the following:

interviews with students, currently enrolled at the University of Ottawa, who are or have been directed by the member or who are or have been taught by the member;

written assessments from appropriately selected former students, graduated from the University of Ottawa;

examination of textbooks or other teaching materials prepared by the member;

observation of teaching by means, and during times, determined after consultation with the member.

(d) Once the investigation is completed, each TE shall send to the dean a separate and detailed report which shall contain

(i) a statement (agreed on by all three members) of the scope of the investigation; and

(ii) a summary of the information gathered and an analysis of the results,

it being understood that TE reports must not contain a determination as to whether teaching is outstanding, meets expectations, or is unsatisfactory, that determination being reserved for the FTPC and dean pursuant to 24.2.2.4(a).

*24.2.3.3 TEs have access to all relevant material in the open section of the member's file, subject to 24.2.3.2(b).

*24.2.3.4 Notwithstanding 23.2.1.5, signed TE reports shall be kept in the confidential section of the member's file and the writers' identities shall remain confidential, except that the provisions of 13.6.7.3 apply. The preceding applies, *mutatis mutandis*, to the identity of students providing information to TEs.

24.2.3.5 Les EE doivent faire parvenir leur rapports au doyen au plus tard dans les six semaines suivant le choix des évaluateurs de l'enseignement.

*24.2.3.5 TEs shall submit their reports to the dean no later than 6 weeks after the selection of the Teaching Evaluators.

## Section 24.3
## Évaluations faites par les étudiants – Student evaluations

24.3.1 Dispositions générales Les parties s'entendent sur le fait que l'évaluation des cours et de l'enseignement par les étudiants au moyen de questionnaires est une importante source d'information sur l'opinion et le niveau de satisfaction des étudiants, et sur la préparation de ses cours par le membre et son efficacité à transmettre la matière à enseigner. Les parties sont donc d'accord pour que:

(a) l'employeur continue à utiliser pour ces évaluations le système mis sur pied par le Sénat en 1978, tel que révisé de temps à autre;

(b) des renseignements produits par ce système, sous la forme des *rapports A*, soient utilisées -- sous réserve des dispositions du présent article -- dans le cadre de la revue annuelle faite conformément à 23.2.2.2, et de l'évaluation formelle de l'enseignement d'un membre.

*24.3.1 General The parties agree that the evaluation of courses and teaching by means of student responses to questionnaires is an important source of information regarding student opinions and degree of satisfaction, and regarding a member's preparation for class and effectiveness in conveying the subject matter. Therefore the parties agree that:

(a) the employer shall continue to operate, for such evaluations, the system put in place by the Senate in 1978, as amended from time to time;

(b) information derived from that system, in the form of so-called *A-reports*, shall be used -- subject to the provisions of this article -- in relation to the annual review, pursuant to 23.2.2.2, and in the formal evaluation of a member's teaching.

24.3.2 Rapports A -- contenu

24.3.2.1 (a) Pour chaque cours qu'il enseigne et pour lequel de tels renseignements existent, chaque membre reçoit un rapport sur les réponses des étudiants au questionnaire dont il est question en 24.3.1(a), et ce, pour les trois questions et les catégories de réponses suivantes:

(i) J'estime que le professeur prépare bien ses cours... presque toujours, souvent, parfois, rarement, presque jamais;

(ii) j'estime que le professeur communique efficacement la matière... presque toujours, souvent, parfois, rarement, presque jamais;

(iii) je considère que le professeur en tant qu'enseignant est... excellent, bon, acceptable, mauvais, très mauvais.

(b) Chacun de ces rapports doit indiquer les renseignements qui suivent, s'ils existent, et ce, pour chaque question et pour chaque cours que le membre enseigne:

(i) Le nombre d'étudiants inscrits au cours et le nombre et le pourcentage d'étudiants qui répondent à chacune des questions;

24.3.2 A-reports -- content

*24.3.2.1 (a) Every member shall receive for all courses taught by the member and for which such information is available, a report of the results of the student responses to the questionnaire referred to in 24.3.1(a) for the following three questions and for each of the following response categories:

(i) I find the professor well prepared for class ... almost always, often, sometimes, rarely, almost never ;

(ii) I think the professor conveys the subject matter effectively ... almost always, often, sometimes, seldom, almost never;

(iii) I find that the professor, as a teacher, is ... excellent, good, acceptable, poor, very poor;

(b) Every such report shall show for each question and for each course taught by the member for which such information is available:

(i) the number of students registered in the course and the number and percentage of students responding to each question;

(ii) le nombre et le pourcentage de réponses pour chacune des catégories de réponses, et ce, pour chaque question.

24.3.2.2 L'employeur doit résumer annuellement les rapports A de chaque faculté, étant entendu que les renseignements ainsi résumés sont:

(a) Les renseignements mentionnés en 24.3.2.1, s'ils existent, pour tous les cours que le membre a enseignés dans les trois plus récentes années universitaires;

(b) la moyenne arithmétique et l'écart-type des pourcentages des réponses pour chacune des catégories de réponses, pour chaque question, pour tous les cours donnés par les membres de la faculté dans les trois plus récentes années universitaires, lorsque de tels renseignements existent; et

(c) la moyenne arithmétique et l'écart-type de la somme des pourcentages de réponses pour

(i) les deux premières catégories de réponses pour chacune des questions identifiées en 24.3.2.1(a), soit «presque toujours, souvent» dans le cas de 24.3.2.1(a)(i) et (ii) et «excellent, bon» dans le cas de 24.3.2.1(a)(iii);

(ii) les deux dernières catégories de réponses pour chacune des questions identifiées en 24.3.2.1(a), soit «rarement, presque jamais» dans le cas de 24.3.2.1(a)(i) et (ii) et «mauvais, très mauvais» dans le cas de 24.3.2.1(a)(iii).

24.3.2.3 Chaque membre reçoit, avec les rapports A des cours enseignés par le membre, les données résumées pour la faculté du membre sous la forme prévue dans 24.3.2.2.

24.3.3 Changements apportés au système d'évaluations par les étudiants

24.3.3.1 Sous réserve de 24.3.3.2 et de 24.3.3.3, le Sénat peut modifier divers éléments du système d'évaluation des cours faite au moyen de questionnaires étudiants tels que le questionnaire même, les procédures, les méthodes d'analyse et de présentation de données, la diffusion des données et analyses, ainsi que les genres de classes ou autres activités pédagogiques faisant l'objet des évaluations.

24.3.3.2 Les changements faits par le Sénat au système d'évaluation des cours et de l'enseignement par les étudiants sont sujets aux dispositions suivantes.

(a) L'Association doit être consultée au moins 3 mois avant que les changements proposés soient soumis au Sénat pour approbation. La réponse écrite de l'Association, s'il y en a, doit être mise à la disposition des membres du Sénat

(ii) the number and the percentage of responses to each response category for each question.

*24.3.2.2 The employer shall summarize annually A-reports, it being understood that the information to be summarized shall be:

(a) the information mentioned in 24.3.2.1 for all courses taught by the member in the three most recent academic years and for which such information is available,

(b) the arithmetic mean and the standard deviation of the percentages of responses to each response category for each question for all courses taught by members in the faculty for the three most recent academic years and for which such information is available, and

(c) the arithmetic mean and the standard deviation of the sum of the percentages of responses to

(i) the first two response categories to each question identified in 24.3.2.1(a): i.e. "almost always, often" in the case of 24.3.2.1(a)(i) and (ii); "excellent, good" in the case of 24.3.2.1(a)(iii);

(ii) the last two response categories to each question identified in 24.3.2.1(a): i.e. "rarely, almost never" in the case of 24.3.2.1(a)(i); "seldom, almost never" in the case of 24.3.2.1(a)(ii); "poor, very poor" in the case of 24.3.2.1(a)(iii).

*24.3.2.3 Every member shall receive, with A-reports for courses taught by the member, the summarized data for the member's faculty in the form provided for in 24.3.2.2.

24.3.3 Changes to the system of student evaluations

*24.3.3.1 Subject to 24.3.3.2 and 24.3.3.3, the Senate may modify various aspects of the system of evaluation of courses by means of student questionnaires, such as the questionnaire itself, procedures, data-reporting and analysis procedures and forms, dissemination of data and analyses, and types of classes or other pedagogic activity subjected to such evaluation.

*24.3.3.2 Changes in the system of student evaluation of courses and teaching introduced by the Senate are subject to the following.

(a) The Association shall be consulted at least 3 months before the proposed changes are submitted to the Senate for approval. The Association's written response, if any, shall be made available to members of the Senate prior to

avant leurs délibérations à ce sujet.

(b) Les données et les analyses obtenues suivant des changements approuvés par le Sénat à titre expérimental ne doivent être utilisées par l'employeur pour arriver à des recommandations ou décisions relatives à la carrière d'un membre, prévues dans la présente convention. Ces données ne doivent pas être publiées et ne sont mises à la disposition que du membre intéressé et du Sénat, ses comités ou ses agents dûment désignés.

(c) Les données et les analyses obtenues suivant des changements approuvés par le Sénat en permanence ne peuvent être utilisées par l'employeur pour arriver à des décisions ou recommandations relatives à la carrière d'un membre, prévues dans la présente convention, sans le consentement préalable de l'Association, étant entendu que la situation qui existait avant l'approbation des changements par le Sénat continue à s'appliquer jusqu'à ce que ledit consentement soit accordé.

24.3.3.3 Il est entendu que le consentement préalable de l'Association est exigé pour modifier ou enlever du rapport A l'un des éléments énumérés dans 24.3.2.1.

24.3.4 Usage et interprétation des rapports A

24.3.4.1 (a) Seuls les renseignements relatifs aux questions du rapport A mentionnées à 24.3.2.1 peuvent être utilisés pour des décisions ou recommandations concernant la carrière d'un membre prévues dans la présente convention.

(b) Les rapports A représentent uniquement les opinions des étudiants qui répondent au questionnaire.

(c) Les renseignements tirés des rapports A ne doivent pas être interprétés d'une manière rigide, et ne peuvent que servir d'indice du rendement du membre en ce qui concerne son enseignement, et ce, lorsque:

(i) une tendance se dégage sur une période de quelques années, étant entendu que les renseignements disponibles doivent toujours être considérés à la lumière des données correspondantes dans la faculté du membre, résumés conformément à 24.3.2.2 et, par ailleurs, étant entendu que les rapports A qui semblent relativement défavorables comparativement à d'autres dans la faculté ne sont pas en soi une indication que l'enseignement est non satisfaisant;

(ii) d'autres renseignements utiles ne viennent pas contredire cette tendance.

24.3.4.2 Les renseignements des rapports A que l'on utilise doivent couvrir une période d'au

their deliberations in this regard.

(b) Data and analyses obtained pursuant to changes approved by the Senate on an experimental basis shall not be used by the employer for career recommendations or decisions under this agreement. Such data shall not be published and shall be available only to the members concerned, and to the Senate, its committees or its duly appointed agents.

(c) Data and analyses obtained pursuant to changes approved by the Senate on a permanent basis shall not be used by the employer for career recommendations or decisions under this agreement without the prior consent of the Association, it being understood that the situation prevailing before the Senate approval of changes shall continue to apply until the granting of such consent.

*24.3.3.3 It is understood that prior consent of the Association shall be required to alter or remove from the A-reports any of the items listed in 24.3.2.1.

24.3.4 Use and interpretation of A-reports

*24.3.4.1 (a) Only the information related to the A-report questions mentioned in 24.3.2.1 may be used for career decisions and recommendations under this agreement.

(b) A-reports represent only the views of the students responding to the questionnaire.

(c) Information from A-reports must not be interpreted rigidly and may only serve as an indication of the member's teaching performance when:

(i) a pattern emerges over a period of a few years, it being understood that available information shall always be considered in the light of corresponding data for the member's faculty, summarized according to 24.3.2.2, and furthermore, that A-reports which appear relatively low in comparison with others in the faculty are not, in and of themselves, an indication that teaching may be unsatisfactory;

(ii) other relevant information does not contradict that pattern.

*24.3.4.2 Information from A-reports which is used must cover a period of at least 3 years,

moins 3 ans, sauf pour les cas où ils ne sont disponibles que pour une plus courte période, auquel cas la faiblesse inhérente de ces renseignements doit être prise en considération.

24.3.4.3 Un membre peut soumettre au doyen des commentaires écrits concernant les rapports A des cours qu'il a enseignés. Toute personne et comité qui étudie les rapports A d'un membre doit tenir compte de tout commentaire écrit que le membre a fait à leur sujet.

24.3.4.4 Les renseignements des rapports A ne peuvent en soi servir de base à un avertissement formel ou à une mesure disciplinaire. Toutefois, une succession de rapports A à peu près toujours défavorables par rapport aux renseignements de la faculté du membre en question peut être utilisée par le doyen pour engager la procédure pouvant mener à un avertissement formel ou à une mesure disciplinaire pour rendement insuffisant.

24.3.4.5 En interprétant les résultats des réponses des étudiants au questionnaire et, en particulier, en comparant les résultats au sein d'une faculté, il faut bien prendre en considération les variables contextuelles pertinentes, par exemple le type de cours (cours d'introduction ou cours avancé, cours obligatoire ou cours au choix, cours de service), l'effectif du cours, la nature de la matière de cours et la méthode d'enseignement.

except in cases where information is available for only a shorter period, in which case the inherent shortcomings of such information must be taken into consideration.

*24.3.4.3 A member may submit to the dean written comments regarding the A-reports for courses taught by the member. Any person or committee considering the A-reports for a member shall consider, along with these reports, any written comments submitted by the member.

*24.3.4.4 Information from A-reports shall not in and of itself be the basis of a formal warning or disciplinary action. However, a pattern of A-reports which are consistently low in relation to information for that member's faculty may be used by the dean to initiate the process which may culminate in the issuance of a formal warning or in a disciplinary measure for deficient performance of workload duties.

*24.3.4.5 In interpreting the results of the student responses to the questionnaire, in particular in comparing results within a faculty, proper consideration must be given to relevant contextual variables, such as whether courses are introductory or advanced, compulsory or optional, or offered as service courses, the size of enrollment and the nature of the course matter and course delivery.

# ARTICLE 25
# Permanence et promotion pour professeurs syndiqués – Tenure and promotion for faculty members

## Section 25.1
## Permanence – Tenure

25.1.1 Pour un professeur syndiqué, *permanence* signifie le maintien de son engagement jusqu'à sa démission volontaire, sa retraite ou son décès, ou jusqu'à la cessation d'emploi conformément à 25.1.2.

25.1.2 L'engagement d'un professeur syndiqué permanent ne peut prendre fin que pour l'une ou plusieurs des raisons suivantes:

(a) l'abolition de son poste pour des raisons exclusivement financières, auquel cas les conditions et les dispositions de l'article 19 s'appliquent;

(b) l'abolition ou la réaffectation de son poste par suite d'une importante réforme du programme d'études auquel ledit poste est rattaché, auquel cas les conditions et les dispositions de l'article 19 s'appliquent;

*25.1.1 For a faculty member, *tenure* means permanency of appointment until voluntary resignation, retirement, or death, or until termination in accordance with 25.1.2.

*25.1.2 The appointment of a tenured faculty member may be terminated only on one or more of the following grounds:

(a) the termination of the member's position for purely financial reasons, in which case the conditions and arrangements provided for in article 19 shall apply;

(b) the elimination or the reassignment of the member's position as a result of a substantial reform in the program of studies to which that position is attached, in which case the conditions and arrangements provided for in article 19 shall

(c) le congédiement du professeur pour une cause juste et suffisante, aux termes de l'article 39.

25.1.3 Les professeurs remplaçants, les professeurs invités, les professeurs détachés à un poste à l'Université d'Ottawa, ainsi que les chercheurs-boursiers ne sont pas admissibles à la permanence.

25.1.4 Il n'y a pas de limite quant au nombre ou à la proportion de professeurs syndiqués de l'Université d'Ottawa, ou de l'une de ses parties constituantes, pouvant obtenir la permanence.

25.1.5 Un professeur régulier syndiqué qui est au rang d'adjoint obtient automatiquement la permanence au moment où il obtient une promotion au rang d'agrégé, conformément aux conditions établies en 25.3.2.2. Dans le cas d'un professeur régulier syndiqué qui est au rang d'agrégé ou de titulaire, la permanence lui est accordée s'il remplit les conditions établies en 25.3.2.2 pour une promotion au rang d'agrégé.

25.1.6 Les dispositions en 25.1.5, 25.1.7, 25.3 et 25.4 s'appliquent aux membres syndiqués qui ont une offre d'emploi écrite portant une date postérieure au 11 avril 2002. Les membres syndiqués en poste au 11 avril 2002 ou qui ont une offre d'emploi écrite portant cette date ou une date antérieure demandent la permanence conformément aux conditions en 18.1.3, 18.2 et 18.3 de la convention collective de 1998-2001, reprises à l'annexe G, à moins d'avoir opté autrement en vertu de la section 3 de l'annexe F.

25.1.7 Demandes de permanence

25.1.7.1 Un professeur régulier syndiqué au rang d'adjoint fait une demande de promotion au rang d'agrégé; si sa demande est accordée, elle entraîne automatiquement la permanence. Un tel membre ne peut pas demander uniquement la permanence. Ceci s'applique, *mutatis mutandis,* à un chercheur boursier à qui on a offert un engagement régulier qui serait en vigueur à la date à laquelle la promotion/permanence serait accordée. Un professeur régulier syndiqué qui est au rang d'agrégé ou de titulaire peut demander la permanence séparément. Dans tous les cas, le membre peut présenter une demande de permanence à deux reprises seulement, sous réserve des dispositions en 25.1.7.4, 25.1.7.5 et 25.1.7.6.

25.1.7.2 Le Comité mixte prend une décision concernant la demande d'un membre au plus tard le 1 avril de l'année universitaire à la fin de laquelle le membre aura fait six années d'engagement régulier à l'Université d'Ottawa, au rang de professeur adjoint ou à un rang plus élevé.

apply;

(c) dismissal for just and sufficient cause, pursuant to article 39.

*25.1.3 Replacement professors, visiting professors, professors seconded to a position at the University of Ottawa, and research fellows are not eligible for tenure.

*25.1.4 There shall be no restriction on the number or proportion of faculty members at the University of Ottawa, or in any subdivision thereof, who may be granted tenure.

*25.1.5 Tenure shall be granted to a regular faculty member at the rank of assistant professor automatically with the granting of promotion to associate professor pursuant to the conditions set out in 25.3.2.2. In the case of a regular faculty member at the rank of either associate or full professor, tenure shall be granted if the member meets the conditions set out in 25.3.2.2 for promotion to associate.

*25.1.6 The provisions of 25.1.5, 25.1.7, 25.3, and 25.4 shall apply to faculty members with written offers of employment dated after 11 April 2002. Faculty members on staff as of, or with a written offer of employment dated on or before, 11 April 2002 shall apply for tenure pursuant to the terms of 18.1.3, 18.2, and 18.3 of the 1998-2001 collective agreement, reproduced at Appendix G, unless they have opted otherwise under section 3 of Appendix F.

25.1.7 Tenure applications

*25.1.7.1 A regular faculty member at the rank of assistant professor applies for promotion to associate professor which, if granted, automatically carries with it the granting of tenure. Such member cannot apply for tenure only. This shall apply, *mutatis mutandis,* to a research fellow who has been offered a regular appointment which would be in effect on the date when promotion/tenure would be granted. A regular faculty member at the rank of either associate or full professor may apply for tenure independently. In either case, the member may apply only twice and subject to the provisions of 25.1.7.4, 25.1.7.5 and 25.1.7.6.

*25.1.7.2 The Joint Committee shall make a decision regarding a member's application no later than 1 April of the academic year at the end of which the member will have completed 6 years at a rank of assistant professor or higher on a regular appointment at the University of Ottawa.

25.1.7.3 Un membre doit faire une demande au plus tard dans sa sixième année d'engagement ininterrompu à l'Université au rang de professeur adjoint ou à un rang supérieur. Toutefois, lorsque l'employeur a reconnu à un membre, conformément à 23.4.1.1(b), l'équivalent de 1 année d'expérience régulière de niveau universitaire ou plus, le membre peut demander sa permanence avant sa sixième année, et ce dès l'automne de sa deuxième année à l'Université d'Ottawa; le Comité mixte statue sur son cas au plus tard le 1 avril de l'année universitaire pendant laquelle le membre a demandé la permanence, pourvu qu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle la décision entre en vigueur, le membre ait quatre années ou plus d'expérience régulière de niveau universitaire reconnue, dont les deux dernières années acquises à l'Université d'Ottawa, à titre de professeur régulier syndiqué, de professeur invité ou de chercheur-boursier.

25.1.7.4 Toute décision est prise par le Comité mixte selon les critères et procédures énoncés dans le présent article. Le Comité mixte décide:

(a) d'accepter la demande au 1 mai de l'année universitaire pendant laquelle la demande a été faite; ou

(b) de refuser la demande sauf dans le cas d'une première demande faite dans la sixième année; ou

(c) dans le cas d'une première demande faite dans la sixième année, de différer la décision.

25.1.7.5 Lorsque le Comité décide de différer conformément à 25.1.7.4(c), le membre peut faire une demande au cours de l'année subséquente. Lorsque la première demande est faite au cours de la dernière année d'un contrat, le membre se voit offrir un engagement supplémentaire d'un an à cette fin.

25.1.7.6 Lorsque le Comité décide de refuser la demande, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Pour une première demande faite avant la sixième année, le membre peut faire sa demande une seule autre fois et

(i) lorsqu'aucune expérience régulière de niveau universitaire n'est reconnue au moment de la première demande, le membre doit attendre l'automne de sa sixième année pour refaire sa demande

(ii) dans tous les autres cas, le membre peut refaire sa demande à l'automne de toute année subséquente, y compris la sixième année

étant entendu que, si la demande est faite dans la dernière année d'un contrat,

*25.1.7.3 A member must apply no later than the sixth year of continuous employment at a rank of assistant professor or higher at the University of Ottawa. However, where the employer has recognized, pursuant to 23.4.1.1(b), one or more years of regular university-level experience for the member, the member may apply sooner than the sixth year and as early as the fall of the second year at the University of Ottawa, and the Joint Committee shall make a decision no later than 1 April of the academic year in which the member applies, provided that, at the end of the calendar year in which the decision takes effect, the member will have 4 or more years of recognized regular university-level experience, of which the last 2 academic years are years of appointment at the University of Ottawa, as a regular faculty member, visiting professor, or research fellow.

*25.1.7.4 Decisions are made by the Joint Committee, according to the criteria and procedures set forth in this article. The Joint Committee shall decide:

(a) to grant the application as of 1 May of the academic year in which the successful application was filed; or

(b) to refuse the application except in the case of a first application in the sixth year; or

(c) in the case of a first application in the sixth year, to defer the decision.

*25.1.7.5 Where a decision is to defer pursuant to 25.1.7.4(c), the member may apply during the subsequent year. When this first application is during the last year of a contract the member shall be offered a further one-year appointment for this purpose.

*25.1.7.6 Where a decision is to refuse the application, the following provisions shall apply.

(a) For a first application prior to the sixth year, the member may apply only one more time and

(i) where there is no recognized regular university-level experience at the time of the first application, the member may reapply only in the fall of the sixth year,

(ii) in all other cases, the member may reapply in the fall of any subsequent year up to and including the sixth year,

it being understood that, if the application is made in the final year of a

le membre se voit offrir un renouvellement de contrat de deux ans à la condition de remplir les conditions en 17.3.3, à défaut de quoi la section 25.1.7.6(b)(ii) s'applique.

(b) Pour une deuxième demande :

(i) pendant la première année d'un contrat de deux ans, l'emploi du membre se termine à la fin de la deuxième année de contrat.

(ii) pendant la dernière année du contrat d'un membre, le membre se voit offrir un dernier contrat supplémentaire d'un an, étant entendu qu'il ne peut y avoir d'autre demande et que son emploi se termine à la fin de ce contrat supplémentaire d'un an.

(c) Lorsque le membre refait une demande en fonction de 25.1.7.5 ou 25.1.7.6(a), le Comité mixte peut refuser ou accorder la demande. Dans le cas d'une première demande faite à l'automne de la sixième année, la décision ne peut être reportée plus d'une fois, à moins que les parties ne s'entendent autrement.

(d) Un membre qui désire être reconsidéré pour la permanence doit en faire la demande de nouveau.

25.1.8 Tout professeur syndiqué dont l'emploi prend fin en raison d'un refus selon la présente section, et qui travaille depuis au moins 5 ans pour l'employeur, a droit à une indemnité de cessation d'emploi aux termes de la Loi sur les normes d'emploi, telle qu'elle est modifiée de temps à autre, étant entendu que la durée de l'emploi aux fins de l'application de la Loi est calculée conformément à 17.3.1.

## Section 25.2
## Promotion – Promotion

25.2.1 Les professeurs syndiqués de l'Université d'Ottawa sont nommés ou promus à l'un des rangs universitaires suivants:

- chargé de cours
- professeur adjoint
- professeur agrégé
- professeur titulaire.

25.2.2 Il n'y a pas de limite quant au nombre ou à la proportion de professeurs dans les 4 rangs universitaires à l'Université d'Ottawa ou à l'une ou l'autre de ses parties constituantes.

contract, the member shall be offered a further two-year contract renewal provided the terms of 17.3.3 are met, failing which 25.1.7.6(b)(ii) will apply.

(b) For a second application:

(i) during the first year of a two-year contract, the member's employment will terminate at the end of the second year of the contract.

(ii) during a last year of a member's contract, the member shall be given an additional but final one-year contract, it being understood that no further application may be made, and the member's employment will terminate at the end of that additional one-year contract.

(c) Where a member reapplies pursuant to 25.1.7.5 or 25.1.7.6(a), the Joint Committee may grant or refuse the application. In the case of a first application made in the fall of the sixth year, the decision may not be deferred more than once unless the parties agree otherwise.

(d) A member wishing to be reconsidered must submit a new application.

*25.1.8 Any faculty member whose employment ceases as a result of a denial under this section, and who has been employed by the employer for 5 or more years, shall be entitled to severance pay provided for under the Employment Standards Act as amended from time to time, it being understood that the length of employment for purposes of application of the Act shall be determined in accordance with 17.3.1.

*25.2.1 Faculty members at the University of Ottawa are appointed with, or promoted to, one of the following academic ranks:

- lecturer
- assistant professor
- associate professor
- full professor.

*25.2.2 There shall be no restriction on the number or proportion of faculty members in the 4 academic ranks at the University of Ottawa or in any of its constituent parts.

25.2.3 Les promotions entrent en vigueur le 1 mai de l'année universitaire pendant laquelle la demande de promotion a été faite.

25.2.4

25.2.4.1 Les conditions en 25.3.2 et 25.3.3.2(b) et (e) s'appliquent aux membres syndiqués qui ont une offre d'emploi écrite portant une date postérieure au 11 avril 2002.

25.2.4.2 Les conditions en 25.2.2 et 25.2.3 de la convention collective de 1998-2001, modifiées par les parties par rapport à 25.2.3.2(c)(iii) et reprises à l'annexe G, s'appliquent, en vue d'une promotion au rang d'agrégé ou de titulaire, aux professeurs syndiqués en poste au 11 avril 2002 ou qui ont une offre d'emploi écrite portant cette date ou une date antérieure.

25.2.4.3 Malgré 25.2.4.2,

(a) les professeurs adjoints non permanents en poste au 11 avril 2002 ou qui ont une offre d'emploi écrite portant cette date ou une date antérieure peuvent présenter leur demande selon les conditions énoncées à la section 3 de l'annexe F;

(b) les professeurs adjoints permanents en poste au 11 avril 2002 peuvent, avant de présenter leur demande, choisir d'utiliser les critères de promotion au rang d'agrégé ou de titulaire du présent article;

(c) les professeurs agrégés permanents en poste au 11 avril 2002 ou les professeurs agrégés qui ont une offre d'emploi écrite portant cette date ou une date antérieure peuvent, avant de présenter leur demande, choisir d'utiliser les critères de promotion au rang de titulaire selon 25.3.3.2(b) et (e) du présent article.

## Section 25.3
## Critères – Criteria

*25.3.1 Professeur adjoint

La promotion au rang de professeur adjoint est accordée lorsqu'un membre:

(a) détient un doctorat -- ou l'équivalent d'un doctorat, reconnu selon les dispositions de la sous-section 23.4.2;

(b) a fait preuve d'un enseignement qui, lorsqu'évalué conformément aux stipulations de l'article 24, est jugé satisfaire aux exigences.

25.3.2 Professeur agrégé

*25.2.3 Promotions take effect on 1 May of the academic year in which the successful application for promotion was filed.

25.2.4

*25.2.4.1 The terms of 25.3.2 and 25.3.3.2(b) and (e) shall apply to faculty members with written offers of employment dated after 11 April 2002.

*25.2.4.2 The terms of 25.2.2 and 25.2.3 of the 1998-2001 collective agreement, as modified by the parties respecting 25.2.3.2(c)(iii) and reproduced at Appendix G, shall apply for promotion to associate or full professor to faculty members on staff as of, or with written offers of employment dated on or before 11 April 2002.

*25.2.4.3 Notwithstanding 25.2.4.2,

(a) non-tenured assistant professors on staff as of, or with written offers of employment dated on or before, 11 April 2002, may apply under the terms of section 3 of Appendix F;

(b) tenured assistant professors on staff as of 11 April 2002 may opt for the criteria for promotion to associate professor and full professor under this article prior to the respective applications;

(c) tenured associate professors on staff as of, or associate professors with written offers of employment dated on or before, 11 April 2002 may opt for the criteria for promotion to full professor under 25.3.3.2(b) and (e) of this article prior to the application.

25.3.1 Assistant professor

Promotion to the rank of assistant professor shall be granted when a member:

(a) holds a doctorate -- or the equivalent thereof, recognized pursuant to the provisions of subsection 23.4.2;

(b) has evidenced teaching which, when evaluated in accordance with the provisions of article 24, is deemed to meet expectations.

25.3.2 Associate professor

*25.3.2.1 Les parties reconnaissent le rang d'agrégé comme un rang supérieur, confirmant que son détenteur a fait preuve de toutes les qualités requises, en milieu universitaire, en matière d'enseignement et d'activités savantes. Lorsqu'une promotion au rang d'agrégé est accordée, elle entraîne automatiquement la permanence.

*25.3.2.2 La promotion au rang de professeur agrégé est accordée lorsqu'un membre remplit les conditions suivantes.

(a) Le membre détient un doctorat -- ou l'équivalent d'un doctorat, reconnu selon les dispositions de la sous-section 23.4.2.

(b) Le membre a fait preuve d'un enseignement qui, lorsqu'évalué conformément aux stipulations de l'article 24, est jugé satisfaire aux exigences. Il est entendu que lorsque la demande est faite dans la deuxième année d'un engagement continu à l'Université d'Ottawa, le dossier d'enseignement doit satisfaire aux exigences à l'Université d'Ottawa et doit présenter suffisamment d'expérience d'enseignement, y compris un enseignement à plein temps post-doctorat (ou l'équivalent du doctorat) de niveau universitaire à d'autres établissements, pour pouvoir montrer, sur une période d'au moins trois années, une tendance d'enseignement qui satisfait aux exigences.

(c) Le membre a produit des travaux scientifiques, littéraires, artistiques ou professionnels -- ou une combinaison de ces divers types de travaux -- jugés de bonne qualité, conformément aux critères énoncés à 23.3.3.2. Ce jugement est porté à la suite d'une évaluation globale des travaux savants du membre, faite conformément aux dispositions de la section 23.3, au cours de laquelle l'opinion de 3 évaluateurs extérieurs est obtenue, conformément à 23.3.2.

(d) Le membre s'est livré à des activités de service à la communauté universitaire dont la qualité est, conformément à 23.2.4.3(a), jugée satisfaisante.

(e) Le membre aura accumulé, à la fin de l'année civile où sa promotion entrerait en vigueur, au moins quatre années d'expérience universitaire ordinaire, ou l'équivalent, établie aux termes de 23.4.1(b), dont les deux dernières années à l'Université d'Ottawa à titre de professeur régulier syndiqué, de professeur invité ou de chercheur-boursier.

(f) Le membre doit avoir satisfait aux exigences, décrites dans la lettre confirmant son premier engagement régulier, quant au niveau de connaissance du français et de l'anglais. Les connaissances du français et de l'anglais du membre sont évaluées conformément aux dispositions de l'article 11.

25.3.2.1 The parties recognize the rank of associate professor as a senior rank, confirming that its holder has displayed all the qualities required in a university context in regard to teaching and scholarly activities. The granting of promotion to the rank of associate professor automatically carries with it the granting of tenure.

25.3.2.2 Promotion to the rank of associate professor shall be granted when a member meets the following conditions.

(a) The member holds a doctorate -- or the equivalent thereof, recognized pursuant to the provisions of subsection 23.4.2.

(b) The member has evidenced teaching which, when evaluated in accordance with the provisions of article 24, is deemed to meet expectations. It is understood that, where the application is made in the second year of continuous appointment at the University of Ottawa, the teaching record must be such that, at the University of Ottawa it meets expectations and there is sufficient teaching, including full-time post-Ph.D. (or equivalent of Ph.D.) university-level teaching at other institutions, to demonstrate a pattern of teaching of at least 3 years that meets expectations.

(c) The member has produced scientific, literary, artistic, or professional works -- or a combination thereof -- which are, in accordance with the criteria set forth in 23.3.3.2, deemed of good quality. This assessment shall be made following an overall evaluation of the member's scholarly works, carried out in accordance with the provisions of section 23.3, during which the opinion of 3 outside evaluators will have been obtained, in accordance with 23.3.2.

(d) The member has undertaken academic service activities which are, in accordance with 23.2.4.3(a), deemed of satisfactory quality.

(e) The member will have accumulated, at the end of the calendar year in which her promotion takes effect, at least 4 years of regular university-level experience, or the equivalent thereof, determined pursuant to 23.4.1(b), of which the last 2 academic years must be at the University of Ottawa, as a regular faculty member, visiting professor, or research fellow.

(f) The member must have met the requirements regarding the level of proficiency in French and English which were stated in the letter of initial regular appointment. The member's proficiency in French and English shall be assessed in accordance with the provisions of article 11.

*25.3.2.3 Dans l'évaluation du rendement du membre en regard des critères énumérés à 25.3.2.2(b) et (c) ci-dessus, un enseignement de qualité excellente peut compenser un rendement qui ne serait que satisfaisant dans ses travaux scientifiques, littéraires, artistiques, ou professionnels.

25.3.3 Professeur titulaire

25.3.3.1 Les parties conviennent que la promotion au rang de professeur titulaire équivaut à reconnaître la haute qualité des contributions d'un membre à l'enseignement et aux activités savantes en milieu universitaire.

25.3.3.2 La promotion au rang de titulaire est accordée lorsqu'un membre remplit les conditions suivantes.

(a) Le membre détient un doctorat -- ou l'équivalent d'un doctorat, reconnu selon les dispositions de la sous-section 23.4.2.

(b) Le membre a fait preuve d'un enseignement qui lorsqu'évalué conformément aux stipulations de l'article 24, est jugé satisfaire aux exigences. Il est entendu que lorsque la demande est faite dans la deuxième année d'un engagement continu à l'Université d'Ottawa, le dossier d'enseignement doit satisfaire aux exigences à l'Université d'Ottawa et doit présenter suffisamment d'expérience d'enseignement, y compris un enseignement à plein temps post-doctorat (ou l'équivalent du doctorat) de niveau universitaire à d'autres établissements, pour pouvoir montrer, sur une période d'au moins trois années, une tendance d'enseignement qui satisfait aux exigences.

(c) Le membre a produit des travaux scientifiques, littéraires, artistiques ou professionnels -- ou une combinaison de ces divers types de travaux -- qui:

(i) sont jugés de bonne qualité, conformément aux critères énoncés à 23.3.3.2;

(ii) ont, depuis la promotion ou nomination du membre au rang d'agrégé, contribué d'une manière continue et importante à l'accroissement des connaissances dans le domaine de spécialisation du membre, à la création littéraire ou artistique, ou à l'avancement d'une profession;

(iii) ont eu des répercussions d'importance et de valeur dans le domaine reconnues à l'intérieur ainsi qu'à l'extérieur de l'Université d'Ottawa, étant entendu que cette reconnaissance doit être confirmée par au moins 3 des 4 évaluateurs extérieurs choisis par le CPEF pour évaluer ses travaux.

Ce jugement est porté à la suite d'une évaluation globale des travaux savants du membre, faite conformément aux dispositions de la section 23.3, au cours

25.3.2.3 In the evaluation of a member's performance in terms of the criteria set forth in 25.3.2.2(b) and (c) above, teaching of outstanding quality can compensate for performance in scientific, literary, artistic, or professional works which is deemed merely satisfactory.

25.3.3 Full professor

*25.3.3.1 The parties agree that promotion to the rank of full professor is a recognition of the high quality of the member's contributions to teaching and scholarly activities in the university setting.

*25.3.3.2 Promotion to the rank of full professor shall be granted when a member meets the following conditions.

(a) The member holds a doctorate -- or the equivalent thereof, recognized pursuant to the provisions of subsection 23.4.2.

(b) The member has evidenced teaching which, when evaluated in accordance with the provisions of article 24, is deemed to meet expectations. It is understood that, where the application is made in the second year of continuous appointment at the University of Ottawa, the teaching record must be such that, at the University of Ottawa it meets expectations and there is sufficient teaching, including full-time post-Ph.D. (or equivalent of Ph.D.) university-level teaching at other institutions, to demonstrate a pattern of teaching of at least 3 years that meets expectations.

(c) The member has produced scientific, literary, artistic, or professional works -- or a combination thereof -- which:

(i) are, in accordance with the criteria set forth in 23.3.3.2, deemed of good quality;

(ii) have contributed, since the member's appointment or promotion to the rank of associate professor, continuously and significantly to the expansion of knowledge in the member's area of specialization, to literary or artistic creation, or to the advancement of a profession;

(iii) have had a significant and valuable impact on the field as recognized both at the University of Ottawa and elsewhere, it being understood that this recognition must be confirmed by at least 3 of the 4 outside evaluators chosen by the FTPC to assess the member's works.

This assessment shall be made following an overall evaluation of the member's scholarly works, carried out in accordance with the provisions of

de laquelle l'opinion de 4 évaluateurs extérieurs concernant (i), (ii) et (iii) ci-dessus aura été obtenue, conformément à 23.3.2.

(d) Le membre s'est livré à des activités de service à la communauté universitaire dont la qualité est, conformément à 23.2.4.3(a), jugée satisfaisante.

(e) Le membre aura accumulé, à la fin de l'année civile pendant laquelle la promotion entrerait en vigueur, au moins 9 années d'expérience universitaire ordinaire, ou l'équivalent, établie aux termes de 23.4.1.1(b).

25.3.3.3 La promotion au rang de titulaire est accordée à un membre qui, au lieu des conditions énumérées à 25.3.3.2, remplit les conditions suivantes.

(a) Le membre a produit, depuis sa promotion ou sa nomination au rang d'agrégé, des travaux scientifiques, littéraires, artistiques ou professionnels correspondant aux critères énumérés aux alinéas (i) et (ii) de 25.3.3.2(c).

(b) Le membre a enseigné à une grande variété de niveaux et son enseignement, lorsqu'il est évalué conformément aux stipulations de l'article 24, est jugé excellent.

(c) Depuis la promotion du membre au rang d'agrégé, sa charge de travail a englobé des activités d'enseignement ou de service à la communauté universitaire -- ou une combinaison de celles-ci -- sensiblement au delà de la norme.

(d) Le membre remplit les autres conditions de promotion au rang de titulaire énumérées aux paragraphes 25.3.3.2(a), (d) et (e).

25.3.4 Nonobstant les dispositions de l'article 13, un membre à qui l'on a refusé une promotion au rang de professeur agrégé ou de professeur titulaire pour la première fois peut renoncer à son droit de soumettre un grief sur ce point à l'arbitrage; dans ce cas, nonobstant la pratique normale de ne pas réutiliser les évaluateurs extérieurs, le membre *peut* choisir au moment de la demande subséquente que l'on utilise le même groupe complet d'évaluateurs extérieurs, ceux-ci étant priés de simplement mettre leurs opinions à jour. Si l'un ou l'autre des évaluateurs initiaux n'est pas disponible, la sélection se fait selon les méthodes habituelles, étant entendu que, si l'un ou l'autre des évaluateurs initiaux demeure, cet évaluateur remplira l'exigence de choisir un évaluateur à même la liste du membre.

## Section 25.4
## Procédures – Procedures

*25.4.1 L'initiative d'une demande doit être prise par le professeur syndiqué. Celui-ci doit

section 23.3, during which the opinion of 4 outside evaluators concerning (i), (ii), and (iii) above will have been obtained in accordance with 23.3.2.

(d) The member has undertaken academic service activities which are, in accordance with 23.2.4.3(a), deemed of satisfactory quality.

(e) The member will have accumulated, at the end of the calendar year in which the promotion takes effect, 9 years of regular university-level experience, or the equivalent thereof, determined pursuant to 23.4.1.1(b).

*25.3.3.3 Promotion to the rank of full professor shall be granted to a member who, instead of complying with the conditions set forth in 25.3.3.2, meets the following requirements.

(a) The member has, since promotion or appointment to the rank of associate professor, produced scientific, literary, artistic, or professional works which satisfy the criteria in paragraphs (i) and (ii) of 25.3.3.2(c).

(b) The member has taught over a wide range of levels and her teaching, when assessed in accordance with article 24, is found to be outstanding.

(c) The member's workload has included, in the period since promotion to associate professor, teaching activities or academic service activities -- or a combination thereof -- significantly in excess of the norm.

(d) The member meets the other conditions for promotion to the rank of full professor listed in clauses 25.3.3.2(a), (d) and (e).

*25.3.4 The provisions of article 13 notwithstanding, a member who has been refused promotion to the rank of associate professor or full professor for the first time, may waive the right to refer a grievance on this subject to arbitration, in which case the normal practice of not reusing external evaluators notwithstanding, the member *may* elect on the subsequent application that the same entire group of external evaluators be used, and that they be asked only to update their opinions. In the event that one or more of the original evaluators is not available, the usual practice for selection will be followed for missing evaluators, it being understood that if any of the original evaluators remain, such evaluator(s) fulfill the requirement to choose an evaluator from the member's list.

25.4.1 An application must be initiated by the faculty member and must be submitted to

soumettre une demande à cet effet à son doyen dès le 1 juillet s'il le veut mais au plus tard le 1 septembre. Cette demande doit être accompagnée de la documentation suivante:

(a) le curriculum vitae du membre, mis à jour;

(b) une copie des résultats des activités savantes du membre, sous l'une ou l'autre des formes décrites à 23.3.1.1, que le membre désire voir prendre en considération lors de l'examen de sa demande;

(c) l'information pertinente concernant la participation du membre aux activités de service à la communauté universitaire;

(d) dans le cas d'une demande de permanence ou de promotion au rang d'agrégé ou de titulaire, une liste d'au moins 3 personnes extérieures à l'Université, susceptibles d'être choisies pour évaluer les travaux du membre -- étant entendu que cette liste est soumise en conformité avec les stipulations de la sous-section 23.3.2 de la présente convention;

(e) tout autre renseignement jugé utile par le membre.

Le CPED et le directeur, et ensuite le CPEF et le doyen, font des recommandations conformément à 5.2. Il est entendu que l'évaluation de l'enseignement, aux termes de l'article 24, doit être terminée avant qu'on n'exige ces recommandations.

25.4.2 Lorsque la majorité des opinions reçues des évaluateurs extérieurs est favorable mais que le CPED, le directeur, le CPEF, ou le doyen recommande que la demande soit refusée, le CPED, le directeur, le CPEF ou le doyen doit joindre à la recommandation un exposé de ses motifs pour ne pas suivre l'avis de la majorité des évaluateurs extérieurs. Les dispositions ci-dessus s'appliquent, *mutatis mutandis*, lorsque la majorité des avis exprimés est défavorable au membre.

25.4.3 Lorsqu'il recommande que la décision sous 25.1.7.4(c) soit différée, le CPEF précise quelles conditions le membre devrait remplir pour satisfaire aux exigences lorsque le CPEF réexaminera le dossier en vue d'une décision définitive.

25.4.4 Dans le cas d'une décision différée, le Comité mixte doit en spécifier le(s) motif(s), et préciser quelle(s) condition(s) le membre devrait remplir pour satisfaire aux exigences lorsque le Comité mixte réexaminera une dernière fois son dossier aux fins d'octroi ou de refus.

*25.4.5 Le doyen informe par écrit le membre intéressé de la décision prise par le Comité mixte et de ses motifs au plus tard le 1 avril, sauf si des raisons valables rendent la chose impossible.

the dean as early as 1 July but no later than 1 September. The application must be accompanied by the following documentation:

(a) the member's up-to-date curriculum vitae;

(b) a copy of the results of the member's scholarly activities, in one or more of the forms described in 23.3.1.1, that the member wishes to have considered when her application is assessed;

(c) any relevant information regarding the member's participation in academic service activities;

(d) for applications for tenure or for promotion to the rank of associate or full professor, a list of at least 3 persons outside the University who could be called upon to evaluate the member's works, it being understood that this list is to be provided in accordance with the provisions of subsection 23.3.2 of this agreement;

(e) any other information that the member deems useful.

The DTPC and chair, and then the FTPC and dean, will make recommendations in accordance with 5.2. It is understood that the evaluation of teaching, pursuant to article 24, shall be completed prior to the request for these recommendations.

*25.4.2 Where the majority of opinions received from outside evaluators are favorable to the member, but the DTPC, chair, FTPC or dean recommends against the member's application, the DTPC, chair, FTPC or dean shall include in the recommendation a statement of reasons for not making a recommendation in keeping with the views of the majority of outside evaluators. The foregoing applies, *mutatis mutandis*, where the majority of opinions is unfavorable to the member.

*25.4.3 Where the FTPC recommends that the decision under 25.1.7.4(c) be deferred, it shall specify the conditions the member should satisfy in order to meet the requirements when the FTPC reconsiders the file in relation to a final decision.

*25.4.4 In the case of a deferred decision, the Joint Committee shall state its reason(s) therefor and shall specify the conditions the member should satisfy in order to meet the requirements when the Joint Committee reassesses her file one last time.

25.4.5 The dean shall, in writing, advise the member of the Joint Committee's decision and its reasons therefor no later than 1 April, unless valid reasons make this impossible.

## ARTICLE 26
## Congé universitaire – Academic leave

### Section 26.1
### Dispositions générales – General provisions

*26.1.1 L'employeur maintient une politique de congé universitaire à l'intention des membres du corps enseignant, des conseillers et des professeurs de langue IV. Ce congé constitue un privilège et est considéré comme un investissement propre à accroître la qualité des programmes d'études et de la recherche à l'Université d'Ottawa en permettant à un membre qui y est admissible:

(a) de consacrer plus de temps à des travaux savants comme, par exemple, la rédaction d'un livre, la réalisation de recherches ou d'autres travaux analogues; ou

(b) d'acquérir une expérience pertinente dans des domaines se rattachant à sa spécialisation, en vue de lui permettre de dispenser un enseignement plus complet et mieux adapté aux besoins de son département ou de l'unité à laquelle il est rattaché.

*26.1.2 Un congé universitaire est soit un *congé universitaire complet*, pour une période de 12 mois consécutifs, soit un *demi-congé universitaire,* pour une période de 6 mois consécutifs. Un congé universitaire commence normalement le 1 juillet ou le 1 janvier.

*26.1.3 Le membre s'engage, s'il obtient le congé universitaire, à demeurer au service de l'employeur pendant une période de temps égale à la durée du congé, étant entendu que cette condition ne s'applique pas dans le cas d'un membre dont le retour de congé universitaire coïnciderait avec le début de la retraite.

*26.1.4 Une fois qu'un congé universitaire est approuvé, le membre est censé mener à bien les travaux décrits dans sa demande de congé.

26.1.1 The employer shall continue an academic leave policy for academic staff members, counsellors, and language teachers IV. Academic leave is a privilege and is considered an investment toward increasing the quality of research and programs of study at the University of Ottawa by allowing an eligible member:

(a) to devote more time to scholarly works such as, for example, writing a book, research work, or similar endeavors; or

(b) to acquire relevant experience in areas related to her specialization, with the objective of enabling her to make her teaching more complete and more appropriate to the needs of her department or other unit to which she is attached.

26.1.2 An academic leave is either a *full academic leave*, for a period of 12 consecutive months, or an academic *half-leave*, for a period of 6 consecutive months. Academic leaves normally commence on 1 July or 1 January.

26.1.3 A member who obtains an academic leave undertakes to remain in the service of the employer following the leave for a period of time equal to the length of the academic leave, it being understood that this condition shall not apply to a member whose return from an academic leave coincides with the beginning of retirement.

26.1.4 Once an academic leave is approved, the member is expected to carry out the projects described in the application for academic leave.

### Section 26.2
### Conditions d'admissibilité – Eligibility conditions

*26.2.1 Les conditions suivantes doivent être remplies pour qu'un membre du corps enseignant, un conseiller ou un professeur de langue IV soit admissible à un congé universitaire.

26.2.1 The following conditions must be met for an academic staff member, a counsellor, or a language teacher IV to be eligible for academic leave.

(a) Le membre doit bénéficier de la permanence au moment où commence son congé universitaire.

(b) Le membre doit avoir soumis une description détaillée des travaux qu'il projette d'effectuer pendant son congé universitaire. Ce projet doit, suite à son évaluation par les comités du personnel enseignant du département et de la faculté, et par le directeur du département et le doyen:

(i) être pertinent en regard des critères prévus à 26.1.1;

(ii) être réalisable, si l'on en juge par le rendement du membre dans les 3 années qui précèdent la demande de congé, sans tenir compte des congés familiaux spéciaux, ou par d'autres renseignements pertinents.

*26.2.2 Les sous-sections 26.1.1 et 26.2.1 constituent les critères sur lesquels se fondent les décisions et les recommandations en matière de congé universitaire.

(a) The member must be tenured at the beginning of the academic leave.

(b) The member must have submitted a detailed description of the work she plans to carry out during the leave. This project must, upon evaluation by the faculty and departmental teaching personnel committees and the dean and the department chair:

(i) be relevant in light of the criteria set forth in 26.1.1;

(ii) be feasible, in light of the member's performance in the 3 years preceding the request for leave, disregarding any special family-related leave, or in light of other relevant information.

26.2.2 Subsections 26.1.1 and 26.2.1 constitute the criteria to be used for recommendations and decisions regarding academic leaves.

## Section 26.3
## Durée et rémunération – Duration and remuneration

26.3.1 Accumulation de service crédité La rémunération pendant le congé universitaire se fonde sur le *service crédité*, conformément à 26.3.2. Le service crédité est accumulé pendant les périodes de service applicables chez l'employeur, conformément à 26.3.3. Les années de service s'accumulent jusqu'à un maximum de 8, sauf lorsqu'il y a service supplémentaire entraîné par un report administratif aux termes de 26.4 ou avec la permission de l'employeur.

26.3.2 Valeur du service crédité

26.3.2.1 Chaque année de service crédité vaut 12.5 % du salaire nominal d'une année aux fins du congé universitaire.

26.3.2.2 (a) Les *demi-congés universitaires* peuvent être rémunérés à raison de 75 % ou de 100 % du salaire nominal, ce qui réduit le service crédité accumulé du membre de 3 ou de 4 années respectivement.

(b) Les *congés universitaires complets* peuvent être rémunérés à 50, 62.5, 75, 87.5, ou 100 % du salaire nominal, ce qui réduit le service crédité accumulé du membre de 4, 5, 6, 7, ou 8 années respectivement.

26.3.3 Périodes de service créditées

26.3.3.1 Aux fins de la présente sous-section, on considère chaque année civile comme étant constituée du *premier semestre* (janvier à juin inclusivement) et du *deuxième*

*26.3.1 Accumulation of credited service Compensation during an academic leave is based on *credited service*, in accordance with 26.3.2. Credited service is accumulated during applicable periods of service with the employer, according to 26.3.3. Years of service are not credited when a member has 8 or more accumulated credited years, except when additional service results from an administrative deferral as set out in 26.4 or with the permission of the employer.

26.3.2 Value of credited service

*26.3.2.1 Every year of credited service has a value of 12.5% of a year's nominal salary when applied to an academic leave.

*26.3.2.2 (a) *Academic half-leaves* may be taken at 75 or 100% of nominal salary, reducing the member's accumulated credited service by 3 or 4 years respectively.

(b) *Full academic leaves* may be taken at 50, 62.5, 75, 87.5 or 100% of nominal salary, reducing the member's accumulated credited service by 4, 5, 6, 7 or 8 years respectively.

26.3.3 Credited periods of service

*26.3.3.1 For purposes of this subsection, each calendar year shall be considered as constituted of the *first semester* (January to June inclusive) and the *second*

*semestre* (juillet à décembre inclusivement).

26.3.3.2 Un semestre de service chez l'employeur équivaut à une demi-année de service crédité si, pendant au moins la moitié de ce semestre, le membre:

(a) accomplissait des fonctions de sa charge de travail aux termes d'une nomination régulière; ou

(b) accomplissait des fonctions de sa charge de travail aux termes d'une nomination comme professeur remplaçant et cette période fut suivie sans interruption par une nomination régulière du membre; ou

(c) était en congé de maternité ou en congé parental; ou

(d) était en congé de maladie.

Aux fins de l'accumulation du service crédité, les périodes de vacances (autres que les vacances lors de congés universitaires, aux termes de 28.1.8) comptent au même titre que des périodes où le membre accomplit des fonctions de sa charge de travail.

26.3.3.3 Un semestre de service chez l'employeur ne compte pas comme service crédité lorsque le membre est en congé universitaire pendant plus de la moitié du semestre.

26.3.3.4 (a) Lorsqu'un membre se trouve en congé avec solde (autre qu'un congé de maternité ou de maladie) pendant au moins la moitié d'un semestre, le montant de service crédité à accorder pour ledit semestre, s'il y a lieu, est fixé par l'employeur au moment où le congé est approuvé, étant entendu que la décision de l'employeur doit se rapporter raisonnablement à la nature des activités du membre lors du congé en question.

(b) Pour les périodes pendant lesquelles un membre jouit d'une charge réduite aux termes de l'article 30, le service crédité est déterminé selon les critères établis dans cet article.

(c) Lorsque des périodes de congé de maladie de 22 jours ouvrables consécutifs ou plus donnent un total de 130 jours ouvrables ou plus, le service crédité du membre sera réduit d'une demi-année, et les congés de maladie accumulés servant à ce rajustement seront réduits en conséquence.

(d) Lorsqu'un membre est en congé d'invalidité prolongée au cours d'un semestre, le service crédité pour ledit semestre est réduit en conséquence.

(e) Le service accompli lors d'un détachement aux termes de 17.6.3 ne compte

*semester* (July to December inclusive).

*26.3.3.2 A semester of service with the employer counts as a half-year of credited service when, during at least half of that semester, the member:

(a) was performing workload duties pursuant to a regular appointment; or

(b) was performing workload duties pursuant to a replacement appointment and there was no interruption of service between that period and the member's eventual regular appointment; or

(c) was on maternity leave or parental leave; or

(d) was on sick leave.

For purposes of accumulation of credited service, vacation periods (other than vacation during an academic leave, pursuant to 28.1.8) are treated the same way as periods during which the member is performing workload duties.

*26.3.3.3 A semester of service with the employer does not count as credited service when the member is on academic leave during more than half of the semester.

*26.3.3.4 (a) When a member is on paid leave (other than maternity leave or sick leave) for at least half of a semester, the amount of credited service to be granted for that semester, if any, will be determined by the employer at the time the leave is approved, it being understood that the employer's decision will be reasonably related to the nature of the member's activities during said leave.

(b) For periods where a member is on reduced workload under article 30, credited service is determined in the manner set out in that article.

(c) Whenever sick leave periods of 22 or more consecutive working days total 130 or more working days, the member's credited service shall be reduced by one half-year and the accumulated sick leave used for this adjustment will be reduced accordingly.

(d) Where a member is on long term disability status in the course of a semester, the credited service for that semester shall be reduced correspondingly.

(e) Service while on secondment pursuant to 17.6.3 does not count as credited

pas comme service crédité, à moins d'être prévu aux termes de 17.6.3.2(a).

(f) Le service à titre de chercheur-boursier peut compter comme service crédité, conformément à 17.2.5.7(d).

26.3.4 Le membre qui bénéficie d'un congé universitaire peut accepter une bourse d'étude mais ne peut normalement occuper un emploi rémunéré à moins d'avoir reçu, au préalable, l'approbation de son doyen. Cette approbation ne sera pas déraisonnablement refusée, étant entendu que l'acceptation d'un emploi rémunéré auprès d'un autre employeur ne doit pas servir à augmenter le revenu net du membre considérablement au delà de ce qu'il aurait perçu s'il n'avait pas été en congé universitaire.

## Section 26.4
## Congé différé – Deferred leave

26.4.1 Lorsqu'un membre demande à son doyen un congé universitaire ou l'avise de son intention de le faire, le doyen peut imposer un report de ce congé selon les paragraphes (a) et (b) ci-dessous, pour des raisons d'ordre administratif valables. En pareil cas, le doyen applique les dispositions de (a) si la nature du projet, les considérations administratives et les désirs du membre le permettent, sinon il applique le paragraphe (b).

(a) Le doyen peut ordonner que la demande soit traitée selon la procédure de 26.7, mais reporter le début du congé, par période de six mois, jusqu'à trois années au maximum. Si la demande est approuvée, le congé commence à la date différée.

(b) Le doyen peut différer l'étude de la demande de congé d'une, deux ou trois années. Dans ce cas, la procédure de 26.7 est reportée en conséquence et le membre doit présenter une nouvelle demande à jour en temps opportun.

Le doyen fait part de sa décision au membre par écrit dans un délai raisonnable, mais jamais passé le 15 janvier qui suit la demande ou l'avis d'intention.

26.4.2 Lors d'une période de report administratif, le service crédité du membre est accumulé aux termes de 26.3.1 et 26.3.3, même si le membre a déjà 8 années ou plus de service crédité, sous réserve qu'un membre ne peut à aucun moment avoir accumulé plus de 11 années de service crédité.

26.4.3 Le doyen peut différer une demande à plusieurs reprises, mais les reports pour raisons

service, unless provided for pursuant to 17.6.3.2(a).

(f) Service as a research fellow may count as credited service, in accordance with 17.2.5.7(d).

*26.3.4 A member on academic leave may accept a study grant but may not normally hold a paid position without prior approval from the dean. Such approval shall not be unreasonably withheld, it being understood that the acceptance of paid employment with another employer must not serve to increase the member's net income substantially above what the member would have received had she not been on academic leave.

*26.4.1 When a member applies or notifies the dean that she intends to apply for an academic leave, the dean may impose a deferral in accordance with (a) or (b) below when there are valid administrative reasons for such a deferral. When a dean decides on such an administrative deferral, she will apply (a) if that manner of proceeding is compatible with the nature of the project, administrative considerations, and the member's wishes; otherwise, she will apply (b).

(a) The dean may order that the application be processed in accordance with 26.7 but defer the starting date stated in the member's application by a multiple of six months, to a maximum of three years. In that event, if the application is approved, the approval will be for a leave starting at the deferred date.

(b) The dean may defer consideration of the member's application by one, two, or three years. In that event, the procedures in 26.7 are postponed accordingly and the member is expected to submit a new and up-to-date application at an appropriate future time.

The dean shall advise the member of her decision in writing, without undue delay and, in any event, no later than 15 January following the application or notice of intention.

*26.4.2 During a period of administrative deferral, the member accumulates credited service in accordance with 26.3.1 and 26.3.3, even if she already has 8 or more years of credited service, subject to the condition that a member cannot at any time have more than 11 accumulated years of credited service.

*26.4.3 The dean may impose more than one deferral, it being understood that such

administratives ne doivent pas dépasser trois années consécutives. De plus, aucun report ne peut être imposé passé la date à laquelle le membre a à son actif onze années de service crédité. Lorsqu'un congé universitaire différé aux termes de 26.4.1(a) est à nouveau différé et que la demande initiale avait été approuvée, l'autorisation originale demeure valable, mais le congé commence à la date différée la plus récente.

deferrals for administrative reasons may not exceed 3 consecutive years and that no deferral can be imposed beyond a date on which the member will have accumulated 11 years of credited service. Where a deferral pursuant to 26.4.1(a) follows a deferral under that same clause and the initial application was approved, the original approval shall remain in effect and shall be for a leave starting on the date determined by the most recent deferral.

## Section 26.5
## Subvention de recherche – Research grant

26.5.1 Le membre en congé universitaire peut demander qu'une partie de sa rémunération durant son congé soit reconnue comme subvention de recherche. Le cas échéant, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Le membre soumet sa demande, ainsi que toute information pertinente relative à son projet de recherche, sur la formule appropriée, au comité de la recherche de la Faculté des études supérieures et postdoctorales. La demande doit être soumise au doyen de la Faculté au plus tard 3 mois avant la date prévue du congé universitaire, étant entendu que le doyen peut accepter, lorsque cela convient, une demande après la date limite.

(b) Le doyen de la Faculté des études supérieures et postdoctorales ou son délégué tient compte de la recommandation du comité et de ses motifs et décide quelle proportion de la rémunération du membre pendant son congé universitaire lui sera versée sous forme de subvention de recherche. La décision du doyen, ainsi qu'un exposé écrit de ses motifs, sont envoyés sans tarder au membre et aux services intéressés.

26.5.2 Lorsqu'une portion de la rémunération du membre pendant le congé universitaire lui est versée sous forme de subvention de recherche, le membre est exclusivement et totalement chargé de son administration. Sans limiter la généralité de ce qui précède, le membre doit s'occuper des avis, déclarations et rajustements qu'exigent les organismes gouvernementaux en ce qui a trait à la subvention de recherche.

26.5.3 Lorsqu'une partie de la rémunération du membre pendant le congé universitaire lui est versée sous forme de subvention de recherche, ses cotisations aux divers régimes d'assurance et au régime de pension, calculées conformément à 26.6.2, sont déduites de la partie de la rémunération qui n'est pas versée sous forme de subvention de recherche.

26.5.4 Les dispositions de la présente section s'appliquent, *mutatis mutandis,* aux congés avec solde aux termes de 29.3.1(a), (b) ou (e).

*26.5.1 Members on academic leave may request that a part of their remuneration during their leave be designated as a research grant. In such an event, the following provisions shall apply.

(a) The member must submit a request, as well as any relevant information concerning the research project, on the appropriate application form to the Research Committee of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies. This submission is made through the dean of the Faculty no later than 3 months prior to the proposed starting date of the academic leave, it being understood that the dean may, where appropriate, accept a submission after that deadline.

(b) The dean of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies or the dean's delegate shall consider the recommendation of the committee and the reasons therefor and shall decide what portion of the member's remuneration during the academic leave shall be designated as a research grant. The dean shall promptly deliver the decision, along with written reasons, to the member and to the appropriate services.

*26.5.2 Where a portion of a member's remuneration during academic leave is designated as a research grant, the member shall be solely and completely responsible for the administration of the grant. Without limiting the generality of the foregoing, the member shall make all appropriate declarations, notifications and adjustments, required by any government body, in respect of the research grant.

*26.5.3 Where a portion of a member's remuneration during academic leave is designated as a research grant, the member's contributions to the various insurance plans and to the pension plan, calculated in accordance with 26.6.2, shall be deducted from the part of her remuneration other than that designated as a research grant.

*26.5.4 The provisions of this section apply *mutatis mutandis* to paid leaves provided for in 29.3.1(a), (b) or (e).

## Section 26.6
## Autres avantages – Other benefits

26.6.1 Vacances Conformément à 28.1.8, un congé universitaire comprend soit 11 soit 22 jours ouvrables de vacances, selon que la durée du congé est de 6 ou de 12 mois.

26.6.2 Contributions Pendant un congé universitaire, l'employeur et le membre continuent à verser leurs contributions aux différents régimes d'assurance et au régime de pension, les versements étant calculés d'après le salaire nominal du membre.

26.6.3 Absence du pays Pour que l'employeur puisse assurer que les assurances protégeant l'employé ne soient pas interrompues, le membre qui s'absentera du Canada pendant une partie ou la totalité de son congé universitaire doit en aviser le Service des ressources humaines, conformément aux dispositions de 40.1.4.

26.6.4 Service donnant droit à la pension Aux fins des calculs relatifs au régime de pension, un congé universitaire de 6 mois compte pour la moitié de 1 année au service de l'employeur et un congé universitaire de 12 mois correspond à 1 année complète de service, sous réserve des limites qu'impose l'Agence des douanes et du revenu du Canada pour un tel calcul de service.

26.6.5 Droits et privilèges Pendant un congé universitaire, un membre a tous les droits et privilèges qu'il aurait s'il n'était pas en congé universitaire. Sans limiter la généralité de ce qui précède, le membre a le droit:

(a) d'être avisé des réunions de son département et de sa faculté et d'y assister, étant entendu qu'un avis écrit, déposé dans sa boîte aux lettres sur le campus, suffit pour informer le membre de toute activité sur le campus dont il doit être avisé;

(b) de voter aux réunions de son département et de sa faculté, sous réserve des règlements pertinents, étant entendu qu'il pourra voter seulement en personne, ou en envoyant son vote par télégramme ou par courrier directement à son directeur.

26.6.6 Congé de maladie Bien que le membre ne soit pas normalement admissible au congé de maladie pendant un congé universitaire, il peut être considéré éligible à un congé de maladie en cas de circonstances médicales majeures (comme un accident, ou une hospitalisation prolongée) risquant de compromettre les capacités physiques ou mentales du membre à donner suite au projet pour lequel il s'est vu accorder un congé universitaire. Le cas échéant, le membre doit immédiatement présenter un certificat médical au Service de santé de l'Université. En fonction de

*26.6.1 Vacation In accordance with 28.1.8, an academic leave shall include a vacation of either 11 or 22 working days, depending on whether the leave is a six or twelve-month leave.

*26.6.2 Contributions During an academic leave, the employer and the member shall continue their contributions to the various insurance plans and to the pension fund, the amounts being calculated on the basis of the member's nominal salary.

*26.6.3 Leaving the country In order that the employer may ensure uninterrupted insurance coverage, a member who will be outside of Canada during part or all of an academic leave must notify the Human Resources Service in accordance with the provisions of 40.1.4.

*26.6.4 Pensionable service For the purposes of pension-related calculations, a six-month academic leave shall count as 1 half of a year of service with the employer, and a twelve-month academic leave shall count as 1 full year of service, subject to Canada Customs and Revenue Agency limits for such counting of service.

*26.6.5 Rights and privileges While on academic leave, a member shall have all the rights and privileges which she would have if she were not on academic leave. Without limiting the generality of the foregoing, the member:

(a) shall have the right to be notified of, and to attend, meetings of her department and faculty, it being understood that written notice -- placed in the member's campus mail box -- shall be sufficient notice of any event on campus of which the member is entitled to notice during the academic leave;

(b) shall be entitled to vote at meetings of her department and faculty, subject to the relevant by-laws and it being understood that she shall be able to vote only in person or by delivering her vote by telegram or mail directly to her chair.

*26.6.6 Sick leave Though a member is not normally eligible for sick leave and academic leave simultaneously, she may be considered eligible for sick leave benefits if major medical circumstances (such as an accident, or prolonged hospitalization) occur which may jeopardize the physical or mental capacity of the member to carry out the project for which the academic leave was granted. Under such circumstances, a member shall promptly submit a medical certificate to the University Health Services. On the basis of information provided by the Health

l'information que fournit le Service de santé, le doyen doit décider promptement si le congé universitaire du membre doit être interrompu et remplacé par un congé de maladie, étant entendu qu'une telle modification de la nature du congé, si elle est demandée par le membre, ne sera pas déraisonnablement refusée.

Services, the dean shall promptly decide whether the member's academic leave is to be suspended and replaced by a sick leave, it being understood that, if requested by the member, this change in the nature of the member's leave shall not be unreasonably refused.

## Section 26.7
## Procédures – Procedures

*26.7.1 Pour obtenir un congé universitaire, le membre doit soumettre une demande officielle à son doyen avant le 1 octobre de l'année précédant l'année universitaire pendant laquelle il profiterait de son congé.

26.7.1 To be granted an academic leave, the member must submit an official application to the dean before 1 October of the year preceding the academic year during which she proposes to be on leave.

*26.7.2 La demande doit inclure le curriculum vitae à jour du membre ainsi qu'un rapport sur son plus récent congé universitaire, et les résultats de ce congé, ainsi que toute autre information que le membre désire faire considérer dans l'étude de la demande. Dans la demande, le membre doit:

26.7.2 The application must be accompanied by the member's up-to-date curriculum vitae and a report on the member's most recent academic leave and its consequences, as well as any other information which the member wishes to have considered during the examination of the application. In the application, the member shall:

(a) indiquer la date du début du congé et la durée de celui-ci et préciser

(a) indicate the starting date and duration of the leave and state

(i) le nombre d'années de service crédité à son compte aux fins de congés universitaires, au début du congé;

(i) the number of years of credited service held, for academic leave purposes, at the beginning of the leave;

(ii) le niveau de rémunération recherché lors du congé;

(ii) the level of remuneration desired during the leave;

(iii) le nombre d'années de crédit à utiliser en vue de la rémunération désirée;

(iii) the number of years of credit to be used in order to receive the desired compensation;

(iv) le nombre d'années de service crédité qui restera à la fin du congé universitaire;

(iv) the number of years of credited service that will remain after the completion of this academic leave;

(b) présenter une description détaillée des travaux qu'il entend effectuer pendant son congé, et spécifier le ou les endroits où il compte y donner suite.

(b) give a detailed description of the work she plans to carry out during the leave and specify the place(s) where she intends to do it.

*26.7.3 Le doyen soumet la demande de congé universitaire, de même que toute la documentation qui l'accompagnait, au directeur et au CPED concerné, et ensuite au CPEF, en sollicitant leur recommandation selon les critères prévus à 26.1.1 et 26.2.1. Le CPEF, après avoir considéré les recommandations du CPED et du directeur, y ajoute sa propre recommandation.

26.7.3 The dean shall submit the application for the academic leave, along with all of the information and documents accompanying it, to the chair and the DTPC concerned, and then to the FTPC, and shall solicit their recommendations on the basis of the criteria in 26.1.1 and 26.2.1. The FTPC, after considering the DTPC's and the chair's recommendations, shall add its own recommendation.

26.7.4 Le doyen transmet la recommandation du CPEF au Comité mixte en y joignant sa propre recommandation. Ce faisant, le doyen y annexe tous les documents pertinents, y compris:

*26.7.4 The dean shall forward the FTPC's recommendation to the Joint Committee after adding her own recommendation to it. The dean shall attach all relevant documents, including:

(a) le texte et les motifs de la recommandation du directeur, du CPED et du CPEF;

(b) la copie des autres avis reçus par le CPEF, s'il y a lieu;

(c) les renseignements fournis par le membre, tels que décrits à 26.7.2.

*26.7.5 La décision du Comité mixte est transmise au membre avant le 15 janvier précédant le début du congé, étant entendu que, dans le cas d'un membre qui demande la permanence, l'approbation d'un congé universitaire est conditionnelle à l'obtention de la permanence avant le début du congé.

*26.7.6 Il incombe au membre de présenter une nouvelle demande de congé universitaire lorsque sa demande antérieure a été refusée.

26.7.7 Modifications S'il doit apporter des modifications majeures à son projet de recherche avant les 3 mois civils qui précèdent le début du congé universitaire, le membre en fait part immédiatement à son doyen. Le doyen ou son délégué peut, mais n'est pas tenu de le faire, exiger un réexamen du projet pour déterminer si le projet ainsi modifié respecte toujours les critères énoncés à 26.1.1 et 26.2.1. Le doyen ou son délégué peut consulter le CPED, le directeur ou le CPEF avant de réévaluer le projet, mais il doit en tout cas en informer le membre, le cas échéant, dans les 15 jours ouvrables après avoir été informé des modifications. Si le doyen estime que le projet modifié ne respecte pas les critères, il:

(a) avise promptement le membre, par écrit, des motifs de sa décision; et

(b) informe le membre de toute conséquence ou exigence découlant de cette décision, étant entendu que la(les) conséquence(s) ou exigence(s) précitée(s) aura(auront) pour but -- dans toute la mesure du possible -- d'éviter le report ou l'annulation du congé.

26.7.8 Rapport Le membre qui a bénéficié d'un congé universitaire doit présenter à son doyen, dans les 30 jours qui suivent la date officielle de son retour à l'Université, un rapport écrit de ses activités pendant son congé. Ce rapport peut être considéré à la prochaine revue annuelle à la lumière de 26.1.1 et de 26.1.4.

## Section 26.8
## Conseillers – Counsellors

*26.8.1 Dispositions générales Les dispositions prévues aux sections 26.1 à 26.7 s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux conseillers syndiqués, sous réserve que:

(a) the text of and the reasons for the chair's, the DTPC's, and the FTPC's recommendations;

(b) a copy of other opinions received by the FTPC, if applicable;

(c) information supplied by the member, as set out in 26.7.2.

26.7.5 The Joint Committee's decision shall be forwarded to the member before 15 January preceding the commencement of the leave it being understood that, in the case of a tenure applicant, the approval of an academic leave shall be conditional on the granting of tenure prior to the beginning of the leave.

26.7.6 It is up to the member to submit a new application for an academic leave if a previous application was refused.

*26.7.7 Changes If the member, prior to 3 calendar months before the commencement of the academic leave, becomes aware of any fundamental change(s) to her project, she shall promptly notify her dean thereof. The dean or her delegate may, but need not, require a reassessment of the project, but only for the purpose of determining whether the project, as modified, still meets the criteria set out in 26.1.1 and 26.2.1. The dean or her delegate may consult the DTPC, the chair, or the FTPC prior to making any such reassessment but she shall in any event advise the member of her reassessment, if any, within 15 working days of her being notified of the changes. Where the dean concludes that the modified project does not meet the criteria, she shall:

(a) promptly provide the member with a written statement of the reasons of her reassessment; and

(b) inform the member of any consequences or requirements which flow from her reassessment, it being understood that, although the leave may be withdrawn, such consequences or requirements shall be reasonably directed at the avoidance of postponement or cancellation of the academic leave.

*26.7.8 Report A member who has been on academic leave shall submit to her dean, within 30 days following the official date of her return to the University, a written report of her activities during the leave. This report may be considered at the next annual review in the light of 26.1.1 and 26.1.4.

26.8.1 General provisions The provisions of sections 26.1 to 26.7 shall apply, *mutatis mutandis*, to counsellor members, it being understood that:

(a) en ce qui concerne les procédures, le directeur du Service de counselling et de développement personnel remplace le doyen et le CPSCDP remplace le CPED et le CPEF;

(b) les dispositions prévues à 26.1.1 sont remplacées par celles prévues à 26.8.2;

(c) les dispositions particulières prévues à 26.8.3 s'ajoutent aux procédures décrites à la section 26.7.

26.8.2 Objectif Le congé universitaire a pour objectif de permettre à un conseiller syndiqué d'entreprendre une ou plusieurs des activités suivantes:

(a) exécuter des activités savantes liées à la profession de counselling;

(b) acquérir une compétence professionnelle ou de l'expérience pratique dans un domaine relié aux responsabilités professionnelles du membre;

(c) entreprendre un programme de formation ou toute autre activité pertinente visant à préparer le membre à assumer de nouvelles tâches.

26.8.3 Procédures Lorsque le directeur fait parvenir au Comité mixte sa propre recommandation et celle du CPSCDP en vertu de 26.7.4, il envoie les mêmes documents au directeur général des Services aux étudiants. Le directeur général peut envoyer au Comité mixte ses commentaires écrits au sujet de ladite recommandation. Le cas échéant:

(a) les commentaires sont ajoutés à la documentation à prendre en considération;

(b) des copies de ses commentaires sont envoyées au membre, au directeur et au CPSCDP.

## Section 26.9
## Interprétation – Interpretation

26.9.1 Le remplacement du terme « congé sabbatique » par « congé universitaire » dans le présent article et dans les dispositions connexes de la convention collective 2004-2008 ne change en rien la définition ni les droits, privilèges et obligations se rattachant au congé auparavant dit « congé sabbatique ».

## ARTICLE 27
## Congé de maladie – Sick leave

(a) with respect to procedures, the director of the Counselling and Personal Development Service replaces the dean, and the CPDSPC replaces the DTPC and the FTPC;

(b) the provisions in 26.1.1 are to be replaced by those in 26.8.2;

(c) the specific provisions in 26.8.3 are to be added to the procedures described in section 26.7.

*26.8.2 Purpose An academic leave is intended to provide a counsellor member with an opportunity to do one or more of the following:

(a) to engage in scholarly activities related to the profession of counselling;

(b) to gain professional or practical expertise in a field or area related to the member's professional responsibilities;

(c) to undertake training or other relevant activities for the purpose of enabling the member to take on new duties.

*26.8.3 Procedures At the time at which, pursuant to 26.7.4, the director forwards the recommendation of the CPDSPC and her own recommendation to the Joint Committee, the director shall also send the same material to the director-general of Student Services. The director-general may forward written comments concerning said recommendation to the Joint Committee and, in that event:

(a) such comments shall be added to the documentation to be taken into consideration;

(b) copies of her remarks or comments shall be forwarded to the member, the director and the CPDSPC.

*26.9.1 The change of name from sabbatical leave to academic leave under this article and related provisions in the 2004-2008 collective agreement is not to be interpreted as affecting the meaning of, or any of the rights, privileges or obligations attached to the leave previously known as a sabbatical leave.

## Section 27.1
## Admissibilité et indemnités – Eligibility and benefits

27.1.1 Dispositions générales

27.1.1.1 Sous réserve des dispositions du présent article, un membre est admissible à des *indemnités de congé de maladie* et est considéré en *congé de maladie* lorsqu'il est incapable de s'acquitter de sa charge de travail régulière en raison d'un accident ou d'une maladie.

27.1.1.2 Pour qu'un membre admissible puisse recevoir des indemnités de congé de maladie, les conditions du présent article doivent être remplies.

27.1.1.3 Un membre en congé de maladie ne voit pas diminuer son droit d'accès aux services normalement fournis par l'employeur, ni son droit de demander, de recevoir et d'administrer des subventions de recherche ou d'autres subventions semblables dans la mesure où l'exercice de tels droits est compatible avec l'état médical du membre.

27.1.2 Limites à l'admissibilité

27.1.2.1 Nonobstant la généralité de ce qui précède, le membre n'est pas admissible aux indemnités de congé de maladie:

(a) lorsqu'il est en congé parental, étant entendu qu'aux termes de 29.2.1.3 un membre qui souffre de complications liées à la grossesse est admissible aux indemnités de congé de maladie;

(b) lorsqu'il est en vacances ou, sous réserve de 26.6.6, lorsqu'il est en congé universitaire;

(c) lorsqu'il s'est blessé ou rendu malade intentionnellement, dans le but précis de profiter des dispositions du présent article;

(d) lorsqu'il purge une peine en prison, ou est blessé en commettant un crime dont une cour dûment constituée l'aura par la suite jugé coupable.

27.1.2.2 Lorsque l'incapacité du membre est due à la toxicomanie ou à l'alcoolisme, le membre n'est pas admissible aux indemnités de congé de maladie sauf si le congé lui est nécessaire pour se faire soigner par un médecin ou un autre professionnel reconnu, ou dans un établissement professionnel reconnu sur la recommandation d'un médecin dûment qualifié.

27.1.1 General

*27.1.1.1 Subject to the provisions of this article, a member is eligible for *sick leave benefits*, and is considered to be on *sick leave*, whenever she is, by reason of accident or illness, unable to perform her regular workload duties.

*27.1.1.2 For an eligible member to receive sick leave benefits, the conditions in this article must be met.

*27.1.1.3 Being on sick leave shall not diminish a member's right of access to services normally provided by the employer nor the right to apply for, receive, and manage research and similar grants, to the extent that the exercise of such rights is compatible with the member's medical condition.

27.1.2 Limitations on eligibility

*27.1.2.1 Notwithstanding the generality of the foregoing, a member is not eligible for sick leave benefits:

(a) while on parental leave, it being understood that, pursuant to 29.2.1.3, a member suffering from pregnancy-related complications is eligible for sick leave benefits;

(b) while on vacation or, subject to 26.6.6, while on academic leave;

(c) if she has intentionally made herself ill or injured for the express purpose of taking advantage of the provisions of this article;

(d) while serving a prison sentence, or for an injury received while committing a criminal act for which she eventually was found guilty by a duly constituted court.

*27.1.2.2 If a member's disability is due to drug addiction or alcoholism, the member shall not be eligible for sick leave benefits unless the leave is for the time required for treatment under the care of a physician or other recognized professional, or in a recognized professional institution upon recommendation of a duly qualified physician.

27.1.3 Indemnités

27.1.3.1 Le membre qui est en congé de maladie a droit à 100 % de son salaire régulier pendant 119 jours civils, pour chaque accident ou maladie.

27.1.3.2 Pour que la période d'indemnités de congé de maladie, décrite à 27.1.3.1, soit renouvelée au complet, le membre qui se trouve en congé de maladie et qui reçoit des indemnités doit retourner au travail pendant 1 jour ouvrable complet si la cause de l'incapacité est complètement différente et n'est en aucune manière liée à la première raison, ou pendant 30 jours civils si la cause de l'incapacité est la même que la première.

27.1.3.3 Il faut soustraire des indemnités de congé de maladie auxquelles a droit le membre les indemnités pour accident de travail, étant entendu que la présente disposition s'applique, *mutatis mutandis*, à tout régime d'assurance qui remplace le Programme d'indemnisation des accidents du travail.

27.1.4 Cessation d'emploi

27.1.4.1 Les indemnités de congé de maladie ne sont pas cumulatives et ne sont pas remboursées au membre lorsqu'il quitte son emploi, ou à aucun autre moment.

27.1.4.2 Les indemnités de congé de maladie correspondant à toute période d'absence qui suit un avis de cessation d'emploi ne sont pas payables à moins que l'incapacité ait été confirmée par un médecin.

27.1.5 Régimes d'assurance-invalidité Lorsqu'un membre est en congé de maladie jusqu'à la fin de la période maximale d'admissibilité, il peut avoir droit à des prestations d'invalidité prolongée, conformément à la section 40.2. Aucune indemnité de congé de maladie supplémentaire n'est accordée aux membres qui ne sont pas considérés admissibles au régime d'assurance contre l'invalidité prolongée.

## Section 27.2
## Modalités – Procedures

27.2.1 Information

27.2.1.1 Aussitôt que possible au début de chaque période d'incapacité, le membre ou son délégué informe le directeur du membre de la nature de l'incapacité et la durée prévue de l'absence.

27.2.1.2 Une formule de congé de maladie doit être présentée par le membre ou son délégué au doyen ou à son délégué avant que l'absence pour cause d'invalidité n'ait dépassé 30 jours civils. Après avoir approuvé la formule, le doyen ou son délégué

27.1.3 Benefits

*27.1.3.1 A member who is on sick leave is entitled to receive 100% of regular salary for a period of 119 calendar days, for each separate accident or illness.

*27.1.3.2 To have the sick leave benefit period, as provided for in 27.1.3.1, renewed in full, a member who is on sick leave and collecting sick leave benefits must return to work for 1 complete work day if the cause of disability is completely different and in no way related to the first cause, or for 30 calendar days if the cause of disability is the same as the first.

*27.1.3.3 The sick leave benefits to which a member is entitled are reduced by the amount of any Workers' Compensation benefits, it being understood that this provision applies, *mutatis mutandis,* to any insurance plan which replaces Worker's Compensation.

27.1.4 Termination of employment

*27.1.4.1 Sick leave benefits are not cumulative and are not reimbursed upon termination of employment or at any other time.

*27.1.4.2 Sick leave benefits for any period of absence which follows a notice of termination of employment are not payable unless the disability has been confirmed by a physician.

*27.1.5 Disability plans Where a member is on sick leave until the conclusion of the maximum period of eligibility, she may be eligible for long-term disability benefits, as provided for in section 40.2. No further sick leave benefits are provided to members who are deemed ineligible for the long-term disability insurance plan.

27.2.1 Information

*27.2.1.1 As soon as possible after the commencement of each period of disability, the member or her delegate must inform the member's chair of the nature of the disability and the estimated duration of absence.

*27.2.1.2 A sick leave form must be presented by the member or her delegate to the dean or her delegate before the 30th day of disability-caused absence. After approving the form, the dean or delegate shall forward it to the Occupational Health, Disability

l'achemine au Secteur santé, invalidité et congés du Service des ressources humaines.

27.2.1.3 A la demande du doyen ou de son délégué, un certificat médical doit être présenté au Service de santé de l'Université:

(a) dans le cas de tout congé de maladie qui excède 10 jours ouvrables consécutifs; ou

(b) si, compte tenu du dossier de congé de maladie du membre, le doyen met sérieusement en doute la validité de la demande de congé de maladie, même si la période de congé de maladie dure moins de 10 jours ouvrables consécutifs.

27.2.1.4 Lorsqu'un congé de maladie excède 10 jours ouvrables consécutifs, le membre doit avertir le doyen de son intention de retourner au travail. Si le certificat médical précise une date de retour au travail et si le membre désire revenir avant cette date, l'employeur peut alors exiger un deuxième certificat médical.

27.2.2 Examen obligatoire En tout temps pendant le congé de maladie d'un membre, le doyen du membre ou son délégué, ou l'agent de liaison de l'employeur, peut, afin de déterminer si le membre est admissible aux indemnités de congé de maladie ou peut retourner travailler, exiger que le membre se fasse examiner par 1 ou plusieurs médecins désignés et rémunérés par l'employeur. L'employeur doit faire des efforts raisonnables pour consulter le membre avant de désigner ce médecin ou ces médecins afin de dresser une liste de médecins acceptables à l'employeur et au membre.

and Leave Sector of Human Resources Service.

*27.2.1.3 Upon request by the dean or her delegate, a medical certificate must be submitted to the University Health Services:

(a) for any sick leave period which exceeds 10 consecutive working days; or

(b) if, on the basis of the member's sick leave record, the dean has serious doubt as to the validity of the claim for sick leave benefits, even if the sick leave period is shorter than 10 consecutive working days.

27.2.1.4 Where the sick leave exceeds 10 consecutive working days, the member must notify the dean of her intention to return to work. Should the medical certificate specify a return date and should the member wish to return to work prior to that date then a second medical certificate may be required by the employer.

*27.2.2 Mandatory examination At any time during a member's sick leave, the member's dean or her delegate or the employer's liaison officer may, in order to determine if the member is eligible for sick leave benefits or is able to return to work, require that this member be examined by one or more physicians appointed and paid by the employer. The employer shall make reasonable efforts to consult with the member before appointing such physician or physicians in an effort to identify physicians acceptable to the employer and the member.

## ARTICLE 28
## Vacances, jours fériés et absences – Vacation leave, holidays and absences

### Section 28.1
### Vacances – Vacation leave

28.1.1 Aux fins de la présente section, 1 mois correspond à 22 jours ouvrables.

28.1.2 Les professeurs, les conseillers et les professeurs de langue syndiqués acquièrent des vacances selon les modalités suivantes: un membre a droit à 1 mois de vacances par année universitaire; les vacances d'un membre pour une période de service moins longue qu'une année universitaire complète sont accordées proportionnellement.

28.1.3 Sous réserve de 28.1.5, le membre peut prendre les jours de vacances qui lui

*28.1.1 For the purposes of this section, 1 month shall be 22 working days.

*28.1.2 Vacation leave entitlement for faculty members, counsellor members, and language teacher members is as follows: a member employed for a full academic year is entitled to 1 month of vacation leave; a member employed for less than a full academic year is entitled to a proportionally shorter vacation leave.

*28.1.3 Subject to 28.1.5, vacation leave to which a member is entitled for an academic

reviennent pour une année universitaire à n'importe quel moment pendant l'année universitaire où ils sont acquis ou pendant les 6 mois civils qui suivent ladite année. Les vacances accordées pour l'année universitaire où le membre entre en fonction à l'Université d'Ottawa ne peuvent être prises pendant la première moitié de cette année universitaire.

28.1.4 Les jours de vacances inutilisés sont perdus 6 mois après la fin de l'année universitaire au cours de laquelle le membre les a acquis. Cependant, le doyen peut, pour des raisons valables, étendre pour un temps déterminé la période pendant laquelle les vacances peuvent être prises.

28.1.5 Le membre est libre de prendre des vacances lorsqu'il le désire pourvu:

(a) qu'il en avise le doyen d'avance;

(b) que les vacances ne nuisent pas à l'exécution des tâches qui lui sont assignées aux termes de l'article 22.

28.1.6 Les vacances peuvent être prises en tranches ou en un seul bloc. Les activités prévues à l'horaire comme l'enseignement ou le counselling ne doivent pas être assignées de façon qu'il soit impossible pour le membre de prendre ses vacances en bloc s'il le désire.

28.1.7 Lorsqu'il est en vacances, le membre touche la rémunération à laquelle il aurait droit s'il n'était pas en vacances.

28.1.8 Vacances pendant un congé universitaire Le membre est tenu de prendre 1 mois de vacances pendant tout congé universitaire de 12 mois et 0.5 mois pendant un congé universitaire de 6 mois.

28.1.9 Les vacances ne sont pas remboursables en argent sauf si le membre décède. Le cas échéant, la valeur monétaire de tous les jours de vacances inutilisés et non perdus est payée à la succession du membre décédé. En cas de cessation d'emploi, le membre doit prendre ses vacances avant la date de cessation.

*28.1.10 Si un jour férié tombe pendant la période des vacances annuelles d'un membre, ledit jour est considéré comme jour férié et non comme jour de vacances annuelles.

## Section 28.2
## Vacances annuelles (bibliothécaires) – Vacation leave (librarians)

28.2.1 Dispositions générales

*28.2.1.1 Tout bibliothécaire syndiqué a droit à un congé annuel, pris et rémunéré selon les modalités définies à la présente section, d'une durée de 22 jours ouvrables pour

year may be taken at any time during, or in the 6 calendar months following the end of, that academic year. Vacation leave for the academic year in which the member is first appointed at the University of Ottawa may not be taken in the first half of that academic year.

*28.1.4 Any unused vacation leave shall be forfeited 6 months after the end of the academic year in which it is earned. The dean may however, for good reasons, extend for a fixed period the time in which vacation leave may be taken.

*28.1.5 A member may take vacation leave at any time(s) provided:

(a) she notifies her dean in advance of each vacation period;

(b) the vacation will not interfere with the member's assigned duties as included in the member's workload pursuant to article 22.

*28.1.6 Vacation leave may be taken in one or more parts. Scheduled duties such as teaching or counselling shall not be assigned in such a way that the member is prevented from using her vacation leave in a single block if she chooses to do so.

*28.1.7 While on vacation, a member shall receive the same remuneration to which she would be entitled if she were not on vacation.

*28.1.8 Vacation during academic leave A member must take 1 month of vacation leave during any 12-month academic leave and 0.5 month of vacation leave during any 6-month academic leave.

*28.1.9 Vacation leave shall not be redeemable for its monetary value except in the event of death, in which case the value of any unused, unforfeited vacation leave shall be paid to the deceased member's estate. In the event of termination, annual vacation must be taken before the date of termination.

28.1.10 If an official holiday falls during a member's annual vacation leave, it is considered as an official holiday and not as a day of vacation.

28.2.1 General provisions

28.2.1.1 Every librarian member is entitled to a vacation leave, taken and paid in the manner set forth in this section, of 22 working days for every year of continuous

chaque année de service continu.

*28.2.1.2 On entend par *service continu* la période au cours de laquelle un membre a été au service de l'employeur et a reçu un salaire de la part de l'employeur, à l'exclusion de toute période durant laquelle le versement régulier du traitement de la part de l'Université a été interrompu pour quelque raison que ce soit.

*28.2.1.3 Le nombre de jours de vacances annuelles auquel un membre a droit se calcule à partir de l'année civile, soit du 1 janvier au 31 décembre inclusivement. Le 1 janvier de chaque année, un bibliothécaire devient admissible aux congés annuels qu'il a acquis au cours de l'année précédente, en conformité avec 28.2.1.1. Le nombre de jours de vacances annuelles auquel a droit un membre qui n'a pas complété une année entière de service continu, se calcule ainsi: le nombre de jours ouvrables de congés annuels prévus (22 jours ouvrables) multiplié par le nombre de jours de calendrier au cours desquels le membre a été à l'emploi de l'Université divisé par 365.

*28.2.1.4 Un membre en congé professionnel accumule le nombre de jours de vacances annuelles auquel il a droit au même rythme que s'il oeuvrait dans son poste.

28.2.2 Procédure de prise de vacances annuelles

*28.2.2.1 Le congé annuel auquel un bibliothécaire syndiqué a droit doit être pris au cours de l'année civile pendant laquelle il est dû conformément à 28.2.1.3. Nonobstant ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Un membre peut reporter à l'année suivante un maximum de 10 jours ouvrables de congés, pourvu qu'il utilise les jours ainsi reportés avant la fin de l'année suivante. Par exception, plus de 10 jours ouvrables de congés peuvent être reportés à l'année suivante, avec l'approbation du bibliothécaire en chef.

(b) Au cours de la période qui suit les 3 premiers mois d'emploi d'un membre, mais qui précède le 31 décembre de l'année qui suit son entrée en fonction, il peut utiliser les jours de vacances annuelles qu'il a accumulés jusqu'à concurrence de 15 jours ouvrables. Un membre peut ainsi bénéficier d'un congé annuel convenable pendant sa première année d'emploi tout en se réservant un crédit suffisant pour l'année suivante.

(c) Un membre peut, pour des raisons valables, prendre d'avance une partie des jours de vacances auxquels il aurait droit s'il attendait à l'année suivante. Le cas échéant, le membre ne peut prendre plus de jours de vacances que le nombre auquel il a déjà droit en vertu du temps travaillé depuis le début de l'année civile.

service.

28.2.1.2 *Continuous service* shall mean the period during which a member has worked for the employer and has received a salary from the employer, excluding any period during which the regular payment of salary by the University has been interrupted for any reason whatsoever.

28.2.1.3 The number of days of vacation leave to which the member is entitled shall be calculated for a calendar year, from 1 January to 31 December inclusively. On 1 January of every year, a librarian becomes eligible for the annual leave accumulated during the preceding year, in accordance with 28.2.1.1. The number of days of vacation leave to which a member who has not completed a full year of service is entitled shall be calculated as follows: the prescribed number of working days of annual leave (22 working days) times the number of calendar days for which the member has been at the University's employ, divided by 365.

28.2.1.4 A member on professional leave continues to accumulate days of vacation leave to which she is entitled at the same rate as if she were working in her position.

28.2.2 Procedure for taking vacation leave

28.2.2.1 The annual leave to which a librarian member is entitled must be taken during the calendar year in which it is due, in accordance with 28.2.1.3. Notwithstanding the foregoing, the following provisions shall apply.

(a) A member may carry over to the following year a maximum of 10 working days of leave, provided that she uses up those days before the end of the following year. Exceptionally, more than 10 working days of leave may be carried over to the following year, with the approval of the University Librarian.

(b) During the period which follows the first 3 months of employment of a member but precedes 31 December of the year which follows the start of her employment, the member may use up the vacation leave she has accumulated, to a maximum of 15 working days. A member may thus take an appropriate vacation during her first year of employment and still keep sufficient credit for the following year.

(c) A member may, for valid reasons, take in advance a part of the vacation leave to which she would be entitled the following year. In such an event, the member cannot take more days of vacation than the number to which she is already entitled by virtue of the period worked since the beginning of the calendar year.

*28.2.2.2 Un calendrier de vacances est préparé avant le début de chaque session (printemps/été, hiver, automne) pour chaque unité par le responsable. Ce dernier tient compte des désirs des bibliothécaires et de leur ancienneté à l'Université d'Ottawa. Chaque calendrier est soumis au directeur de bibliothèque ou de division visé; ce dernier le modifie si les exigences du service rendent la chose nécessaire.

*28.2.2.3 Des modifications ou additions raisonnables peuvent être apportées au calendrier des vacances après qu'il soit fixé, pourvu qu'elles ne remettent pas en cause les exigences du service et sous réserve que:

(a) pour toute modification ou addition impliquant un congé de 6 jours ouvrables consécutifs et plus, le membre doit informer le responsable de son unité au moins 10 jours ouvrables avant le début du congé et en préciser la durée;

(b) pour toute modification ou addition impliquant un congé d'une durée de 1 à 5 jours ouvrables, le membre doit informer le responsable de son unité au moins 2 jours ouvrables à l'avance.

Il est entendu qu'en cas de désaccord entre le responsable de l'unité et le membre, la question est soumise au bibliothécaire en chef ou son délégué pour décision.

Un membre qui rentre tôt de ses vacances doit en informer le responsable de son unité.

*28.2.2.4 Quelle que soit la durée de ses vacances, le membre doit présenter un *formulaire de congés* à la fin du mois pendant lequel il a pris des vacances.

*28.2.2.5 Une demande de vacances annuelles à telle ou telle date n'est pas refusée à moins d'un motif important. Le bibliothécaire en chef peut refuser à un membre de prendre un congé annuel à telle ou telle date s'il ne peut compenser convenablement l'absence du membre en question sans réduire considérablement la qualité du service à la communauté universitaire, ou s'il est obligé de payer des heures supplémentaires ou d'embaucher du personnel additionnel pour donner suite à la demande du membre.

28.2.3 Rémunération pour les vacances annuelles

*28.2.3.1 Au cours de ses vacances annuelles, l'employeur continue de verser au membre le traitement auquel il aurait droit s'il était au travail.

*28.2.3.2 En cas de cessation d'emploi, les jours de vacances annuelles accumulés par un bibliothécaire lui sont remboursés en se basant sur son traitement au moment de sa cessation d'emploi. En cas de décès, ils sont remboursés à sa succession. En

28.2.2.2 For every unit, a vacation schedule shall be drawn up before every session (spring/summer, winter, fall) by the head of the unit. The head shall take account of the librarians' preferences as well as their seniority at the University of Ottawa. Every schedule is submitted to the appropriate library or division director, who makes changes if any are necessary by virtue of service requirements.

28.2.2.3 Reasonable changes or additions can subsequently be made to the vacation schedule, provided they do not impinge on service requirements and subject to the following.

(a) For any addition or change involving a leave of 6 or more consecutive working days, the member shall advise the head of her unit at least 10 working days prior to the commencement of the leave, and specify the duration of the leave.

(b) For any addition or change involving a leave of 1 to 5 working days, the member shall advise the head of her unit at least 2 working days in advance.

It is understood that in case of a disagreement between the member and the head of her unit, the question shall be submitted to the University Librarian or her delegate for decision.

A member who returns from vacation early shall so notify the head of her unit.

28.2.2.4 Regardless of the duration of the vacation leave, a member shall submit a *leave form* at the end of the month during which vacation leave was taken.

28.2.2.5 A request for vacation leave on specified dates shall not be refused without serious reasons. The University Librarian may refuse a member's request for annual leave on certain dates if there is no way to compensate adequately for the member's absence without considerably reducing the quality of service to the university community or if overtime has to be paid or additional staff must be hired in order to accommodate the member's request.

28.2.3 Pay for vacation leave

28.2.3.1 During a member's vacation leave, the employer shall continue to pay the member as if she were at work.

28.2.3.2 In case of termination of employment, a librarian shall be reimbursed for accumulated days of vacation leave on the basis of her salary at the time of cessation of work; in case of death, the reimbursement shall be to her estate. In

aucun autre cas, les jours de vacances annuelles ne peuvent être payés à un bibliothécaire en plus de son salaire régulier, au lieu d'être pris en congés rémunérés.

no other case shall a member's days of vacation leave be paid to the member in addition to her regular salary, instead of being used as time off with pay.

## Section 28.3
## Jours fériés – Holidays

28.3.1 Dispositions générales Aux fins de la présente convention, les jours suivants sont des jours fériés:

(a) Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Fête de la Reine, la Fête du Canada, la Fête municipale, la Fête du travail, le jour d'Action de grâces, et

(b) tous les jours ainsi désignés par les autorités fédérales ou les autorités de la province de l'Ontario.

*28.3.1 General For the purposes of this agreement, the following days are official holidays:

(a) Good Friday, Easter Monday, Victoria Day, Canada Day, Civic Holiday, Labor Day, Thanksgiving Day, and

(b) all days declared to be statutory holidays by Federal authority or by authority of the Province of Ontario.

28.3.2 Les vacances de Noël Les parties sont d'accord pour que l'Université soit fermée officiellement pendant une période qui commence à 12 h le dernier jour ouvrable avant Noël ou, si Noël tombe un dimanche ou un lundi, à 17 h le vendredi qui précède Noël, et se termine à 12 h le 2 janvier ou, si le 2 janvier tombe un samedi ou un dimanche, à 8 h 30 le lundi qui suit le 2 janvier.

*28.3.2 Christmas recess The parties agree that the University of Ottawa is officially closed during a period beginning at 12 noon on the last working day prior to Christmas or, if Christmas is on Sunday or Monday, at 5 p.m. on the Friday preceding Christmas, and ending at 12 noon on 2 January or, if 2 January is a Saturday or Sunday, at 8:30 a.m. on the Monday following 2 January.

## Section 28.4
## Disponibilité et absence autorisée – Availability and authorized absence

*28.4.1 Résidence Aucun membre ne résidera à une distance telle de l'Université d'Ottawa qu'il serait limité dans l'accomplissement de sa charge de travail. Le membre ne peut donc pas exiger qu'on tienne compte de son lieu de résidence dans l'assignation de sa charge de travail et l'organisation du travail au sein de son unité scolaire. Il a néanmoins le droit de communiquer ses préférences à son doyen et à son directeur.

28.4.1 Residence A member's residence must not be so far from the University of Ottawa as to limit the carrying out of her workload duties. The member cannot therefore require that her place of residence be taken into account in the assigning of duties within her academic unit. She may, however, advise the dean and the chair of her preferences.

28.4.2 Aux fins de la présente section, *campus* signifie les locaux de l'Université d'Ottawa.

*28.4.2 For purposes of this section, *campus* means the premises of the University of Ottawa.

28.4.3 Un membre qui n'est pas en congé universitaire ou tout autre congé doit être présent sur le campus:

(a) lorsque sa présence est nécessaire pour l'accomplissement des activités d'enseignement incluses dans sa charge de travail aux termes de 22.1.2.2(a) ou pour la direction des étudiants diplômés dont il supervise le travail; et

(b) pendant un nombre raisonnable et régulier d'heures de bureau, aux termes de 21.1.3(b); et

*28.4.3 A member who is not on academic leave or other leave is required to be present on campus:

(a) when her presence is necessary for the performance of teaching duties which are included in her workload pursuant to 22.1.2.2(a) or for the guidance of graduate students whose work she supervises; and

(b) for a reasonable number of regularly scheduled office hours pursuant to 21.1.3(b); and

(c) pour assurer une juste part des activités de service à la communauté universitaire nécessaires à la bonne marche de son unité scolaire et de l'Université d'Ottawa;

(d) lorsque son doyen ou son directeur l'avise avec un préavis raisonnable que, pour des motifs valables, sa présence sur le campus est requise.

28.4.4 Il n'est pas nécessaire qu'un membre soit présent sur le campus pour accomplir sa charge de travail lorsqu'un autre endroit convient davantage et n'entrave pas l'application de 28.4.3.

28.4.5 Information A moins d'être en vacances, le membre doit s'assurer que son directeur sait comment et où communiquer avec lui dans un délai raisonnable.

28.4.6 Absence autorisée

28.4.6.1 Nonobstant ce qui précède, un membre peut demander une absence autorisée pendant laquelle il n'est pas tenu d'être présent sur le campus, sauf dans les cas prévus à 28.4.6.5 ci-dessous.

28.4.6.2 Une absence autorisée ne doit pas dépasser 60 jours civils et est renouvelable.

28.4.6.3 Pour être admissible à une absence autorisée, le membre ne doit avoir aucune activité prévue du genre de celles décrites à 28.4.3(a) et (c) pendant la période où il compte s'absenter.

28.4.6.4 Pour obtenir une absence autorisée, le membre en fait la demande écrite à son doyen au moins 20 jours ouvrables avant le début prévu de l'absence autorisée. La lettre doit indiquer la date prévue du début de l'absence autorisée, la durée prévue et les raisons qui motivent la demande. Le doyen peut consulter le directeur ou le CPED du membre et doit approuver ou refuser la demande. Il fait part de sa décision au membre, et lui communique par écrit ses raisons, au plus tard 15 jours ouvrables après la soumission de la demande. Le doyen ne doit pas déraisonnablement refuser une demande d'absence autorisée.

28.4.6.5 Pendant une absence autorisée, le membre n'est tenu de se présenter sur le campus que pour remplir les fonctions au sujet desquelles il a reçu un avis aux termes de 28.4.3(d) ou pour lesquelles un tel avis a été inclus dans la décision du doyen concernant le congé telle qu'elle a été envoyée au membre conformément à 28.4.6.4.

(c) to assume a fair share of academic service activities required for the proper functioning of her academic unit and of the University of Ottawa;

(d) when her dean or chair gives her reasonable notice that, for good and valid reasons, her presence on campus is required.

*28.4.4 A member is not required to be present on campus to fulfill her workload obligations, whenever another location is more appropriate for that purpose and her absence from campus does not interfere with the application of 28.4.3.

*28.4.5 Information Except when a member is on vacation leave, the member shall ensure that her chair is aware of how and where the member can be contacted without undue delay.

28.4.6 Authorized absence

*28.4.6.1 Notwithstanding the foregoing, a member may request an authorized absence during which the member shall not be required to be present on campus except in accordance with 28.4.6.5 below.

*28.4.6.2 An authorized absence shall be for a maximum period of 60 calendar days and shall be renewable.

*28.4.6.3 To be eligible for an authorized absence, a member must have no duties as described in 28.4.3(a) and (c) during the requested authorized absence.

*28.4.6.4 A member requests an authorized absence by writing to her dean no later than 20 working days prior to the anticipated commencement of the authorized absence. The letter shall state the anticipated date of commencement and the anticipated duration of the authorized absence, and the member's reasons for the authorized absence. The dean may consult with the member's chair or DTPC and shall either approve or deny the authorized absence. The dean shall forward her decision to the member, along with the written reasons therefor, no later than 15 working days after submission of the request. The dean shall not unreasonably deny a request for an authorized absence.

*28.4.6.5 During an authorized absence, the member shall only be required to be present on campus to carry out duties for which she has received notice pursuant to 28.4.3(d) or for which such notice was included in the dean's decision regarding the absence as forwarded to the member pursuant to 28.4.6.4.

28.4.6.6 Les droits, les privilèges, les devoirs et les responsabilités du membre demeurent les mêmes pendant une absence autorisée, exception faite du nouveau droit qui lui permet d'être absent du campus sans être soumis à la possibilité d'un rappel.

*28.4.6.6 The member's rights, privileges, duties and responsibilities shall remain unchanged during an authorized absence, apart from the added right to be absent without being subject to recall.

## ARTICLE 29
## Autres congés – Other leaves

### Section 29.1
### Dispositions générales – General

29.1.1 Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les congés dont traite le présent article.

*29.1.1 The following provisions apply to all leaves dealt with in this article.

29.1.2 L'employeur convient qu'à la fin de tout congé, les droits et privilèges du membre doivent être restaurés, et le membre a droit au taux de salaire auquel il avait droit au début du congé, auquel s'ajoutent tous les ajustements à l'échelle qui ont été accordés aux membres de rang égal, jusqu'à concurrence du salaire maximum du rang qu'occupait le membre au début du congé. Un membre permanent conserve sa permanence pendant un congé qui lui a été accordé conformément aux dispositions du présent article.

*29.1.2 The employer agrees that, at the conclusion of any leave, the member's rights and privileges shall be restored and the member shall be entitled to the rate of pay to which she was entitled at the commencement of the leave, increased by all scale adjustments which were granted to members of equal rank, up to the maximum salary of the rank held by the member at the commencement of the leave. A tenured member remains tenured while on a leave granted in accordance with the provisions of this article.

### Section 29.2
### Congé parental – Parental leave

29.2.1 Congé de maternité

29.2.1.1 Le congé de maternité correspond à une période maximale de 20 semaines consécutives. Il peut commencer dès la dix-septième semaine précédant la date prévue de l'accouchement ou le jour même de l'accouchement et ne doit pas finir avant la sixième semaine suivant la date de l'accouchement. Sous réserve des dispositions de la présente clause, l'employée décide les dates de son congé de maternité.

29.2.1.2 Il est entendu que, lorsque:

(a) des raisons médicales forcent l'employée à commencer son congé de maternité plus de 17 semaines avant la date prévue de l'accouchement, ou

(b) l'accouchement a lieu plus tard que prévu,

le congé post-natal doit quand même durer au moins 6 semaines, entraînant la possibilité que le congé du membre s'étende sur plus de 20 semaines. Une telle

29.2.1 Maternity leave

*29.2.1.1 Maternity leave shall be for a period of up to 20 consecutive weeks. The period may commence as early as 17 weeks preceding the anticipated date of delivery and as late as the day of delivery, and may not terminate before the sixth week following the day of delivery. Subject to the provisions of this clause, the member shall decide when she will take a maternity leave.

*29.2.1.2 It is understood that, where:

(a) medical considerations require that a member begin her maternity leave more than 17 weeks before expected delivery, or

(b) delivery occurs later than expected,

the postnatal period of leave shall nonetheless be of at least 6 weeks' duration, with the possible effect of extending the member's leave beyond 20 weeks. The

prolongation est considérée comme une conséquence de complications dues à la grossesse et est, comme telle, régie par l'article 27 portant sur les congés de maladie.

29.2.1.3 La rémunération pendant le congé de maternité est la suivante et est calculée d'après le salaire régulier du membre. Cependant, si le salaire régulier du membre est réduit en raison de complications prévues ou résultant directement ou indirectement de la grossesse, la rémunération pour les besoins du congé de maternité est calculée d'après le salaire régulier du membre avant cette réduction.

(a) Le membre reçoit 95 % de son salaire pendant les 10 premiers jours ouvrables du congé.

(b) Après 2 semaines de congé de maternité, jusqu'à 20 semaines, l'employeur verse la différence entre

(i) 95 % du salaire du membre et

(ii) le niveau maximal de prestations de l'assurance emploi (AE) offert à une personne dont le salaire correspond au salaire du membre.

(c) Lorsqu'une loi ou un règlement du gouvernement exige qu'un membre rembourse au Receveur général du Canada une partie des prestations de l'AE qu'elle a reçues pendant la période rémunérée en vertu de l'alinéa (b) ci-dessus, l'employeur lui rembourse, en un montant forfaitaire, la somme qu'elle doit remettre.

29.2.1.4 Si un membre a des raisons de croire qu'elle prendra un congé de maternité, elle en avise par écrit son directeur et son doyen pendant la session précédant la session où doit commencer le congé ou, dans le cas d'une bibliothécaire syndiquée, 2 mois avant la date prévue du congé.

29.2.1.5 Au plus tard 10 jours ouvrables avant le début du congé de maternité, le membre doit aviser par écrit son directeur et son doyen de la date à laquelle commencera le congé. Toutefois, le membre n'est pas tenu de fournir un tel avis lorsqu'un médecin déclare par écrit qu'elle est ou était dans l'incapacité de le faire. Le cas échéant, le membre doit remettre son avis le plus tôt possible. Le doyen informe promptement le Service des ressources humaines qui communique avec le membre et lui fournit les renseignements et l'aide nécessaires pour réclamer des prestations de maternité versées par l'AE.

29.2.1.6 Lorsque le congé de maternité prend fin, un membre est admissible à un régime de charge de travail réduite aux termes de l'article 30.

period of such extension of the leave shall be considered as arising from complications due to pregnancy and, as such, shall be governed by article 27 on sick leaves.

*29.2.1.3 Remuneration during maternity leave shall be as follows and shall be computed on the member's regular salary. However, should the member's regular salary be reduced by reason of complications anticipated or arising directly or indirectly from pregnancy, remuneration for the purposes of the maternity leave shall be computed on the member's regular salary prior to such reduction.

(a) The member shall receive 95% of her salary for the initial 10 working days of the leave.

(b) From 2 weeks of maternity leave to 20 weeks, the employer shall pay the difference between

(i) 95% of the member's salary, and

(ii) the maximum level of employment insurance (EI) benefits available to any person whose salary corresponds to the member's salary.

(c) If a member is required by law or government regulation to repay the Receiver General for Canada a portion of the EI benefits received by her during the period for which she received remuneration under (b) above, the employer will reimburse her, by means of a single lump sum payment, the amount that she is required to repay.

*29.2.1.4 If a member has reason to believe that she may require a maternity leave, she shall notify her chair and dean of the fact, in writing, during the term preceding the term in which the leave is expected to commence or, in the case of a librarian member, 2 months before the anticipated commencement of the leave.

*29.2.1.5 The member shall, no later than 10 working days prior to the commencement of the maternity leave, notify her chair and dean, in writing, of the date on which the leave is to commence. However, the member shall not be required to provide such notice where a physician declares in writing that the member is not or was not able to provide the notice. In such a case, the member shall give the notice as soon as is reasonably possible. The dean shall promptly notify the Human Resources Service and the Human Resources Service shall contact the member and shall provide the member with any information or assistance which the member may require to claim EI maternity benefits.

*29.2.1.6 At the conclusion of maternity leave, a member is eligible for reduced workload arrangements as set out in Article 30.

29.2.1.7 Sous réserve des dispositions de la présente section, le membre qui se trouve en congé de maternité peut demander à son doyen un congé sans solde d'un maximum de 2 ans débutant dans les 6 mois après la fin du congé de maternité. Une telle demande ne peut être refusée déraisonnablement par l'employeur.

29.2.1.8 Les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux membres réguliers n'ayant pas leur permanence ou aux bibliothécaires syndiquées ayant une nomination préliminaire.

(a) Une professeure syndiquée régulière, une conseillère ou une professeure de langue non permanente peut faire prolonger de 1 an son engagement à durée limitée pour chaque congé de maternité, qu'elle prend au cours de son engagement à durée limitée. En conséquence, toute prolongation de ce genre reporte d'autant le moment où le membre peut demander sa permanence ou une promotion, ou y est admissible. L'engagement à durée limitée ne peut pas être prolongé de cette façon de plus de 2 ans.

(b) Une bibliothécaire bénéficiant d'un engagement préliminaire peut choisir de faire prolonger son engagement préliminaire d'un maximum de 6 mois pour chaque congé de maternité qu'elle prend pendant la période d'engagement préliminaire. Toute prolongation de ce genre reporte d'autant le moment où la bibliothécaire peut demander un engagement permanent ou une promotion, ou y est admissible. La période de l'engagement préliminaire ne peut pas être prolongée de cette façon de plus de 12 mois.

29.2.1.9 Un membre ne peut être contraint de prendre ses vacances pendant son congé de maternité.

29.2.1.10 Un membre qui se trouve en congé de maternité conserve son poste, même si elle est remplacée temporairement. Les coûts de remplacement d'un membre en congé de maternité, si besoin est, sont supportés par l'employeur.

29.2.1.11 (a) L'employeur et le membre continuent de verser leurs contributions régulières aux régimes d'avantages sociaux des employés pendant la durée du congé de maternité.

(b) Dans le cas d'un congé aux termes de 29.2.1.7, les dispositions de 29.3.3 s'appliquent.

29.2.1.12 Aux fins des vacances, des promotions, des congés universitaires et des congés professionnels, toute période de congé de maternité est réputée être une période au service de l'employeur.

29.2.1.13 Nonobstant 29.3.4, lorsqu'un membre reprend le travail après un congé de maternité, elle a droit au même salaire qu'elle aurait perçu si elle n'avait pas été en

*29.2.1.7 Subject to the provisions of this section, a member on maternity leave may apply to her dean for a leave of absence without pay of up to 2 years beginning within 6 months of the conclusion of the maternity leave. Such leave shall not be unreasonably refused by the employer.

*29.2.1.8 The following particular provisions apply to regular members without tenure, or librarian members on preliminary appointment.

(a) A non-tenured regular faculty, counsellor or language teacher member may elect to have her limited-term appointment extended by 1 year for each maternity leave which she takes during the period of limited-term appointment. Every such extension postpones correspondingly the time when the member may apply for, and is eligible to be granted, tenure or a promotion. The period of limited-term appointment may not be extended in this manner by more than 2 years.

(b) A librarian holding a preliminary appointment may elect to have her preliminary appointment extended by up to 6 months for each maternity leave which she takes during the period of preliminary appointment. Every such extension postpones correspondingly the date on which the member may apply for, and is eligible to be granted, a continuing appointment or a promotion. The period of preliminary appointment may not be extended in this manner by more than 12 months.

*29.2.1.9 A member cannot be compelled to schedule her vacation leave during her maternity leave.

*29.2.1.10 The position of a member on maternity leave shall be retained, even though she may be temporarily replaced. The cost of replacing a member on leave, where a replacement is necessary, shall be borne by the employer.

*29.2.1.11 (a) The employer and the member shall continue to pay their full regular contributions to employee benefit plans throughout the maternity leave.

(b) In the case of a leave of absence pursuant to 29.2.1.7, the provisions of 29.3.3 shall apply.

*29.2.1.12 For purposes of vacation, promotion, or academic or professional leave, any period of maternity leave shall be considered as a period of service with the employer.

*29.2.1.13 Notwithstanding 29.3.4, when a member returns to work following a maternity leave, her compensation shall be the same as it would be had the member not

congé.

29.2.1.14 Dans le cas du non-renouvellement d'une nomination ou du congédiement d'une employée régulière à son retour d'un congé de maternité, l'employeur accepte qu'une telle cessation d'emploi n'entre en vigueur que 18 semaines après la reprise de ses fonctions suivant le congé.

29.2.2 Congé de paternité

29.2.2.1 Tout membre masculin a droit au congé de paternité selon les dispositions suivantes.

(a) Un membre a droit à 2 jours de congé pendant les 30 jours suivant la naissance de l'enfant.

(b) Pendant ledit congé de paternité, le membre reçoit 100 % du salaire et des avantages auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas été en congé.

29.2.2.2 Le membre doit informer par écrit son directeur de son intention de prendre un tel congé, quoiqu'il ne soit pas tenu de préciser la date exacte du début du congé avant la naissance de l'enfant.

29.2.2.3 Le congé de paternité prévu à la présente sous-section est distinct du congé parental prévu à 29.2.3.

29.2.3 Congé parental

29.2.3.1 Tout membre peut prendre un congé parental après:

(i) la naissance de son enfant, ou

(ii) avoir reçu la garde de l'enfant pour la première fois.

29.2.3.2 Le congé parental doit commencer au plus tard 52 semaines après le jour où l'enfant est né ou se retrouve sous la garde du parent pour la première fois. Le congé parental se termine au bout de 35 semaines, si l'employée a pris un congé de maternité également, et au bout de 37 semaines autrement, ou plus tôt si le membre en avise son doyen et son directeur par écrit au moins 4 semaines à l'avance.

29.2.3.3 Le congé parental est disponible aux deux parents. Aux fins de la présente section, *parent* comprend une personne qui adopte un enfant et une personne qui maintient une relation permanente avec le parent d'un enfant qu'il entend traiter comme son propre enfant.

been on leave.

*29.2.1.14 In the event of any non-renewal of appointment or dismissal of a regular member after her return from maternity leave, the employer undertakes that such cessation of employment shall not become effective until 18 weeks after her resumption of duties following the leave.

29.2.2 Paternity leave

*29.2.2.1 Any male member is entitled to paternity leave, as follows.

(a) A member shall be entitled to 2 days of leave during the 30 days following the birth of the child.

(b) During such paternity leave, the member shall receive 100% of the salary and benefits to which he would be entitled if he were not on leave.

*29.2.2.2 A member shall inform his chair in writing of his intention to take such leave although the exact starting date need not be declared until after the child's birth.

*29.2.2.3 The paternity leave provided by this subsection is distinct from the parental leave provided under 29.2.3.

29.2.3 Parental leave

*29.2.3.1 Any member may take a parental leave following:

(i) the birth of a child, or

(ii) the coming of the child into the custody and care of the parent for the first time.

*29.2.3.2 Parental leave may begin no more than 52 weeks after the day the child is born or comes into the custody and care of the parent for the first time. Parental leave ends 35 weeks after it began, if the employee also took pregnancy leave and 37 weeks after it began, otherwise, or on an earlier day if the member gives her chair and dean at least 4 weeks written notice of that day.

*29.2.3.3 Parental leave is available to both parents. For the purposes of this section, *parent* includes a person with whom a child is placed for adoption and a person who is in a relationship of some permanence with a parent of a child and who intends to treat the child as his or her own.

29.2.3.4 Aussitôt que le membre apprend la date à laquelle commence le congé parental, il doit en informer par écrit son directeur et son doyen. Le doyen en avise promptement le Service des ressources humaines qui communique avec le membre et lui fournit les renseignements et l'aide nécessaires pour réclamer des prestations versées par l'AE.

29.2.3.5 Les dispositions de 29.2.1.7 à 29.2.1.12 inclusivement s'appliquent, *mutatis mutandis*, au congé parental, étant entendu qu'un membre peut choisir de ne pas participer au régime de pension pendant un tel congé.

29.2.3.6 Si le congé parental est pris la rémunération s'établit comme suit.

(a) Le membre reçoit 95 % de son salaire régulier pendant les 10 premiers jours ouvrables du congé.

(b) Pour la période jusqu'à concurrence de 13 semaines suivant les 10 premiers jours ouvrables mentionnés en (a), et au plus tard 52 semaines après le jour où l'enfant est né ou se retrouve sous la garde du parent pour la première fois, l'employeur paie la différence entre

(i) 95 % du salaire régulier du membre, et

(ii) le niveau maximal de prestations de l'AE offert à une personne dont le salaire correspond à celui du membre.

(c) Pour le reste du congé parental, le congé est non rémunéré.

(d) Lorsqu'une loi ou un règlement du gouvernement exige qu'un membre rembourse au Receveur général du Canada une partie des prestations de l'AE qu'elle a reçues pendant la période rémunérée en vertu de l'alinéa (b) ci-dessus, l'employeur lui rembourse, en un montant forfaitaire, la somme qu'elle doit remettre.

29.2.3.7 Si le congé parental n'est pas pris dans le cadre d'une adoption, les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Si le congé est pris par la mère dans le cadre de la naissance d'un enfant, il doit commencer lorsque le congé de maternité prend fin.

(b) Si, à la fin du congé de maternité, l'enfant n'a toujours pas été confié à la garde du parent pour la première fois, les dispositions de la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario s'appliquent.

*29.2.3.4 The member's chair and dean shall be notified, in writing, of the date of commencement of parental leave as soon as possible after the member becomes aware of that date. The dean shall promptly notify the Human Resources Service and the Human Resources Service shall contact the member and shall provide the member with any information or assistance which the member may require to claim EI benefits.

*29.2.3.5 The provisions of 29.2.1.7 to 29.2.1.12 inclusive apply, *mutatis mutandis*, to parental leave, it being understood a member may opt out of participation in the pension plan during such leave.

*29.2.3.6 If the parental leave is taken, remuneration shall be as follows.

(a) The member shall receive 95% of regular salary for the initial 10 working days of the leave.

(b) For the period of up to 13 weeks following the initial 10 working days mentioned in (a), and no later than 52 weeks after the child is born or comes into the custody and care of the parent for the first time, the employer shall pay the difference between

(i) 95% of the member's regular salary, and

(ii) the maximum level of EI benefits available to any person whose salary corresponds to the member's salary.

(c) For the balance of the parental leave, the leave shall be without pay.

(d) If a member is required by law or government regulation to repay the Receiver General for Canada a portion of the EI benefits received by her during the period for which she received remuneration under (b) above, the employer will reimburse her, by means of a single lump sum payment, the amount that she is required to repay.

*29.2.3.7 If the parental leave is taken in a context other than an adoption, the following provisions apply.

(a) If the leave is taken by the mother, in the context of the birth of a child, it must begin when the maternity leave ends.

(b) Where, at the end of the maternity leave, the child has not yet come into the custody and care of a parent for the first time, the provisions of the Employment Standards Act of Ontario shall apply.

29.2.3.8 Les prestations prévues en 29.2.1.3 et 29.2.3.6 s'appliquent avec les adaptations nécessaires à tout programme provincial qui remplace le programme fédéral de l'AE.

*29.2.3.8 The benefits set out in 29.2.1.3 and 29.2.3.6 shall apply, *mutatis mutandis,* to any provincial program that replaces the federal EI program.

## Section 29.3
## Congés – Leave of absence

29.3.1 L'employeur peut accorder à un membre un congé avec ou sans solde pour l'une ou l'autre des raisons ci-dessous:

(a) pour offrir au membre une période durant laquelle il peut poursuivre ses études, se recycler ou encore élargir ou améliorer ses qualités de savant, d'enseignant ou de professionnel;

(b) pour permettre au membre de prêter ses services à une société savante ou professionnelle, à un organisme comme l'ACPU, l'AUCC, le CESO, ou encore à un organisme municipal, provincial, national ou international, ou à d'autres organismes semblables;

(c) pour permettre au membre d'offrir à un groupe ou un projet communautaire, régional, national ou international des services ayant rapport à la discipline universitaire du membre ou à sa profession;

(d) pour servir comme témoin ou juré conformément à 29.3.7;

(e) pour faire campagne en vue d'un poste public ou occuper un poste public, conformément à 29.3.8;

(f) pour s'occuper d'une personne selon les définitions du 40.1.5 ou du conjoint ou d'un parent (ci-après désigné congé familial spécial).

Les congés de type (a), (b), (c) et (f) ne dépassent pas normalement 2 années consécutives.

Les bibliothécaires syndiqués peuvent demander un congé professionnel aux termes de la section 31.2 et un congé sans solde aux termes de la section 31.3 et ils peuvent, dans des circonstances non traitées aux sections 31.2 ou 31.3, demander un congé aux termes des dispositions de la présente section. Les professeurs de langue syndiqués peuvent demander un congé professionnel aux termes de la section 29.4 et ils peuvent demander tout autre congé aux termes des dispositions de la présente section.

*29.3.1 A leave of absence with or without pay may be granted by the employer to a member for any of the following reasons:

(a) to provide the member with a period in which to pursue studies, undertake retraining, or otherwise expand or improve her qualifications as a scholar, teacher, or professional;

(b) to allow the member to assist, or provide services to, a learned or professional society, an organization such as CAUT, AUCC, OCGS, or the like, or to a municipal, provincial, national, or international agency, or the like;

(c) to allow the member to provide a community, regional, national or international group or project with services relevant to the member's academic discipline or profession;

(d) to attend as witness or juror, in accordance with 29.3.7;

(e) to campaign for or hold public office, in accordance with 29.3.8;

(f) to care for a person defined in 40.1.5 or a spouse or a parent (hereinafter referred to as a special family leave).

Leaves of type (a), (b), (c), and (f) shall not normally exceed 2 consecutive years.

Librarian members may apply for professional leave pursuant to section 31.2 and for leave without pay pursuant to section 31.3 and may, in circumstances not dealt with in sections 31.2 or 31.3, apply for leave of absence pursuant to the provisions of this section. Language teacher members may apply for professional leave pursuant to section 29.4 and may apply for any other leave of absence pursuant to the provisions of this section.

29.3.2 Rémunération durant le congé Un membre qui demande un congé en vertu de 29.3.1 (a), (b) ou (e) peut demander, et l'employeur peut accorder, une rémunération partielle ou totale durant le congé ou une partie du congé. Si une

*29.3.2 Remuneration during leave A member applying for a leave of absence under 29.3.1 (a), (b), or (e) may request, and the employer may grant, partial or full remuneration for the duration of the leave or any part thereof. Where

rémunération est accordée, l'agent de liaison de l'employeur doit informer l'Association de toutes les conditions du congé, y compris la rémunération que le membre recevra durant le congé.

29.3.3 Avantages sociaux Lorsqu'il est en congé, un membre peut continuer à participer aux avantages sociaux énumérés à 40.1.1. Afin de participer, le membre doit, au plus tard 20 jours ouvrables avant le début du congé, présenter un avis écrit au Service des ressources humaines, indiquant les programmes auxquels le membre continuera à participer durant le congé et s'engageant à verser les cotisations normales de l'employé et de l'employeur pour les primes d'assurance et le régime de pension. Les cotisations se fondent sur le salaire nominal du membre tel qu'il était au début du congé, rajusté, sous réserve des dispositions pertinentes de l'article 41, en fonction des rajustements à l'échelle qui entrent en vigueur pendant le congé. Les contributions de l'employeur sont déterminées conformément à 40.1.1.5. Toute période pendant laquelle le membre contribue ainsi au régime de pension compte comme période de service à temps complet chez l'employeur, sous réserve des limites qu'impose l'Agence des douanes et du revenu du Canada sur un tel calcul de service.

29.3.4 Progrès dans le rang

29.3.4.1 Afin de déterminer si le membre reçoit une augmentation de progrès dans le rang (PDR) correspondant à une période durant laquelle le membre est en congé, on considère chaque année civile comme étant constituée du *premier semestre* (janvier à juin inclusivement) et du *deuxième semestre* (juillet à décembre inclusivement).

29.3.4.2 Dans le cas d'un congé compris entièrement dans un semestre, l'admissibilité du membre au PDR n'est pas influencée par le fait qu'il a pris un congé, étant entendu que l'évaluation en vue du PDR se fonde sur

(a) la période hors congé pour les fonctions prévues à l'horaire, et

(b) l'année complète pour les activités savantes.

29.3.4.3 Dans le cas d'un congé non compris dans un semestre, le Comité mixte détermine, lorsque le congé est accordé, si le PDR du membre doit être réduit sur une base proportionnelle à cause du congé. Le doyen du membre fait des recommandations à ce sujet après avoir consulté le CPEF. Il est entendu que cette consultation du CPEF ne suppose pas l'obligation de soumettre la question au CPED.

29.3.5 Années d'expérience de niveau universitaire (AENU) Pour la détermination du nombre d'années d'expérience de niveau universitaire d'un membre, une période durant laquelle un membre est en congé est ou n'est pas considérée comme

remuneration is granted, the employer's liaison officer shall advise the Association of all the terms of the leave, including the remuneration to be received by the member during the leave.

*29.3.3 Benefits While on leave of absence, a member may continue to participate in the employee benefits listed in 40.1.1. In order to participate, the member must, no later than 20 working days prior to the commencement of the leave, deliver written notice to the Human Resources Service, stating the programs in which the member will continue to participate during the leave and undertaking to pay the normal employee and employer contributions for insurance premiums and the pension plan. The contributions will be based on the member's nominal salary as it was at the beginning of the leave, adjusted, subject to relevant provisions of article 41, by any scale increases coming into effect during the leave. The employer's contributions will be determined in accordance with 40.1.1.5. Any period where the member so contributes to the pension plan counts as a period of full-time service with the employer, subject to Canada Customs and Revenue Agency limits for such counting of service.

29.3.4 Progress through the ranks

*29.3.4.1 For purposes of determining whether the member receives a progress-through-the-ranks (PTR) adjustment corresponding to a period when the member is on leave of absence, each calendar year shall be considered as constituted of the *first semester* (January to June inclusive) and the *second semester* (July to December inclusive).

*29.3.4.2 For any leave contained entirely within one semester, the member's eligibility for PTR shall not be affected by her having been on leave of absence, it being understood that assessment for PTR purposes shall be based upon

(a) the period not on leave for scheduled duties, and

(b) the entire year for scholarly activities.

*29.3.4.3 For any leave not contained within one semester the Joint Committee shall determine when the leave is granted whether the member's PTR is to be reduced on a pro rata basis by reason of the leave of absence. The member's dean shall make recommendations in this regard after consultations with the FTPC. It is understood that this consultation with the FTPC does not imply a requirement to refer the matter to the DTPC.

*29.3.5 Years of university-level experience (YULE) For purposes of determining a member's years of university-level experience, any period during which a member is on leave of absence shall or shall not be counted as a period of university-level

période d'expérience de niveau universitaire selon que le PDR du membre pour cette période n'est pas refusé, ou bien est refusé, en vertu du congé.

29.3.6 Procédure de demande et d'approbation

29.3.6.1 Un membre demande un congé en transmettant à son doyen le formulaire de demande approprié, accompagné de toute documentation pertinente. La demande se fait normalement pas moins de 6 mois et pas plus de 18 mois avant la date demandée pour le début du congé.

29.3.6.2 Le Comité mixte décide, au plus tard 3 mois après la date de la demande, s'il accorde le congé. L'octroi d'un congé de durée normale ne doit pas être refusé déraisonnablement.

29.3.7 Congé pour comparution Un congé sans perte de rémunération et sans effet sur les avantages sociaux est accordé à tout membre, autre qu'un membre déjà en congé, qui comparaît comme témoin ou qui fait partie d'un jury au cours des procédures d'un organisme judiciaire, quasi judiciaire ou administratif du Canada autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui.

29.3.8 Congé pour charge publique Un membre qui se porte officiellement candidat aux élections législatives du Canada ou d'une province, ou encore à la charge de maire d'Ottawa ou de Gatineau ou à toute autre fonction jugée semblable par l'employeur, peut demander un congé sans perte de rémunération et sans effet sur les avantages sociaux pour une période allant jusqu'à 30 jours civils consécutifs durant laquelle il fait campagne pour postuler une charge. Un membre permanent peut demander un congé sans solde pour toute période allant jusqu'à 6 ans durant laquelle il occupe une des charges précitées. Un congé, pris pour faire campagne en vue d'une des charges précitées ou pour occuper une telle charge, ne doit pas être refusé sans raison administrative ou scolaire valable.

29.3.9 Service à temps partiel auprès de l'employeur Lorsqu'il est en congé aux termes de 29.3.1(a), (b) ou (e), un membre est admissible au poste de professeur à la leçon, de professeur de langue à la leçon ou de bibliothécaire ou conseiller à temps partiel jouissant de la même rémunération et du même soutien qu'une personne qui n'est pas membre de l'Association.

experience, according as the member's PTR for that period is not or is withheld by virtue of the leave.

29.3.6 Application and approval procedure

*29.3.6.1 A member applies for leave by forwarding to her dean the appropriate application form, accompanied by any relevant documentation. The application shall normally be made not less than 6 and not more than 18 months prior to the requested starting date for the leave.

*29.3.6.2 The Joint Committee shall decide, no later than 3 months following the date of application, whether to grant the leave. Granting of a leave of absence of normal duration shall not be unreasonably denied.

*29.3.7 Court leave A leave of absence with no loss of remuneration and no effect on benefits shall be granted to any member, other than a member already on leave of absence, who attends as a witness or serves as juror in the proceedings of any judicial, quasi-judicial, or administrative body in Canada having the power to compel the attendance of witnesses before it.

*29.3.8 Public office leave A member who is an official candidate for election to the Parliament of Canada, to a provincial legislature or assembly, or to the office of mayor of Ottawa or Gatineau or any similar office as determined by the employer, may request a leave of absence with no loss of remuneration and no effect on benefits for a period of up to 30 consecutive calendar days during which she is campaigning for office. A tenured member may request a leave of absence without pay for any period up to 6 years in which she holds one of the aforementioned offices. A leave of absence, to campaign for or to hold one of the aforementioned offices, shall not be denied without valid administrative or academic reason.

*29.3.9 Part-time service with employer While on leave of absence as provided for under 29.3.1(a), (b) or (e), a member is eligible for appointment as a sessional lecturer, sessional language teacher, or part-time librarian or counsellor with the same remuneration and assistance as a person who is not a member of the Association.

## Section 29.4
## Congé professionnel (professeurs de langue) – Professional leave (language teachers)

29.4.1 Dispositions générales

*29.4.1.1 Les dispositions de cette section s'appliquent aux professeurs de langue I, II, et III.

29.4.1.2 L'employeur maintient une politique de congés professionnels à l'intention de ses

29.4.1 General provisions

29.4.1.1 The provisions of this section apply to language teachers I, II, and III.

*29.4.1.2 The employer shall maintain a professional leave policy for its language teacher

professeurs de langue syndiqués. Ce congé est un privilège et est considéré comme un investissement en vue du développement de l'Université en permettant à un membre de s'adonner à une ou plusieurs des activités suivantes:

(a) entreprendre, dans un établissement reconnu d'enseignement supérieur, un programme de recherche en linguistique, en linguistique appliquée, en enseignement des langues, ou bien en éducation ou psychologie dans un domaine lié à l'enseignement du français ou de l'anglais comme langue seconde;

(b) acquérir, au profit du membre et de l'employeur, une formation supplémentaire ou spécialisée dans l'une des disciplines mentionnées à (a) ci-dessus;

(c) entreprendre une formation ou des études avancées se rapportant à l'enseignement des langues;

(d) acquérir une nouvelle formation, ou entreprendre d'autres activités pertinentes, visant à permettre au membre d'exercer de nouvelles fonctions.

*29.4.1.3 Le congé professionnel est pour une période ne dépassant pas 8 mois consécutifs, sauf cas exceptionnel.

*29.4.1.4 Le budget annuel disponible pour financer les coûts supplémentaires occasionnés par des congés professionnels des professeurs de langue sera, pour la durée de la convention, de 19 685 $.

29.4.2 Conditions

*29.4.2.1 Pour être admissible à un congé professionnel, un professeur de langue doit remplir les conditions suivantes.

(a) Le membre doit bénéficier de la permanence au moment où commence son congé professionnel.

(b) Le membre doit avoir complété, à la date prévue pour le début d'un premier congé professionnel, 5 années consécutives de service à temps complet, à titre de professeur de langue, à l'Université d'Ottawa. Pour un congé subséquent au premier, le membre doit avoir complété:

(i) 2 années consécutives de service à temps complet à partir de la date de la fin du dernier congé professionnel, s'il s'agit d'un congé de 4 mois ou moins;

(ii) 4 années consécutives de service à temps complet à partir de la date de la fin du dernier congé professionnel, s'il s'agit d'un congé de plus de 4

members. This leave is a privilege, and is considered an investment towards the development of the University by giving a member the opportunity to engage in one or several of the following activities:

(a) to undertake a research program in linguistics, applied linguistics, language didactics, or in education or psychology in a field related to the teaching of English or French as a second language, to be carried out at a recognized institution of higher learning;

(b) to acquire additional or special training in one of the disciplines referred to in (a) above, that will be of benefit to the member and the employer;

(c) to engage in training or advanced studies related to the profession of language teaching;

(d) to retrain or undertake other relevant activities for the purpose of enabling the member to take on new duties.

29.4.1.3 Apart from exceptional cases, professional leave shall be for a period not exceeding 8 consecutive months.

29.4.1.4 The annual budget available for financing supplementary costs arising from professional leaves of language teachers shall be $19,685 for the life of this agreement.

29.4.2 Conditions

29.4.2.1 To be eligible for a professional leave, a language teacher must meet the following conditions.

(a) The member must be tenured at the time the professional leave commences.

(b) The member must have completed, by the time her first professional leave is to begin, 5 consecutive years of full-time service as a language teacher at the University of Ottawa. For a leave subsequent to the first, the member must have completed:

(i) 2 consecutive years of full-time service since the end of the preceding professional leave, in the case of a leave of 4 months or less;

(ii) 4 consecutive years of full-time service since the end of the preceding professional leave, in the case of a leave of more than 4 months.

mois.

(c) Le membre doit avoir présenté, conformément aux procédures prévues à 29.4.3, un projet détaillé des travaux ou études qu'il entend effectuer pendant son congé professionnel.

(d) Le membre doit s'engager à demeurer au service de l'employeur, à la suite du congé, pour une période de temps égale au moindre de: 1 an, ou le double de la durée du congé.

*29.4.2.2 Sous réserve des disponibilités budgétaires, un congé professionnel est octroyé lorsque:

(a) le rendement du professeur de langue est au moins satisfaisant dans chacune des composantes de sa charge de travail; et

(b) la nature et la qualité du projet proposé sont telles qu'un ou des objectifs décrits à 29.4.1.2 seraient atteints.

*29.4.2.3 Des absences de 6 mois ou plus constituées par l'addition de périodes de congé de maladie de 1 mois ou plus sont soustraites de la période de service applicable au calcul des années de service exigées pour l'obtention d'un congé professionnel. Il est cependant entendu que de telles absences ne rompent pas la continuité du service.

29.4.3 Procédures

*29.4.3.1 Pour obtenir un congé professionnel, un professeur de langue doit soumettre une demande officielle au doyen au moins 6 mois avant la date prévue pour le début du congé.

*29.4.3.2 Dans sa demande de congé professionnel, le professeur de langue doit:

(a) indiquer la date du début du congé et sa durée;

(b) préciser la rémunération demandée pendant son congé, et les motifs à l'appui de cette partie de sa demande;

(c) présenter une description détaillée des travaux ou études qu'il entend effectuer pendant son congé;

(d) ajouter tout renseignement qu'il souhaite voir prendre en considération au moment de l'étude de sa demande.

*29.4.3.3 Le doyen sollicite une recommandation du directeur de l'Institut des langues

(c) The member must have presented, in accordance with the procedures set out in 29.4.3, a detailed plan of the work or studies she intends to pursue during her professional leave.

(d) The member must undertake to remain in the service of the employer after the leave, for a length of time equal to the lesser of: 1 year, or twice the length of the leave.

29.4.2.2 Subject to the availability of funds, a professional leave shall be granted when:

(a) a language teacher's performance is at least satisfactory in every category of her workload; and

(b) the nature and quality of her project are such that one or several of the goals described in 29.4.1.2 would be attained.

29.4.2.3 Absences of 6 months or more, resulting from the accumulation of sick leave periods of 1 month or more, are subtracted from the period of service applicable to the calculation of the years of service required for obtaining a professional leave. It is understood, however, that such absences do not interrupt the continuity of service.

29.4.3 Procedures

29.4.3.1 To be granted a professional leave, a language teacher must submit an official request to the dean at least 6 months before the proposed beginning of the leave.

29.4.3.2 In her application for a professional leave, the language teacher shall:

(a) indicate the starting date and length of the leave;

(b) specify the remuneration requested during the leave, and reasons supporting this aspect of the application;

(c) present a detailed description of the work or studies she intends to undertake during her leave;

(d) add any information that she wishes to have considered during examination of her application.

29.4.3.3 The dean shall solicit a recommendation concerning the application for leave from

secondes et du CPEI au sujet de la demande de congé. Il soumet ensuite la demande au CPEF, qui y joint sa recommandation. Le doyen ajoute sa propre recommandation, et transmet le tout au Comité d'administration. Les recommandations doivent porter sur le fond de la demande et, si elles sont favorables, doivent indiquer la rémunération appropriée pour le membre pendant son congé.

*29.4.3.4 Le professeur de langue est informé de la recommandation du CPEF et du doyen et, en cas de recommandation négative, il peut soumettre à l'agent de liaison de l'employeur une lettre de désaccord conformément, *mutatis mutandis*, aux dispositions prévues à la sous-section 13.3.1.

*29.4.3.5 Le Comité d'administration accepte ou refuse la demande en donnant toute la considération appropriée aux recommandations du directeur de l'Institut de langues secondes, du CPEI, du CPEF et du doyen, et en tenant compte du budget alloué par l'employeur pour les coûts supplémentaires dûs aux congés professionnels.

*29.4.3.6 Le doyen transmet promptement la décision au membre, au plus tard 3 mois avant le début du congé. La décision du Comité d'administration qui est communiquée au membre doit, si elle est positive, préciser la durée du congé accordé, la portion du salaire qui continuera à être versée le cas échéant et, s'il y a lieu, les autres dépenses que l'employeur consent à rembourser.

*29.4.3.7 Une fois que les travaux ou études prévus par le membre à l'occasion de son congé professionnel ont été approuvés, le membre est censé les mener à bien.

*29.4.3.8 En cas de changements importants dans son projet de congé professionnel, le membre doit faire une demande officielle au doyen au moins 3 mois avant la date de début du congé professionnel ou, si cela est impossible, dans les meilleurs délais.

*29.4.3.9 Il incombe au professeur de langue de présenter une nouvelle demande de congé professionnel lorsque sa demande antérieure a été refusée.

*29.4.3.10 Le professeur de langue qui choisit de travailler, à l'occasion de son congé professionnel, à un projet susceptible de bénéficier d'une subvention extérieure est encouragé à présenter une demande de subvention à des organismes extérieurs.

the director of the Second Language Institute and the TPCI. She shall subsequently submit the application to the FTPC, which shall add its own recommendation. The dean shall add her own recommendation and forward everything to the Administrative Committee. The recommendations shall deal with the principal substance of the application and, where the recommendations are favorable, they shall indicate the appropriate remuneration for the member during the leave.

29.4.3.4 The language teacher shall be informed of the FTPC's and the dean's recommendations, and, if the recommendations are negative, she may submit a letter of disagreement to the employer's liaison officer in accordance with the provisions of subsection 13.3.1, *mutatis mutandis*.

29.4.3.5 The Administrative Committee shall accept or reject the application, giving proper consideration to the recommendations of the director of the Second Language Institute, the TPCI, the FTPC, and the dean, and taking into account the financing allocated by the employer to the supplementary costs due to professional leaves.

29.4.3.6 The dean shall promptly forward the decision to the member, no later than 3 months before the leave is to begin. The Administrative Committee's decision forwarded to the member shall, if positive, specify the length of the leave granted, the portion of the salary which the member will continue to receive, if applicable, and, if applicable, the other expenses which the employer agrees to reimburse.

29.4.3.7 Once the work or studies which the member plans to undertake during a professional leave have been approved, the member is expected to carry them out.

29.4.3.8 In case of significant changes to her plans for the professional leave, the member shall submit an official application to the dean at least 3 months before the beginning of the professional leave or, if that is not feasible, as soon as possible.

29.4.3.9 It is up to the member to submit a new application for professional leave if her previous application was rejected.

29.4.3.10 A language teacher who chooses to work during her leave on a project which may be eligible for an external grant is encouraged to apply for a grant from external organizations.

## ARTICLE 30
## Charge de travail réduite – Reduced workload

## Section 30.1
## Dispositions générales – General

30.1.1 Un *régime de charge de travail réduite* vise à promouvoir la capacité d'un membre à répartir son temps et ses efforts d'une façon adaptée à ses désirs et ses capacités et qui est compatible avec les intérêts de l'employeur.

30.1.2 Seuls les membres ayant la permanence ou bénéficiant d'un engagement continu sont admissibles à un régime de charge de travail réduite.

30.1.3 Nonobstant 30.1.2, les membres sont admissibles à un régime de charge de travail réduite à la fin d'un congé de maternité, étant entendu que pendant une telle période de charge de travail réduite allant jusqu'à 2 ans, le membre aussi bien que l'employeur doivent cotiser au régime de pension de l'Université d'Ottawa en fonction du salaire nominal du membre. Les années de service décomptées du membre aux fins du régime de pension se calculent comme si le membre n'avait pas une charge réduite, sous réserve des limites qu'impose l'Agence des douanes et du revenu du Canada pour un tel calcul de service.

30.1.4 Un régime de charge de travail réduite dure un nombre quelconque d'années convenu par le membre et l'employeur, renouvelable, à compter du 1 juillet. Durant cette période, la charge de travail du membre est fixée à un certain pourcentage, qui ne doit pas être inférieur à 50 % d'une charge de travail complète durant toute la période de charge de travail réduite, et son salaire réel représente ce même pourcentage du salaire qu'il recevrait s'il assumait une charge de travail complète. Nonobstant ce qui précède, un bibliothécaire ou un conseiller syndiqué peut demander un tel régime de charge réduite en vertu duquel la réduction annuelle de la charge de travail est répartie globalement ou en une tranche de temps d'au moins 30 jours entre le 1 mai et le 1 septembre d'une année quelconque.

30.1.5 Un régime de charge de travail réduite ne doit survenir que par suite d'une demande formulée par un membre et ne doit pas être imposée par l'employeur. Le membre qui présente la demande n'a droit à la période de charge de travail réduite que lorsque la demande a été approuvée conformément à 30.2.2.1 et qu'un *accord de charge de travail réduite* a été signé et approuvé conformément à 30.2.2.2.

*30.1.1 A *reduced workload arrangement* is intended to enhance a member's ability to allocate her time and efforts in a manner suitable to her desires and ability and compatible with the interests of the employer.

*30.1.2 Only members with tenure or continuing appointments are eligible for reduced workload arrangements.

*30.1.3 Notwithstanding 30.1.2, members are eligible for reduced workload arrangements immediately following the conclusion of maternity leave, it being understood that for such a period of reduced workload of up to 2 years, both the member and the employer shall contribute to the University of Ottawa Pension Plan on the basis of the member's nominal salary. The member's credited service for pension plan purposes shall be as if the member were not on reduced workload, subject to Canada Customs and Revenue Agency limits for such counting of service.

*30.1.4 A reduced workload arrangement shall be for any number of years agreed to by the member and the employer, renewable, and commencing on 1 July. During the period, the member's workload shall be fixed at a certain percentage, which shall not be less than 50% of a full workload throughout the period of reduced workload, and her actual salary shall be at the same percentage of the salary she would receive if carrying a full workload. Notwithstanding the above, a librarian or counsellor member may request an arrangement whereby the annual workload reduction is allocated in whole or in part as a block of time of not less than 30 days between 1 May and 1 September of any year.

*30.1.5 A reduced workload arrangement shall arise only pursuant to an application by a member and shall not be imposed by the employer. The applicant member shall be entitled to the period of reduced workload only after the application has been approved in accordance with 30.2.2.1 and a *reduced workload agreement* has been signed and approved in accordance with 30.2.2.2.

## Section 30.2
## Demande et approbation – Application and approval

30.2.1 Demande Un membre demande une période de charge de travail réduite en adressant une lettre à son directeur et son doyen. La lettre de demande doit:

(a) préciser la date prévue pour le début ainsi que la durée prévue de la période de charge de travail réduite;

*30.2.1 Application A member applies for a period of reduced workload by writing to her chair and dean. The application letter shall:

(a) state the proposed date of commencement and the proposed term for the requested period of reduced workload;

(b) préciser le pourcentage d'une charge de travail complète que le membre désire assumer durant cette période;

(c) préciser toute modalité que le membre désire associer à la charge de travail réduite, y compris les modalités relatives à toute activité qui serait réduite plus qu'une autre ou à la répartition du travail durant la période de charge de travail réduite;

(d) contenir toute documentation que le membre juge pertinente à sa demande, y compris tout argument à l'appui ou toute remarque du membre;

(e) être livrée au doyen du membre au plus tard le 1 novembre de l'année civile qui précède le début de la période de charge de travail réduite.

30.2.2 Procédure d'approbation

30.2.2.1 Le CPED et le directeur, ensuite le CPEF et ensuite le doyen doivent considérer la demande conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention. Chacun doit recommander que la période de charge de travail réduite soit accordée comme elle a été proposée, ou accordée sous quelque forme modifiée qui convient au membre, ou encore refusée. L'employeur doit décider, au plus tard le 1 février suivant la date de la demande, d'accorder ou de refuser la demande du membre au sujet d'une période de charge de travail réduite.

30.2.2.2 Lorsqu'une demande a été approuvée, le doyen prépare un *accord de charge de travail réduite* qui énonce toutes les modalités propres à l'arrangement de charge de travail réduite qui a été approuvé. Un exemplaire de l'accord est livré au membre et à l'Association. L'accord entre en vigueur uniquement lorsqu'il est signé par l'agent de liaison de l'Association et le membre.

## Section 30.3
## Conclusion et renouvellement – Conclusion and renewal

30.3.1 A la fin d'une période de charge de travail réduite, le membre retourne automatiquement à une charge de travail complète à moins qu'une période supplémentaire de charge de travail réduite n'ait été approuvée conformément aux dispositions du présent article.

30.3.2 A tout moment au cours d'une période de charge de travail réduite, un membre peut demander et le doyen peut accorder que le membre soit ramené à un statut à temps complet ou que sa charge de travail soit modifiée de quelque autre façon.

(b) state the percentage of a full workload which the member desires to carry during the period;

(c) state any terms or conditions which the member wishes to have associated with the reduced workload, including terms or conditions respecting any activities which would be reduced more than others or respecting the distribution of workload obligations within the period of reduced workload;

(d) contain any documentation that the member deems relevant to the application, including any supporting arguments or comments of the member;

(e) be delivered to the member's dean no later than 1 November of the calendar year preceding the commencement of the period of reduced workload.

30.2.2 Approval procedure

*30.2.2.1 The DTPC and the chair, then the FTPC, and then the dean, shall consider the application in accordance with the relevant provisions of this agreement. Each shall recommend that the period of reduced workload be granted as proposed, granted in some modified form acceptable to the member, or denied. The employer shall decide, no later than 1 February following the date of application, to grant or to deny the member's application for a period of reduced workload.

*30.2.2.2 Where an application has been approved, the dean shall prepare a *reduced workload agreement* setting out all of the terms and conditions particular to the approved reduced workload arrangement. A copy of the agreement shall be delivered to the member and to the Association. The agreement shall have effect only when it is signed by the Association's liaison officer and the member.

*30.3.1 Upon the conclusion of a period of reduced workload, the member shall automatically return to full workload unless a further period of reduced workload has been approved in accordance with the provisions of this article.

*30.3.2 A member may, at any time during a period of reduced workload, request and the dean may grant that the member be restored to full-time status or that her workload be modified in some other way.

## Section 30.4
## Droits, privilèges, et avantages sociaux – Rights, privileges and benefits

30.4.1 Sous réserve des dispositions de la présente convention, les droits, privilèges et avantages sociaux d'un membre durant une période de charge de travail réduite sont les mêmes que si le membre n'avait pas une charge de travail réduite. Sans limitation du caractère général de ce qui précède, au cours d'une période de charge de travail réduite, les vacances du membre sont régies par les dispositions de 28.1, les congés de maladie du membre sont régis par les dispositions de l'article 27, l'admissibilité du membre à la promotion est régie par les dispositions de l'article 25 et l'admissibilité du membre à un congé universitaire est régie par l'article 26.

30.4.2 Sauf dans les cas prévus à 30.1.3, un membre qui bénéficie d'une charge de travail réduite, continue à participer au régime de pension de l'Université d'Ottawa en fonction de l'un des choix ci-dessous.

Premier choix: Le membre et l'employeur cotisent en fonction du salaire régulier du membre (selon 41.1.1) et le membre reçoit un crédit proportionnel pour les années de service.

Deuxième choix: L'employeur cotise en fonction du salaire régulier du membre (selon 41.1.1), tandis que le membre cotise en fonction de son salaire nominal tout en versant aussi une somme supplémentaire égale à: la différence entre, d'une part, la contribution de l'employeur calculée conformément à 40.1.1.5(a) en fonction du salaire nominal du membre et, d'autre part, ce même montant, calculé avec *salaire nominal* remplacé par *salaire régulier*. Le membre reçoit un crédit pour les années complètes de service, sous réserve des limites qu'impose l'Agence des douanes et du revenu du Canada pour un tel calcul de service.

Tous les autres avantages de l'employé restent en vigueur, celui-ci devant choisir entre (a) et (b):

(a) le niveau d'avantages est déterminé d'après le salaire régulier du membre; le membre et l'employeur cotisent en fonction du salaire régulier du membre;

(b) le niveau d'avantages est déterminé d'après le salaire nominal du membre; l'employeur cotise en fonction du salaire régulier du membre, tandis que le membre cotise en fonction de son salaire nominal tout en versant aussi, le cas échéant, une somme supplémentaire égale à : la différence entre, d'une part, la contribution de l'employeur calculée en fonction du salaire nominal du membre et, d'autre part, ce même montant, calculé avec salaire nominal remplacé par salaire régulier.

*30.4.1 Subject to the terms of this agreement, a member's rights, privileges and benefits during a period of reduced workload shall be the same as if the member were not on reduced workload. Without limiting the generality of the foregoing, during a period of reduced workload, the member's vacation leave is governed by the provisions of 28.1, the member's sick leave is governed by the provisions of article 27, the member's eligibility for promotion is governed by the provisions of article 25, and the member's eligibility for academic leave is governed by article 26.

*30.4.2 Except as provided for in 30.1.3, a member on reduced workload continues to participate in the University of Ottawa Pension Plan using one of the following options.

Option 1: The member and the employer contribute on the basis of the member's regular salary (as per 41.1.1) and the member receives prorated credit for years of service.

Option 2: The employer contributes on the basis of the member's regular salary (as per 41.1.1), while the member contributes on the basis of her nominal salary and also contributes an additional amount equal to: the difference between the employer's contribution computed according to 40.1.1.5(a) on the basis of the member's nominal salary, and that amount with *nominal salary* replaced by *regular salary*. The member receives credit for full years of service, subject to Canada Customs and Revenue Agency limits for such counting of service.

All other employee benefits continue in force with the member selecting either (a) or (b):

(a) the benefit level is determined by the member's regular salary and the employer and the member contribute on the basis of the member's regular salary;

(b) the benefit level is determined by the member's nominal salary and the employer contributes on the basis of the member's regular salary while the member contributes on the basis of her nominal salary and, where applicable, also contributes an additional amount equal to: the difference between the employer's contribution computed on the basis of the member's nominal salary, and that amount with nominal salary replaced by regular salary.

30.4.3 Au cours d'une période de charge de travail réduite, le service du membre est crédité comme suit.

(a) Le membre accumule des crédits de congés universitaires à un rythme réduit correspondant à la période de charge de travail réduite. Le doyen calcule les crédits de congés universitaires applicables à la période de charge de travail réduite, en les arrondissant à la tranche de 6 mois la plus proche, et ces crédits sont précisés dans l'entente de charge de travail réduite.

(b) A toutes autres fins, chaque année de service durant la période de charge de travail réduite est considérée comme une partie d'une *année d'expérience de niveau universitaire* égale à la partie d'une charge de travail complète assumée par le membre durant la période.

30.4.4 Toute disposition du présent article qui n'est pas compatible avec les dispositions de 40.1.1.4 s'applique telle qu'elle est énoncée dans le présent article.

30.4.5 Dans le cas d'un membre qui ne participe pas au régime de pension, les clauses 30.1.3 et 30.4.1.2 ne s'appliquent que lorsque le membre se joint au régime.

*30.4.3 During a period of reduced workload, the member shall be credited for her service as follows.

(a) The member shall accumulate academic leave credits at a reduced rate corresponding to the reduced workload. Academic leave credits for a period of reduced workload shall be computed by the dean, rounded to the nearest half-year, and shall be specified in the reduced workload agreement.

(b) For all other purposes, each year of service during the reduced workload shall be considered as a portion of a *year of university-level experience* equal to the portion of a full workload carried by the member during the period.

*30.4.4 Any provisions of this article which are incompatible with the provisions of 40.1.1.4 apply as set out in this article.

*30.4.5 For a member who has not joined the pension plan, clauses 30.1.3 and 30.4.1.2 do not apply until the member joins the plan.

# ARTICLE 31
# Dispositions spéciales: Bibliothécaires – Special provisions: Librarians

## Section 31.1
## Dispositions générales – General

31.1.1

31.1.1.1 Dans toute partie de la présente convention traitant des bibliothécaires du réseau des bibliothèques, par *responsable de l'unité administrative pertinente* on entend le chef ou le directeur de la section, du service ou de la bibliothèque le plus immédiatement touché par le sujet en cause.

31.1.1.2 Aux fins de la présente convention, le *superviseur immédiat* d'un bibliothécaire syndiqué est la personne qui, aux termes des procédures en vigueur au sein du réseau des bibliothèques, est chargée de faire son évaluation de rendement.

31.1.1.3 Aux fins de la présente convention, *le représentant des bibliothécaires à l'APUO* est l'un ou l'autre des bibliothécaires syndiqués membres du Conseil d'administration de l'APUO pour le réseau des bibliothèques.

31.1.2 L'employeur accepte de maintenir 3 tableaux d'affichage dans la bibliothèque

31.1.1

*31.1.1.1 Where there is a reference, in a part of this agreement dealing with librarians of the Library Network, to the *head of the relevant administrative unit*, this shall mean the department, service, or library head or director most immediately concerned with the issue at hand.

*31.1.1.2 For the purposes of this agreement, the *immediate supervisor* of a librarian member is the person who, pursuant to procedures in use in the Library Network, is responsible for filling out the member's performance appraisal form.

*31.1.1.3 For the purposes of the agreement *APUO library representative* shall mean either of the librarian members serving as APUO Board of Directors members for the Library Network.

*31.1.2 The employer agrees to maintain 3 bulletin boards in the Morisset Library, and

Morisset et des panneaux d'affichage dans chacune des autres bibliothèques. Ces panneaux serviront, entre autres choses, à afficher des renseignements sur les postes de bibliothécaires vacants dans le réseau des bibliothèques ainsi que des avis de l'Association. L'employeur accepte également d'acheminer par voie électronique, à tous les bibliothécaires, les annonces et renseignements reçus.

notice boards in each of the other libraries. These notice boards shall be used, *inter alia*, for the posting of information about vacant librarian positions in the Library Network and for Association notices. The employer also agrees to forward information and announcements received electronically to all librarians.

31.1.3

31.1.3

31.1.3.1 Conseil des bibliothèques Le Conseil des bibliothèques est l'organe de consultation officiel entre le bibliothécaire en chef et les bibliothécaires. Le bibliothécaire en chef préside le Conseil dont sont membres à part entière tous les bibliothécaires syndiqués, de même que les deux bibliothécaires associés, le directeur de Morisset et le directeur administratif.

Le rôle du Conseil des bibliothèques est de discuter des dossiers dans un esprit de collégialité et de faire des recommandations au bibliothécaire en chef à propos des principes directeurs, des activités et du développement du réseau des bibliothèques.

Il est entendu que :

(a) au moins la moitié des membres syndiqués ordinaires occupant un important poste administratif doivent être présents pour qu'il y ait quorum;

(b) tous les services doivent être maintenus pendant les réunions du Conseil des bibliothèques;

(c) les bibliothécaires occupant un important poste administratif doivent assister aux réunions du Conseil des bibliothèques à moins d'avoir une raison valable.

*31.1.3.1 Library Council Library Council shall be the official means of consultation between the University Librarian and the librarians. The Council is chaired by the University Librarian. All librarian members shall be full members, as well as the two associate librarians, the director of Morisset, and the chief administrative officer.

The role of the Library Council is to discuss issues in a collegial setting and make recommendations to the University Librarian concerning the policies, operations, and development of the Library Network

It is understood that:

(a) quorum shall consist of no fewer than half of the regular librarian members holding a major administrative position;

(b) all services are to be maintained during meetings of Library Council;

(c) librarians holding a major administrative position shall attend meetings of Library Council unless there are valid reasons for being absent.

*31.1.3.2 Un bibliothécaire syndiqué est aussi invité à participer, le cas échéant, au comité de sélection du bibliothécaire en chef ou d'un bibliothécaire adjoint.

31.1.3.2 A librarian member shall also be invited to be a member of a selection committee for the University Librarian or an assistant librarian, if and when one is being selected.

*31.1.3.3 Quand le Conseil des bibliothèques ou le comité de sélection tel que le décrit 31.1.3.2 fait une recommandation au bibliothécaire en chef, ce dernier avise le Conseil ou le comité -- avant de mettre en oeuvre quelque décision que ce soit à propos de cette recommandation -- du sort qui lui sera fait et des motifs de cette décision.

31.1.3.3 When the University Librarian receives a recommendation from Library Council or the selection committee referred to in 31.1.3.2, she shall advise the Council or committee -- before putting into effect any decision whatsoever regarding its recommendation -- of the fate of the recommendation and of the reasons for that decision.

## Section 31.2
## Congé professionnel – Professional leave

31.2.1 Dispositions générales

31.2.1 General provisions

*31.2.1.1 Objectif L'employeur maintient une politique de congé professionnel à l'intention des bibliothécaires syndiqués. Ce congé constitue un privilège et est considéré comme un investissement propre à favoriser l'essor de l'Université en permettant à un membre de se livrer à une ou plusieurs des activités suivantes:

(a) se consacrer à des travaux savants aux termes de 20.5.3.4, 20.5.4, 20.5.5;

(b) acquérir une expérience pratique dans un domaine se rattachant à ses responsabilités ou à sa spécialisation;

(c) poursuivre à temps complet des études avancées en bibliothéconomie ou des études universitaires conduisant à un baccalauréat spécialisé ou à une maîtrise dans une autre discipline;

(d) se recycler ou se perfectionner en vue d'assurer des fonctions nouvelles;

(e) accepter un poste de bibliothécaire invité dans une autre institution.

*31.2.1.2 Durée Le congé professionnel est pour une période ne dépassant pas 11 mois consécutifs, sauf cas exceptionnel.

*31.2.1.3 Le budget annuel disponible pour financer les coûts supplémentaires occasionnés par des congés professionnels des bibliothécaires équivaudra à 80 % du maximum du poste de bibliothécaire III, et les fonds non dépensés pourront être reportés pendant 2 années au plus.

31.2.2 Conditions

*31.2.2.1 Pour être admissible à un congé professionnel, un bibliothécaire syndiqué doit remplir les conditions suivantes.

(a) Le membre doit bénéficier d'un engagement continu.

(b) Le membre doit avoir complété, à la date prévue pour le début d'un premier congé professionnel, 4 années consécutives de service à temps complet à l'Université d'Ottawa, à titre de bibliothécaire. Pour un congé professionnel au delà du premier, le membre doit avoir complété:

(i) 2 années consécutives de service à temps complet à partir de la date de la fin du dernier congé professionnel, si c'était un congé de 4 mois ou moins;

(ii) 4 années consécutives de service à temps complet à partir de la date de la fin du dernier congé professionnel, si c'était un congé de plus de 4 mais non plus de 8 mois;

31.2.1.1 Objective The employer shall continue a professional leave policy for librarian members. This leave is a privilege and is considered an investment in the development of the University by allowing a member to undertake one or more of the following activities:

(a) devote herself to scholarly work as defined in 20.5.3.4, 20.5.4, and 20.5.5;

(b) acquire practical experience in an area related to her responsibilities or her specialization;

(c) pursue advanced, full-time studies in library science or university-level studies leading to an honours bachelor's degree or a master's degree in another discipline;

(d) undergo development or retraining in anticipation of taking on new duties;

(e) accept a position as visiting librarian at another institution.

31.2.1.2 Length Apart from exceptional cases, professional leave shall be for a period not exceeding 11 consecutive months.

31.2.1.3 The annual budget available for financing the additional costs arising from professional leaves for librarians shall be 80% of the maximum of the rank of librarian III with unspent amounts to be carried over for a maximum of 2 years.

31.2.2 Conditions

31.2.2.1 To be eligible for professional leave, a librarian member must meet the following conditions.

(a) The member must hold a continuing appointment.

(b) The member must have completed, by the time her first professional leave is to begin, 4 consecutive years of full-time service as a librarian at the University of Ottawa. For a professional leave subsequent to the first, a member must have completed:

(i) 2 consecutive years of full-time service since the end of the preceding professional leave, if that was a leave of 4 months or less;

(ii) 4 consecutive years of full-time service since the end of the preceding professional leave, if that was a leave of more than 4 but not more than 8 months;

(iii) 6 années, si le plus récent congé a duré plus de 8 mois.

(c) Le membre doit avoir présenté, conformément aux procédures prévues à 31.2.3, un projet détaillé des travaux ou études qu'il entend effectuer pendant son congé professionnel.

(d) Le membre doit s'engager à demeurer au service de l'employeur, à la suite du congé, pour une période de temps égale au moindre de: 1 an ou le double de la durée du congé.

*31.2.2.2 Sous réserve des disponibilités budgétaires, un congé professionnel est octroyé lorsque le projet soumis par le membre, suite à son évaluation par le superviseur immédiat, le CPB et le bibliothécaire en chef:

(a) est considéré comme pertinent en regard d'un ou plusieurs objectifs énumérés à 31.2.1.1;

(b) est considéré réalisable, si on en juge par le rendement satisfaisant du membre au cours des 3 dernières années dans la composante de sa charge de travail correspondant à son projet ou, s'il s'agit d'un projet visant à compléter des études universitaires, par l'admission du membre à une université.

*31.2.2.3 Les dispositions de 26.3.3.4 s'appliquent, *mutatis mutandis* aux années de service exigées pour un congé professionnel.

31.2.3 Procédure

*31.2.3.1 Pour obtenir un congé professionnel, un bibliothécaire doit normalement soumettre une demande officielle au bibliothécaire en chef avant le 1 janvier pour un congé à prendre entre le 1 juillet et le 31 décembre suivants, ou avant le 30 juin pour un congé à prendre entre le 1 janvier et le 30 juin suivants.

*31.2.3.2 Dans sa demande de congé professionnel, le bibliothécaire doit:

(a) indiquer la date du début du congé et sa durée;

(b) préciser la rémunération demandée pendant son congé, et les motifs à l'appui de cette partie de sa demande;

(c) présenter une description détaillée des travaux ou études qu'il entend effectuer pendant son congé;

(iii) 6 years, if the duration of the most recent leave was more than 8 months.

(c) The member must have presented, in accordance with the procedures set out in 31.2.3, a detailed plan of the work or studies she intends to pursue during the professional leave.

(d) The member must undertake to remain in the service of the employer after the leave, for a length of time equal to the lesser of: 1 year, or twice the length of the leave.

31.2.2.2 Subject to the availability of funds, a professional leave shall be granted when the plan submitted by the member, upon evaluation by the immediate supervisor, the LPC and the University Librarian:

(a) is considered relevant in light of one or more of the objectives listed in 31.2.1.1;

(b) is considered feasible, as indicated by the member's satisfactory performance over the last 3 years in every component of workload which corresponds to the project or, in the case of a project for completing university studies, by the member's having been admitted to a university.

31.2.2.3 The provisions of 26.3.3.4 apply, *mutatis mutandis*, to the years of service required for professional leaves.

31.2.3 Procedure

31.2.3.1 To be granted a professional leave, a librarian normally shall submit an official application to the University Librarian before 1 January for a leave to be taken between the following 1 July and 31 December, or before 30 June for a leave to be taken between the following 1 January and 30 June.

31.2.3.2 In her application for professional leave, the librarian shall:

(a) indicate the starting date and length of the leave;

(b) specify the remuneration requested during the leave, and the reasons supporting this aspect of the application;

(c) present a detailed description of the work or studies she intends to undertake during the leave;

(d) ajouter tout renseignement qu'il souhaite voir prendre en considération au moment de l'étude de sa demande.

*31.2.3.3 Le bibliothécaire en chef sollicite la recommandation du superviseur immédiat concernant la demande, étant entendu que cette recommandation est communiquée au membre avant que sa demande soit soumise au CPB. Le bibliothécaire en chef sollicite aussi la recommandation du CPB, en y incluant les documents mentionnés à 31.2.3.2. Il y ajoute sa propre recommandation, et transmet le tout au Comité d'administration. Une copie de la recommandation du CPB et du bibliothécaire en chef est envoyée au membre intéressé. Les recommandations transmises au Comité d'administration doivent porter sur le fond de la demande et, si elles lui sont favorables, la rémunération appropriée du membre en cours de congé.

*31.2.3.4 Le bibliothécaire syndiqué dont la demande de congé professionnel n'a pas été recommandée favorablement, en tout ou en partie, par le CPB ou par le bibliothécaire en chef, peut soumettre au Comité d'administration une lettre de désaccord conformément -- *mutatis mutandis* -- aux dispositions prévues à la section 13.3.

*31.2.3.5 Le Comité d'administration accepte ou refuse la demande en donnant toute la considération appropriée aux recommandations du superviseur immédiat, du CPB et du bibliothécaire en chef, et en tenant compte du budget alloué par l'employeur pour les coûts supplémentaires dûs aux congés professionnels.

*31.2.3.6 Le bibliothécaire en chef transmet la décision du Comité d'administration au bibliothécaire syndiqué au plus tard 3 mois avant le début projeté du congé -- sauf si la demande a été soumise 4 mois ou moins avant le début du congé, auquel cas la réponse doit être transmise au plus tard 2 mois avant le début du congé. Le bibliothécaire en chef doit alors, si la décision est positive, informer le membre de la durée du congé accordé, la portion du salaire qui continuera à être versée et, s'il y a lieu, les autres dépenses que l'employeur consent à rembourser.

*31.2.3.7 Une fois que les travaux ou études prévus par le membre à l'occasion de son congé professionnel ont été approuvés, il est censé les mener à bien.

*31.2.3.8 En cas de changements importants dans son projet de congé professionnel, le membre doit faire une demande officielle au bibliothécaire en chef au moins 3 mois avant la date de début du congé professionnel ou, si cela est impossible, dans les meilleurs délais. Le bibliothécaire en chef peut alors, mais n'y est pas obligé, soumettre le projet ainsi amendé au superviseur immédiat, au CPB et au Comité d'administration pour vérifier si son contenu satisfait toujours aux critères énoncés à 31.2.3.3. Quelle que soit sa décision et, éventuellement, celle du Comité

(d) add any information she wishes to have considered during examination of the application.

31.2.3.3 The University Librarian shall solicit a recommendation regarding the application for leave from the immediate supervisor, it being understood that this recommendation shall be communicated to the member before the application is submitted to the LPC. The University Librarian shall also solicit a recommendation from the LPC, including in her request the documents mentioned in 31.2.3.2. The University Librarian shall attach her own recommendation and shall forward everything to the Administrative Committee. A copy of the LPC's and the University Librarian's recommendation shall be sent to the member concerned. The recommendations forwarded to the Administrative Committee shall deal with the principal substance of the application and, where the recommendations are favorable, with the appropriate remuneration for the member during said leave.

31.2.3.4 Librarian members whose application for professional leave has not received a positive recommendation, in whole or in part, from the LPC or from the University Librarian may submit to the Administrative Committee a letter of disagreement in accordance with the provisions of section 13.3, *mutatis mutandis*.

31.2.3.5 The Administrative Committee shall accept or reject the application, giving proper consideration to the recommendations of the immediate supervisor, the LPC, and the University Librarian, and taking into account the financing allocated by the employer to the supplementary costs due to professional leaves.

31.2.3.6 The University Librarian shall forward the decision of the Administrative Committee to the librarian member no later than 3 months before the anticipated start of the leave -- except where the application has been submitted 4 months or less prior to the start of the leave, in which case the answer must be sent at the latest 2 months before the start of the leave. The University Librarian must then, if the decision is favorable, inform the member of the length of the leave granted, of the portion of the salary that will continue to be paid, and, where applicable, of the other expenses that the employer agrees to reimburse.

31.2.3.7 Once the work or studies that the member plans to undertake during the professional leave have been approved, she is expected to carry them out.

31.2.3.8 In case of significant changes to her plans for the professional leave, the member shall submit an official application to the University Librarian at least 3 months before the start of the professional leave or, if that is not feasible, as soon as possible. The University Librarian may then, but need not, submit the thus modified project to the immediate supervisor, to the LPC, and to the Administrative Committee, to check whether it still meets the requirements stated in 31.2.3.3. Whatever her decision and, if any, that of the Administrative Committee, the

d'administration, le bibliothécaire en chef doit la communiquer au membre dans un délai de 20 jours ouvrables.

*31.2.3.9 Il incombe au bibliothécaire de présenter une nouvelle demande de congé professionnel lorsque sa demande antérieure a été refusée.

*31.2.3.10 Le bibliothécaire qui choisit de travailler, à l'occasion de son congé professionnel, à un projet susceptible de bénéficier d'une subvention extérieure est encouragé à présenter une demande de subvention à des organismes extérieurs.

*31.2.3.11 Le bibliothécaire qui a bénéficié d'un congé professionnel doit présenter au bibliothécaire en chef, dans les 30 jours qui suivent la date officielle de son retour à l'Université, un rapport écrit de ses activités pendant son congé.

31.2.4 Rémunération

*31.2.4.1 Un bibliothécaire en congé professionnel reçoit, pendant la période durant laquelle il bénéficie d'un congé professionnel:

(a) 75 % ou moins de son salaire nominal, à déterminer par entente entre l'employeur et le membre, lorsque le projet d'activités soumis par le membre n'est que très peu relié aux activités du membre intéressé au sein du réseau des bibliothèques;

(b) entre 75 % et 90% de son salaire nominal lorsque l'objet du congé est de permettre au membre:

(i) d'accroître sa capacité à exécuter ses tâches actuelles ou de se mieux préparer à postuler un poste plus élevé, par exemple en se recyclant ou en se perfectionnant sur le plan professionnel, ou en complétant un baccalauréat spécialisé ou des études supérieures dans une autre discipline pertinente pour l'accomplissement de ses tâches, ou

(ii) de donner suite à une activité savante reliée à ses responsabilités professionnelles;

(c) 90 % et plus de son salaire nominal, à déterminer par entente entre l'employeur et le membre, lorsque le congé est proposé par l'employeur en vue de préparer le membre à accéder à des tâches plus complexes.

*31.2.4.2 Le temps passé à un congé professionnel compte pour le calcul du droit d'un membre à des vacances annuelles.

*31.2.4.3 Pendant le congé professionnel d'un bibliothécaire, celui-ci et l'employeur continuent à verser leurs contributions aux différents régimes d'avantages aux

University Librarian shall communicate them to the member within 20 working days.

31.2.3.9 It is up to the member to submit a new application for professional leave if a previous application was rejected.

31.2.3.10 A librarian who chooses to work during a professional leave on a project which may be eligible for an external grant is encouraged to apply for a grant from external organizations.

31.2.3.11 A librarian who has been on professional leave shall submit to the University Librarian, within 30 days following her official return to the University, a written report of her activities during the leave.

31.2.4 Remuneration

31.2.4.1 While on professional leave, a librarian shall receive:

(a) 75% or less of nominal salary, to be determined by agreement between the employer and the member, when the project submitted by the member is only slightly related to the member's activities within the Library Network;

(b) between 75% and 90% of nominal salary when the objective of the leave is to allow the member:

(i) to increase her ability to carry out her current duties or to become better prepared to apply for a higher position, for example by retraining or by professional development, or by completing an honours bachelor's degree or graduate studies in another discipline related to her tasks, or

(ii) to pursue a scholarly activity related to her professional responsibilities;

(c) 90% or more of nominal salary, to be determined by agreement between the employer and the member, when the leave is proposed by the employer in order to prepare the member to take on more complex duties.

31.2.4.2 Time spent on professional leave shall be included in the calculation of a member's entitlement for vacation leave.

31.2.4.3 During a librarian's professional leave, the member and the employer shall continue to pay their contributions to the various employee benefit plans and to the

employés et au fonds de retraite, les versements étant calculés à partir du salaire nominal du membre. Aux fins des calculs relatifs au régime de pension, la période de congé compte comme service complet chez l'employeur, sous réserve des limites qu'impose l'Agence des douanes et du revenu du Canada pour un tel calcul de service.

*31.2.4.4 Le bibliothécaire qui bénéficie d'un congé professionnel peut accepter une bourse d'études mais ne peut normalement occuper un emploi rémunéré. Si un tel poste lui est offert, il ne peut l'accepter sans avoir reçu au préalable l'approbation du bibliothécaire en chef. Il est entendu que le congé professionnel ne doit pas servir à augmenter le revenu.

31.2.5 Jours de perfectionnement professionnel

Chaque année, chaque bibliothécaire peut demander, et le bibliothécaire en chef peut accorder, un congé raisonnable payé pour:

- la présence à des conférences d'associations professionnelles, à des conférences dans la spécialité du membre, ou à des ateliers touchant des fonctions dans la charge de travail assignée actuelle ou prévue;
- la préparation d'articles ou de communications lors de conférences professionnelles;
- le service auprès de comités d'associations professionnelles;
- l'accomplissement de mandats comme membre de direction élu d'associations professionnelles.

## Section 31.3
## Congé sans solde – Leave without pay

*31.3.1 Disposition générale Un bibliothécaire peut se voir accorder un *congé sans solde*, c'est-à-dire une absence autorisée pendant laquelle il ne reçoit pas de rémunération de l'employeur.

31.3.2 Demande et approbation

*31.3.2.1 Un bibliothécaire fait une demande de congé sans solde en écrivant à son responsable d'unité et au bibliothécaire en chef. La demande doit contenir:

(a) la date et la durée du congé;

(b) les raisons motivant le congé.

pension fund, the amounts being calculated on the basis of the member's nominal salary. For the purposes of pension-related calculations, the period of leave counts as full service with the employer, subject to Canada Customs and Revenue Agency limits for such counting of service.

31.2.4.4 A librarian on professional leave may accept a study grant but may not normally hold a paid position. If she is offered such a position, she may not accept it without prior approval of the University Librarian. It is understood that a professional leave shall not serve as a means of increasing income.

*31.2.5 Professional Development Days

In each year, individual librarians may request, and the University Librarian may grant, a reasonable amount of leave with pay for purposes such as:

- attendance at professional association conferences, conferences in the member's area of specialization, or workshops related to functions in the member's current or anticipated assigned duties;
- preparation of papers or professional conference presentations;
- service for committees of professional associations;
- serving in elected executive positions of professional associations.

31.3.1 General provision A librarian may be granted a *leave without pay*, i.e. an authorized absence during which she receives no compensation from the employer.

31.3.2 Request and approval

31.3.2.1 A librarian may request a leave without pay by writing to the head of her unit and to the University Librarian. The request must include:

(a) the date and duration of the leave;

(b) the reasons for the leave.

Sauf pour raison valable, un congé sans solde est pour une période ne dépassant pas 6 mois. Sauf en cas d'urgence, la demande doit parvenir au responsable de l'unité au moins 30 jours ouvrables avant la date prévue pour le congé.

Except for valid reasons, leave without pay shall not extend beyond 6 months. Except in case of emergency, the request must be submitted to the head of the unit at least 30 working days before the anticipated date of the leave.

*31.3.2.2 Le responsable de l'unité fait une recommandation au bibliothécaire en chef. De plus, s'il s'agit d'un congé de plus de 1 mois, le bibliothécaire en chef demande au CPB de faire une recommandation.

31.3.2.2 The head of the unit shall make a recommendation to the University Librarian. Further, for a leave of more than 1 month, the University Librarian shall ask the LPC to make a recommendation.

*31.3.2.3 Dans le cas d'un congé qui ne dépasse pas 6 mois, la décision est prise par le bibliothécaire en chef. Dans le cas d'un congé de plus de 6 mois, la décision est prise par le Comité d'administration sur recommandation du bibliothécaire en chef et du CPB.

31.3.2.3 For leaves not extending beyond 6 months, the decision is made by the University Librarian. For leaves extending beyond 6 months, the decision is made by the Administrative Committee upon recommendation by the University Librarian and the LPC.

31.3.2.4 Au plus tard 10 jours ouvrables avant la date prévue du congé, le bibliothécaire en chef fait parvenir la décision et les raisons écrites au membre et au superviseur immédiat du membre.

*31.3.2.4 The University Librarian shall, no later than 10 working days prior to the requested starting date, forward the decision and written reasons therefor to the member and the member's immediate supervisor.

*31.3.2.5 Un congé sans solde peut être refusé si les exigences du service l'imposent ou si, pour y donner suite, l'employeur devrait payer des heures supplémentaires ou subir d'autres coûts additionnels.

31.3.2.5 A leave without pay may be refused if service requirements so dictate or if the employer would have to pay overtime or incur other supplementary expenses if the leave were granted.

*31.3.2.6 Quelle que soit la durée du congé, le membre doit compléter un *formulaire de congé*, prescrit par l'employeur.

31.3.2.6 Regardless of the duration of the leave, the member must complete the *leave form* prescribed by the employer.

31.3.3 Droits du membre en congé sans solde

31.3.3 Rights of a member on leave without pay

*31.3.3.1 Un bibliothécaire en congé sans solde peut continuer à participer aux avantages sociaux, conformément à 29.3.3.

31.3.3.1 A librarian who is on leave without pay may continue to participate in employee benefits, in accordance with 29.3.3.

31.3.3.2 A son retour au travail après un congé sans solde autorisé, le bibliothécaire syndiqué a le droit de reprendre le poste qu'il occupait immédiatement avant le début du congé. Quand le membre revient, il bénéficie du même rang et des mêmes privilèges, droits, et avantages, y compris tout ajustement à l'échelle, auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas été en congé sans solde. Nonobstant ce qui précède, le temps passé en congé sans solde ne compte pas comme années au service de l'employeur aux fins de l'obtention d'une promotion, d'un congé professionnel ou d'une nomination continue. Pour ce qui est du progrès dans le rang au cours du congé sans solde, les dispositions de 29.3.4 s'appliquent *mutatis mutandis*.

*31.3.3.2 Upon return to work following an authorized leave without pay, a librarian member shall be entitled to return to the position held immediately prior to the commencement of the leave. When the member returns, she shall enjoy the same rank, privileges, rights and benefits, including any scale adjustments, to which she would have been entitled if she had not been on authorized leave without pay. Notwithstanding the foregoing, time spent on authorized leave without pay shall not count as years of employment with the employer for the purposes of promotion, professional leave or continuing appointment. With regards to progress through the ranks during leave without pay, the provisions of 29.3.4 shall apply *mutatis mutandis*.

## Section 31.4
## Transformation de poste – Transformation of a position

31.4.1 Dispositions générales

31.4.1 General provisions

*31.4.1.1 Tout poste de bibliothécaire, au sein du réseau des bibliothèques de l'Université d'Ottawa, peut être transformé, qu'il soit vacant ou non.

*31.4.1.2 Un poste est réputé *transformé* lorsque la description des tâches qui y correspond est révisée d'une manière importante, mais que l'exécution de ces tâches exige essentiellement du titulaire du poste transformé les mêmes qualifications que l'ancienne description des tâches et que, lorsque le poste est occupé, son titulaire est réputé pouvoir assumer les nouvelles tâches sans difficulté sous réserve de la période d'entraînement usuelle à un nouveau poste.

*31.4.1.3 Lorsque le bibliothécaire en chef envisage de transformer un poste, il demande l'avis du Conseil des bibliothèques; et il donne à l'avis reçu du Conseil la considération appropriée. Cet avis est communiqué au Comité d'administration ou à son délégué lorsque le bibliothécaire en chef transmet sa propre recommandation, s'il entend donner suite à son projet. Le bibliothécaire en chef informe aussi le Conseil des bibliothèques de la suite qu'il a donné à son avis.

*31.4.2 Procédure La transformation d'un poste implique qu'une nouvelle description des tâches est préparée et approuvée, conformément aux dispositions prévues à 22.3.2.4.

*31.4.3 Conséquences salariales Si le poste est occupé au moment de sa transformation, le salaire du bibliothécaire qui en est titulaire n'est pas modifié sauf s'il y a une prime conformément à 18.2.4.3.

## Section 31.5
## *Abolition de postes occupés – Aboliltion of an occupied position

Les dispositions concernant les programmes excédentaires et les mises à pied, décrites en 19.2 et 19.3 respectivement, s'appliquent aux bibliothécaires, avec les adaptations nécessaires.

## Section 31.6
## Réorganisation administrative – Administrative reorganization

*31.6.1 Consultation Lorsque le bibliothécaire en chef envisage une réorganisation qui touche directement les bibliothécaires ou les postes de bibliothécaire, telle que l'intégration d'unités administratives, ou l'abolition ou la création d'une unité, il consulte le Conseil des bibliothèques et il donne à l'avis du Conseil la considération appropriée. Cet avis est communiqué au Comité d'administration ou son délégué lorsque le bibliothécaire en chef lui transmet sa recommandation, s'il entend donner suite à son projet. Le bibliothécaire en chef informe aussi le Conseil des bibliothèques de la suite qu'il a donné à son avis.

31.4.1.1 Librarian positions within the University of Ottawa Library Network may be transformed, whether or not they are vacant.

31.4.1.2 A position shall be deemed to be *transformed* when its job description undergoes a major revision, but the carrying out of these duties requires from the incumbent essentially the same qualifications as the old job description and, when the position is occupied, the incumbent is deemed capable of performing the new duties without difficulty, subject to the usual training period for a new position.

31.4.1.3 When the University Librarian considers transforming a position, she shall solicit the opinion of the Library Council and shall give proper consideration to said opinion. This opinion shall be forwarded to the Administrative Committee or to its delegate when the University Librarian forwards her own recommendation, if she intends to carry out her plan. The University Librarian shall also inform the Library Council of any action she may have taken consequent to its opinion.

31.4.2 Procedure The transformation of a position implies that a new job description is to be prepared and approved in accordance with the provisions of 22.3.2.4.

31.4.3 Effect on salary If the position is occupied at the time of transformation, the salary of the incumbent librarian shall not be changed except where there is a stipend pursuant to 18.2.4.3.

The provisions on redundancy and lay-off as set out in 19.2 and 19.3 respectively will be applied to librarians, *mutatis mutandis.*

31.6.1 Consultation When the University Librarian is considering a reorganization that directly affects librarians or librarian positions, such as the integration of administrative units or the abolition or creation of a unit, she shall consult the Library Council and give proper consideration to the Council's opinion. This opinion shall be forwarded to the Administrative Committee or its delegate when the University Librarian forwards her own recommendation, if she intends to implement her plan. The University Librarian shall also inform the Library Council of any action she may have taken consequent to its opinion.

31.6.2 Conséquences

*31.6.2.1 Une réorganisation administrative peut donner lieu:

(a) à la transformation d'un ou plusieurs poste(s), auquel cas les dispositions prévues à 31.4 s'appliquent;

(b) à l'abolition d'un ou plusieurs poste(s), auquel cas les dispositions prévues à 31.5 s'appliquent aux postes en cause occupés;

(c) au transfert d'un ou plusieurs poste(s) dans d'autres unités, pour y correspondre à des fonctions équivalentes, auquel cas les dispositions de 31.4 s'appliquent.

*31.6.2.2 Lorsqu'un poste est transféré à une autre unité, pour y correspondre à une fonction équivalente:

(a) la description des tâches y correspondant est révisée au besoin, conformément à 22.3.2.4;

(b) si le poste est occupé par un bibliothécaire syndiqué, son titulaire est transféré avec lui, étant entendu que ses conditions personnelles de travail (salaire, rang, années d'expérience reconnue, etc.) demeurent inchangées et continueront d'évoluer comme s'il n'y avait pas eu de transfert.

31.6.2 Consequences

31.6.2.1 An administrative reorganization may result in:

(a) the transformation of one or more positions, in which case the provisions in section 31.4 shall apply;

(b) the abolition of one or more positions, in which case the provisions in section 31.5 shall apply to the occupied positions in question;

(c) the transfer of one or more positions to other units, where they will correspond to equivalent functions, in which case the provisions in 31.4 shall apply.

31.6.2.2 When a position is transferred to another unit, where it corresponds to equivalent functions:

(a) the job description of the position shall be revised, if necessary, in accordance with 22.3.2.4;

(b) if the position is occupied by a librarian member, its incumbent shall be transferred with it, it being understood that her personal terms of employment (salary, rank, recognized years of experience, etc.) shall be maintained and shall continue to evolve as if no transfer had occurred.

## Section 31.7
## Frais de scolarité, formation et perfectionnement – Tuition fees, training and development

31.7.1 En plus des avantages offerts aux termes de 40.6, l'employeur peut, à certaines conditions, assurer une aide financière aux bibliothécaires syndiqués en vue de favoriser leur formation, perfectionnement et recyclage éventuels. L'aide peut comprendre:

(a) le remboursement des frais d'inscription et de scolarité des cours suivis à des établissements autres que l'Université d'Ottawa;

(b) le paiement des dépenses engagées par la participation à des séminaires, des conférences ou des séances d'études spéciales.

Les bibliothécaires syndiqués bénéficiant d'une nomination continue à l'Université d'Ottawa sont admissibles à ces avantages.

31.7.2 Les dispositions suivantes s'appliquent lorsqu'un bibliothécaire syndiqué s'inscrit à des cours à l'Université d'Ottawa.

*31.7.1 In addition to benefits provided pursuant to section 40.6, the employer may, under certain conditions, grant financial assistance to librarian members in order to promote their training, development and possible retraining. This assistance may consist of:

(a) reimbursement of registration and tuition fees for courses taken at institutions other than the University of Ottawa;

(b) payment of expenses incurred while taking part in seminars, conferences, or special study sessions.

Librarian members holding a continuing appointment at the University of Ottawa are eligible for this benefit.

*31.7.2 The following applies when a librarian member registers for courses at the University of Ottawa.

(a) Sur la recommandation de son superviseur immédiat et sous réserve de l'approbation du bibliothécaire en chef, un bibliothécaire syndiqué peut organiser son horaire de travail en fonction d'un cours qu'il suit pendant les heures de travail habituelles, si besoin est.

(b) Le membre doit assister régulièrement au cours.

31.7.3 Les dispositions suivantes s'appliquent aux cours suivis à d'autres établissements avec l'aide financière de l'employeur.

(a) Le membre doit obtenir l'approbation préalable du bibliothécaire en chef.

(b) Les cours doivent être suivis en dehors des heures de travail et ne doivent pas nuire au rendement du membre selon le bibliothécaire en chef.

(c) Les cours doivent être directement liés au travail et aux attributions du membre, doivent contribuer à son avancement professionnel et doivent correspondre aux besoins du réseau des bibliothèques.

(d) Les frais de scolarité doivent être payés par le membre au moment de l'inscription.

(e) Si les ressources budgétaires le permettent, le bibliothécaire en chef doit consentir à attribuer les fonds nécessaires à même le budget d'exploitation du réseau des bibliothèques au remboursement éventuel des frais.

31.7.4 Les dispositions suivantes s'appliquent aux colloques, aux conférences ou aux séances d'études.

(a) Le membre doit obtenir l'approbation préalable du bibliothécaire en chef.

(b) Les activités doivent être directement liées au travail et attributions du membre, doivent contribuer à son avancement professionnel et doivent correspondre aux besoins du réseau des bibliothèques.

(c) Le bibliothécaire en chef doit consentir à attribuer les fonds nécessaires à même le budget d'exploitation du réseau des bibliothèques au paiement des dépenses engagées, pourvu que les fonds soient disponibles.

31.7.5 Si le bibliothécaire syndiqué démissionne ou est congédié pour des raisons de discipline ou de rendement insatisfaisant avant la fin de ses cours, il n'aura pas droit au remboursement des frais; toutefois, s'il est mis à pied, les frais sont remboursables conformément aux dispositions de la présente section.

(a) Upon the recommendation of her immediate supervisor and approval by the University Librarian, a librarian member may arrange her schedule to accommodate a course during normal working hours, if necessary.

(b) The courses shall be attended regularly.

*31.7.3 The following applies to courses taken at other institutions with financial assistance from the employer.

(a) The member must obtain approval from the University Librarian in advance.

(b) Courses must be attended outside working hours and must not hinder the performance of the member according to the University Librarian.

(c) Courses shall be directly related to the work and responsibilities of the member, shall contribute to her professional advancement, and shall correspond to the needs of the Library Network.

(d) Tuition fees must be paid by the member at the time of registration.

(e) The University Librarian must agree to allocate the necessary funds from the operating budget of the Library Network for a possible reimbursement, if budget resources so permit.

*31.7.4 The following applies to seminars, conferences, or study sessions.

(a) The member must obtain approval from the University Librarian in advance.

(b) The activities shall be directly related to the work and responsibilities of the member, shall contribute to her professional advancement, and shall correspond to the needs of the Library Network.

(c) The University Librarian must agree to allocate the necessary funds from the operating budget of the Library Network for the payment of expenses incurred, provided funds are available.

*31.7.5 Should the librarian member resign or be dismissed for disciplinary reasons or for unsatisfactory performance before the end of her courses, she shall no longer have the right to claim reimbursement of fees; however, should she be laid off, the fees remain refundable in accordance with the provisions of this section.

31.7.6 Si le bibliothécaire en chef estime que les cours nuisent au rendement du membre, celui-ci doit en être informé, oralement et ensuite par écrit, et doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation. Si le rendement du membre ne s'améliore pas dans les 2 semaines qui suivent, le bibliothécaire en chef peut, si ceci convient, envoyer une réprimande écrite au membre, conformément aux dispositions de 39.4, et annuler tout remboursement des frais de scolarité approuvé au préalable.

*31.7.6 If, according to the University Librarian, the taking of courses has a negative impact on the normal performance of the member, the member must be advised of the University Librarian's concerns, first orally and then in writing, and the member must take the necessary steps to correct the situation. If in 2 weeks the member's performance has not become satisfactory, the University Librarian may, if appropriate, issue a written reprimand to the member, in accordance with the provisions of section 39.4, and cancel any previously approved reimbursement of tuition fees.

## ARTICLE 32
## Faculté des études supérieures et postdoctorales – Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies

### Section 32.1
### Dispositions générales – General

32.1.1 Normalement, seuls les membres de l'unité de négociation qui sont membres de la Faculté des études supérieures et postdoctorales peuvent diriger et évaluer les thèses.

*32.1.1 Normally, only members who are members of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies may direct and examine theses.

32.1.2 Le fait d'appartenir, ou non, à la Faculté des études supérieures et postdoctorales ne doit pas -- en soi -- être interprété d'une manière préjudiciable au membre.

*32.1.2 Membership or non-membership in the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies shall not, in and of itself, be used to the member's detriment.

*32.1.3 Il relève uniquement du Sénat d'établir et de modifier de temps à autre les critères régissant l'appartenance à la Faculté.

32.1.3 It is the responsibility solely of the Senate to establish and to modify from time to time the criteria for membership in the Faculty.

32.1.4 Les membres qui détiennent le rang de professeur adjoint, agrégé, ou titulaire sont admissibles à la Faculté. Les membres occupant le rang de professeur de langue IV sont admissibles à la Faculté selon les dispositions qui s'appliquent aux professeurs adjoints.

*32.1.4 Members holding the rank of assistant, associate, or full professor are eligible for membership in the Faculty. Members holding the rank of language teacher IV are eligible for membership in the Faculty under provisions applicable to assistant professors.

### Section 32.2
### Appartenance à la Faculté – Membership in the Faculty

32.2.1 Recommandations et décisions

Toute demande d'adhésion à la Faculté est traitée de la façon suivante.

(a) Lorsqu'un professeur fait une demande d'adhésion à la Faculté, sa demande est examinée par le CPE et le directeur du département puis par le CPE et le doyen de la faculté. Leurs recommandations sont ensuite transmises au doyen de la Faculté des études supérieures et postdoctorales, qui présente le dossier au comité exécutif de la Faculté. Ce dernier décide d'accepter ou de rejeter la

*32.2.1 Recommendations and decisions

An application for membership in the Faculty shall be processed as follows.

(a) When a faculty member applies for membership in the Faculty, the member's application shall be examined by the DTPC and chair, and then by the FTPC and dean. Their recommendations shall be forwarded to the dean of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies, who shall submit the file to the Executive Committee of the Faculty; the Executive Committee shall decide

demande d'adhésion.

(b) La question à poser est la suivante: "Le candidat présente-t-il les aptitudes à la supervision et a-t-il maintenu un dossier d'activités savantes, les résultats desquelles ont été diffusés récemment et qui sont convenables pour la direction de thèses de maîtrise ou de doctorat dans les secteurs pertinents de sa discipline?". Chaque réponse doit s'appuyer sur des raisons et des preuves qui sont convenables. Le directeur doit indiquer son accord avec le CPED ou fournir une réponse distincte avec raisons à l'appui. Le doyen doit indiquer son accord avec le CPEF ou fournir une réponse distincte avec raisons à l'appui.

32.2.2 Evaluation périodique

*32.2.2.1 Lorsqu'il est évident que les aptitudes d'un membre en matière de supervision ne conviennent peut-être plus ou lorsque, dans le cadre des évaluations de programmes du CESO, il est évident que le membre n'a peut-être pas maintenu un dossier d'activités savantes convenables pour la direction de thèses de maîtrise ou de doctorat, le doyen de la Faculté, s'il a des préoccupations, écrit au membre pour lui faire part de ces préoccupations, l'informe de l'obligation du membre de préciser s'il désire demeurer membre de la Faculté, et l'informe d'un délai raisonnable pour donner une réponse.

32.2.2.2 Le silence de la part d'un membre sera interprété comme un retrait volontaire. Si le membre fait la demande de rester membre de la Faculté, sa demande doit être traitée conformément à 32.2.1, *mutatis mutandis*.

for or against membership.

(b) The question to be addressed is: "Does the applicant have the supervisory skills and has she maintained a record of scholarly activities, the results of which have been recently disseminated and which are appropriate for the direction of graduate theses in the relevant areas of her discipline?". Each answer shall be supported by appropriate reasons and evidence. The chair shall either concur with the DTPC or provide a separate response, with reasons. The dean shall either concur with the FTPC or provide a separate response, with reasons.

32.2.2 Periodic reviews

32.2.2.1 When there is evidence that a member's supervisory skills may no longer be adequate or when, in the course of OCGS program reviews, there is evidence that the member may not have maintained a record of scholarly activities appropriate for the direction of graduate theses, the dean of the Faculty shall, if she has concerns, write to the member to advise her of these concerns, inform the member that she must decide whether she wishes to remain a member of the Faculty, and inform the member of a reasonable deadline for a response.

*32.2.2.2 A member who does not respond shall be deemed to have withdrawn voluntarily. If the member requests that she remain a member of the Faculty, the request shall be processed as in 32.2.1, *mutatis mutandis.*

## ARTICLE 33
## Activités professionnelles à l'extérieur – *Outside professional activities

(a) Rapports avec l'employeur Il est entendu que les membres de l'unité de négociation sont employés par l'Université d'Ottawa sur une base à temps complet ou dans une proportion fixe et convenue de la base à temps complet. Les parties reconnaissent que les membres sont des professionnels dont les obligations de travail comportent non seulement les fonctions régulières mais également leurs activités savantes, leurs tâches administratives et le service à la communauté universitaire, conformément aux articles 20 à 22 de la présente convention.

(b) Activités professionnelles à l'extérieur

(i) Un membre peut s'adonner à des activités professionnelles à l'extérieur pourvu que de telles activités n'entrent pas en conflit avec les obligations

(a) Relationship to employer It is understood that members of the bargaining unit are employed either on a full-time basis or on some agreed-upon fixed proportion of a full-time basis by the University of Ottawa. The parties recognize that members are professionals whose employment obligations encompass not only scheduled duties but also their scholarly activities, administrative duties and service to the academic community, in accordance with articles 20 to 22 of this agreement.

(b) Outside professional activities

(i) A member may engage in outside professional activity provided that such activity does not conflict or interfere with the fulfillment of the

du membre envers l'employeur aux termes des articles 21 et 22 de la présente convention.

(ii) Un membre doit aviser son doyen à l'avance par écrit de la nature et de l'envergure de tout projet d'activité professionnelle d'une certaine importance à l'extérieur. Après avoir consulté le membre intéressé, le doyen détermine si les activités entrent en conflit avec les obligations du membre envers l'employeur. Le membre ou le doyen peut, en tout temps, demander une réévaluation de la situation si les circonstances changent.

(c) Utilisation des installations de l'employeur Lorsque des activités professionnelles à l'extérieur nécessitent l'utilisation des installations, du matériel, des fournitures ou des services de l'employeur, le membre doit en assumer les coûts additionnels, à moins qu'il arrive à une autre entente avec le doyen. Ces coûts sont déterminés par le doyen ou son délégué, après consultation du membre. Ladite détermination ne doit pas être déraisonnable. Il est entendu que la priorité est accordée aux activités de l'Université en ce qui concerne toute utilisation des installations, du matériel, des fournitures ou des services de l'employeur.

member's obligations to the employer pursuant to articles 21 and 22 of this agreement.

(ii) A member shall notify her dean in writing in advance of the nature and scope of any non-trivial proposed outside professional activity. After consultation with the member concerned, the dean shall determine whether such activity is in conflict with the member's obligations to the employer. The member or the dean may request a redetermination at any time following a change in circumstances.

(c) Use of employer facilities If outside professional activities involve the use of employer facilities, equipment, supplies, or services, the member must assume the additional costs, unless the dean agrees otherwise. These costs shall be determined by the dean or her delegate, after consultation with the member. Such determination shall not be unreasonable. It is understood that University activities shall have priority in any use of employer facilities, equipment, supplies, or services.

## ARTICLE 34
## Subventions et contrats de recherche – Grants and contracts

### Section 34.1
### Subventions et contrats administrés par le membre – Member-controlled grants and contracts

34.1.1 Dispositions générales

34.1.1.1 Tout membre peut faire une demande de subvention ou peut proposer un contrat en vue d'obtenir des fonds pour faire de la recherche, ou d'entreprendre des activités artistiques, littéraires ou de développement, ou encore des travaux critiques. Ces subventions et contrats peuvent, mais ne doivent pas nécessairement, être administrés par l'employeur.

34.1.1.2 Les contrats pour lesquels le travail doit s'effectuer sur les lieux de l'employeur doivent être conclus entre l'Université d'Ottawa et l'agence de financement.

34.1.1.3 Aux fins du présent article, le récipiendaire est:

(a) dans le cas d'une subvention, la personne à qui la subvention est accordée;

34.1.1 General

*34.1.1.1 Any member may apply for a grant, or propose a contract, which will provide her with funds for research, development, critical, artistic, or literary activities. Such grants and contracts may, but need not, be administered by the employer.

*34.1.1.2 Where a contract calls for the performance of work on employer premises, the contract shall be between the University of Ottawa and the funding agent.

*34.1.1.3 For the purposes of this article, the grantee is:

(a) in the case of a grant, the person to whom the grant is awarded;

(b) dans le cas d'un contrat, la personne chargée de superviser et de diriger le travail prévu aux termes du contrat.

34.1.1.4 Les dispositions suivantes s'appliquent aux subventions et aux contrats qui ne sont pas administrés par l'employeur.

(a) Dans le cas de subventions, les dispositions de l'article 33 s'appliquent si le membre fait, ou a l'intention de faire, usage des installations de l'employeur pendant le travail effectué dans le cadre de la subvention.

(b) Le récipiendaire d'une subvention ou d'un contrat doit signaler sans tarder à l'employeur la source, le montant, le budget et le but de toute subvention ou de tout contrat qui n'est pas administré par l'employeur. L'employeur ne peut utiliser ces renseignements que pour:

(i) obtenir ou distribuer des subventions parallèles extérieures ou un financement connexe selon la formule, et

(ii) vérifier partiellement la déclaration d'activités professionnelles extérieures prévue à l'alinéa 33(b)(ii).

(c) Les dispositions de l'article 10 s'appliquent.

34.1.1.5 Les autres dispositions de la présente section:

(a) s'appliquent à toute subvention ou à tout contrat dont un membre de l'unité de négociation est le récipiendaire et dont l'administration est, ou doit être, faite par l'employeur;

(b) ne s'applique pas aux subventions créées au moyen de la désignation d'une partie de la rémunération du membre, comme subvention de recherche.

34.1.2 Traitement des demandes et des propositions

34.1.2.1 Avant qu'elle puisse être soumise à l'agence de financement visée, la demande de subvention ou le projet de contrat doit être approuvé par le directeur du Service de la recherche. Le membre doit remplir les formulaires désignés à cette fin par le directeur du Service de la recherche et les joindre à la demande de subvention ou au projet de contrat.

34.1.2.2 Dans le cas de subventions internes, la demande doit être soumise a la Faculté des études supérieures et postdoctorales ou, dans le cas de fonds administrés au sein d'une faculté, au comité approprié de la faculté. Les subventions de recherche financées par le membre sont traitées à 26.5 et 34.3.

(b) in the case of a contract, the person responsible for the supervision and management of the work which is to be done pursuant to the contract.

*34.1.1.4 The following applies to grants and contracts not administered by the employer.

(a) In the case of grants, the provisions of article 33 shall apply if the member makes, or intends to make, use of employer facilities in activities undertaken pursuant to the grant.

(b) The holder of a grant or contract shall promptly report to the employer the source, amount, budget breakdown and purpose of any grant or contract not administered by the employer. Such information may be used by the employer only

(i) to attract or distribute outside matching funds or related formula financing, and

(ii) to verify partially the reporting of outside professional activities under 33(b) (ii).

(c) The provisions of article 10 shall apply.

*34.1.1.5 The remaining provisions of this section:

(a) apply to any grant or contract for which a member of the bargaining unit is the grantee and which is, or is to be, administered by the employer;

(b) do not apply where the grant results from the designation of a portion of the member's remuneration as a research grant.

34.1.2 Processing applications and proposals

*34.1.2.1 The grant application or draft contract must be approved by the Director of the Office of Research Services before being submitted to the proposed funding agent. The member shall complete, and attach to the grant application or draft contract, any forms designated for that purpose by the Director of the Office of Research Services.

*34.1.2.2 In the case of internal grants, the application shall be submitted to the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies or, in the case of funds administered within a faculty, to the appropriate committee of the faculty. Member-funded grants are dealt with in 26.5 and 34.3.

34.1.3 Administration des subventions et des contrats

34.1.3.1 Les frais généraux payés à l'employeur à même les fonds d'une subvention ou d'un contrat ne doivent pas excéder les montants prévus dans le cadre de la subvention ou du contrat. La répartition de ces fonds se fait à la discrétion de l'employeur.

34.1.3.2 La gestion générale et financière de la subvention ou du contrat incombe au récipiendaire, qui est tenu d'observer les règlements applicables de l'agence de financement et de l'employeur à ce sujet, notamment les règlements suivants de l'Université d'Ottawa:

- assistant à la recherche -- règlement no 5;
- personnel de soutien -- règlements nos 2, 4, 8, 9 et 12;
- achat d'équipement -- règlements nos 36 et 37;
- subventions et contrats -- règlement no. 48;
- administration de fonds en fiducie -- règlement no. 85;
- frais de déplacement -- voir l'article 36.

Le récipiendaire doit vérifier les rapports comptables périodiques et porter immédiatement à la connaissance de l'agent d'administration de son département ou de sa faculté toute irrégularité à ce sujet.

34.1.3.3 L'employeur doit remettre au récipiendaire chargé du contrat ainsi qu'à toute personne nommée dans le contrat et dont les services sont requis dans le cadre du contrat, un exemplaire complet du contrat ainsi que tous les états de compte pertinents.

34.1.4 Charge de travail et rémunération

34.1.4.1 Lorsqu'une subvention ou un contrat sert à payer des services fournis par un membre, les fonds en question doivent:

(a) être crédités à l'employeur, à titre de recouvrement salarial, ou

(b) être utilisés pour payer la rémunération supplémentaire du membre, conformément aux dispositions de la présente sous-section, ou

(c) être virés à un fonds spécial à partir duquel le membre peut faire une demande de subvention, aux termes de 34.3.

34.1.4.2 Il faut obtenir l'approbation écrite préalable du doyen du membre avant d'utiliser les fonds d'une subvention ou d'un contrat pour payer une rémunération supplémentaire au membre au-delà de toute rémunération que celui-ci recevrait de l'employeur en l'absence d'une telle subvention ou d'un tel contrat.

34.1.3 Administration of grants and contracts

*34.1.3.1 Overhead payments to the employer, from grant or contract funds, shall not be in excess of amounts determined by the terms of the grant or contract. Allocation of such funds shall be at the discretion of the employer.

*34.1.3.2 The grantee is responsible for the general and financial management of the grant or contract. The grantee shall manage the grant or contract in compliance with relevant regulations of the funding agent and applicable regulations of the employer; in particular, the following University of Ottawa policies:

- research assistants -- Policy # 5;
- support staff -- Policies # 2, 4, 8, 9, and 12;
- purchase of equipment -- Policies # 36 and 37;
- grants and contracts -- Policy # 48;
- administration of trust funds -- Policy # 85;
- travel expenses -- see article 36.

Periodic accounting reports shall be reviewed by the grantee and the grantee shall promptly bring any irregularity to the attention of the administrative officer of her department or faculty.

*34.1.3.3 The employer shall deliver to the grantee responsible for the contract, as well as to any person, explicitly designated by name in the contract and whose services are called for by the contract, a full and complete copy of the contract and all relevant statements of account.

34.1.4 Workload and remuneration

*34.1.4.1 Where a grant or contract provides funds for services rendered by a member, such funds shall be:

(a) credited to the employer, as salary recovery, or

(b) used for the payment of supplementary income to the member, pursuant to the provisions of this subsection, or

(c) transferred to a special fund from which the member may request a grant, pursuant to 34.3.

*34.1.4.2 The use of grant or contract funds for the payment of supplementary income to a member, beyond any income that she would receive from the employer in the absence of such grant or contract, requires the prior written approval of the member's dean.

34.1.4.3 Lorsqu'un membre ne reçoit pas de rémunération supplémentaire pour le travail qu'il accomplit dans le cadre d'une subvention ou d'un contrat, ce travail est considéré comme faisant partie de la charge de travail du membre.

*34.1.4.3 Where a member receives no supplementary income from a contract or grant, work done by the member pursuant to that grant or contract shall be deemed part of the member's workload duties.

34.1.4.4 Lorsqu'un membre reçoit une rémunération supplémentaire à partir d'une subvention ou d'un contrat, le doyen du membre détermine, en consultation avec le membre, la proportion du travail effectué par le membre dans le cadre de cette subvention ou de ce contrat qui correspond à la rémunération supplémentaire. Cette portion du travail *n'est pas* considérée comme faisant partie de la charge de travail du membre, alors que la portion restante, pour laquelle on n'accorde aucune rémunération supplémentaire *est* considérée comme faisant partie de la charge de travail du membre.

*34.1.4.4 Where a member receives supplementary income from a grant or contract, the member's dean shall determine, in consultation with the member, the fraction of the work done by the member pursuant to that grant or contract that corresponds to the supplementary income. That fraction of the work *shall not* be deemed part of the member's workload, while the remaining fraction, for which there is no supplementary income, *shall* be deemed part of the member's workload.

34.1.4.5 Le doyen remet par écrit au membre sa décision quant au montant de la rémunération supplémentaire et quant à la façon dont le travail effectué dans le cadre de la subvention ou du contrat -- pour lequel le membre reçoit une rémunération supplémentaire -- influe sur la charge de travail du membre.

*34.1.4.5 The dean shall forward to the member, in writing, her determination as to supplementary income and the effect that grant or contract work, for which the member receives supplementary income, has on the member's workload.

34.1.4.6 A moins d'une détermination contraire par l'Agence des douanes et du revenu du Canada, le travail qu'un membre exécute dans le cadre d'une subvention ou d'un contrat, et pour lequel il reçoit une rémunération supplémentaire aux termes de la présente section, est considéré comme du travail effectué aux termes d'un "contrat de service indépendant". La présente disposition ne s'applique pas aux contrats passés avec l'employeur en vue d'un enseignement supplémentaire.

*34.1.4.6 Except in the event of a contrary determination by Canada Customs and Revenue Agency, any work which a member does pursuant to a grant or contract, and for which she receives supplementary income pursuant to the provisions of this section, shall be deemed to be work done pursuant to a "contract for service". This provision does not apply to contracts with the employer for overload teaching.

## Section 34.2
## Autres dispositions – Further provisions

34.2.1 Le travail effectué en vertu d'un contrat accordé à l'Université d'Ottawa, et dont le membre n'est pas le récipiendaire, peut être assigné à un membre dans le cadre de sa charge de travail, pourvu que la nature et la portée du travail, la façon dont ce travail sera inclus dans la charge de travail du membre, ainsi que les dispositions concernant les brevets et les droits d'auteurs soient acceptés à l'avance par le membre et son doyen. Un énoncé détaillé de cette entente doit être versé au dossier du membre.

*34.2.1 Contract work, pursuant to a contract for which the member is not the grantee, may be assigned to a member as part of her workload duties, provided the nature and extent of the work and the manner in which it is to be accounted for in the member's workload, and provisions regarding patent rights and copyright, are agreed to in advance by the member and her dean. A detailed statement of any such agreement shall be placed in the member's file.

34.2.2 Le doyen d'un membre peut lui proposer l'entreprise de travail en sus de sa charge de travail, en vertu d'un contrat accordé à l'Université d'Ottawa et dont le membre n'est pas le récipiendaire. Si le membre accepte, la nature et la portée du travail, ainsi que les dispositions concernant la rémunération supplémentaire du membre, les brevets et les droits d'auteurs doivent être acceptés à l'avance par le membre et son doyen. Un énoncé détaillé de cette entente doit être versé au dossier du membre.

*34.2.2 A member's dean may propose to a member that she undertake contract work, in addition to her workload duties, pursuant to a contract for which the member is not the grantee. If the member accepts then the nature and extent of the work, and provisions regarding supplementary income for the member, patent rights, and copyright, shall be agreed to in advance by the member and her dean. A detailed statement of any such agreement shall be placed in the member's file.

34.2.3 Lorsqu'une subvention ou un contrat sert à payer des services fournis par un membre, de tels fonds peuvent, si le membre et son doyen sont d'accord, être virés à un fonds spécial à partir duquel le membre peut demander une subvention de recherche. Le fonds spécial est administré par l'employeur conformément aux règlements et procédures régissant les subventions internes. Les demandes de subvention à partir d'un tel fonds doivent être soumises à la Faculté des études supérieures et postdoctorales.

*34.2.3 Where a grant or contract provides funds for services rendered by a member, such funds may, if the member and her dean so agree, be transferred to a special fund from which the member may request a research grant. The special fund shall be administered by the employer in accordance with regulations and procedures applicable to internal grants. Applications for grants from such a fund shall be submitted to the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies.

## Section 34.3
## Subventions financées par le membre – Member-funded grants

34.3.1 Les dispositions de la présente section s'appliquent lorsqu'un membre a besoin de fonds pour exécuter un travail de recherche précis et que ledit travail se fait au cours d'une *période de subvention* appropriée. La période de subvention doit constituer une tranche de temps pendant laquelle le membre n'a pas de tâches prévues à l'horaire, telle qu'une période d'absence autorisée aux termes de 28.4 ou une partie considérable d'une session (automne, hiver, ou printemps/été) où le membre n'a pas de tâches d'enseignement assignées.

*34.3.1 The provisions of this section apply where a member needs funds for the purposes of carrying out a specific research project, and said project is to be carried out during an appropriate *grant period*. The grant period must be a block of time where the member is free of scheduled duties, such as a period of authorized absence in accordance with 28.4, or a substantial portion of a term (fall, winter, or spring/summer) where the member has no assigned teaching duties.

34.3.2 Les membres peuvent demander qu'une partie de leur rémunération pendant une période de subvention soit désignée comme subvention de recherche. Le cas échéant, les dispositions de 26.5.1, 26.5.2, et 26.5.3 s'appliquent, *mutatis mutandis*.

*34.3.2 Members may request that a part of their remuneration during a grant period be designated as a research grant. In such an event, the provisions of 26.5.1, 26.5.2, and 26.5.3 shall apply, *mutatis mutandis.*

# ARTICLE 35
# Brevets et droits d'auteur – Patents and copyright

## Section 35.1
## Brevets – Patents

35.1.1 Droits de brevet

35.1.1.1 Les parties conviennent que l'employeur détient les droits de brevet pour toute invention mise au point ou réalisée par le membre dans l'exercice de ses fonctions ou à l'aide des installations, du personnel de soutien ou des services de l'employeur, sous réserve de 35.1.2.2.

35.1.1.2 L'employeur ne détient aucun droit à une invention lorsque le membre peut prouver qu'il a réalisé celle-ci pendant son temps libre, sans avoir utilisé les installations, le personnel de soutien ou les services de l'employeur.

35.1.1.3 Les membres sont tenus de signaler à l'employeur les demandes de brevet dans lesquelles ils ont des intérêts.

35.1.1 Patent rights

*35.1.1.1 The parties agree that the employer holds the patent rights for any invention developed or produced in the course of the member's employment or with the use of employer facilities, support personnel or services, subject to 35.1.2.2.

*35.1.1.2 The employer has no interest in an invention where a member can establish that the invention was developed without the use of employer facilities, support personnel or services and on the member's own time.

*35.1.1.3 Each member is required to give the employer notice of any patent application in which the member has an interest.

35.1.2 Demandes de brevets et exploitation

35.1.2.1 Les parties conviennent que la décision d'exploiter une invention appartient au membre. Lorsque le membre désire que l'invention soit exploitée, il doit faire une description complète de l'invention elle-même et de son application et de son marché potentiel, et il doit certifier qu'il détient le droit au brevet. L'employeur, en consultation avec le Comité des brevets, doit aviser le membre, dans les 180 jours qui suivent l'exposé, de son intention de faire une demande de brevet. Lorsque l'employeur décide de demander un brevet, il prend toutes les dispositions nécessaires, et le membre signe les documents requis.

35.1.2.2 Lorsque l'employeur décide de ne pas faire une demande de brevet, il en avise le membre dans les délais prévus ci-dessus, et le membre est libre de faire ce qu'il veut avec l'invention. En choisissant de ne pas faire une demande de brevet, aux termes de 35.1.2.1, l'employeur renonce au droit de brevet et doit transmettre au membre tous les renseignements recueillis au cours du processus décisionnel. Si le membre obtient ultérieurement un brevet qui devient rentable, il s'engage à rembourser à l'Université les dépenses, appuyées par des reçus, encourues pour obtenir les renseignements transmis.

35.1.2.3 Si l'employeur décide de ne pas faire une demande de brevet et que le membre obtient un brevet ultérieurement, les droits de brevet retournent au membre. Dans un tel cas, le membre doit accorder à l'employeur une licence irrévocable, non transmissible et exempte de redevances pour l'utilisation de l'invention par l'Université à des fins internes, en excluant les activités financées par subventions et les contrats administrés par l'Université.

35.1.3 Distribution des revenus

35.1.3.1 En plus de toute autre disposition de la présente convention collective, l'employeur doit remettre au membre 80 % des premiers 100 000 $ et 50% du reste du revenu net qui découle de la mise au point ou de l'exploitation commerciale de tout brevet visé à 35.1.1.1 et qui résulte du travail du membre.

35.1.3.2 Lorsque le brevet résulte du travail de plus d'une personne, l'employeur, en consultation avec le Comité des brevets, détermine le montant payable à chaque personne, compte tenu de l'apport relatif de chacune d'elles.

35.1.3.3 Le terme "revenu net" employé à 35.1.3.1 ci-dessus désigne toute somme reçue par suite de la mise au point ou de l'exploitation commerciale des brevets décrits à 35.1.1.1, déduction faite des dépenses engagées par l'employeur ou par tout agent ou organisme auquel a eu recours l'employeur pour enregistrer, mettre au point,

35.1.2 Applications for patent and exploitation

*35.1.2.1 The parties agree that the exploitation of any invention shall be at the option of the member. When the member wishes the invention to be exploited, she shall make full and complete disclosure of the invention, its application and expected market potential and shall warrant her patent. The employer, in consultation with the Patents Committee, shall advise the member within 180 days of the completed disclosure of its intent to apply for a patent. When the employer decides to apply for a patent, the employer shall make all the necessary arrangements and the member shall sign all required documentation.

*35.1.2.2 When the employer elects not to apply for a patent, the employer shall notify the member accordingly within the time period provided above and the member shall be free to act as she may wish with the invention. By electing not to apply, pursuant to 35.1.2.1, the employer relinquishes the right to the patent and shall transfer all information gathered in the course of its decision process to the member. In the case that the member subsequently obtains a patent, and it becomes profitable, she undertakes to reimburse the University the disbursements, based upon receipts, incurred to obtain the transferred information.

*35.1.2.3 In the event that the employer elects not to proceed with an application for patent and the member subsequently obtains such a patent, patent rights shall revert to the member. In such an event, the member shall grant to the employer a royalty-free, irrevocable and non-transferable licence for the use of the invention by the University for internal purposes, not including any activities funded by grants or contracts administered by the University.

35.1.3 Distribution of revenue

*35.1.3.1 Over and above anything provided for elsewhere in this collective agreement, the employer shall remit to the member 80% of the first $100 000 and 50% of the remainder thereof, of the net revenue the employer receives from the development or commercial exploitation of any of the patents referred to in 35.1.1.1 which result from the work of the member.

*35.1.3.2 Where the patent results from the work of more than one inventor, the employer, in consultation with the Patents Committee, shall determine the amount payable to each, based upon the relative contribution of each to the invention.

*35.1.3.3 "Net revenue" in 35.1.3.1 means any money received as a result of the development or commercial exploitation of the patents described in 35.1.1.1, less any expenses incurred by the employer or by any agent or agency retained by the employer to register, develop, exploit or administer the patent.

exploiter ou administrer le brevet.

35.1.3.4 Chaque année, l'employeur doit remettre à l'inventeur un relevé traitant des revenus et des dépenses relatives à l'exploitation de l'invention et ayant fait l'objet d'une vérification interne. De plus, pour s'assurer que les termes de la présente sous-section ont été observés, l'inventeur, ou son délégué, a libre accès à la documentation financière, aux ententes, aux contrats, aux relevés et à toute autre information nécessaire.

35.1.4 Le Comité des brevets

35.1.4.1 Le Comité se compose de 2 personnes nommées par l'Association et de deux personnes nommées par l'employeur; son président, qui n'a pas droit de vote, est le directeur du Service de la recherche ou son délégué.

*35.1.3.4 The employer shall, on an annual basis, provide the inventor with an internally audited accounting of the proceeds and expenses related to the exploitation of the invention. Further, the inventor, or her delegate, shall have open access to all financial documentation, agreements, contracts, statements and other information required to verify compliance with this subsection.

*35.1.4 The Patents Committee

35.1.4.1 The Committee shall be composed of 2 Association appointees, two appointees from the employer, and is chaired, without voting rights, by the Director, Office of Research Services or her delegate.

## Section 35.2
## Droits d'auteur – Copyright

35.2.1 Droits de propriété

35.2.1.1 Sous réserve des dispositions dans 35.2.1.3, les parties conviennent que, même si le membre produit une oeuvre originale à l'aide des installations, du personnel de soutien ou des services de l'employeur, le membre conserve les droits d'auteur de cette oeuvre pourvu que cela n'entraîne pas des frais supplémentaires pour l'employeur.

35.2.1.2 Lorsque l'oeuvre originale a été réalisée à l'aide des installations, du personnel de soutien ou des services de l'employeur et que cela entraîne des frais supplémentaires pour l'employeur, le membre conserve les droits d'auteur sous réserve de ce qui suit.

(a) Le membre doit aviser l'employeur des frais supplémentaires occasionnés, et

(b) le membre doit s'engager à rembourser les frais supplémentaires à l'employeur, étant entendu que l'employeur peut renoncer à ce paiement en échange d'une part des revenus découlant de l'exploitation, tel que cela a été accepté par le membre.

35.2.1.3 Lorsque le membre accepte de réaliser une oeuvre originale à la demande écrite expresse de l'employeur, l'employeur conserve le droit d'auteur. L'employeur fait parvenir une copie de la demande à l'Association; le consentement du membre n'entre en vigueur qu'après cette étape et peut être révoqué par le membre dans les 20 jours suivant la réception de la demande à l'Association.

35.2.1 Ownership

*35.2.1.1 Except as provided for in 35.2.1.3 the parties agree that the member holds the copyright with respect to any original work produced even where such work was produced with the use of employer facilities, support personnel or services where such use does not result in additional cost to the employer.

*35.2.1.2 Where the original work was produced with the use of employer facilities, support personnel, or services and such use results in additional cost to the employer, the member retains the copyright with respect thereto subject to the following.

(a) The member shall advise the employer of the additional cost incurred, and

(b) the member shall enter into an agreement to reimburse the employer for any additional costs, it being understood that the employer may waive such payment in exchange for a share of the proceeds of exploitation as agreed to by the member.

*35.2.1.3 Where the original work was produced as a result of a specific written request of the employer, agreed to by the member, the employer shall hold the copyright. The employer shall forward a copy of the request to the Association and any agreement of the member shall be valid only after, and may be revoked by the member prior to, 20 working days following the Association's receipt of the request.

35.2.2 Exploitation commerciale et utilisation

35.2.2.1 (a) Aucune exploitation commerciale d'une oeuvre originale décrite dans 35.2.1.3 ne doit être entreprise sans le consentement du membre.

(b) Sous réserve de 35.2.3.1, l'employeur peut conclure une entente avec le membre concernant l'exploitation commerciale d'une oeuvre originale pour laquelle le membre détient les droits d'auteur.

35.2.2.2 En ce qui concerne une oeuvre originale réalisée à l'aide des installations de l'employeur en vertu de 35.2.1.1 ou de 35.2.1.2, le membre accorde à l'employeur une autorisation non exclusive, exempte de redevances, irrévocable et non transmissible pour l'utilisation de cette oeuvre pendant au moins 2 ans par l'Université à des fins internes, en excluant les activités financées par subventions et les contrats administrés par l'Université. A la fin de cette période, le membre peut retirer cette autorisation.

35.2.2.3 L'autorisation consentie en 35.2.2.2 exclut l'autorisation d'utiliser les notes de cours, c'est-à-dire les documents que les membres préparent à leurs propres fins pour interpréter ou présenter le contenu ou le matériel d'un cours ou comme appui pour enseigner le cours, peu importe si ces documents sont préparés à la main ou dans un autre format. Sans limiter l'interprétation de la phrase précédente, l'expression *notes de cours* exclut un manuel de laboratoire distribué aux étudiants.

35.2.2.4 L'autorisation consentie en 35.2.2.2 exclut l'autorisation d'utiliser l'oeuvre originale en ligne, ou pour toute autre fin que celle prévue au départ, ou de modifier l'oeuvre de quelque façon que ce soit, y compris le contenu, le genre ou le support utilisé, sans le consentement du membre. Si l'oeuvre doit être traduite, il faut soumettre la traduction à l'approbation du membre et celui-ci peut demander à ne pas y associer son nom.

35.2.3 Répartition des revenus

35.2.3.1 L'employeur doit remettre au membre 50 % du revenu net que l'employeur reçoit de l'exploitation commerciale des oeuvres originales décrites à 35.2.1.3. Lorsque l'employeur et le membre ont conclu une entente prévoyant l'exploitation commerciale par l'employeur d'une oeuvre originale pour laquelle le membre détient les droits d'auteur, l'entente doit préciser que l'employeur doit remettre au membre 75 % du revenu net qu'il reçoit de cette exploitation commerciale.

35.2.3.2 Les dispositions du 35.1.3.2, 35.1.3.3 et 35.1.3.4 s'appliquent *mutatis mutandis* au revenu perçu et aux dépenses effectuées en raison de l'exploitation commerciale d'une oeuvre originale.

35.2.2 Commercial exploitation and use

*35.2.2.1 (a) No commercial exploitation of an original work described in 35.2.1.3 shall be undertaken without the consent of the member.

(b) Subject to 35.2.3.1, the employer may enter into an agreement with the member with respect to commercial exploitation of an original work for which the member holds the copyright.

*35.2.2.2 With respect to any original work developed with the use of employer facilities under 35.2.1.1 or 35.2.1.2, the member shall grant to the employer a non-exclusive, royalty-free, irrevocable and non-transferable right for the use of said work for a minimum of 2 years by the University for internal purposes, not including any activities funded by grants or contracts administered by the University. After such time the member may withdraw this right to use.

*35.2.2.3 The right granted in 35.2.2.2 shall not include the right to use course notes, that is, materials prepared by members for their use in the interpretation or the presentation of the content or material of the course or as an aid to delivering the course, whether handwritten or in another format. Without limiting the interpretation of the previous sentence, the term *course notes* does not include a laboratory manual distributed to students.

*35.2.2.4 The right granted in 35.2.2.2 shall not include the right to use the original work on-line, or for any purpose other than that for which it was originally intended, nor alter the work in any way, including its content, form or medium, without the consent of the member. Where the work is to be translated, the member's approval of the translation shall be obtained and the member may request that her name not be associated with it.

35.2.3 Distribution of revenue

*35.2.3.1 The employer shall remit to the member 50% of the net revenue the employer receives from the commercial exploitation of any of the original works referred to in 35.2.1.3. Where the employer and the member have entered into an agreement which provides for the employer's commercial exploitation of an original work for which the member holds copyright, the agreement shall stipulate that the employer shall remit to the member 75% of the net revenue the employer receives from such commercial exploitation.

*35.2.3.2 The provisions of 35.1.3.2, 35.1.3.3 and 35.1.3.4 apply *mutatis mutandis* to the revenue received and disbursements made as a result of the commercial exploitation of an original work.

## Section 35.3
## Fonds de recherche – Research fund

35.3.1 Nonobstant ce qui précède, le membre conserve le droit de renoncer à la somme ou à un partie de la somme mentionnée à 35.1.3 ou 35.2.3, auquel cas l'employeur crée un fonds de recherche d'une valeur égale à la somme à laquelle a renoncé le membre. Ledit fonds est mis à la disposition du membre pour compenser ses frais de recherche, y compris les frais occasionnés par l'embauche de personnel pour l'aider. Il est entendu que les fonds de recherche sont administrés par l'employeur conformément à ses règlements et méthodes.

*35.3.1 None of the foregoing shall prevent any member from waiving her right to all or part of the monies described in 35.1.3 or 35.2.3, in which case the employer shall set up a research fund of a value equal to the sum which the member has renounced, and this fund shall be at the disposal of the member to offset any of the costs of her research, including the costs of personnel to assist her. It is understood that all research funds shall be administered by the employer in accordance with its rules and regulations.

35.3.2 Lorsque le membre renonce à la somme qui lui est due conformément à 35.1.3 ou 35.2.3 ci-dessus, l'employeur doit, à la fin de chaque année universitaire, déposer dans le fonds de recherche du membre une somme supplémentaire égale à la somme à laquelle le membre a renoncé, jusqu'à concurrence de 5 000 $ par année par invention ou oeuvre.

*35.3.2 When the member waives his right to monies payable to her in accordance with 35.1.3 or 35.2.3 above, the employer shall, at the end of each academic year, deposit into the research fund of the member an additional amount equal to the sum which the member has renounced up to a maximum of $5 000.00 per year per invention or copyright.

## Section 35.4
## Subventions et contrats extérieurs – *Outside grants and contracts

Il est entendu que les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux brevets ou aux droits d'auteur découlant d'un travail financé au moyen d'une subvention ou d'un contrat lorsque l'organisme de financement pose comme condition de la subvention ou du contrat que les brevets ou droits d'auteur décrits ci-dessus soient accordés à une entité particulière.

It is understood that the above provisions do not apply to any patent or copyright resulting from work financed by a grant or contract where the funding body, as a condition of the grant or contract, requires that any of the patent or copyrights described above be assigned to a particular entity.

## Section 35.5
## Inventions non brevetables – *Non-patentable inventions

Les dispositions prévues à 35.1, 35.3 et 35.4 s'appliquent aux inventions non brevetables.

The provisions of 35.1, 35.3 and 35.4 shall apply to non-patentable inventions.

# ARTICLE 36
# Déplacements – Travel

## Section 36.1
## Dispositions générales – General

36.1.1 L'employeur paie les frais de déplacement légitimes des personnes qui voyagent pour son compte. L'autorisation de tels voyages dépend, dans chaque cas, de la

*36.1.1 It is the policy of the employer to pay legitimate travelling expenses of persons travelling on University of Ottawa business. Travel approval will be subject in

disponibilité des fonds prévus à cette fin au budget.

*36.1.2 Chaque faculté prévoit une somme raisonnable pour des voyages ayant une portée scolaire tenant compte du niveau de disponibilité typique de fonds de déplacement externes dans chaque discipline. Le budget de déplacement accordé aux départements doit servir à des fins scolaires ou orientées vers la discipline. L'allocation interne des fonds reflète les priorités définies par l'assemblée départementale.

36.1.3

36.1.3.1 Il est prévu que les membres de l'unité de négociation doivent bénéficier de conditions de déplacement et d'hébergement qui, sans être ni luxueuses ni médiocres, sont confortables et de bonne qualité.

36.1.3.2 Les taux et les conditions de paiement et de remboursement doivent être tels que le membre ne subisse aucune perte en argent à cause de dépenses raisonnables qu'il aurait engagées pendant un voyage d'affaires officiel.

36.1.3.3 Seuls les frais de déplacement du membre sont remboursables. La part des frais engagés par son conjoint ou tout autre personne qui accompagne le membre n'est pas remboursée.

36.1.4 L'employeur exige qu'un déplacement soit justifié par l'un des motifs suivants.

(a) Représentation L'employeur demande à un membre de faire un voyage pour le représenter ou pour obtenir des renseignements utiles.

(b) Participation L'employeur demande à un membre de faire un voyage pour présenter une communication acceptée par le comité du programme ou pour exercer ses fonctions de membre dirigeant (comme le président, le secrétaire ou le trésorier) d'une société savante reconnue.

(c) Perfectionnement Un membre peut demander à son doyen des fonds pour assister à une réunion à titre d'observateur.

(d) Voyages d'études Les voyages d'études sont normalement faits dans le cadre de cours spéciaux qui exigent la présence du professeur et des étudiants ailleurs qu'à l'Université d'Ottawa.

(e) Travail sur le terrain Le travail sur le terrain comprend, entre autres, des visites à d'autres établissements en vue d'un travail de recherche conjoint ou de l'utilisation de matériel se trouvant dans d'autres laboratoires.

Dans tous les cas susmentionnés, l'employeur précise sa contribution avant le

each case to the availability of funds budgeted for this purpose.

36.1.2 Each faculty shall set aside a reasonable amount for academic travel, taking into consideration the typical level of availability of extramural travel funds in each discipline. Travel money allocated to a department should be used for academic or discipline-oriented reasons. The internal allocation of funds shall reflect priorities established by the departmental assembly.

36.1.3

*36.1.3.1 It is intended that members of the bargaining unit shall be afforded travel and accommodation standards which are comfortable and of good quality, but neither sumptuous nor substandard.

*36.1.3.2 Rates and conditions of payment and reimbursement should be sufficient to avoid having a member experience economic loss as a result of incurring reasonable expenses while travelling on official business.

*36.1.3.3 Travelling expenses are allowable for the member only. Any share of expenses applicable to the member's spouse or other persons accompanying the member shall not be reimbursed.

*36.1.4 The employer requires that a trip have one of the following purposes.

(a) Representation The employer requests a member to make a trip deemed important to sustain a policy of attendance or to obtain useful information.

(b) Participation The employer requests a member to make a trip to present a paper accepted by the program committee or to discharge duties as "executive" officer (e.g. president, secretary, or treasurer) of a recognized learned society.

(c) Professional development A member may ask her dean for funds to attend a meeting as an observer.

(d) Field trips Field trips are normally associated with special courses requiring the presence of the professor and the students at a site other than the University of Ottawa premises.

(e) Field work Field work may include visits to other institutions in order to collaborate on a joint research project or in order to use equipment in other laboratories.

In all these cases, the employer will indicate before the departure of the member

départ du membre.

the limit of its contribution.

## Section 36.2
## Remboursement – Reimbursement

36.2.1 Le membre doit choisir le moyen de transport le plus économique et le plus pratique possible:

(a) en avion -- en classe économique;

(b) en train -- en première classe avec banquette, couchette ou cabine;

(c) en voiture louée ou en autocar, si c'est économique et pratique;

(d) en voiture privée, avec remboursement au taux stipulé à la section 36.3.

*36.2.1 Travel should be made by the most economical and practical route possible, as follows:

(a) by air -- economy fare;

(b) by rail -- first class fare plus chair, berth or roomette;

(c) by rental car or intercity bus, if economical and practical;

(d) by privately owned automobile, with reimbursement at rates stated in 36.3.

36.2.2

36.2.2.1 Lorsque le membre voyage seul dans une voiture privée, il réclame le moins élevé des 2 montants suivants: l'allocation pour frais d'automobile prévue à la section 36.3 ou le coût du billet d'avion en classe économique. S'il n'y a pas de vol prévu, le coût équivalent du voyage en train servira à comparer les coûts.

36.2.2.2 Lorsque 2 ou plusieurs membres voyagent ensemble dans une voiture privée, l'allocation pour frais d'automobile peut seulement être réclamée par un membre. Les autres passagers ne peuvent pas réclamer de tels frais. Le nom des passagers doit paraître sur la réclamation.

36.2.2.3 L'employeur décline toute responsabilité des dommages faits à une voiture privée utilisée pour affaires. Les membres de l'unité de négociation doivent déterminer avec leur agent d'assurances s'il est recommandé de conclure une police supplémentaire pour les voyages d'affaires.

36.2.2

*36.2.2.1 When a member travels alone using a privately owned automobile the lesser of the automobile allowance given in 36.3 or the equivalent economy air fare will be claimed; if there is no scheduled flight, the equivalent train fare will be used for cost comparison.

*36.2.2.2 When 2 or more members travel together in a privately owned automobile, the automobile allowance may only be claimed by 1 member. Other passengers may not claim the automobile allowance. Names of passengers must be shown on the claim.

*36.2.2.3 The employer does not assume responsibility for any damage to a private automobile used on official business. Members of the bargaining unit should establish with their insurance agent whether it is advisable to take out supplementary business insurance for such trips.

36.2.3

36.2.3.1 Lorsqu'il reste dans un établissement commercial, le membre est remboursé pour les frais réels de location, au taux des chambres individuelles. Ce logement devrait être confortable et bien situé. La location d'une chambre luxueuse aux frais de l'employeur n'est pas autorisée.

36.2.3.2 Le membre peut loger chez des parents ou des amis et réclamer l'allocation prévue à la section 36.3.

36.2.3.3 Pour chaque journée complète de voyage, le membre peut réclamer l'allocation composée prévue à la section 36.3 pour couvrir le coût des repas et des frais

36.2.3

*36.2.3.1 A member shall be reimbursed actual expenses for commercial accommodations at single occupancy rates. Such accommodations should be conveniently located and comfortably equipped. The use of luxury accommodations at employer expense is not permitted.

*36.2.3.2 Private accommodation with relatives or friends may be arranged. In such cases, the allowance stated in 36.3 may be claimed.

*36.2.3.3 For each full day of travel a member may claim the composite allowance given in 36.3 to cover meals and incidental expenses such as gratuities, laundry, dry

accessoires comme les pourboires, la lessive, le nettoyage à sec et les appels téléphoniques locaux.

36.2.3.4 Pour la première et la dernière journée de voyage, ainsi que les déplacements de moins d'une journée, le membre peut réclamer les frais accessoires et les indemnités de repas spécifiés à la section 36.3, s'il y a lieu.

36.2.3.5 Lorsque le coût des repas est inclus dans le tarif du moyen de transport ou dans les droits d'inscription, aucune réclamation pour repas ne peut être faite.

36.2.3.6 Lorsque le membre voyage à l'extérieur du Canada et des Etats-Unis, il réclame le coût réel des repas et des frais accessoires. De telles réclamations doivent être accompagnées, si c'est possible, de pièces justificatives et doivent être raisonnables.

36.2.3.7 Dans des circonstances exceptionnelles et avec des explications détaillées à l'appui, le membre peut réclamer le coût réel des repas et des frais accessoires qui dépasse les indemnités ci-dessus.

36.2.4

36.2.4.1 Les frais d'inscription, de taxi ou de limousine d'aéroport, d'appels interurbains et de bagages excédentaires ainsi que toutes les dépenses inhabituelles doivent être détaillés, avec des explications appropriées.

36.2.4.2 Le membre peut réclamer le coût de conversion des fonds avancés en chèques de voyage, d'encaissement des chèques et de conversion des devises étrangères achetées avec les avances de frais de voyage.

36.2.4.3 Certaines associations ou sociétés savantes paient une partie ou la totalité des frais de déplacement de leurs membres dirigeants; la somme accordée par lesdites associations ou sociétés est déduite de l'allocation accordée par l'employeur.

36.2.5 Le membre est tenu de présenter des pièces justificatives pour tous les frais de transport, les frais d'hébergement, les frais de taxi supérieurs au montant indiqué à la section 36.3, les frais d'inscription, les excédents de bagage, les frais de conversion relatifs aux chèques de voyage et aux devises étrangères, et toute autre dépense pour laquelle un reçu peut être obtenu. Lorsque le membre voyage en avion ou en train, il doit produire une copie du billet comme reçu.

36.2.6 Afin d'obtenir une avance pour ses frais de déplacement, le membre remplit une "Demande d'avance de frais de voyage" et la soumet à son doyen au moins 15 jours ouvrables avant la date de départ. Toute avance sera renvoyée immédiatement au Service des finances si le voyage est annulé ou est retardé de plus de 1 mois.

cleaning and local telephone calls.

*36.2.3.4 For the first and last day of travel, and for travel of less than a full day, the member may claim the incidental expenses and meal allowances given in 36.3 as appropriate.

*36.2.3.5 When meals are included in the transportation or in the registration fees, no claim for meals may be made.

*36.2.3.6 For travel outside Canada and the United States the actual cost of meals and incidentals shall be claimed. Such claims shall be substantiated where possible by vouchers and shall not be unreasonable.

*36.2.3.7 In exceptional circumstances claims may be made for actual expenses for meals and incidentals which exceed the above allowances, supported by a full explanation.

36.2.4

*36.2.4.1 Registration fees, taxis or airport limousines, long distance telephone calls, excess luggage, or any unusual expenses should be itemized, with an explanation given as appropriate to the item.

*36.2.4.2 The cost of converting travel advance funds into travellers' cheques, cashing the cheques, and converting foreign currencies purchased from the travel advance, may be claimed.

*36.2.4.3 Some associations or learned societies pay all or part of the travelling expenses for their executive; the amount granted by the said associations will be deducted from the allowance by the employer.

*36.2.5 Vouchers are required for all transportation expenses, overnight accommodation charges, single taxi trip charges over the amount indicated in 36.3, registration fees, excess luggage, charges relating to travellers' cheques and currency conversion, and any other items for which receipts can be obtained. For travel by air or rail, the customer's copy of the fare ticket is required as a receipt.

*36.2.6 Requests for travel advance expenses will be prepared on the form "Request for Travel Advance Expenses" and submitted to her dean at least 15 working days prior to the date of departure. A travel advance will be returned immediately to Financial Services if the trip has been cancelled or has been postponed beyond 1 month.

36.2.7

36.2.7.1 Le membre prépare, au moyen de la formule prescrite, un état quotidien et complet de ses frais de déplacement et le soumet à son doyen aux fins d'examen et d'approbation.

36.2.7.2 Lorsque les frais approuvés par le doyen sont inférieurs à l'avance accordée, le membre rembourse la différence au Service des finances au moment où la réclamation des frais de déplacement est soumise.

36.2.8 Lorsque le membre se rend aux Etats-Unis, les allocations spécifiées à la section 36.3 sont réputées être en dollars américains. Les dépenses engagées en d'autres devises étrangères sont indiquées comme telles et converties en devises canadiennes.

36.2.9 Enseignement hors-campus Les dépenses supplémentaires réelles et raisonnables qui sont engagées par les membres qui enseignent dans des centres hors-campus ou dont les fonctions les obligent à se rendre à des écoles, des conseils scolaires ou des hôpitaux à l'extérieur de la Ville d'Ottawa leur sont remboursées par l'employeur. Les taux et les modalités applicables figurent aux sous-sections 36.2.1 à 36.2.5. La seule exception à la présente disposition vise les contrats d'enseignement à la leçon qui prévoient expressément le versement d'une indemnité pour de tels frais. Les professeurs syndiqués de la Faculté d'éducation (formation des enseignants -- en français ou en anglais) et de l'Ecole des sciences infirmières reçoivent une allocation précise, décrite ci-dessous, pour les frais engagés dans leurs déplacements à des écoles, des conseils scolaires ou des hôpitaux de la Ville d'Ottawa.

Sciences infirmières: La pratique actuelle est maintenue pour la durée de la convention.

Formation des enseignants: montant annuel ..... 65 $

Ces allocations ne font pas partie du salaire et sont versées séparément.

## Section 36.3
## Allocations de déplacement – Travel expense allowances

36.3.1 A compter du 1 mai 2001 et jusqu'à leur renégociation par les parties, les montants suivants peuvent être réclamés comme frais de déplacements.

(a) Transport par automobile privée: Les taux de remboursement pour le transport par automobile privée seront tels qu'établis par la Ville d'Ottawa.

36.2.7

*36.2.7.1 The member will prepare, using the prescribed form, a full day-to-day statement of travelling expenses, and submit it to her dean for review and approval.

*36.2.7.2 If the amount of the expenses approved by the dean is less than the advance given, the difference must be refunded to Financial Services at the time the travel expense claim is submitted.

*36.2.8 In the case of travel to the United States, the allowances in 36.3 will be understood to be in U.S. dollars. Other expenditures in foreign funds are to be reported in the local currency and converted to Canadian dollars.

*36.2.9 Off-campus teaching The employer shall reimburse members who teach in off-campus centres, or whose duties require them to travel to schools, school boards or hospitals outside the City of Ottawa for the reasonable and actual additional costs incurred by the member in carrying out those duties. Rates and procedures are as in 36.2.1 to 36.2.5 above. The only exception to this shall be in the case of those individual course contracts which already contain an allowance for such extra costs, explicity stated. Members of the Faculty of Education (teacher training -- French or English) and of the School of Nursing shall be given a specific allowance as outlined below for expenses incurred in travel to schools, school boards or hospitals in the City of Ottawa.

Nursing: The current practice shall be maintained for the life of this agreement.

Teacher training: yearly amount ..... $65.00

These allowances are not construed as salary and shall be paid separately.

*36.3.1 From 1 May 2001 and until renegotiated by the parties, the amounts that may be claimed as travel expenses shall be as follows.

(a) Transportation by private automobile: The reimbursement rates will be as established by the City of Ottawa.

(b) Hébergement privé: Le taux de remboursement sera 20 $ la nuit.

(c) Frais de séjour - petit déjeuner, déjeuner, dîner, et frais accessoires: Les taux de remboursement, par jour, seront tels qu'établis dans la dernière politique du Conseil du trésor en matière de frais de déplacement.

(d) Taxi: pièces justificatives exigées pour toute course dépassant 15 $.

En cas de déplacement aux Etats-Unis, les montants ci-dessus, sauf celui du transport par automobile privée, sont réputés être en dollars américains.

36.3.2 Les allocations de déplacement (autres que les sommes pour l'hébergement privé) énoncées à 36.3.1 sont mises à jour le 1 mai de chaque année.

(b) Private accommodations: The reimbursement rate will be $20.00 per night.

(c) Living expenses - breakfast, lunch, dinner and incidental expenses or composite allowance: The reimbursement rates for daily living expenses will be as in the most recent Treasury Board policy on travel expenses.

(d) Taxi: Vouchers are required for single trip charges over $15.00.

For travel to the United States, the above amounts, other than the rate for transportation by private automobile, shall be understood to be in U.S. dollars.

*36.3.2 The travel expense allowances (other than the amount for private accommodations) set out in 36.3.1 will be updated annually on 1 May.

## ARTICLE 37
## Sélection d'un directeur de département – Selection of a chair

### Section 37.1
### Dispositions générales – General

37.1.1 Le directeur d'un département est nommé par le Bureau conformément aux dispositions du présent article. Sauf dans un département où la majorité des professeurs sont exclus aux termes de 3.1.3.1(c), le directeur doit être un professeur régulier syndiqué du département pendant son mandat.

37.1.2 Les procédures décrites dans le présent article sont appliquées à la fin du mandat d'un directeur ou lorsqu'un poste de directeur devient vacant.

37.1.3 Nonobstant ce qui précède en 37.1.2, si un directeur de département devient incapable d'exercer ses fonctions, le doyen, en consultation avec les professeurs réguliers du département, peut nommer un directeur par intérim. Un tel intérim ne devrait normalement pas durer plus de 12 mois. Toutefois, si un tel mandat par intérim devait se prolonger au delà de 12 mois, le doyen initie les démarches pour la nomination d'un nouveau directeur en vertu de 37.2.

37.1.4 Les procédures décrites dans le présent article sont suivies, *mutatis mutandis*, lors de la sélection d'un directeur d'école.

*37.1.1 The chair of a department shall be appointed by the Board in accordance with the procedures set forth in this article. Except in a department where the majority of the academic staff are excluded under 3.1.3.1(c), the chair must be a regular member of the department during her mandate.

*37.1.2 The procedures set forth in this article shall be applied at the end of a chair's term or if the post of chair becomes vacant.

*37.1.3 Notwithstanding 37.1.2, should the chair of a department become unable to perform her duties, the dean, in consultation with the regular members of the department, may appoint an interim chair. The term of an interim chair shall not normally extend beyond 12 months. Should the term of an interim chair extend beyond 12 months, the dean shall initiate procedures for the appointment of a new chair under 37.2.

*37.1.4 The procedures set forth in this article shall be followed, *mutatis mutandis*, for the selection of the director of a school.

### Section 37.2
### Sélection et nomination – Selection and appointment

37.2.1 Il y a un *comité de sélection*. Le comité est présidé par le doyen de la faculté

*37.2.1 There shall be a *selection committee*. The committee shall be chaired by the dean

intéressée et est composé des membres suivants:

(a) le vice-recteur aux études ou son délégué;

(b) 2 membres réguliers, dont au moins 1 est permanent, du département intéressé -- élus au scrutin secret par les professeurs syndiqués réguliers du département intéressé;

(c) 1 ou 2 personnes en dehors du département intéressé, dont la réputation dans cette discipline ou dans une discipline connexe est bien établie, choisie(s) par les 4 membres du comité de sélection déjà mentionnés ci-dessus.

Si aucune femme n'est élue ni nommée aux termes de (a) ou (b), le doyen en informe le comité de sélection et s'assure que ce dernier en choisisse au moins une aux termes de (c).

37.2.2 Le doyen invite tous les membres réguliers du département à lui proposer, confidentiellement et par écrit, le nom de candidats éventuels, avec raisons à l'appui. Par la même occasion, le doyen fait savoir aux membres si le titulaire souhaite se porter candidat ou non et attire leur attention sur les dispositions de 37.2.3.3. Sans que les personnes qui les ont proposés soient identifiées, les noms et les raisons sont soumis au comité de sélection.

37.2.3

37.2.3.1 Le comité de sélection, après avoir entrepris toute autre consultation qu'il juge appropriée et pertinente, dresse une liste courte énumérant au moins 2 mais pas plus de 3 candidats, sauf s'il est convaincu de n'avoir trouvé qu'un candidat convenable.

37.2.3.2 On recherche chez les candidats une combinaison de qualités, dont les plus importantes sont l'excellence en enseignement et recherche, le leadership et l'aptitude à l'administration.

37.2.3.3 Le nom du titulaire ne figure pas sur la liste courte sauf si au moins la moitié des réponses à la demande du doyen en 37.2.2 donne le titulaire comme candidat acceptable.

37.2.4

37.2.4.1 Les membres du département sont informés de la liste courte. Le comité de

of the faculty concerned and, in addition to the latter, shall have the following members:

(a) the Vice-President Academic and Provost or a person designated by her;

(b) 2 regular members, at least 1 of whom is tenured, of the department concerned -- elected by secret ballot by the regular faculty members of the department concerned;

(c) 1 or 2 persons from outside the department concerned and with an established reputation in that discipline or a related one, to be chosen by the 4 members of the selection committee already mentioned above.

Should no woman be elected or appointed under (a) or (b), the dean shall so inform the selection committee and ensure that it chooses at least one woman under (c).

*37.2.2 The dean shall invite all regular members of the department to submit to her, in confidence and in writing, the names of possible candidates and reasons supporting their candidature. At the same time the dean will inform members as to whether or not the incumbent is willing to stand as a candidate and will draw their attention to the provisions of 37.2.3.3. Without disclosing the names of the individuals submitting them, these names and reasons shall be communicated to the selection committee.

37.2.3

*37.2.3.1 The selection committee, after undertaking any further inquiries that it deems appropriate and relevant, shall establish a short list of not fewer than 2 and not more than 3 candidates, unless it is convinced that it can find only one suitable candidate.

*37.2.3.2 The candidates shall be selected for a combination of qualities, important features being academic excellence, leadership, and administrative ability.

*37.2.3.3 The name of the incumbent shall not appear on the short list unless at least half of the answers to the dean's request under 37.2.2 list the incumbent as acceptable.

37.2.4

*37.2.4.1 Members of the department shall be informed of the short list. The selection

sélection sonde l'opinion du département au moyen de commentaires par écrit transmis confidentiellement au doyen et d'un scrutin préférentiel.

37.2.4.2 Si le comité de sélection ne trouve qu'un candidat acceptable, le nom de ce candidat est soumis aux membres du département qui, confidentiellement, indiquent s'ils le trouvent acceptable.

37.2.4.3 Le doyen informe le comité de sélection des résultats de la consultation et dépouille les bulletins du scrutin préférentiel en présence du comité. Les membres du comité de sélection peuvent soulever toute autre préoccupation qu'ils peuvent avoir concernant les compétences ou les aptitudes des candidats en matière d'administration et de gestion. Le comité fait ensuite sa recommandation au Bureau. Le comité peut communiquer sa recommandation aux membres du département.

37.2.5

37.2.5.1 Le doyen transmet au recteur:

(a) la liste courte établie par le comité de sélection;

(b) les résultats de la consultation prévue à 37.2.4;

(c) la recommandation du comité;

(d) sa propre recommandation avec raisons à l'appui.

37.2.5.2 Lorsque le recteur reçoit la documentation décrite dans 37.2.5.1, il l'envoie au Bureau avec sa propre recommandation. Le Bureau nomme le directeur pour un mandat qui ne peut dépasser 3 ans. A la faculté des Sciences de la santé, si le comité de sélection est d'accord, le Bureau peut nommer un directeur pour une période allant jusqu'à 5 ans.

37.2.6 Le comité de sélection est avisé des motifs lorsqu'on ne suit pas sa recommandation. Ceux-ci doivent lui parvenir au moins 5 jours ouvrables avant que le candidat choisi soit avisé de sa nomination.

## Section 37.3
## Traitement – Stipend

37.3.1 L'employeur peut accorder une prime administrative au directeur, conformément à 41.6.2.

37.3.2 Le directeur peut choisir de renoncer à la prime ci-dessus pendant la dernière année de son mandat comme directeur pour se voir accorder, au lieu de la prime,

committee shall seek the opinion of the department through written comments in confidence to the dean and through a preferential ballot.

*37.2.4.2 If the selection committee finds only one suitable candidate, this candidate's name shall be submitted to the members of the department who shall, in confidence, indicate whether they do or do not find this candidate acceptable.

*37.2.4.3 The dean shall inform the selection committee of the results of the consultation and shall open the preferential ballots in the presence of the committee. Members of the selection committee may raise any additional concerns they may have about the administrative or managerial qualifications or skills of the candidates. The committee shall then make its recommendation to the Board. The committee may communicate its recommendation to the members of the department.

37.2.5

*37.2.5.1 The dean shall transmit to the President:

(a) the short list established by the selection committee;

(b) the results of the consultation in 37.2.4;

(c) the committee's recommendation;

(d) her own recommendation and reasons therefor.

*37.2.5.2 Upon receipt of the documentation mentioned in 37.2.5.1, the President shall transmit it to the Board along with her personal recommendation. The Board shall appoint a chair for a term of not more than 3 years. In the Faculty of Health Sciences, provided the selection committee approves, the Board may appoint a chair for a term of up to 5 years.

*37.2.6 The selection committee shall receive reasons if the appointment is not as it recommended. These shall be received at least 5 working days before the appointment is to be communicated to the successful candidate.

*37.3.1 The employer may grant the chair an administrative stipend, in accordance with 41.6.2.

*37.3.2 The chair may opt to forgo the aforementioned stipend in the last year of an appointment as chair and elect to be granted, instead of the stipend, one year's

une année de service crédité aux fins d'un congé universitaire, en plus du service normalement crédité. Le directeur doit choisir avant le début de la dernière année de son mandat comme directeur.

credited service for academic leave purposes in addition to the normally credited service. The choice must be made prior to the beginning of the last year of a term of appointment as chair.

## ARTICLE 38
## Démission et droits des membres retraités – Resignation and rights of retirees

### Section 38.1
### Professeur émérite – Emeritus professor

38.1.1 Un professeur émérite:

(a) a fait une contribution exceptionnelle à la vie universitaire soit par la recherche, soit par une contribution dans d'autres domaines de l'activité universitaire;

(b) a été un professeur titulaire pendant au moins 10 ans, dont 5 à l'Université d'Ottawa; et

(c) n'est plus membre du personnel régulier de l'Université d'Ottawa.

38.1.2 Le rang de professeur émérite est conféré par le Bureau à la suite d'une recommandation du Comité mixte, suivant une proposition du doyen et une recommandation du CPEF.

38.1.3 Les professeurs émérites jouissent des privilèges ci-dessous:

(a) accès à toutes les bibliothèques et leurs services à l'Université d'Ottawa;

(b) invitation aux cérémonies et réceptions officielles de l'Université, y compris celles réservées au personnel enseignant;

(c) inscription continue sur la liste officielle des professeurs à l'Université d'Ottawa avec le nouveau titre;

(d) maintien de l'appartenance à la Faculté des études supérieures et postdoctorales, pourvu que les dispositions énoncées à l'article 32 de la présente convention soient respectées;

(e) accès aux services de soutien pour la recherche, selon la disponibilité de ceux-ci.

38.1.4 Bibliothécaire émérite Le rang de bibliothécaire émérite est conféré à un bibliothécaire conformément à 38.1.1 et 38.1.2 plus haut, avec les adaptations

*38.1.1 An emeritus professor:

(a) shall have made an exceptional contribution to university life either through research or through contribution to other areas of university activity;

(b) shall have been a full professor for at least 10 years, 5 of which were at the University of Ottawa; and

(c) shall no longer be a member of the regular staff of the University of Ottawa.

*38.1.2 The rank of emeritus professor is awarded by the Board upon a recommendation of the Joint Committee, following a proposal by the dean and recommendation by the FTPC.

*38.1.3 An emeritus professor shall have the following privileges:

(a) access to all University of Ottawa libraries and their services;

(b) invitation to all official ceremonies and receptions of the University, including those for teaching personnel only;

(c) continued listing among official University of Ottawa professors, with the new title indicated;

(d) continued membership at the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies, provided the provisions set out in article 32 of this agreement are met;

(e) access to support services for research, according to their availability.

*38.1.4 Emeritus librarian The rank of emeritus librarian is awarded to a librarian pursuant to 38.1.1 and 38.1.2 above, *mutatis mutandis,* it being understood that

nécessaires, étant entendu que « professeur titulaire », « Comité mixte », « doyen » et « CPEF » signifient ici respectivement « bibliothécaire V », « Comité d'administration », « bibliothécaire en chef » et « CPB » et que les alinéas 38.1.3(a)-(c) et (e) s'appliquent.

"full professor", "Joint Committee", "dean", and "FTPC" shall be read to mean "librarian V", "Administrative Committee", "University Librarian", and "LPC" respectively and that 38.1.3(a)-(c) and (e) shall apply.

## Section 38.2
## Membre retraité: privilèges et avantages – Retirees' privileges and benefits

38.2.1 Aux fins de la présente section, on entend par *membre retraité* quelqu'un qui s'est retiré de l'Université d'Ottawa, qui touche une pension à même le régime de pension de l'Université d'Ottawa, et qui était membre de l'unité de négociation au moment de sa retraite.

*38.2.1 For the purposes of this section, a *retiree* is a person retired from the University of Ottawa and drawing a pension from the University of Ottawa pension plan, who was a member of the APUO bargaining unit immediately prior to retirement.

38.2.2 Professeur auxiliaire

38.2.2 Adjunct professor

38.2.2.1 Les membres retraités peuvent faire une demande en vue de devenir professeurs auxiliaires aux termes de 17.5.

*38.2.2.1 Retirees are eligible to apply for adjunct professor status pursuant to 17.5.

38.2.2.2 Pourvu que des ressources soient disponibles une fois que les besoins de la faculté et des programmes approuvés ont été réglés, les retraités qui sont nommés professeurs auxiliaires peuvent se voir accorder

*38.2.2.2 Provided that the resources are available after the needs of the faculty and approved programs are met, a retiree who is appointed adjunct professor may be accorded

(a) l'accès à toutes les bibliothèques de l'Université d'Ottawa et à leurs services;

(a) access to all University of Ottawa libraries and their services;

(b) des locaux à bureaux, lorsque l'espace est disponible;

(b) office space, where available;

(c) l'accès aux services de soutien à la recherche, selon la disponibilité.

(c) access to support services for research, according to their availability.

Il est entendu qu'aucun grief ne peut être fait quant à l'attribution ou la non-attribution des ressources et des installations de recherche aux professeurs retraités.

It is understood that no grievances may be made over the allocation or non-allocation of research resources and facilities to retirees.

38.2.3 Exemption des frais de scolarité

38.2.3 Tuition fee exemption

38.2.3.1 Les membres retraités peuvent, sans payer les frais de scolarité applicables, assister à des cours à titre d'étudiant spécial ou en vue d'obtenir des crédits, sous la seule réserve des exigences scolaires habituelles (y compris les exigences d'admission aux programmes).

*38.2.3.1 Retirees may, without paying tuition fees, attend courses as special students or for credit, subject only to the usual academic requirements (including requirements regarding admission to programs).

38.2.3.2 Les exemptions des frais de scolarité sont offertes en outre au conjoint, aux enfants, et aux personnes à charge du membre retraité conformément à 40.6.1.2.

*38.2.3.2 Tuition fee exemption is available for a retiree's spouse, children, and dependents in accordance with 40.6.1.2.

38.2.4 Programmes d'assurance

38.2.4 Insurance programs

38.2.4.1 Les membres retraités peuvent se prévaloir de l'assurance collective couvrant les

*38.2.4.1 Retirees may avail themselves of the group coverage for private or semi-private

chambres d'hôpital "privées" ou "semi-privées" telle qu'elle est offerte aux membres de l'unité de négociation et aux taux qui s'appliquent aux membres actuels de ladite unité.

hospital room available to bargaining unit members, at the rate applicable for current members of the bargaining unit.

38.2.4.2 Les dispositions d'assurance-vie, en vigueur le 1 mai 1990 pour les membres ayant pris leur retraite avant cette date, sont maintenues.

*38.2.4.2 Life insurance arrangements, in effect on 1 May 1990 for members retired prior to that date, will be maintained.

38.2.4.3 Lorsqu'un membre prend sa retraite avant la date normale de retraite précisée dans le régime de pension de l'Université d'Ottawa, le membre peut, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge normal de retraite, participer à l'assurance-santé supplémentaire et à l'assurance de soins dentaires offertes aux membres aux termes de 40.1.1.1(c) et (h). Le cas échéant, le membre paye la contribution de l'employeur à ce régime, fixée conformément à 40.1.1.5(b).

*38.2.4.3 Where a member retires prior to the normal retirement date set out in the University of Ottawa Pension Plan, the member may, until she attains such normal retirement age, participate in the supplementary health and dental insurance benefits provided to members pursuant to 40.1.1.1(c) and (h). Where the member opts to so participate, she shall pay the employer's contribution for that benefit plan, determined in accordance with 40.1.1.5(b).

38.2.5 Accès aux services technologiques

38.2.5 Access to technology services

38.2.5.1 Des comptes de courrier électronique seront tenus pour les membres retraités.

*38.2.5.1 E-mail accounts will be maintained for retirees.

38.2.5.2 Les membres retraités pourront acheter les services d'un fournisseur Internet au même taux que paient les étudiants et les employés, tant que ce service sera offert aux employés actifs.

*38.2.5.2 Retirees will be allowed to purchase the services of an Internet provider at the same rate as that charged for students and staff, as long as such a service is offered to active members of staff.

## Section 38.3
## Démission – *Resignation

Un professeur ou un professeur de langue syndiqué peut démissionner de son poste à partir du 30 juin de n'importe quelle année, pourvu qu'il en avertisse le doyen par écrit, normalement pas plus tard que le 15 février qui précède la démission. Un bibliothécaire ou un conseiller syndiqué peut démissionner de son poste n'importe quand pourvu qu'il en avertisse l'employeur par écrit au moins 30 jours civils avant la démission. L'emploi d'un membre peut être terminé à tout autre moment par entente entre le membre et l'employeur.

A faculty or language teacher member may terminate her employment by resignation effective 30 June of any year provided she notifies her dean in writing normally no later than 15 February preceding her resignation. A librarian or counsellor member may terminate her employment at any time provided she notifies the employer in writing no later than 30 calendar days prior to her resignation. A member's employment may be terminated at any other time by agreement of the member and the employer.

# ARTICLE 39
# Mesures disciplinaires – Disciplinary measures

## Section 39.1
## Dispositions générales – General

39.1.1 Catégories de mesures disciplinaires

39.1.1 Types of disciplinary measures

39.1.1.1 Un membre peut faire l'objet de mesures disciplinaires pour une cause juste et

*39.1.1.1 A member may be disciplined for just and sufficient cause; in particular:

suffisante; en particulier pour:

(a) une violation des dispositions de l'article 10, aux termes de 39.2; ou

(b) un rendement insuffisant, aux termes de 39.3; ou

(c) toute autre cause juste et suffisante n'entrant pas dans les catégories de cause décrites à (a) ou (b) ci-dessus, aux termes de 39.4.

39.1.1.2 L'employeur peut imposer les mesures disciplinaires appropriées aux circonstances. Les mesures disciplinaires que l'employeur peut imposer sont:

(a) dans le cas d'une violation des dispositions de l'article 10, une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, aux termes de 39.2;

(b) dans le cas d'un rendement insuffisant, un avertissement formel ou la retenue du progrès dans le rang, ou un congédiement, aux termes de 39.3;

(c) dans le cas d'une cause autre qu'une violation de l'article 10 ou un rendement insuffisant, une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, aux termes de 39.4.

39.1.1.3 Le congédiement signifie la fin d'engagement par l'employeur sans le consentement du membre:

(a) pour les professeurs, professeurs de langue ou conseillers syndiqués permanents, avant la retraite et pour des motifs autres que la mise à pied aux termes de la présente convention;

(b) pour les bibliothécaires syndiqués ayant un engagement continu, avant la retraite et pour des motifs autres que la mise à pied aux termes de la présente convention;

(c) pour tous les autres membres, avant la fin de leur contrat de travail.

Le non-renouvellement d'un contrat à durée limitée et le refus d'accorder la permanence à un membre ne constituent pas un congédiement.

39.1.2 Procédure d'enquête

39.1.2.1 Tout comportement présumé pouvant mener à une procédure disciplinaire contre un membre doit faire l'objet d'une enquête appropriée par le doyen du membre, étant

(a) for violation of the provisions of article 10, pursuant to the provisions of section 39.2; or

(b) for deficient performance of workload duties, pursuant to the provisions of 39.3; or

(c) for other just and sufficient cause, which cannot be considered to be a cause as described in (a) or (b) above, pursuant to the provisions of 39.4.

*39.1.1.2 The employer may impose disciplinary measures which are appropriate in the circumstances. Disciplinary measures which may be imposed by the employer are:

(a) for violation of the provisions of article 10, a written reprimand or suspension or dismissal, pursuant to the provisions of section 39.2;

(b) for deficient performance of workload duties, a formal warning or the withholding of the progress through the ranks or dismissal, pursuant to 39.3;

(c) for a cause which cannot be considered to be a violation of article 10 or deficient performance of workload duties, a written reprimand or suspension or dismissal, pursuant to 39.4.

*39.1.1.3 Dismissal means the termination of any appointment by the employer, without the consent of the member, as follows:

(a) for tenured faculty members, language teachers, or counsellors, before retirement and for reasons other than layoff pursuant to this agreement;

(b) for librarian members with continuing appointments, before retirement and for reasons other than layoff pursuant to this agreement;

(c) for all other members, before the end of their contract of appointment.

Failure to renew a limited-term contract and the decision not to grant tenure to a member shall not constitute dismissal.

39.1.2 Guidelines for investigative proceedings

*39.1.2.1 Any alleged behavior which may lead to disciplinary proceedings against a member shall be properly investigated by the member's dean, it being understood

entendu que:

(a) toute plainte non sollicitée contre un membre lui est communiquée promptement, en prenant les précautions nécessaires pour préserver l'identité de son(ses) auteur(s) lorsque cela est approprié;

(b) toute enquête, évaluation ou sollicitation d'opinion faite par le doyen relativement à un membre est faite conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention ou, s'il n'existe pas de dispositions pertinentes, d'une manière appropriée au présumé motif de la procédure;

(c) le membre dont le comportement présumé fait l'objet d'une enquête est informé par son doyen, aussi promptement que ce soit raisonnable dans les circonstances, des motifs et de la nature des mesures que prend le doyen;

(d) le membre dont le comportement présumé a fait l'objet d'une enquête est promptement informé des résultats par son doyen, sous réserve des dispositions applicables de 39.2, 39.3 ou 39.4.

39.1.2.2 Une enquête, évaluation ou sollicitation d'opinion faite par le doyen conformément à 39.1.2.1 ne peut pas faire l'objet d'un grief. Aux fins de l'article 13 et de la présente sous-section, l'enquête ne constitue pas une mesure disciplinaire et ne peut pas, en tant que telle, faire l'objet d'un grief privé.

39.1.3 Un membre ne peut pas être l'objet d'une mesure disciplinaire pour manquement à un règlement, à moins que ce règlement:

(a) soit raisonnable et n'aille pas à l'encontre des dispositions de la présente convention; et

(b) ait été promulgué et diffusé par les autorités compétentes.

39.1.4 Le fait qu'un membre est sujet à être, ou a déjà été, poursuivi en justice conformément à la loi d'un pays, d'un état, d'une province ou d'une municipalité ne constitue pas en soi un motif de procédure disciplinaire contre le membre.

39.1.5 Lorsqu'un doyen, le Comité mixte ou le Bureau avise un membre d'une recommandation ou d'une décision qu'une mesure disciplinaire lui soit imposée, l'attention du membre doit être attirée, par écrit, sur les dispositions de l'article 13 applicables à la présentation d'une lettre de désaccord ou d'un grief relatif à cette recommandation ou décision.

39.1.6 Lorsqu'un doyen transmet au Comité mixte ou au Bureau une recommandation de mesure disciplinaire envers un membre, ou qu'il écrit au membre pour l'aviser que le

that:

(a) any unsolicited complaint against a member shall promptly be communicated to her, with proper confidentiality safeguards where appropriate;

(b) any fact-finding procedure, evaluation or request for advice in respect of an individual member, conducted by the dean, shall be carried out in conformance with the relevant provisions of this agreement or, where there are no relevant provisions, in a manner appropriate to the alleged cause for disciplinary proceedings;

(c) the member whose alleged behavior is being investigated shall be notified by the dean, as promptly as is reasonable in the circumstances, as to the reasons for and the nature of the actions being taken by the dean;

(d) the member whose alleged behavior has been investigated shall be promptly informed of the results of that investigation by her dean, subject to any applicable provisions of sections 39.2, 39.3 or 39.4.

*39.1.2.2 A fact-finding procedure, evaluation, or request for advice, undertaken by a dean in accordance with 39.1.2.1, is not grievable. For the purposes of article 13 and this subsection, the investigative process shall not constitute a disciplinary action and as such is not capable of being the subject matter of a private grievance.

*39.1.3 A member may not be disciplined for violation of a rule or regulation unless that rule or regulation:

(a) is reasonable and does not contravene the provisions of this agreement, and

(b) has been promulgated and communicated by the appropriate authority.

*39.1.4 The fact that a member has been or is subject to prosecution according to the law of any country, state, province or municipality cannot in itself be the basis of a disciplinary measure against the member.

*39.1.5 Whenever a dean, the Joint Committee, or the Board, notifies a member of a recommendation or decision that a disciplinary measure be imposed, the notification shall also, in writing, call the member's attention to the relevant provisions of article 13 applicable to the filing of a letter of disagreement or notice of grievance in regard to the recommendation or decision in question.

*39.1.6 When a dean forwards to the Joint Committee or Board a recommendation for disciplinary action against a member, or when a dean writes to a member to

Comité mixte ou le Bureau a décidé de le discipliner, le doyen fait parvenir une copie de cet avis à l'agent de liaison de l'Association.

39.1.7 Dans tout cas de discipline, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

39.1.8 Application du présent article Les dispositions du présent article s'appliquent à tous les membres de l'unité de négociation, étant entendu que:

(a) pour ce qui est des bibliothécaires syndiqués, par "directeur", "doyen", "CPED", "CPEF", ou "Comité mixte", on entend le "superviseur immédiat", le "bibliothécaire en chef", le "CPB", ou le "Comité d'administration", respectivement;

(b) pour ce qui est des conseillers syndiqués, par "directeur" ou "doyen", ou par "CPED" ou "CPEF", on entend le "directeur du Service de counselling et de développement personnel" et le "CPSCDP" respectivement;

(c) pour ce qui est des professeurs de langue syndiqués, par "directeur" ou "CPED", on entend le "directeur de l'Institut des langues secondes" et le "CPEI" respectivement.

39.1.9 Délégation de pouvoir du Bureau Par "Bureau" on entend, dans le présent article, le "Bureau ou un comité du Bureau auquel le pouvoir d'agir dans l'affaire en question a été dûment délégué".

## Section 39.2
## Violation de l'article 10 – Discipline for violation of article 10

39.2.1 L'employeur peut réprimander par écrit, suspendre ou congédier un membre pour violation des dispositions de l'article 10, sous réserve du respect des dispositions de la présente section.

39.2.2 Procédures

39.2.2.1 Si après une enquête faite aux termes de 39.1.2.1, le doyen a des raisons de croire qu'un membre a violé les dispositions de l'article 10 et qu'il envisage de prendre une mesure disciplinaire, il fait parvenir au membre une *lettre d'allégation* et y joint des copies des documents pertinents, s'il en existe. Cette lettre d'allégation fait mention des dispositions pertinentes de l'article 10, indique la présumée violation, et demande au membre une réponse dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la lettre.

39.2.2.2 Après 10 jours ouvrables suivant la réception par le membre de la lettre d'allégation

advise her of a Joint Committee or Board decision to discipline her, the dean shall forward a copy of said communication to the Association's liaison officer.

*39.1.7 In any disciplinary matter, the onus shall rest upon the employer to establish that it had cause for the imposition of discipline.

*39.1.8 Application of this article The provisions of this article apply to all members of the bargaining unit, it being understood that:

(a) with regard to librarian members, references to the "chair", the "dean", the "DTPC" and "FTPC", and to the "Joint Committee" shall be read as references to the "immediate supervisor", the "University Librarian", and "LPC" and the "Administrative Committee" respectively;

(b) with regard to counsellor members, references to the "chair", to the "dean" and to the "DTPC" and "FTPC" shall be read as references to the "Director of the Counselling and Personal Development Service" and to the "CPDSPC" respectively;

(c) with regard to language teacher members, references to the "chair" and to the "DTPC" shall be read as references to the "director of the Second Language Institute" and to the "TPCI" respectively.

*39.1.9 Delegation of the authority of the Board Any reference in this article to "the Board" shall mean "the Board or a committee of the Board to which authority for the act in question has been duly delegated".

*39.2.1 The employer may reprimand in writing, suspend or dismiss a member for violation of the provisions of article 10, subject to compliance with the provisions of this section.

39.2.2 Procedures

*39.2.2.1 When, after investigation pursuant to 39.1.2.1, the dean has grounds to believe that a member has violated the provisions of article 10, and considers taking disciplinary action with respect to such violation, she shall forward to the member a *letter of allegation* and attach to it copies of relevant documentation, if any. This letter of allegation shall refer to the relevant provisions of article 10, state the alleged violation, and ask the member to respond to the allegation within 10 working days of receipt of the letter.

*39.2.2.2 After allowing 10 working days to elapse following the member's receipt of the

et après avoir examiné attentivement la réponse du membre, s'il en existe, le doyen doit, dans les 5 jours ouvrables suivants:

(a) décider de ne pas poursuivre la procédure disciplinaire, auquel cas il en avise le membre par écrit; ou

(b) décider de poursuivre la procédure disciplinaire, auquel cas il remet un avis écrit au vice-recteur aux études de son allégation et de ses motifs, pour enquête et action subséquente, et transmet au membre une copie de cet avis et des documents envoyés au vice-recteur aux études, en prenant, le cas échéant, les précautions nécessaires pour préserver le caractère confidentiel de l'affaire.

39.2.2.3 Si le doyen décide d'aviser par écrit le vice-recteur aux études, celui-ci ou son délégué doit, au plus tard 10 jours ouvrables après que l'avis du doyen a été envoyé, organiser une *réunion préliminaire* à laquelle doivent assister le doyen, le membre et les agents de liaison des parties. Le but de cette réunion préliminaire est d'échanger des renseignements, de régler des malentendus et, si c'est possible, de résoudre le problème par accord mutuel entre l'employeur et le membre intéressé. Nonobstant ce qui précède et l'alinéa 39.2.2.2(b), les parties à la convention peuvent accepter de tenir la réunion préliminaire avant que le doyen ne décide d'aviser par écrit le vice-recteur aux études, auquel cas, si le problème n'est pas résolu dans les 10 jours ouvrables suivant la fin de la réunion, le doyen envoie une demande écrite au vice-recteur aux études pour soumettre le problème à un comité d'enquête, et le 39.2.2.5 s'applique en conséquence.

39.2.2.4 Les dispositions des sous-sections 13.2.2, 13.2.6 et 13.2.8 s'appliquent *mutatis mutandis* à toute réunion préliminaire tenue en vertu de 39.2.2.3.

39.2.2.5 Si le problème n'est pas résolu dans les 10 jours ouvrables suivant la fin de la réunion, le vice-recteur aux études doit, dans les 10 jours ouvrables qui suivent, informer le membre intéressé et l'Association que le cas sera soumis à *un comité d'enquête* composé:

(a) de 2 personnes nommées par le vice-recteur aux études; et

(b) de 2 membres de l'Association nommés par l'Association; et

(c) du vice-recteur aux études qui fera fonction de président sans droit de vote.

Les membres du comité sont nommés dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de l'avis du vice-recteur aux études à l'Association.

letter of allegation, and having given due consideration to the member's response to it if any, the dean shall, within the following 5 working days:

(a) decide not to pursue disciplinary proceedings, in which case she shall notify the member in writing of such a decision; or

(b) decide to pursue disciplinary proceedings, in which case she shall give written notice to the Vice-President Academic and Provost of her allegation and the grounds therefor, for further investigation and action, and shall forward to the member a copy of that notice and of the documentation sent to the Vice-President Academic and Provost, with proper confidentiality safeguards where appropriate.

*39.2.2.3 If the dean decides to give written notice to the Vice-President Academic and Provost, the latter or her delegate shall, no later than 10 working days after the dean's notice has been sent, organize a *preliminary meeting* which shall be attended by the dean, the member, and the parties' liaison officers. The purposes of the preliminary meeting are to exchange information, clear up misunderstandings and, if possible, resolve the matter through mutual agreement of the employer and the member concerned. Notwithstanding the foregoing and 39.2.2.2(b), the parties to the agreement may agree to hold the preliminary meeting before the dean gives written notice to the Vice-President Academic and Provost, in which case, should the matter not be resolved within 10 working days following the conclusion of the meeting, the dean shall send a written request to the Vice-President Academic and Provost to place the matter before an investigative committee, and 39.2.2.5 shall be applied accordingly.

*39.2.2.4 The provisions of subsections 13.2.2, 13.2.6 and 13.2.8 apply, *mutatis mutandis*, to a preliminary meeting held pursuant to 39.2.2.3.

*39.2.2.5 If the matter has not been resolved within 10 working days following the conclusion of the meeting, the Vice-President Academic and Provost shall, within the following 10 working days, advise the concerned member and the Association that the matter will be placed before an *investigative committee*. The committee shall be composed of:

(a) 2 persons named by the Vice-President Academic and Provost;

(b) 2 members of the Association, named by the Association; and

(c) the Vice-President Academic and Provost, who shall act as non-voting chair.

The members of the committee shall be named within 10 working days of receipt of the notice from the Vice-President Academic and Provost to the Association.

39.2.2.6 Le comité d'enquête établit ses propres procédures, qui doivent être le moins formel possible. Le membre doit être avisé de toute information, autre que les documents transmis aux termes de 39.2.2.2, examinée par le comité et doit avoir la possibilité de comparaître devant le comité s'il le désire. Les dispositions de E.5.2 et E.5.3 s'appliquent au comité d'enquête, *mutatis mutandis*.

39.2.2.7 L'agent de liaison de l'employeur doit s'assurer que le comité dispose de tous les documents pertinents, y compris:

(a) la lettre d'allégation du doyen au membre;

(b) la réponse écrite du membre, s'il en existe;

(c) l'avis écrit du doyen au vice-recteur aux études et les documents transmis avec ledit avis;

(d) tout commentaire écrit, s'il en existe, sur les questions en cours d'examen et les documents mentionnés à (c), qui a été envoyé au comité d'enquête par le membre pour être pris en considération;

(e) toute autre documentation que le membre désire soumettre au comité d'enquête.

39.2.2.8 Le comité d'enquête examine la question promptement et recommande au Bureau:

(a) qu'aucune mesure disciplinaire ne soit prise contre le membre; ou

(b) qu'une réprimande écrite soit envoyée au membre; ou

(c) que le membre soit suspendu pour une période déterminée; ou

(d) que le membre soit congédié.

Le président du comité d'enquête doit, dans les 15 jours ouvrables suivant la formation du comité, acheminer par écrit la recommandation du comité et ses motifs au Bureau, avec une copie au membre et à son doyen. Lorsqu'aucune recommandation n'a été supportée par une majorité des voix, ce fait est rapporté, et le vice-recteur aux études peut soumettre sa propre recommandation au Bureau. Les opinions minoritaires peuvent être annexées à une recommandation formulée à la majorité des voix.

39.2.2.9 La décision du Bureau et ses motifs sont promptement communiqués, par écrit, au membre par son doyen.

*39.2.2.6 The investigative committee sets its own procedures, which are to be as informal as possible. The member shall be advised of any information considered by the committee, other than the documentation forwarded pursuant to 39.2.2.2, and shall be given the opportunity to appear before the committee if she so desires. The provisions of E.5.2 and E.5.3 apply to the investigative committee, *mutatis mutandis*.

*39.2.2.7 The employer's liaison officer shall ensure that the committee is provided with all relevant documentation, including:

(a) the dean's letter of allegation to the member;

(b) the member's written response, if any;

(c) the dean's written notice to the Vice-President Academic and Provost and the attached documentation;

(d) written comments, if any, on the issues under consideration and the documents listed in (c), sent by the member to the investigative committee for its consideration;

(e) such further documentation as the member wishes to submit to the investigative committee.

*39.2.2.8 The investigative committee shall promptly consider the matter and recommend to the Board:

(a) that no disciplinary action be taken against the member; or

(b) that a written reprimand be given to the member; or

(c) that the member be suspended for a specified period; or

(d) that the member be dismissed.

The chair of the investigative committee shall, within 15 working days of its being established, forward the committee's recommendation and written reasons therefor to the Board, with copies to the member and the member's dean. Where there is no recommendation supported by a majority vote, this fact shall be reported, and the Vice-President Academic and Provost may, in this situation, submit her own recommendation to the Board. Minority views may be attached to a recommendation supported by a majority vote.

*39.2.2.9 The Board's decision and its reasons therefor shall be promptly communicated in writing to the member by her dean.

39.2.2.10 Si le comité d'enquête recommande une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement, le membre intéressé peut présenter une lettre de désaccord conformément aux dispositions de l'article 13, *mutatis mutandis*, étant entendu que la réunion mentionnée dans 13.3.5 sera considérée avoir été remplacée par la réunion préliminaire mentionnée dans 39.2.2.3.

*39.2.2.10 If the investigative committee recommends a written reprimand, suspension or dismissal, the member concerned may file a letter of disagreement in accordance with the provisions of article 13, *mutatis mutandis*, it being understood that the meeting referred to in 13.3.5 shall be deemed to have been replaced by the preliminary meeting mentioned in 39.2.2.3.

## Section 39.3
## Rendement insuffisant – Discipline for deficient performance of workload duties

39.3.1 Dispositions générales

Le rendement d'un membre est jugé insuffisant lorsqu'il n'est pas satisfaisant à la lumière du rang ou de l'expérience du membre.

*39.3.1 General

A faculty member's performance of workload duties is deficient when it is not satisfactory in light of the member's rank and experience.

39.3.2 Avertissement formel

39.3.2.1 Si, à la suite d'une revue annuelle, le doyen du membre estime que celui-ci ne donne pas entière satisfaction dans son rendement et que ce manque présumé est suffisamment sérieux, le doyen peut, conformément à la procédure décrite à la présente sous-section, adresser un *avertissement formel* au membre.

39.3.2.2 Si, après avoir consulté le membre (y compris l'avoir consulté au sujet de la période du prétendu rendement insuffisant), le doyen demeure préoccupé, il peut entamer la procédure décrite dans (a) à (c) ci-dessous, ce qui peut entraîner la remise d'un avertissement formel.

(a) Le doyen informe le membre par écrit de ses doutes, des raisons qu'il a de les entretenir, et de son intention de consulter le directeur et les CPE au sujet du manque présumé dans le rendement du membre et de sa gravité. Il indique dans sa lettre la période pour laquelle le rendement du membre sera évalué.

(b) Le doyen sollicite l'avis du CPED et du directeur, et ensuite du CPEF, concernant le rendement du membre pendant ladite période ainsi que la gravité du manque présumé. Il annexe à cette sollicitation les renseignements mentionnés à (a) ci-dessus, le curriculum vitae mis à jour du membre, des copies des rapports annuels du membre (si disponible) pour la période spécifiée à (a), des copies des travaux savants que le membre désire voir prendre en considération et tout autre document ou renseignement soumis par le membre, des copies des rapports A et toute autre documentation pertinente ou opinions que le doyen veut voir prendre en considération pourvu que le membre en ait été informé par le doyen.

39.3.2 Formal warning

*39.3.2.1 Where a member's dean, as a result of an annual review, considers that the member's performance of workload duties is inadequate, and this alleged deficiency is serious enough, the dean may, in accordance with the procedures set forth in this subsection, issue a *formal warning* to the member.

*39.3.2.2 If, after consultation with the member (including consultations about the period during which a deficiency may exist) the dean's concerns persist, the dean may initiate the procedure described in (a) to (c) below which may lead to the issuing of a formal warning.

(a) The dean shall inform the member, in writing, of her concern, the reasons for it, and her intention to consult the chair and the TPCs regarding the alleged deficiency in the member's performance and its seriousness. The dean shall include in her letter a statement of the period for which the member's performance is to be considered.

(b) The dean shall solicit the opinions of the DTPC and chair, and then the FTPC, on the member's performance during the period under review and the seriousness of its alleged deficiency. The dean shall attach to such solicitation the information mentioned in (a) above, an up-to-date curriculum vitae of the member, copies of the member's annual reports (if available) for the period specified in (a), copies of scholarly works which the member wishes to have considered and any other documentation or information submitted by the member, copies of A-reports, and any other relevant documentation and opinions the dean may wish to have considered provided the member has been informed of such documentation or opinions and their submission by the dean.

(c) Le membre, le directeur et les CPE sont informés par le doyen qu'il envisage adresser un avertissement formel au membre.

39.3.2.3 Les dispositions de 23.2.4.3 (a), (c) et (d) s'appliquent aux évaluations liées à un avertissement formel.

39.3.2.4 Si le doyen estime qu'un avertissement formel est justifié et décide d'en envoyer un, il:

(a) fait parvenir au membre une lettre d'avertissement et y expose clairement ses raisons d'émettre cet avertissement et les améliorations attendues du membre;

(b) informe le membre, dans la lettre, que l'avertissement peut faire l'objet d'un grief.

39.3.3 Mesures disciplinaires supplémentaires

39.3.3.1 Toute recommandation ou décision concernant une mesure disciplinaire supplémentaire pour rendement insuffisant est fondée sur une évaluation du rendement du membre pendant une période fixée par le doyen après consultation avec le membre. Toute recommandation ou décision semblable doit être fondée sur une évaluation du rendement global du membre au cours de ladite période. L'évaluation doit être faite conformément aux dispositions de la section 23.2 et doit, sauf dans le cas des bibliothécaires et des conseillers syndiqués, inclure une évaluation de l'enseignement faite conformément aux dispositions de l'article 24.

39.3.3.2 Les mesures disciplinaires qui peuvent être prises en sus d'un avertissement formel contre un membre dont le rendement est jugé insuffisant sont la *retenue du progrès dans le rang* aux termes de 39.3.3.3, ou *le congédiement*. De telles mesures peuvent seulement être prises conformément à la procédure énoncée dans la présente section. La retenue du progrès dans le rang ne peut être imposée qu'au moment du deuxième anniversaire d'un avertissement formel ou qu'au moment du premier anniversaire d'une retenue antérieure du progrès dans le rang.

39.3.3.3 Lorsque le progrès dans le rang est retenu, c'est la totalité du progrès dans le rang auquel le membre aurait eu droit le 1 mai suivant qui est refusée au membre.

39.3.3.4 Lorsque le CPEF est consulté relativement à une éventuelle retenue du progrès dans le rang ou au congédiement éventuel d'un membre pour rendement insuffisant, il peut soumettre les travaux savants du membre aux évaluateurs extérieurs, choisis conformément à 23.3.2, s'il trouve que les résultats d'une telle évaluation sont nécessaires à la formulation d'une recommandation bien fondée.

(c) The member, the chair, and the TPCs shall be advised by the dean that she is considering issuing a formal warning.

*39.3.2.3 The provisions of 23.2.4.3(a), (c) and (d) shall apply to assessments related to a formal warning.

*39.3.2.4 If the dean finds that a formal warning is warranted and decides to issue one, she shall:

(a) forward to the member a letter of warning and include therein a clear statement of her reasons for the warning and clear indications as to the improvements which are expected from the member;

(b) inform the member, in the letter of warning, that the warning may be the subject of a grievance.

39.3.3 Further discipline

*39.3.3.1 Any recommendation or decision regarding the imposition of further discipline for deficient performance of workload duties shall be based on the member's performance during a period determined by the dean after consultation with the member. Any such recommendation or decision shall be based on an evaluation of the member's overall performance during said period. The evaluation shall be carried out in accordance with the provisions of section 23.2 and shall, except for librarian or counsellor members, include an evaluation of teaching carried out in accordance with the provisions of article 24.

*39.3.3.2 Beyond formal warning, additional disciplinary measures which may be imposed on a member for deficient performance of workload duties are the *withholding of the progress through the ranks*, defined in 39.3.3.3, or *dismissal*. Such measures may only be imposed in accordance with the procedures set forth in this section. A withholding of a progress through the ranks may only be imposed on the second anniversary of a formal warning or on the first anniversary of previous withholding of a progress through the ranks.

*39.3.3.3 Where withholding of the progress through the ranks is imposed on a member, the entire progress through the ranks to which she would otherwise be entitled on the following 1 May shall be withheld.

*39.3.3.4 When the FTPC is consulted regarding the possible withholding of the progress through the ranks, or the possible dismissal of a member for deficient performance of workload duties, it may submit the member's scholarly works to the outside evaluators, selected in accordance with 23.3.2, if it finds that the information provided by such a review is necessary for a well-founded recommendation.

39.3.4 Retenue du progrès dans le rang Le Comité mixte peut retenir le progrès dans le rang d'un membre si:

(a) le rendement global du membre pendant la période fixée par le doyen aux termes de 39.3.3.1 est insatisfaisant, et s'il ne s'est pas amélioré substantiellement depuis le plus récent avertissement formel envoyé au membre ou depuis la plus récente retenue du progrès dans le rang; et

(b) les procédures énoncées dans la sous-section 39.3.6 ont été suivies.

39.3.5 Congédiement

39.3.5.1 Le Comité mixte peut congédier un membre dont le rendement global est insatisfaisant et ce, d'une façon persistante et sérieuse. Cette mesure disciplinaire peut être prise seulement lorsque le progrès dans le rang du membre a été retenu 2 fois au cours des 2 années universitaires précédant la mise en branle de la procédure de congédiement.

39.3.5.2 Les procédures de congédiement, pour ce qui concerne les avis à donner, l'évaluation du rendement et la sollicitation d'avis, sont celles prévues aux sous-sections 39.3.3 et 39.3.6.

39.3.5.3 Il doit s'écouler une période d'au moins 12 mois entre la deuxième retenue du progrès dans le rang et la date à laquelle le congédiement entre en vigueur.

39.3.6 Procédures

*39.3.6.1 Le doyen sollicite une recommandation du directeur du département et du CPED, s'il y en a un, et du CPEF. Avant de solliciter de tels avis, le doyen demande au membre que celui-ci lui soumette:

(a) son curriculum vitae, mis à jour;

(b) une copie des résultats des activités savantes du membre, sous l'une ou l'autre forme décrite à 23.3.1.1, que le membre désire voir prendre en considération lors de l'examen de son rendement;

(c) l'information pertinente concernant la participation du membre aux activités de service à la communauté universitaire;

(d) tout autre renseignement jugé utile par le membre.

Il est entendu que l'évaluation de l'enseignement, aux termes de l'article 24, doit être terminée avant qu'on ne demande ces recommandations.

*39.3.4 Withholding of the progress through the ranks The Joint Committee may withhold a member's progress through the ranks if:

(a) the member's overall performance, during the period determined by the dean pursuant to 39.3.3.1 is unsatisfactory and, since the period considered in relation to the most recent formal warning or withholding of the member's progress through the ranks, there has not been substantial improvement; and

(b) the procedures set forth in subsection 39.3.6 have been followed.

39.3.5 Dismissal

*39.3.5.1 The Joint Committee may dismiss a member whose overall performance of workload duties has been persistently and seriously unsatisfactory. This disciplinary measure may only be imposed if the member's progress through the ranks has been withheld twice within the 2 academic years preceding the initiation of proceedings for dismissal.

*39.3.5.2 Proceedings for dismissal shall follow the notification, evaluation, and consultation procedures set forth in subsections 39.3.3 and 39.3.6.

*39.3.5.3 A period of at least 12 months shall elapse between the second withholding of the progress through the ranks and the effective date of dismissal.

39.3.6 Procedures

39.3.6.1 The dean shall solicit a recommendation from the chair of the department and the DTPC, where one exists, and from the FTPC. Before soliciting these opinions, the dean shall ask the member to submit:

(a) the member's up-to-date curriculum vitae;

(b) a copy of the results of the member's scholarly activities, in one or more of the forms described in 23.3.1.1, that the member wishes to have considered when her performance is examined;

(c) any relevant information regarding the member's participation in academic service activities;

(d) any other information that the member deems useful.

It is understood that the evaluation of teaching, pursuant to article 24, shall be completed prior to the request for these recommendations.

39.3.6.2 Le doyen demande au directeur et au CPED du membre, et ensuite au CPEF, si le rendement du membre est satisfaisant et, dans la négative, s'il s'est amélioré considérablement depuis le plus récent avertissement formel ou la plus récente retenue du progrès dans le rang.

39.3.6.3 Le CPEF donne son avis, en le motivant, sur les deux questions qui lui ont été posées et fait sa recommandation.

39.3.6.4 Dans le cas où le doyen propose la retenue du progrès dans le rang ou le congédiement du membre, il fait sa recommandation au Comité mixte.

39.3.6.5 Lorsque le Comité mixte décide de retenir le progrès dans le rang d'un membre, le doyen l'en informe promptement par écrit en lui indiquant les raisons de cette décision, et lui signale clairement quelles sont les améliorations attendues de lui.

*39.3.6.2 The dean asks the member's chair and DTPC, and then the FTPC, whether the member's performance is satisfactory and, if not, whether it has substantially improved since the most recent formal warning or withholding of the member's progress through the ranks.

*39.3.6.3 The FTPC shall give its opinion on the two questions put to it, and give its reasons therefor, and shall make its recommendation.

*39.3.6.4 In a case where the dean suggests the withholding of the progress through the ranks or the member's dismissal, she shall make her recommendation to the Joint Committee.

*39.3.6.5 Where the Joint Committee decides to withhold a member's progress through the ranks, the dean shall promptly notify the member, in writing, of the decision and the reasons therefor and shall include in her letter a clear indication of the improvements expected from the member.

## Section 39.4
## Autres causes – Discipline for other causes

39.4.1 Dispositions générales L'employeur peut réprimander par écrit, suspendre ou congédier un membre pour un motif juste et suffisant autre que ceux dont traitent 39.2 et 39.3, sous réserve des dispositions de la présente section.

39.4.2 Procédure

39.4.2.1 Lorsqu'il a des raisons de croire qu'un membre de sa faculté a commis une action ou une omission constituant un motif de discipline, le doyen convoque promptement le membre à une réunion informelle où:

(a) le doyen informe le membre de ses préoccupations et des motifs sous-jacents;

(b) le membre est invité à s'expliquer et à dissiper tout malentendu.

Le membre et le doyen peuvent être accompagnés à la réunion par une personne de leur choix.

39.4.2.2 Après la réunion informelle, le doyen peut:

(a) décider de ne pas poursuivre la procédure disciplinaire; ou

(b) remettre au membre une réprimande écrite, auquel cas il lui en indique clairement les motifs et lui signale clairement quelles sont les améliorations

*39.4.1 General The employer may reprimand in writing, suspend or dismiss a member for a just and sufficient cause other than such cause as is referred to in 39.2 and 39.3, subject to the provisions of this section.

39.4.2 Procedures

*39.4.2.1 When she has reasonable grounds to believe that a member of her faculty has committed an act or omission which constitutes cause for discipline, the dean shall promptly call the member to an informal meeting. At this informal meeting:

(a) the dean shall inform the member of her concerns and the grounds therefor;

(b) the member shall be given an opportunity to give an explanation and clear up any misunderstandings.

The member and the dean may each be accompanied to this meeting by a person of their choice.

*39.4.2.2 Following the informal meeting, the dean may:

(a) decide not to pursue disciplinary proceedings; or

(b) give the member a written reprimand, in which case the dean shall state her reasons therefor, and give clear written indication of the improvements

attendues de lui; ou

(c) recommander par écrit au Bureau que le membre soit suspendu ou congédié, si l'action ou l'omission du membre est suffisamment grave ou si le membre, après avoir fait l'objet de mesures disciplinaires, n'a pas corrigé sa conduite.

Une recommandation de suspension ou de congédiement doit préciser les motifs à l'appui et doit être accompagnée de toute documentation pertinente, étant entendu qu'une copie des documents doit être envoyée au membre, en prenant les précautions nécessaires pour préserver la confidentialité, lorsque cela est approprié.

39.4.2.3 Lorsqu'un doyen recommande la suspension ou le congédiement, le Bureau accorde la considération appropriée à l'affaire et décide, dans les 20 jours ouvrables après la réception de la recommandation du doyen:

(a) qu'aucune mesure disciplinaire ne soit prise contre le membre; ou

(b) qu'une réprimande écrite soit envoyée au membre; ou

(c) que le membre soit suspendu pendant une période déterminée; ou

(d) que le membre soit congédié, étant entendu que le Bureau peut congédier un membre pour cause seulement si le recteur en fait la recommandation.

Le doyen avise promptement le membre, par écrit, de la décision du Bureau et de ses motifs.

## Section 39.5
## Harcèlement sexuel – Sexual harassment

39.5.1 Le règlement de l'Université sur le harcèlement sexuel approuvé par le Bureau des gouverneurs comme le Règlement 67 (désigné ci-après le "Règlement") s'applique dans le cas d'une accusation de harcèlement sexuel contre un membre de l'unité de négociation de l'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa selon les dispositions énoncées dans la présente section.

39.5.2 Si une modification du Règlement touche le fond des dispositions de la présente section ou entre en conflit avec d'autres dispositions de la présente convention collective, les parties acceptent de négocier des changements à la présente section selon les besoins. Jusqu'à la fin des négociations, la section 39.5 actuelle et le Règlement auquel elle se rapporte continuent à s'appliquer.

39.5.3 Le Règlement et les dispositions de la présente section ne s'appliquent qu'aux plaintes

expected from the member; or

(c) recommend in writing to the Board that the member be suspended or dismissed, if the member's act or omission is serious enough or if the member, after having been disciplined, fails to correct her conduct.

A recommendation for suspension or dismissal shall state the reasons therefor, and be accompanied by all relevant documentation, it being understood that a copy of this documentation shall be sent to the member, with proper confidentiality safeguards where appropriate.

*39.4.2.3 Where a dean recommends suspension or dismissal, the Board shall give proper consideration to the matter and shall, within 20 working days of receipt of the dean's recommendation, decide:

(a) that no disciplinary action is to be taken against the member; or

(b) that a written reprimand is to be issued to the member; or

(c) that the member is to be suspended for a specific period; or

(d) that the member is to be dismissed, it being understood that the Board may dismiss a member for cause only if the President recommends dismissal.

The member's dean shall promptly notify the member, in writing, of the Board's decision and the reasons therefor.

*39.5.1 The University Policy on Sexual Harassment approved by the Board of Governors as Policy 67 (hereinafter referred to as the "Policy") shall apply in the case of an allegation of sexual harassment against a member of the Association of Professors of the University of Ottawa bargaining unit under the terms set out in this section.

*39.5.2 In the event that any amendment or amendments to the Policy affect the substance of the provisions of this section or conflict with other provisions of this collective agreement, the parties agree to negotiate changes to this section as required; until such time as the negotiations are concluded, the then current 39.5 and the Policy to which it refers shall continue to apply.

*39.5.3 The Policy and the provisions of this section shall apply only to complaints of sexual

de harcèlement sexuel, selon les définitions du Règlement, portées contre un membre de l'unité de négociation de l'APUO pour un comportement que l'on dit avoir eu lieu au cours de l'emploi du membre chez l'employeur, ou faisant état d'une pression ou d'une influence prétendue, découlant de la qualité d'employé du membre, sur une personne qui est en relation avec l'Université.

39.5.4 En ce qui concerne les nominations prévues au paragraphe 4 du Règlement, l'Association fait parvenir le nom de 2 personnes désignées. Le secrétaire de l'Université peut, avec motif raisonnable, rejeter l'une ou l'autre de ces personnes, ou les deux; le cas échéant, l'Association soumet le nom d'un ou des remplaçants jusqu'à ce que le processus de nomination soit terminé.

39.5.5 En ce qui concerne une accusation de harcèlement sexuel à l'égard d'un membre, les procédures du Règlement aux paragraphes 8 à 15 inclusivement s'appliquent, étant entendu que la demande auprès de l'intimé aux termes du paragraphe 13 doit inclure un avis à l'intimé que «une copie de la réponse, s'il y a lieu, sera acheminée au plaignant, et pourrait ultérieurement être acheminée à votre doyen si une enquête subséquente s'avère nécessaire». Il est également entendu que le paragraphe 15 du Règlement se lira en commençant par les mots «Après avoir reçu la plainte par écrit, la réponse (s'il y a lieu) et la réplique (s'il y a lieu) aux termes des paragraphes 12, 13 et 14... ».

39.5.6 Si on ne convoque pas de réunion ou on ne parvient pas à un accord conformément au paragraphe 15 du Règlement, l'agent du harcèlement sexuel (sauf s'il croit que la plainte est frivole, vexatoire ou vindicative ou que le comportement à l'origine de la plainte ne concorde pas vraiment avec la définition du harcèlement sexuel donnée au paragraphe 2 du Règlement) achemine la plainte écrite et la réponse (s'il y a lieu) au doyen, qui doit procéder à une enquête aux termes du paragraphe 39.1.2. Si le doyen, après son enquête, a des raisons suffisantes de croire que le membre a commis un acte de harcèlement sexuel, le doyen applique les dispositions du paragraphe 39.4. Si le doyen décide de ne pas les appliquer, on ne fait aucune mention de cette affaire dans le dossier du membre.

39.5.7 Il est entendu que les dispositions de 13.2.2, 13.2.6 et 13.2.9 de la convention collective s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux réunions et aux échanges d'information menant à une action quelconque de l'agent du harcèlement sexuel aux termes de 39.5.6.

39.5.8 Il est entendu qu'en ce qui concerne toute information obtenue aux termes du Règlement, l'agent du harcèlement sexuel n'a pas la compétence pour témoigner, et n'y est pas contraignable, dans une instance aux termes du Règlement ou devant tout autre tribunal établi conformément à la convention collective.

39.5.9 Il est entendu qu'un membre contre qui on a porté plainte et l'Association conservent tous les droits et les protections qui leur sont accordés dans la convention collective en ce qui concerne les enquêtes, les audiences, ou les actions de l'employeur et, sans limiter le caractère général de ce qui précède, ces droits et protections comprennent:

harassment as defined in the Policy against a member of the APUO bargaining unit allegedly occurring in the course of the member's employment with the Employer, or involving alleged influence or pressure by virtue of the member's employment status on an individual who has a relationship with the University.

*39.5.4 With respect to appointments under paragraph 4 of the Policy, the Association shall forward the names of the 2 appointees. The Secretary of the University may, on reasonable grounds, reject one or both names put forward whereupon the Association shall forward a replacement name or names until the appointment process is completed.

*39.5.5 With respect to a complaint of sexual harassment against a member, the procedures set out in the Policy at paragraphs 8 through 15 inclusive shall apply, it being understood that the request to the respondent under paragraph 13 shall include notification to the respondent that "a copy of the response, if any, will be forwarded to the complainant, and could subsequently be forwarded to your dean if a further investigation is required". It is also understood that paragraph 15 of the Policy shall be read to begin with the words "After receiving the written complaint, response (if any) and reply (if any) pursuant to paragraphs 12, 13 and 14,....".

*39.5.6 In the event that no meeting is convened or no settlement is reached pursuant to paragraph 15 of the Policy, and unless the Sexual Harassment Officer is of the opinion that the complaint is frivolous, vexatious or vindictive or that the conduct complained of cannot reasonably be said to fall within the definition of sexual harassment as set out in paragraph 2 of the Policy, she shall forward the written complaint and response (if any) to the dean, who shall proceed with an investigation pursuant to 39.1.2. After the dean's investigation, if the dean has reasonable grounds to believe the member has committed an act of sexual harassment, the dean shall proceed under 39.4. Should the dean decide not to proceed under 39.4, no record of the matter shall be placed in the member's file.

*39.5.7 It is agreed that the provisions of 13.2.2, 13.2.6, and 13.2.9 of the collective agreement apply, *mutatis mutandis*, to the meetings and exchanges of information leading up to any action by the Sexual Harassment Officer under 39.5.6.

*39.5.8 It is agreed that the Sexual Harassment Officer is neither compellable nor competent to give testimony in any proceeding under the Policy or before any other tribunal established under the collective agreement respecting information obtained pursuant to the Policy.

*39.5.9 It is agreed that a member against whom a complaint has been made and the Association retain all rights and protections accorded to members and the Association under the collective agreement with respect to any investigation, hearing, or action by the employer and, without limiting the generality of the foregoing, these shall include:

(a) l'accès aux lettres de plaintes et aux documents pertinents et le droit d'en recevoir copie,

(b) le droit d'être representé et de faire des soumissions lors de réunions et d'audiences au sujet de leur cas, conformément aux règles de la justice naturelle,

(c) le droit de faire traiter le cas conformément aux dispositions de 5.2.1 de la convention collective, *mutatis mutandis*, et

(d) le droit de formuler un grief contre l'interprétation, l'application, ou l'administration du Règlement et contre toute décision prise conformément à celui-ci.

39.5.10 Toute disposition de la convention collective qui n'a pas été modifiée explicitement ci-dedans continue à s'appliquer à toute enquête, audience, recommandation, ou décision à l'égard d'une plainte étudiée aux termes du Règlement.

39.5.11 Rien dans le Règlement ou dans la présente section ne peut être considéré comme une abrogation du droit des membres plaignants ou intimés de faire appel à l'aide de l'Association dans toute question liée à l'application du Règlement ou dans la conduite d'un grief à ce sujet.

(a) the right to have access to and receive copies of letters of complaint or any relevant documents,

(b) the right to be represented and make representations at meetings or hearings relating to the matter in accordance with the rules of natural justice,

(c) the right to have the matter dealt with in accordance with the terms of 5.2.1 of the collective agreement, *mutatis mutandis*, and

(d) the right to grieve against the interpretation, application, or administration of the Policy as well as any decision taken pursuant to it.

*39.5.10 Any provision of the collective agreement not explicitly modified herein shall continue to be applicable to any investigation, hearing, recommendation, or decision respecting a complaint dealt with under the Policy.

*39.5.11 Nothing in the Policy or this section shall be interpreted as removing the right of a complainant or respondent who is a member from seeking assistance from the Association in any matter associated with the application of the Policy or in pursuing a grievance related thereto.

# ARTICLE 40
# Avantages sociaux – Benefits

## Section 40.1
## Dispositions générales – General

40.1.1 Régime d'avantages sociaux

40.1.1.1 L'employeur s'engage à fournir aux membres, sous réserve des dispositions du présent article, les avantages sociaux énumérés ci-dessous. Dans le cas de membres qui continuent de travailler passé la date de retraite normale, les avantages sociaux prévus à l'alinéa 40.1.1.1(a) cessent à cette date, mais tous les autres avantages sont maintenus, sans restriction liée à l'âge, de la manière et selon les conditions qui s'appliquent à tous les autres membres. Les modalités des avantages énumérés ci-après -- telles qu'elles existaient à l'expiration de l'ancienne convention collective (2001-2004) -- figurent à l'annexe A ou dans les documents énumérés à l'annexe B, selon le cas.

(a) Régime d'assurance contre l'invalidité prolongée.

40.1.1 Employee benefit plans

*40.1.1.1 The employer agrees to provide to members, subject to the provisions of this article, the employee benefits listed below. In the case of members who continue to work after the normal retirement date, the benefit under 40.1.1.1(a) shall not be provided after that date, but all of the other benefits listed herein shall continue to be provided without age restriction in the same manner and under the same conditions as for all other members. The terms and conditions of the benefits listed below -- as they existed at the expiry of the preceding (2001-2004) collective agreement -- are set out in appendix A, or in the documents listed in appendix B, as the case may be.

(a) Long-term disability benefits.

(b) Régime d'assurance-vie collective de base.

(c) Régime d'assurance-santé supplémentaire.

(d) Régime de pension de l'Université d'Ottawa.

(e) Régime d'assurance-vie facultatif.

(f) Régime d'assurance volontaire contre les accidents.

(g) Régime d'assurance contre les accidents de travail.

(h) Assurance de soins dentaires.

L'employeur remet à l'Association un exemplaire de tout document qui lui est envoyé, ou qui est distribué aux membres par l'employeur, et dont l'objectif est de décrire, de clarifier ou de modifier les modalités d'un régime d'avantages sociaux des employés.

40.1.1.2 Les membres dont l'engagement à l'Université d'Ottawa s'étend sur au moins 2 sessions consécutives ou, pour le cas des bibliothécaires syndiqués, sur une période d'au moins 6 mois -- y compris les membres dont le salaire est remboursé en tout ou en partie à l'Université d'Ottawa par un organisme externe -- contribuent, et ont droit, aux régimes d'avantages sociaux des employés énumérés dans 40.1.1.1.

40.1.1.3 Les modalités régissant les régimes d'avantages sociaux des employés énumérés dans 40.1.1.1 doivent rester comme elles étaient à l'échéance de la convention collective précédente (1998-2001) entre les parties, excepté lorsque ces modalités sont modifiées conformément aux dispositions de 40.1.2.

40.1.1.4 Lorsque les avantages ou les contributions d'un membre sont déterminés en fonction du salaire de ce dernier, le montant en question est calculé en fonction du salaire nominal du membre, les primes administratives et les suppléments étant exclus.

40.1.1.5 (a) Lorsque la présente convention précise qu'en raison de circonstances particulières un membre doit payer *la contribution de l'employeur au fonds de pension*, le montant à payer est calculé comme un pourcentage du salaire nominal du membre. Le pourcentage qui sert a cette fin est le même que le pourcentage de la masse salariale servant à déterminer la contribution régulière de l'employeur au fonds de pension pendant la période de rémunération applicable, en tenant compte de la réduction de la contribution de l'employeur pendant la durée de la présente convention collective conformément à la Lettre d'entente à l'annexe F.1.

(b) Basic group life insurance benefits.

(c) Supplementary health insurance benefits.

(d) University of Ottawa Pension Plan benefits.

(e) Optional life insurance benefits.

(f) Voluntary accident insurance benefits.

(g) Workers' accident insurance benefits.

(h) Dental insurance plan.

The employer shall forward to the Association a copy of any document received at any time by the employer, or distributed to members by the employer, which serves to describe, clarify or modify any of the terms or conditions of any employee benefit plan.

*40.1.1.2 Any member whose appointment at the University of Ottawa is for a period of at least 2 consecutive terms or, in the case of librarian members, for a period of at least 6 months -- including a member for whom all or part of the salary is reimbursed to the University of Ottawa by an outside agency -- shall contribute to, and be entitled to the employee benefit plans listed in 40.1.1.1.

*40.1.1.3 The terms and conditions of the employee benefits listed in 40.1.1.1 shall remain the same as they were at the expiry of the preceding (1998-2001) collective agreement between the parties, except as those terms and conditions are subsequently changed in accordance with the provisions of 40.1.2.

*40.1.1.4 Where a member's benefits or contributions are related to the member's salary, the relevant amount shall be calculated in terms of the member's nominal salary, without including any administrative stipends or supplements.

*40.1.1.5 (a) Where this agreement specifies that, due to certain particular circumstances, a member is to pay *the employer's contribution to the pension fund,* the amount to be paid shall be computed as a percentage of the member's nominal salary. The percentage used shall be the same as the percentage of salary mass used to determine the employer's regular contribution to the pension fund during the relevant pay period, taking into consideration the reduction in the employer's contribution during the term of this collective agreement as set out in the Letter of Understanding, appendix F.1.

(b) Lorsque la présente convention précise qu'en raison de circonstances particulières un membre doit payer *la contribution de l'employeur* à un régime d'avantages sociaux, autre que le régime de pension, le montant à payer est le coût unitaire approprié pour l'employeur pendant la période de rémunération applicable. Selon l'avantage, il s'agit soit d'une prime par personne payée par l'employeur, soit d'une prime déterminée par le "niveau" de l'avantage qui s'applique au membre en question.

40.1.2 Modification des régimes d'avantages sociaux des employés

40.1.2.1 Une fois la présente convention ratifiée, l'employeur ne doit apporter aucun changement aux avantages énumérés à 40.1.1.1 sans avoir consulté au préalable l'Association, aux termes de 40.1.2.3 et 40.1.2.4, ou le *Comité du régime de pension*, aux termes de 40.4, selon le cas.

40.1.2.2 Six mois avant l'expiration de la convention collective, les parties s'engagent à obtenir un rapport sur les régimes d'avantages sociaux, en suivant la méthode et le cadre des rapports précédents, sauf si elles s'entendent autrement. Les deux parties doivent convenir du choix de l'expert-conseil et l'Association prend en charge 20 % des coûts du rapport.

On revoit les avantages sociaux pour s'assurer qu'ils se comparent à ceux des autres universités et sont offerts à un coût raisonnable.

40.1.2.3 Afin de permettre à l'Association de soumettre ses propres commentaires avant qu'une décision ne soit prise, aucun changement aux avantages sociaux ne sera décidé par le Bureau avant qu'un mois ne se soit écoulé depuis que l'Association a reçu les recommandations de changement.

40.1.2.4 Le Bureau ne diminuera pas les avantages sociaux auxquels les membres ont droit sans le consentement préalable de l'Association.

40.1.3 Séjour à l'extérieur du pays Afin de permettre à l'employeur d'assurer que les assurances protégeant le membre ne soient pas interrompues, un membre qui prévoit s'absenter du Canada pendant plus de 30 jours consécutifs doit en aviser le Service des ressources humaines par écrit. L'avis doit préciser la date prévue du départ et du retour, la raison de l'absence, les pays à visiter et, si elle est disponible, l'adresse du membre pendant son absence. L'avis doit parvenir au Service des ressources humaines au plus tard 10 jours ouvrables avant la date prévue du départ. Nonobstant ce qui précède, ce genre d'avis n'est pas exigé pour une absence qui a lieu pendant les vacances d'un membre.

40.1.4 Définitions

(b) Where this agreement specifies that, due to certain particular circumstances, a member is to pay *the employer's contribution* for an employee benefit plan, other than the pension plan, the amount to be paid shall be the appropriate unit cost to the employer during the relevant pay period. Depending on the benefit, this is either a *per capita* premium paid by the employer, or a premium determined by the level of benefit applicable to the member in question.

40.1.2 Modification of employee benefit plans

*40.1.2.1 Subsequent to the ratification of this agreement, no changes in the benefits listed in 40.1.1.1 will be implemented by the employer without prior consultation with the Association, pursuant to 40.1.2.3 and 40.1.2.4 or with the *Pension Plan Committee* pursuant to 40.4, as the case may be.

*40.1.2.2 Six months before the expiry of the collective agreement, the parties agree to obtain a report on benefit plans, with a methodology and scope consistent with previous reports, unless otherwise agreed to by the parties. The consultant will be agreed to by the parties and the Association will contribute 20% of the cost of such a report.

The benefits will be reviewed with a view to ensuring that they are comparable to those at other universities, at a reasonable cost.

*40.1.2.3 No change in benefits shall be decided by the Board until 1 month has elapsed since recommendations for change have been received by the Association, in order to permit the latter to review these recommendations and submit its own comments to the employer before any decision is made.

*40.1.2.4 The Board shall not reduce the benefits to which members are entitled without the prior consent of the Association.

*40.1.3 Time spent outside the country In order that the employer may ensure uninterrupted insurance coverage, a member shall notify the Human Resources Service, in writing, if she plans to be absent from Canada for more than 30 consecutive days. The notice shall state the anticipated dates of departure and return, the reason for the absence, the countries to be visited, and the member's address during the absence, if available. The notice shall be delivered to the Human Resources Service no later than 10 working days prior to the anticipated date of departure. Notwithstanding the foregoing, no such notice shall be required in respect of any absence during a member's vacation leave.

40.1.4 Definitions

40.1.4.1 Enfant Aux fins de la section 40.6, l'*enfant* d'un membre est

(a) une personne, née du mariage ou hors mariage, dont le membre est le père naturel ou la mère naturelle,

(b) une personne qui est entièrement à charge du membre et qui est, en droit ou de fait, sous la garde de ce dernier (ou l'était juste avant d'atteindre l'âge de 19 ans), à l'exception toutefois d'un enfant en foyer nourricier,

(c) un enfant du conjoint du membre, ou

(d) un enfant adopté par le membre.

40.1.4.2 Personne à charge Aux fins de la section 40.6, et sous réserve de 40.6.1.1(b), par une *personne à charge* d'un membre, on entend une personne dont l'entretien est assuré par le membre et qui est, par rapport au membre ou à son conjoint, un petit-enfant, une nièce ou un neveu, un frère ou une soeur, un père, une mère, un grand-père, une grande-mère, un oncle, ou une tante.

*40.1.4.1 Child For the purposes of section 40.6, a member's *child* is

(a) a person of whom the member is the natural parent whether the person was born within or outside marriage,

(b) a person who is wholly dependent on the member for support and under the member's custody in law or in fact (or was so immediately before such person reached the age of 19), but not including a foster child,

(c) a child of the member's spouse (i.e., a step-child), or

(d) an adopted child of the member.

*40.1.4.2 Dependent For the purposes of section 40.6, and subject to 40.6.1.1(b), a member's *dependent* is a person who is dependent upon the member for support and is the member's or the member's spouse's grandchild, niece or nephew, brother or sister, parent or grandparent, aunt or uncle.

## Section 40.2
## Invalidité prolongée – Long-term Disability

40.2.1 Dispositions générales

40.2.1.1 En ce qui concerne tout membre en congé de maladie aux termes de l'article 27, le Service des ressources humaines doit entreprendre les démarches qui s'imposent afin d'assurer l'admissibilité du membre aux prestations d'invalidité prolongée à la fin de sa période d'admissibilité aux prestations de congé de maladie, pourvu que le membre fournisse à l'employeur les renseignements demandés aux termes de 27.2.1. Le Service des ressources humaines doit aviser le membre des démarches entreprises à cette fin par le Service des ressources humaines, et doit aviser le membre de toute autre démarche qui lui incombe.

40.2.1.2 Les parties reconnaissent que lorsqu'une décision sur l'admissibilité du membre aux prestations d'invalidité prolongée est faite par un assureur, ladite décision ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention collective.

40.2.1.3 Un membre est dit en *situation d'invalidité* lorsqu'il est admissible aux prestations d'invalidité prolongée. La période de la situation d'invalidité du membre est considérée comme étant continue nonobstant le retour du membre à ses fonctions à temps complet, pourvu qu'un tel retour au travail ne dépasse pas 180 jours civils consécutifs.

40.2.1.4 Le *pourcentage d'invalidité* (exprimé en multiples de 10%) est établi pour un membre au début d'une période de situation d'invalidité, et peut être réévalué de

40.2.1 General

*40.2.1.1 With respect to any member who is on sick leave pursuant to article 27, the Human Resources Service shall initiate all steps which are necessary for ensuring the member's eligibility for long-term disability benefits at the conclusion of the member's period of eligibility for sick leave benefits, provided the member gives to the employer all the information requested pursuant to 27.2.1. The Human Resources Service shall advise the member of any such steps taken by the Human Resources Service, as well as of any further steps which must be taken by the member.

*40.2.1.2 The parties recognize that, where a decision as to whether a member does or does not qualify for long-term disability benefits is made by an insurer, such a decision is not grievable under the terms of this collective agreement.

*40.2.1.3 A member is on *disability status* whenever she qualifies for long-term disability benefits. A member's period of disability status shall be considered continuous notwithstanding the member's return to full-time duties, provided such return does not exceed 180 consecutive calendar days.

*40.2.1.4 A *fraction of disability* (expressed in whole multiples of 10%) shall be determined for a member at the start of a period of disability status, and may be reassessed

temps à autre, à la lumière de l'état médical du membre.

40.2.1.5 Un membre est en *situation d'invalidité* lorsqu'il est admissible aux prestations d'invalidité prolongée et son pourcentage d'invalidité est d'au moins 30%. Un membre est en *situation d'invalidité totale* lorsqu'il n'effectue aucune partie de sa charge de travail, et ce à cause de son invalidité. Un membre est en *situation d'invalidité partielle* lorsqu'il peut et est disposé à entreprendre une partie de sa charge de travail, et le doyen y consent. Dans le cas où le pourcentage d'invalidité du membre est moins de 100%, le consentement du doyen à une participation du membre à un niveau correspondant ne sera pas déraisonnablement refusé.

40.2.1.6 Pour un membre en situation d'invalidité, on entend par *salaire de référence* le salaire nominal du membre au moment où sa situation d'invalidité a commencé, somme soumise à un rajustement ultérieur selon une formule déterminée de temps à autre par les parties.

40.2.2 Droits et privilèges

40.2.2.1 En ce qui concerne la rémunération et les avantages, les congés universitaires, les années d'expérience de niveau universitaire, les vacances, et les congés de maladie, la situation d'invalidité du membre entraîne les effets décrits dans la présente section. Les autres droits et privilèges du membre, y compris la permanence, le rang et, sous réserve de 40.2.2.4, le droit de demander la permanence ou une promotion ne sont pas touchés si un membre est en situation d'invalidité ou a été en situation d'invalidité.

40.2.2.2 Toute période pendant laquelle le membre est en situation d'invalidité est considérée, aux fins du régime de pension, comme période de service à temps complet chez l'employeur.

40.2.2.3 Le salaire nominal du membre sert à déterminer la rémunération à laquelle un membre a droit à la fin d'une période d'invalidité; le salaire nominal du membre et son salaire de référence servent à déterminer la rémunération pendant que le membre est en situation d'invalidité. Lorsqu'un membre est en situation d'invalidité pendant une année civile, le salaire nominal du membre fait l'objet, le 1 mai suivant, de tous les rajustements, autre que pour le progrès dans le rang, auxquels le membre aurait droit s'il n'avait pas été en situation d'invalidité. En ce qui concerne le progrès dans le rang pour une année civile, le PDR mentionné dans 41.1.5.3(b) est remplacé par une fraction du PDR normal, ladite fraction étant la même que la fraction globale de la charge de travail normale accomplie par le membre pendant qu'il travaillait pour l'employeur au cours de l'année en question.

40.2.2.4 En ce qui concerne le service crédité aux fins de congés universitaires , pour le calcul des années d'expérience de niveau universitaire, pour déterminer le moment où un membre peut demander la permanence ou une promotion ou se les voir

from time to time, in light of the member's medical condition.

*40.2.1.5 A member is on *disability status* when she qualifies for long-term disability benefits and the fraction of disability is 30% or more. A member is on *total disability status* when, due to her disability, she is not performing any workload duties. A member is on *partial disability status* when she is able and willing to participate in some portion of her workload duties and the dean consents to such partial participation in workload duties. Where the member's fraction of disability is less than 100%, the dean shall not unreasonably deny the member the opportunity to participate in workload duties at a corresponding level.

*40.2.1.6 For a member on disability status, the *reference salary* is the member's nominal salary at the time the disability status commenced, adjusted thereafter in a manner determined from time to time by the parties.

40.2.2 Rights and privileges

*40.2.2.1 For matters relating to compensation and benefits, academic leave, years of university-level experience, vacation, and sick leave, a member's disability status has the effect described in this section. A member's other rights and privileges, including tenure, rank, and -- subject to 40.2.2.4 -- the right to be considered for tenure and promotion, are not affected by the member being or having been on disability status.

*40.2.2.2 Any period during which a member is on disability status is considered, for purposes of the pension plan, as a period of full-time service with the employer.

*40.2.2.3 A member's nominal salary is used for determination of the compensation to which a member is entitled on termination of disability status; a member's nominal and reference salaries are used for determination of compensation while a member is on disability status. -- Where a member is on disability status in the course of a calendar year, the member's nominal salary shall be adjusted on the next 1 May by all adjustments, other than progress through the ranks, to which the member would be entitled if she had not been on disability status. Regarding progress through the ranks for a calendar year, the PTR mentioned in 41.1.5.3(b) shall be replaced by a fraction of normal PTR, this fraction being the same as the overall fraction of normal workload performed by the member while employed by the employer in that year.

*40.2.2.4 Regarding service credited for academic-leave purposes, for the determination of years of university-level experience, for determining when a member can apply for or be granted tenure or a promotion, or for the determination of vacation

accorder, ou pour le calcul des crédits de vacances, lorsqu'un membre est en situation d'invalidité au cours d'une année civile, ce service est crédité proportionnellement à la fraction globale de la charge de travail normale accomplie par le membre pendant qu'il travaillait pour l'employeur au cours de l'année en question.

40.2.3 Invalidité totale

40.2.3.1 Le membre n'a aucune obligation de charge de travail pendant qu'il est en situation d'invalidité totale.

40.2.3.2 Les dispositions ci-dessous s'appliquent lorsqu'un membre est en situation d'invalidité totale.

(a) Les prestations d'invalidité équivalent aux 2/3 du salaire de référence du membre.

(b) Le membre ne reçoit de l'employeur aucune rémunération liée au travail.

(c) Les avantages accordés au membre aux termes de 40.1.1 sont maintenus comme si le membre n'était pas en situation d'invalidité, mais le membre n'y fait aucune contribution.

(d) Un membre n'est pas admissible aux congés de maladie pendant qu'il est en situation d'invalidité totale.

40.2.3.3 Lorsque la situation d'invalidité totale du membre prend fin et que le membre reprend l'ensemble ou une partie de sa charge de travail, la rémunération accordée par l'employeur se fonde sur le salaire nominal, fixé conformément à 40.2.2.3.

40.2.4 Invalidité partielle

40.2.4.1 L'employeur doit faire des efforts raisonnables pour prévoir une charge de travail convenable pour un membre en situation d'invalidité partielle, en tenant compte de l'état médical du membre. L'employeur s'efforcera de permettre au membre de participer à sa charge de travail dans la mesure où cela puisse convenir aux désirs du membre, son état médical, et son pourcentage d'invalidité.

40.2.4.2 Lorsqu'un membre est en situation d'invalidité partielle, la rémunération et les prestations d'invalidité à long terme sont fixées selon une formule établie de temps à autre par les parties.

40.2.4.3 Les dispositions suivantes s'appliquent lorsqu'un membre est en situation d'invalidité partielle.

entitlement, when a member is on disability status in the course of a calendar year, such service shall be credited in proportion to the overall fraction of normal workload performed by the member while employed by the employer in that year.

40.2.3 Total disability

*40.2.3.1 A member has no workload obligations while on total disability status.

*40.2.3.2 The following applies while a member is on total disability status.

(a) Disability payments shall be at the rate of 2/3 times the member's reference salary.

(b) The member shall not receive any work-related compensation from the employer.

(c) The member's benefits provided pursuant to 40.1.1 shall be the same as if the member were not on disability status, but the member's contributions for such benefits shall be nil.

(d) A member is not entitled to sick leave while on total disability status.

*40.2.3.3 When a member's total disability status is terminated and the member resumes all or part of her workload, compensation from the employer shall be on the basis of her nominal salary, determined in accordance with 40.2.2.3.

40.2.4 Partial disability

*40.2.4.1 The employer shall make reasonable efforts to arrange appropriate workload duties for a member on partial disability status, giving due regard to the member's medical condition. The employer shall endeavor to make it possible for the member to participate in workload duties as much as is compatible with the member's wishes, medical condition, and fraction of disability.

*40.2.4.2 While a member is on partial disability status, compensation and long-term disability benefits are determined in a manner established from time to time by the parties.

*40.2.4.3 The following provisions apply when a member is on partial disability status.

(a) Les avantages accordés au membre aux termes de 40.1.1 sont maintenus comme si le membre n'était pas en situation d'invalidité. Les contributions du membre à ces avantages sont fixées selon la formule habituelle et au taux habituel, mais en fonction de la rémunération de travail véritablement perçue auprès de l'employeur.

(b) Dans le cas d'une période pendant laquelle le membre est en congé annuel, la rémunération et les prestations d'invalidité sont fixées selon une formule établie de temps à autre par les parties.

(c) Le membre a droit aux congés de maladie conformément aux dispositions de la présente convention, pourvu que la condition exigeant le congé de maladie soit différente de la condition ayant entraîné l'invalidité prolongée. Lorsque le membre est en congé de maladie, la rémunération et les prestations d'invalidité sont fixées selon une formule établie de temps à autre par les parties.

(a) The member's benefits provided pursuant to 40.1.1 shall be the same as if the member were not on disability status. The member's contributions for such benefits shall be determined in the usual manner and at the usual rates, but on the basis of the work-related compensation actually received from the employer.

(b) For a period where the member is on vacation, compensation and disability benefits are determined in a manner established from time to time by the parties.

(c) The member is entitled to sick leave in accordance with the provisions of this agreement, provided the condition requiring sick leave is distinct from the condition leading to long-term disability. For a period where the member is on sick leave, compensation and disability benefits are determined in a manner established from time to time by the parties.

## Section 40.3
## Indemnité de cessation d'emploi – *Severance pay

Un membre qui a atteint l'âge de 60 ans, ou dont l'âge plus les années de service reconnues égalent 90 ou plus, et qui prend sa retraite avant la date normale prévue par le régime de pension de l'Université d'Ottawa, à la condition que ce ne soit pas avant d'avoir terminé ses activités d'enseignement prévues à l'horaire pour une session donnée, a droit à une prime d'ancienneté, désignée comme *indemnité de cessation d'emploi*, équivalant à 660 $ *fois* le nombre d'années (ou les tranches de celles-ci) de service régulier à temps complet chez l'employeur, *fois* le nombre d'années (ou les tranches de celles-ci) entre la date réelle de la retraite et la date normale de la retraite du membre, ce dernier nombre ne devant pas excéder 5.

A member who has attained the age of 60, or whose age plus actual Credited Service is equal to 90 or more, and retires prior to the normal retirement date set out in the University of Ottawa Pension Plan, provided she does not retire prior to the completion of her scheduled teaching duties in a given term, is entitled to compensation for long service, to be referred to as *severance pay*, equal to $660 *times* the number of years (or parts thereof) of regular full-time service with the employer *times* the number of years (or parts thereof) remaining between the actual date of retirement and the normal retirement date for the member, this last number not to exceed 5.

## Section 40.4
## Régime de pension de l'Université d'Ottawa – The University of Ottawa Pension Plan

40.4.1 L'employeur s'engage à fournir aux membres et aux membres à la retraite les avantages prévus au *Régime de pension de l'Université d'Ottawa* tel qu'il est décrit dans le règlement de l'Université d'Ottawa 1969, tel qu'il a été modifié, reproduit à l'annexe A.

*40.4.1 The employer agrees to provide to members and to retired members the employee benefits contained in the *University of Ottawa Pension Plan* as described in the University of Ottawa 1969 by-law, as amended, reproduced in appendix A.

40.4.2 Modification des avantages Le Comité du régime de pension continue à exister conformément à 40.4.3. Tout changement éventuel aux avantages auxquels un membre a droit dans le cadre du Régime de pension de l'Université d'Ottawa est soumis au comité pour étude et recommandations. Le comité transmet ses recommandations au Bureau et en fait parvenir une copie à l'Association, étant

*40.4.2 Changes in benefits A Pension Plan Committee shall continue to exist in accordance with 40.4.3. All potential changes to the benefits to which a member is entitled under the University of Ottawa Pension Plan shall be submitted to the committee for its consideration and recommendations. The committee shall report its recommendations to the Board with a copy to the Association, it being

entendu que:

(a) afin de permettre à l'Association de soumettre ses propres commentaires avant qu'une décision ne soit prise, aucun changement aux avantages ne sera décidé par le Bureau avant que 1 mois ne se soit écoulé depuis que les recommandations du comité ont été reçues par l'Association; et

(b) le Bureau ne réduira pas les avantages auxquels les membres ont droit sans avoir le consentement préalable de l'Association.

40.4.3 Comités

40.4.3.1 Le Comité du régime de pension fut créé par le règlement n$^{0}$ 4, 1969, du Bureau des gouverneurs (article 10.4). Le Comité de placement de la caisse de retraite fut créé par la résolution n$^{o}$ 2002.5 du Bureau des gouverneurs. Les changements aux fonctions et structures de l'un ou l'autre comité doivent se faire d'un commun accord entre les parties à la présente convention.

40.4.3.2 Le Comité du régime de pension jouit de tous les pouvoirs nécessaires à l'interprétation du régime de pension et à l'administration du fonds de pension, sauf ceux:

(a) de nommer les membres du comité,

(b) de modifier le régime de pension,

(c) de nommer les fiduciaires et les agents de placement du fonds de pension,

qui relèvent, eux, de la compétence exclusive du Bureau des gouverneurs.

40.4.3.3 Membres du Comité du régime de pension Le recteur est membre d'office du comité. En plus du recteur, le comité compte 12 autres membres, soit:

(a) une personne nommée par le Bureau à titre de président du comité;

(b) le directeur du Service des ressources humaines;

(c) 3 membres nommés par l'Association;

(d) une personne qui représente les enseignants-cliniciens de la Faculté de médecine, nommée par le Bureau sur proposition du doyen de cette faculté;

(e) 6 autres personnes, nommées selon une formule prescrite par le Bureau.

understood that:

(a) no change in benefits shall be decided by the Board until 1 month has elapsed since the committee's recommendations have been received by the Association, in order to permit the latter to review these recommendations and submit its own comments to the employer before any decision is taken; and

(b) the Board shall not reduce the benefits to which members are entitled under the pension plan without the prior consent of the Association.

40.4.3 Committees

*40.4.3.1 The Pension Plan Committee was established by by-law no. 4, 1969, of the Board of Governors (article 10.4). The Pension Fund Investment Committee was established by resolution/bylaw no. 2002.5 of the Board of Governors. Changes in the structure or function of either committee shall be by mutual consent of the parties to this agreement.

*40.4.3.2 The Pension Plan Committee has been delegated all the powers necessary for the interpretation of the pension plan and the administration of the pension fund, save and except the powers:

(a) to appoint the members of the committee,

(b) to modify the pension plan,

(c) to appoint the trustee(s) and investment managers of the pension fund,

which are under the exclusive jurisdiction of the Board of Governors.

*40.4.3.3 Membership of the Pension Plan Committee The Rector is an *ex officio* member of the committee. In addition to the Rector, the committee has 12 other members, as follows:

(a) a person appointed by the Board to serve as chair of the committee;

(b) the Director of the Human Resources Service;

(c) 3 members appointed by the Association;

(d) a person representing the clinical teachers in the Faculty of Medicine, appointed by the Board upon nomination by the dean of that faculty;

(e) 6 other persons, appointed in a manner prescribed by the Board.

40.4.3.4 Membres du Comité de placement de la caisse de retraite Le comité se compose comme suit de 8 membres, nommés par le Bureau des gouverneurs, étant entendu qu'une personne de l'extérieur est une personne qui n'est ni au service de l'Université d'Ottawa, ni membre du Bureau des gouverneurs, ni membre du régime de pension :

(a) une personne de l'extérieur qui préside le comité;

(b) 2 autres personnes de l'extérieur;

(c) un membre du Bureau des gouverneurs;

(d) le vice-recteur aux ressources;

(e) 3 membres du régime de pension, dont 2 qui sont membres de l'Association.

40.4.3.5 En ce qui a trait à la nomination, au renouvellement de mandat ou au remplacement des 2 membres de l'Association nommés aux termes de 40.4.3.4(e), l'Association transmet le nom des deux personnes nommées. Le Bureau des gouverneurs peut, pour des motifs valables, rejeter une des personnes proposées ou les deux, après quoi l'Association transmet un ou des noms en remplacement jusqu'à ce que le processus soit complet. Si elle transmet le nom d'une personne pour un renouvellement de mandat, l'Association examine avec sérieux toute évaluation de rendement que le Comité de gouvernance du Bureau aurait pu faire à l'égard du membre en question.

40.4.3.6 Le Bureau des gouverneurs peut retirer, pour des motifs de grave manquement au devoir ou de conflit d'intérêts, un membre de l'Association nommé au Comité de placement de la caisse de retraite. L'Association est d'abord consultée avant un tel retrait par le Bureau.

40.4.3.7 Mandat au Comité du régime de pension Le mandat des membres du Comité du régime de pension est de 1 année civile et peut être renouvelé indéfiniment par les personnes responsables de leur nomination.

40.4.3.8 Mandat au Comité de placement de la caisse de retraite Les mandats des membres nommés au Comité de placement de la caisse de retraite peuvent être échelonnés et varier d'une à 3 années. Aucun membre du comité ne peut être nommé pour plus de 9 années consécutives.

40.4.3.9 Direction

(a) président: le président est nommé par le Bureau;

*40.4.3.4 Membership of the Pension Fund Investment Committee The committee has 8 members, appointed by the Board of Governors, as follows, it being understood that an external person is a person who is neither employed by the University of Ottawa, nor a member of the Board of Governors, nor a member of the Plan:

(a) an external person to serve as Chair of the committee;

(b) 2 other external persons;

(c) one member of the Board of Governors;

(d) the Vice-President, Resources;

(e) 3 members of the Plan, 2 of whom shall be members of the Association.

*40.4.3.5 With respect to the appointment, reappointment or replacement of the 2 members of the Association appointed under 40.4.3.4(e), the Association shall forward the names of the two appointees. The Board of Governors may, on reasonable grounds, reject one or both names put forward whereupon the Association shall forward a replacement name or names until the appointment process is completed. In forwarding a name for reappointment, the Association will give proper consideration to any evaluation of the member's performance done by the Committee on Governance of the Board.

*40.4.3.6 An Association member appointed to the Pension Fund Investment Committee may be removed by the Board of Governors for serious dereliction of duty or conflict of interest. The Association shall be consulted prior to any such removal by the Board.

*40.4.3.7 Term of office for the Pension Plan Committee The term of office of the members appointed to the Pension Plan Committee is 1 calendar year and can be renewed indefinitely by those responsible for the appointments.

*40.4.3.8 Term of Office for the Pension Fund Investment Committee The term of office of the members appointed to the Pension Fund Investment Committee may be staggered and may vary in length from 1 to 3 years. No member of the Pension Fund Investment Committee may be appointed for more than 9 consecutive years.

*40.4.3.9 Officers

(a) Chair: The chair is appointed by the Board.

(b) vice-président: le comité s'élit un vice-président parmi ses membres.

40.4.3.10 Réunions Chaque comité se réunit sur convocation du président. Le président doit, à la demande de 3 membres du Comité du régime de pension ou de 2 membres du Comité de placement de la caisse de retraite, convoquer celui-ci. Il doit y avoir un délai de 5 jours ouvrables entre la date de la convocation et celle de la réunion. Au besoin, une réunion d'urgence peut être convoquée avec moins de 5 jours ouvrables de préavis, et elle peut être déclarée légale sur décision prise à la majorité des membres du comité.

40.4.3.11 Quorum Pour qu'il y ait quorum, la majorité des membres, y compris le président ou le vice-président, doivent être présents.

40.4.3.12 Chaque comité rend compte de l'exercice de ses pouvoirs au Bureau des gouverneurs, au besoin et au moins 1 fois par année.

40.4.3.13 Les fonds nécessaires au fonctionnement de chaque comité sont inclus au budget du Service des ressources humaines.

40.4.3.14 Les services de secrétariat sont assurés par le Cabinet du secrétaire de l'Université.

40.4.4 L'employeur doit faire tout ce qu'il peut pour fournir à l'Association les renseignements et données générales, autres que les données salariales personnelles, nécessaires au calcul des prestations de retraite auxquelles un membre a droit. Sur demande écrite d'un membre, l'employeur remet à l'Association les données salariales du membre qui sont nécessaires au calcul des prestations auxquelles le membre a droit.

40.4.5 Présentations concernant le Régime de pension

40.4.5.1 Lorsqu'il y a une recommandation du Comité du régime de pension (CRP) ou toute affaire touchant le Régime de pension de l'Université d'Ottawa ou le CRP, et dans les cas où le CRP souhaite qu'une présentation soit faite au Bureau des gouverneurs, alors le Bureau attend qu'un membre du CRP, choisi par ses membres ne faisant pas partie de l'Administration, ait fait sa présentation et répondu aux questions avant de discuter du dossier.

40.4.5.2 Le président du CRP et 1 employé-représentant choisi par les membres du CRP ne faisant pas partie de l'Administration sont invités aux réunions tenues avec des organismes de réglementation externes concernant le régime de pension; des exceptions se posent lorsque l'actuaire du régime assiste seul à une telle réunion ou lorsqu'un organisme de réglementation exige que l'Université se présente en sa qualité d'employeur.

(b) Vice-Chair: The committee elects a vice-chair from among its own members.

*40.4.3.10 Meetings Each committee meets at the call of the chair. The chair must convene the committee upon request of 3 members of the Pension Plan Committee or 2 members of the Pension Fund Investment Committee. A delay of 5 working days must be allowed between the date of the notice calling a meeting and the date of the meeting. If required, an urgent meeting may be called on giving less than 5 working days notice which may be declared legal by a majority vote of the members of the committee.

*40.4.3.11 Quorum A quorum is the majority of the members, the chair or the vice-chair being present.

*40.4.3.12 Each committee reports as required and at least annually to the Board of Governors on the exercise of its power.

*40.4.3.13 Funds required for the operation of each committee are included in the budget of the Human Resources Service.

*40.4.3.14 Secretarial services are provided by the Office of the Secretary of the University.

*40.4.4 The employer shall make its best efforts to obtain and provide to the Association information and general data, other than individual earnings histories, which are required for the computation of pension benefits to which a member is entitled. The employer shall, upon written request from a member, provide to the Association information regarding that member's earnings history, as required for the computation of pension benefits to which the member is entitled.

* 40.4.5 Representations concerning the Pension Plan

40.4.5.1 Where there is any recommendation originating from the Pension Plan Committee (PPC) or any matter concerning the Pension Plan or the PPC, and if the PPC wishes a presentation to be made to the Board of Governors, the Board will not discuss the matter until a member of the PPC, selected by its non-management members, has made the presentation and answered any questions.

40.4.5.2 The chair of the PPC, as well as 1 employee representative chosen by the non-management members of the PPC will be invited to any meeting called for or arranged with any external, regulatory authority on matters concerning the Pension Plan, except where the Plan actuary attends the meeting alone or where the University is being required by a regulatory body to appear before it by virtue of being an employer.

## Frais de déménagement – Relocation expenses

40.5.1 Dispositions générales

40.5.1.1 Aux fins de la présente section, le *déménagement* désigne l'action pour un employé de s'installer dans la région métropolitaine d'Ottawa-Gatineau à partir d'un endroit à l'extérieur de cette région.

40.5.1.2 Les dispositions de la présente section s'appliquent à toute personne engagée à titre de professeur, conseiller, bibliothécaire, ou professeur de langue syndiqué, pourvu qu'il ne s'agisse pas d'un engagement à titre de remplaçant.

40.5.2 Dépenses admissibles

40.5.2.1 Sous réserve des dispositions de la présente section, l'employeur accepte de rembourser les frais de déménagement à tout membre nouvellement engagé. *Frais de déménagement* désigne les frais raisonnables que le membre a dû engager et résultant directement de son déménagement. Ces frais comprennent:

(a) le coût du déménagement, de l'emballage, de la mise en caisse et du déballage des articles ménagers et des effets personnels ainsi que de l'assurance et de l'entreposage pendant un maximum de 4 semaines, étant entendu que 2 soumissions doivent avoir été présentées à cette fin, la plus modique des 2 servant au calcul du remboursement;

(b) le coût du déplacement de la famille du membre par le mode de transport le plus économique ainsi que les frais de subsistance de chaque personne de cette famille pendant le voyage à Ottawa-Gatineau, calculés selon l'article 36;

(c) le coût du transport, de l'hébergement et des frais de subsistance à l'occasion d'une visite d'exploration pour se trouver un logement convenable, y compris les dépenses du conjoint du membre si le conjoint effectue cette visite avec ou à la place du membre, calculé selon l'article 36.

40.5.2.2 L'employeur rembourse les frais de déménagement du membre de la façon suivante: 100 % des premiers 1 000 $ et 75 % de tout montant au-dessus de cette somme initiale de 1 000 $, jusqu'à un montant maximal de 5 000 $ en devises canadiennes. Les parties peuvent convenir d'accorder des exceptions à ces limites. Le Comité d'administration ou son délégué peut autoriser des avances de fonds pour couvrir les frais de déménagement.

40.5.2.3 Le doyen doit s'assurer que les candidats à un engagement sont informés des avantages et des règles prévus à la présente section avant leur engagement.

40.5.1 General

*40.5.1.1 For the purposes of this section, *relocating* means moving into the metropolitan region of Ottawa-Gatineau from outside that metropolitan region.

*40.5.1.2 The provisions of this section apply to all persons selected for an appointment as a faculty, counsellor, librarian, or language teacher member, provided that it is not an appointment as a replacement.

40.5.2 Admissible expenses

*40.5.2.1 Subject to the provisions of this section, the employer agrees to reimburse any newly appointed member for that member's relocation expenses. *Relocation expenses* are any reasonable expenses incurred by the member as a direct result of relocating. Relocation expenses include:

(a) the cost of moving, packing, crating, and unpacking household goods and personal belongings as well as insurance and storage for a maximum of 4 weeks, it being understood that 2 tenders must have been presented, the lowest of which shall be used to calculate the amount of the reimbursement;

(b) as calculated pursuant to article 36, the cost of transporting the member's family by the most economical means of transportation, and the living expenses for each person in the member's family while travelling, to Ottawa-Gatineau;

(c) as calculated pursuant to article 36, the transportation, accommodation and living expenses of one advance visit for the purpose of securing suitable housing, including the expenses of the appointee's spouse if the spouse makes such an advance visit with or instead of the member.

*40.5.2.2 The employer shall reimburse the member's relocation expenses as follows: 100% of the first $1 000, and 75% of any further amount above the initial $1 000 up to a maximum total payment of $5 000 in terms of Canadian dollars. The parties may agree to exceptions to this limit. The Administrative Committee or its delegate may authorize advances for relocation expenses.

*40.5.2.3 The dean shall ensure that candidates for appointment are informed of the benefits and regulations provided for in this section prior to their appointment.

40.5.3 Procédures Les demandes de remboursement relatives aux frais de déménagement sont soumises au doyen, au moyen des formulaires fournis par l'employeur et conformément aux règles de l'Université en matière de déplacements. La demande du membre doit être accompagnée d'une copie des 2 soumissions de déménageurs ainsi que d'une facture, d'un reçu ou d'une pièce justificative relative à chaque dépense pour laquelle le membre a pu dans la mesure du possible en obtenir.

40.5.4 Obligation du membre Le remboursement des frais de déménagement est accordé par l'employeur sous forme de prêt sans intérêts. Le prêt est considéré comme remboursé une fois que le membre a accompli 3 années complètes de service continu à l'Université d'Ottawa, chacune des années en question tenant lieu de 1/3 du remboursement du prêt. Le remboursement n'est requis que si le membre quitte l'Université de son propre gré avant la fin des 3 années complètes de service continu, ce qui oblige le membre de remettre à l'employeur le solde impayé du prêt.

40.5.5 Lorsque l'engagement régulier d'un membre commence dès la fin d'un engagement comme remplaçant à l'Université d'Ottawa, les dispositions de la présente section s'appliquent aux dépenses admissibles engagées par le membre lors de son déménagement à Ottawa-Gatineau au début, ou après le début, dudit engagement comme remplaçant. Le cas échéant, la période de 3 ans mentionnée à 40.5.4 désigne les trois premières années de l'engagement régulier.

## Section 40.6
## Frais de scolarité – Tuition fees

40.6.1 Admissibilité

40.6.1.1 Les personnes suivantes sont admissibles à l'avantage décrit dans cette section pour les cours financés par le gouvernement qui ont des crédits universitaires ou aux programmes d'études réguliers financés par le gouvernement, ou l'équivalent dans une université reconnue non financée par le gouvernement.

(a) le conjoint d'un membre;

(b) l'enfant ou la personne à charge d'un membre, pourvu que l'enfant ou la personne à charge n'ait pas atteint l'âge de 26 ans lorsque la session pour laquelle l'avantage est prévu doit commencer, étant entendu que le Comité d'administration ou son délégué peut permettre des exceptions à cette limite d'âge.

40.6.1.2 Si le membre meurt ou prend sa retraite, les avantages prévus dans la présente section sont offerts pendant une période de 5 ans après le décès ou la retraite du

*40.5.3 Procedures Claims for relocation expenses shall be submitted to the dean, on forms provided by the employer, in accordance with University travel regulations. The member's claim shall be accompanied by copies of 2 tenders for moving costs and by a bill, receipt or voucher, in respect of each expense for which a bill, receipt or voucher was reasonably attainable.

*40.5.4 Member's obligation The reimbursement of relocation expenses shall take the form of an interest-free loan from the employer. The loan shall be considered to be repaid when the member completes 3 full years of continuous service at the University of Ottawa, each full year being equivalent to 1/3 of the loan repayment. Reimbursement is required only if the member's employment at the University of Ottawa ceases of her own volition before the completion of 3 full years of continuous service, in which case the member shall reimburse the employer for any outstanding portion of the loan.

*40.5.5 Where a member's regular appointment starts immediately following a replacement appointment at the University of Ottawa, the provisions of this section apply to admissible expenses incurred by the member in relocating to Ottawa-Gatineau at or following the start of said replacement appointment. In such an event, the 3-year period mentioned in 40.5.4 refers to the initial 3 years of regular appointment.

40.6.1 Entitlement

*40.6.1.1 The following persons are entitled to a benefit under this section for government-funded courses with academic credit or government-funded regular programs of study, or the equivalent in non-publicly funded recognized universities.

(a) a member's spouse;

(b) a member's child or dependent, provided that the child or dependent has not yet attained the age of 26 on the date of commencement of the term for which the benefit is to be received, it being understood that the Administrative Committee or its delegate may allow exceptions to this age limit.

*40.6.1.2 Where a member retires or dies, the benefits provided by this section shall continue as if she were still a member, for a period of 5 years following the

membre, tout comme s'il était encore membre actif ou, si le membre se retire avant la date normale de la retraite prévue dans le régime de pension, jusqu'à ce que le membre atteigne l'âge de 70 ans, étant entendu qu'un bénéficiaire aux termes de 40.6.1.1 qui aurait commencé un programme d'études avant la retraite ou le décès du membre aura le droit à cet avantage jusqu'à la fin du programme.

40.6.2 Exemption des frais de scolarité

40.6.2.1 Les dispositions concernant les bourses/l'exemption des frais de scolarité prévues dans cette sous-section continuent de s'appliquer à un conjoint, un enfant ou une personne à charge inscrit à un programme à l'Université d'Ottawa à partir de l'année universitaire 2001-2002, jusqu'à ce que ce programme soit terminé.

40.6.2.2 Conditions

40.6.2.3 Bien qu'ils soient exemptés des frais de scolarité, le conjoint, l'enfant ou la personne à charge du membre doivent payer les frais accessoires (tels que les cotisations aux associations, au Service de santé et au Service des sports).

40.6.2.4 Si le conjoint, l'enfant ou la personne à charge d'un membre obtient un prêt ou une bourse, l'exemption n'est accordée que si elle représente un avantage pour l'étudiant. Si l'acceptation ou le refus de l'exemption représente un avantage équivalent pour l'étudiant, le choix le plus avantageux pour l'employeur sera fait.

40.6.2.5 Sauf dans les cas prévus à 40.6.1.2, les avantages prévus dans la présente section cessent dès la fin de n'importe quelle session pendant laquelle l'emploi du membre prend fin.

40.6.2.6 Demande d'exemption

40.6.2.7 Le conjoint, l'enfant ou la personne à charge qui désire faire une demande d'exemption des frais de scolarité doit remplir le formulaire prévu à cette fin, et qui est disponible au Service des ressources humaines et au Service des finances. Le formulaire dûment rempli doit être remis au Service des ressources humaines au moins 1 semaine avant la date limite pour le paiement des frais.

40.6.2.8 Les demandes d'exemption peuvent couvrir plus d'une session, mais l'exemption n'est accordée que pour 1 paiement des frais à la fois.

40.6.3 Régime de financement des frais de scolarité

40.6.3.1 A compter du 1 mai 2002 un conjoint, un enfant ou une personne à charge qui commence des études dans un programme à partir de cette date est admissible au *Régime de financement des frais de scolarité* décrit dans cette sous-section.

member's retirement or death or, where the member retired prior to the normal retirement date set out in the pension plan, until the member attains age 70, it being understood that a person benefiting under 40.6.1.1 who has begun a program of studies before the member's retirement or death will be entitled to the benefit until she completes that program.

40.6.2 Exemption from tuition fees

*40.6.2.1 The tuition exemption/bursary benefit in this subsection shall continue to apply to any spouse, child, or dependent registered in a program at the University of Ottawa as of the 2001-2002 academic year, until that program has been completed.

40.6.2.2 Conditions

*40.6.2.3 The member's spouse, child, or dependent exempted from tuition fees must, however, pay incidental fees (such as association dues, health services, sports services).

*40.6.2.4 When a member's spouse, child, or dependent obtains a student loan or grant, the exemption from tuition fees will be granted only if it is to the student's advantage. If the acceptance or refusal of the exemption is of equal benefit to the student, the alternative which is to the advantage of the employer will be chosen.

*40.6.2.5 Except as otherwise provided for in 40.6.1.2, the benefits provided by this section shall cease at the conclusion of any term during which the member's employment terminates.

40.6.2.6 Application

*40.6.2.7 A member's spouse, child, or dependent who wishes to apply for an exemption from tuition fees shall complete the appropriate application forms, which are available at the Human Resources Service and at the Financial Aid Service. The completed forms must be delivered to the Human Resources Service no later than 1 week before the fee payment deadline.

*40.6.2.8 Applications may be made for more than 1 term at a time but exemption shall be granted for only 1 fee payment at a time.

40.6.3 Tuition support benefit

*40.6.3.1 Effective 1 May 2002 a spouse, child, or dependent beginning studies in a program on or after that date is eligible for the *Tuition Support Benefit* described in this subsection.

40.6.3.2 Le régime de financement des frais de scolarité, sera financé annuellement par l'Université conformément à ce qui suit.

(a) Pour la période du 1 mai 2004 au 30 avril 2005 : pour les demandes visant la session printemps/été et la session d'automne, les dispositions de 40.6.3.6(a)(i) et (iii) s'appliquent; les demandes visant la session d'hiver 2005 donnent droit à 80 % du montant précisé en 40.6.3.6(a)(ii), peu importe s'il s'agit d'un remboursement ou d'une bourse.

(b) À compter du 1 mai 2005, le financement pour cet avantage sera divisé en deux réserves, l'une pour les demandes *internes* visant les programmes à l'Université d'Ottawa et l'autre pour les demandes *externes* visant les programmes à d'autres universités reconnues.

(i) Demandes internes : La réserve interne comptera une somme totale de 315 000 $ à appliquer conformément à 40.6.3.6(a), plus 50 000 $ à appliquer conformément à 40.6.3.6(b).

(ii) Demandes externes : Le paragraphe 40.6.3.6(a) s'applique à toutes les demandes que les Ressources humaines ont en main à la session d'hiver 2006, et ce jusqu'à ce que l'étudiant termine le programme auquel il était inscrit pendant l'année 2005-2006. Le financement à cette fin n'est pas limité; il est entendu, toutefois, que s'il y a eu calcul proportionnel en vertu de 40.6.3.6(a)(ii) pour la réserve interne, ce même calcul proportionnel s'applique aux demandes externes.

(c) À compter du 1 mai 2006, le financement annuel sera comme suit :

(i) Demandes internes : La réserve interne comptera une somme totale de 375 000 $ à appliquer conformément à 40.6.3.6(a), plus 50 000 $ à appliquer conformément à 40.6.3.6(b). Chaque année au 1 mai (à partir du 1 mai 2007), ces sommes seront augmentées d'après le pourcentage d'augmentation des droits de scolarité applicable aux facultés des Arts, des Sciences et des Sciences sociales, ou la moyenne correspondante si les pourcentages d'augmentation diffèrent.

(ii) Demandes externes : Pour les personnes qui entreprennent un programme d'études le 1 mai 2006 ou après (sauf dans les cas prévus en (iii) ci-dessous), la réserve pour les demandes externes comptera une somme totale de 115 000 $, augmentée chaque année au 1 mai (à partir du 1 mai 2007) d'après le pourcentage d'augmentation des droits de scolarité applicable aux facultés des Arts, des Sciences et des Sciences sociales, ou la moyenne correspondante si les pourcentages d'augmentation diffèrent.

*40.6.3.2 The tuition support benefit shall be funded annually by the University, as set out below.

(a) For the period 1 May 2004 to 30 April 2005: for the spring/summer and fall term applications, 40.6.3.6(a)(i) and (iii) applies; winter term 2005 applications shall be paid at 80% of the amount set out in 40.6.3.6(a)(ii), whether by reimbursement or bursary.

(b) Effective 1 May 2005, the funding for the benefit shall be separated into *internal* and *external* application pools: an internal pool for programs at the University of Ottawa and an external pool for programs at other recognized universities.

(i) Internal applications: The internal pool shall have a total of $315,000 to be applied pursuant to 40.6.3.6(a) plus $50,000 to be applied pursuant to 40.6.3.6(b).

(ii) External applications : Paragraph 40.6.3.6(a) shall apply to all applications on file with Human Resources as of winter term 2006, until such time as the student completes the program registered in as of the 2005-2006 year. There shall be no limit on the funding for this purpose, it being understood, however, that if prorating has occurred under 40.6.3.6(a)(ii) for the internal application pool, the same prorating shall apply to the external applications.

(c) Effective 1 May 2006, the annual funding shall be as follows:

(i) Internal applications: The internal pool shall have a total of $375,000 to be applied pursuant to 40.6.3.6(a) plus $50,000 to be applied pursuant to 40.6.3.6(b). The foregoing amounts shall be increased on 1 May annually (beginning 1 May 2007) by the percentage increase to tuition applicable for the faculties of Arts, Science, and Social Sciences, or the average thereof if the percentage increases differ.

(ii) External applications: For those beginning studies in a program on or after 1 May 2006 (except as otherwise noted in (iii) below), the external pool shall have a total of $115,000, increased on 1 May annually (beginning 1 May 2007) by the percentage increase to tuition applicable for the faculties of Arts, Science, and Social Sciences, or the average thereof if the percentage increases differ.

(iii) Demandes externes : Indépendamment de 40.6.3.2(c)(ii), dans le cas des personnes qui entreprennent un programme d'études dont la date limite pour demander l'admission dans un programme semblable pour 2006-2007 à l'Université d'Ottawa est antérieure au 5 avril 2006, le paragraphe (b)(ii) ci-dessus s'applique jusqu'à la fin du programme auquel elles sont inscrites pendant l'année 2006-2007.

40.6.3.3 Le régime de financement des frais de scolarité peut s'appliquer aux programmes du premier cycle, du deuxième cycle et professionnels à plein temps ou à temps partiel qui sont offerts pour des crédits à l'Université d'Ottawa ou à une autre université reconnue.

40.6.3.4 Dans le cas des étudiants inscrits à des programmes à temps partiel, le paiement sera calculé proportionnellement au nombre de cours requis pour le programme à plein temps dans cet établissement.

40.6.3.5 Pour être admissible, le futur étudiant doit respecter les conditions d'admission du programme et maintenir un rendement universitaire à l'établissement où le programme est offert, sauf pour l'inscription à l'Université d'Ottawa où le statut d'étudiant spécial sera inclus.

40.6.3.6 Les paiements seront effectués seulement sur réception d'une demande, dans les délais prescrits. Les demandes non reçues dans les délais prescrits ne seront pas prises en considération initialement aux fins du versement de la prestation. Les demandes présentées en retard pour la session d'automne seront prises en considération seulement après que toutes les demandes présentées dans les délais prescrits auront été traitées, et au plus tard le 15 décembre. Aucune demande présentée en retard ne sera acceptée dans d'autres semestres, et aucune demande ne sera acceptée pour un semestre autre que le semestre actuel.

On entend par *année universitaire* la période du 1 mai au 30 avril.

(a) Demandes faites en vertu de 40.6.3.2(a), (b), (c)(i) et (c)(iii): Les montants, dont le maximum sera de 3 000 $ par année universitaire (calcul proportionnel pour les étudiants à temps partiel), seront accordés comme suit :

(i) inscription à la session d'automne : 2 000 $

(ii) inscription à la session d'hiver, s'il s'agit du premier semestre d'inscription dans l'année universitaire : 2 000 $; autrement le versement sera calculé proportionnellement entre le nombre de demandeurs après le calcul du solde de la réserve, jusqu'à un maximum de 1 000 $ par demandeur, et un maximum de 3 000 $ par année universitaire.

(iii) inscription au semestre de printemps/été pour la première fois dans

(iii) External applications: Notwithstanding 40.6.3.2(c)(ii), for those beginning studies in a program where the deadline for applications to begin a similar program of studies for 2006-2007 at the University of Ottawa is prior to 5 April 2006, paragraph (b)(ii) above applies until completion of the program registered in as of 2006-2007.

*40.6.3.3 The tuition support can be applied to full-time or part-time undergraduate, graduate, and professional programs offered for credit at University of Ottawa or any other recognized university.

*40.6.3.4 In the case of students in part-time programs, the payment shall be prorated to the number of courses required for the full-time program in that institution.

*40.6.3.5 To be eligible, the prospective student must meet the admission requirements of the program and maintain academic standing at the institution at which it is offered, except for registration at the University of Ottawa where special student status will be included.

*40.6.3.6 Payments will only be made upon application within the prescribed time limits. Applications not received by the established deadlines will not be considered initially for the benefit. Late applications for the fall session will only be considered after all timely applications have been processed, and no later than 15 December. No late applications will be accepted in other semesters, and no applications will be accepted for a semester other than the current semester.

For these purposes, *academic year* shall mean 1 May to 30 April.

(a) Applications under 40.6.3.2(a), (b), (c)(i) and (c)(iii):
Amounts to be $3,000 maximum per academic year (prorated for part-time students) allocated as follows:

(i) registration in the fall term: $2,000.

(ii) registration in the winter term, if it is the first semester of registration in the academic year: $2,000; otherwise, prorated among the number of claimants after the remaining balance of the pool has been calculated, to a maximum of $1,000 per claimant, subject to the $3,000 maximum per academic year.

(iii) registration in the spring/summer semester for the first time in the

l'année universitaire : 1 000 $

(b) Demandes faites en vertu de 40.6.3.2(b)(i) et (c)(i) : Des montants supplémentaires seront accordés par année universitaire (calcul proportionnel pour les étudiants à temps partiel) comme suit :

(i) Inscription à la session d'automne :
- droits de scolarité annuels de 3 000 $ jusqu'à moins de 4 100 $ : 200 $
- droits de scolarité annuels de 4 100 $ à 6 000 $ : 300 $
- droits de scolarité annuels supérieurs à 6 000 $ : 500 $.

(ii) Inscription à la session d'hiver : S'il s'agit de la première session d'inscription dans l'année universitaire, le plein montant ci-dessous; autrement, le versement sera calculé proportionnellement entre le nombre de demandeurs après calcul du solde de la réserve, jusqu'à concurrence des montants respectifs suivants, par demandeur :
- droits de scolarité annuels de 3 000 $ jusqu'à moins de 4 100 $ : 100 $
- droits de scolarité annuels de 4 100 $ à 6 000 $ : 150 $
- droits de scolarité annuels supérieurs à 6 000 $ : 300 $.

(c) Demandes faites en vertu de 40.6.3.2(c)(ii) :
Les montants, dont le maximum sera de 2 250 $ par année universitaire (calcul proportionnel pour les étudiants à temps partiel), seront accordés comme suit :

(i) Inscription à la session d'automne : 1 500 $.

(ii) Inscription à la session d'hiver : S'il s'agit de la première session d'inscription dans l'année universitaire : 1 500 $; autrement, le versement sera calculé proportionnellement entre le nombre de demandeurs après calcul du solde de la réserve, jusqu'à un maximum de 750 $ par demandeur, et un maximum de 2 250 $ par année universitaire.

(iii) Inscription à la session printemps/été pour la première fois dans l'année universitaire : 750 $.

40.6.3.7 Les étudiants devront fournir une preuve de leur inscription continue dans une université reconnue.

40.6.3.8 L'aide aux frais de scolarité est une prestation imposable: elle est imposable comme revenu du membre, sauf si elle peut être utilisée comme une bourse par les conjoints/enfants/personnes à charge où elle devient imposable comme revenu du bénéficiaire. Cette dernière possibilité existe seulement pour les étudiants inscrits à l'Université d'Ottawa; à ce moment-là, la valeur représente 85 % des montants normalement accordés.

program: $1,000.

(b) Applications under 40.6.3.2(b)(i) and (c)(i): Additional amounts shall be allocated per academic year (prorated for part-time students) as follows:

(i) Registration in the fall term:
- annual tuition $3,000 to less than $4,100: $200
- annual tuition $4,100 to $6,000: $300
- annual tuition above $6,000: $500.

(ii) Registration in the winter term: If it is the first semester of registration in the academic year, the full amount below; otherwise, prorated among the number of claimants after the remaining balance of the pool has been calculated, to a maximum of the respective amounts below, per claimant:
- annual tuition $3,000 to less than $4,100: $100
- annual tuition $4,100 to $6,000: $150
- annual tuition above $6,000: $300.

(c) Applications under 40.6.3.2(c)(ii):
Amounts to be $2,250 maximum per academic year (prorated for part-time students) allocated as follows:

(i) Registration in the fall term: $1,500.

(ii) Registration in the winter term, if it is the first semester of registration in the academic year: $1,500; otherwise, prorated among the number of claimants after the remaining balance of the pool has been calculated, to a maximum of $750 per claimant, subject to the $2,250 maximum per academic year.

(iii) Registration in the spring/summer semester for the first time in the program: $750.

*40.6.3.7 Students will be required to provide proof of continued registration in a recognized university.

*40.6.3.8 Tuition support is a taxable benefit: It is taxable in the hands of the member, except if it can be used as a bursary by spouses/children/dependents, where it becomes taxable in the hands of the recipient. This latter possibility only exists for students registered at the University of Ottawa, in which case, the value is at 85% of the normally allocated amounts.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 40.6.3.9 | Si la valeur des demandes admissibles dans le cadre de ce régime est inférieure au montant total disponible, le surplus sera reporté et ajouté au montant disponible dans l'année universitaire suivante. S'il y a un manque à gagner dans une année en raison de circonstances imprévues, le déficit sera reporté à l'année universitaire suivante. Ce manque à gagner sera examiné pour en déterminer la source et évaluer, en consultation avec l'APUO, les changements à apporter aux processus administratifs afin de prévenir une récurrence. Quand des sommes sont retournées après leur distribution, elles seront également reportées à l'année universitaire suivante. Le Comité de consultation et de communication mixte recevra un rapport sur l'utilisation et le solde de la réserve de fonds après que les premiers paiements auront été effectués et un autre d'ici le mois de juin de chaque année lorsque tous les paiements auront été effectués. Un rapport qui examinera la réussite du processus de distribution sera présenté au Comité après la première année d'application. | *40.6.3.9 | In the event that the value of eligible claims under this plan is less than the total amount available, the surplus shall be carried forward and added to the amount available in the following academic year. Should there be a shortfall in any given year because of unforeseen circumstances, the deficit will be carried forward to the following academic year. Such a shortfall will be examined to determine the source and evaluate, in consultation with APUO, what change needs to be made to the administrative processes to prevent such a recurrence. Where monies are returned after they have been distributed, these also will be carried forward to the following academic year. The Joint Consultative and Communication Committee will receive a report on the use and balance of the pool of funds once the first payments have been made, and again by the month of June of each year when all payments have been made. A report will be provided to the Committee after the first year of implementation to review the success of the distribution process. |
| 40.6.3.10 | À compter du 1 mai 2005, la valeur de la prestation ne doit pas dépasser la valeur réelle des droits de scolarité. | *40.6.3.10 | Effective 1 May 2005, the value of the benefit shall not exceed the actual value of the tuition. |
| 40.6.3.11 | Chaque membre ayant un étudiant admissible aux termes de 40.6.3.1 peut bénéficier de la prestation prévue dans cette sous-section. À compter du 1 mai 2005, lorsqu'un étudiant est enfant ou personne à charge de plus d'un membre, la prestation est visée par la coordination des prestations comme pour les régimes collectifs énumérés à l'annexe B. Dans un tel cas, la valeur totale de la prestation offerte à ces membres plafonne à la valeur des droits de scolarité pour le programme d'études à l'Université d'Ottawa ou, si l'étudiant fréquente une autre université, à la valeur des droits pour un programme équivalent à l'Université d'Ottawa. S'il n'y a pas de programme équivalent ici, on utilise alors la valeur des droits de scolarité d'un programme semblable à l'Université d'Ottawa. | *40.6.3.11 | The benefit under this subsection is available to each member with an eligible student as set out in 40.6.3.1. Effective 1 May 2005, where the student is a child or dependent of more than one member, the benefit shall be treated in a manner similar to that of a coordinated benefit under the group plans listed in Appendix B. In such a case, the value of the benefit to all such members combined shall be capped at the tuition value of the program of studies at the University of Ottawa or, where the student is at another university, the tuition value of an equivalent program at the University of Ottawa. If the program of studies does not exist at the University of Ottawa, the tuition value of a similar program at the University of Ottawa shall be used. |
| 40.6.3.12 | Une « université reconnue » est un établissement qui, (i) au Canada, est un membre de l'AUCC et est reconnu par l'AUCC comme une université, qui, (ii) aux États-Unis, se conforme aux diverses lignes directrices générales d'accréditation utilisées par les universités américaines et qui, (iii) à l'extérieur du Canada et des États-Unis, est reconnu comme une université par l'organisme accréditif de ce pays. | *40.6.3.12 | "Recognized university " is an institution that (i) in Canada, is a member of the AUCC, and recognized by AUCC as a university, (ii) in the United States, conforms to the various general guidelines of accreditation used by American universities, and (iii) outside Canada and the United States, is recognized as a university by the accrediting body of that country. |
| 40.6.3.13 | Les « frais de scolarité » sont les frais qui sont définis par l'ADRC aux fins d'une déduction fiscale. | *40.6.3.13 | "Tuition" is tuition fees as defined by CCRA for the purpose of income tax deduction. |
| 40.6.3.14 | Les conjoints, les enfants et les personnes à charge des membres en congé ou qui reçoivent des prestations pour une invalidité prolongée sont admissibles, ainsi que ceux des membres retraités conformément à la sous-section 40.6.1.2 de la convention actuelle. | *40.6.3.14 | Spouses, children, and dependents of members on leave or receiving LTD benefits are eligible, as well as those of retirees as per current 40.6.1.2. |
| 40.6.4 | Dispositions applicables aux membres de l'unité de négociation | 40.6.4 | Provisions for members of the bargaining unit |

40.6.4.1 Les membres de l'unité de négociation peuvent suivre des cours à l'Université d'Ottawa à titre d'auditeurs libres, sans frais ni droit aux crédits, avec autorisation du professeur et sans autres formalités.

40.6.4.2 Les professeurs syndiqués et les professeurs de langue peuvent, sans payer des frais de scolarité, suivre des cours à titre d'*étudiants spéciaux*, en vue d'obtenir des crédits, le tout selon les dispositions ci-dessous:

(a) dans une faculté autre que celle dans laquelle le membre détient une nomination (principale ou secondaire), le membre peut suivre des cours en vue d'obtenir des crédits sans permission spéciale;

(b) dans une faculté dans laquelle le membre détient une nomination, le membre peut suivre des cours en vue d'obtenir des crédits avec la permission de son doyen (cette permission ne sera pas déraisonnablement refusée), pourvu que les cours ne soient pas offerts par un département dans lequel le membre détient une nomination.

40.6.4.3 Les bibliothécaires syndiqués et les conseillers syndiqués peuvent, sans payer des frais de scolarité, suivre des cours et recevoir des crédits universitaires, sous la seule réserve des exigences scolaires habituelles (y compris les exigences d'admission des programmes).

40.6.5 Cours de langue seconde

40.6.5.1 Les dispositions de la présente section s'appliquent, *mutatis mutandis*, aux cours offerts par l'Institut des langues secondes, mais autres que ceux énoncés dans 40.6.5.2.

40.6.5.2 L'employeur continuera à offrir, sans frais et par l'entremise de l'Institut des langues secondes, des cours de langue seconde en français et en anglais réservés aux membres et leurs conjoints ainsi qu'à d'autres employés de l'Université d'Ottawa, avec une variété et une fréquence au moins égales à celles prévalant en 1983-1984.

40.6.6 Ententes de réciprocité L'employeur doit tout tenter pour négocier avec d'autres universités de l'Ontario et du Québec des ententes de réciprocité sur l'exemption des frais de scolarité pour le conjoint et les enfants d'un membre.

## Section 40.7
## Deuxième hypothèque – Second Mortgage policy

40.7.1

*40.6.4.1 Members of the bargaining unit may audit courses at the University of Ottawa, without paying fees and without receiving academic credits, without any formalities other than the professor's permission.

*40.6.4.2 Faculty members and language teachers may, without paying tuition fees, take courses for credit as *special students*, as follows:

(a) in a faculty other than one in which the member holds an appointment (principal or secondary), the member can take courses for credit without special permission;

(b) in a faculty in which the member holds an appointment, the member can take courses for credit with her dean's permission (which shall not be unreasonably denied), provided the courses are not offered by a department in which the member holds an appointment.

*40.6.4.3 Librarian and counsellor members may, without paying tuition fees, attend courses and receive academic credit for them, subject only to the usual academic requirements (including requirements regarding admission to programs).

40.6.5 Second-language courses

*40.6.5.1 The provisions of this section apply, *mutatis mutandis*, to courses offered by the Second Language Institute, other than those mentioned in 40.6.5.2.

*40.6.5.2 The employer undertakes to continue to offer, free of charge, through the Second Language Institute, second-language courses in French and English which are restricted to members and their spouses and certain other University of Ottawa employees, with a variety and frequency no less than during the academic year 1983-1984.

*40.6.6 Reciprocal agreements The employer will make best efforts to negotiate reciprocal arrangements with other Ontario and Quebec universities for tuition waiver for a member's spouse and children.

40.7.1

40.7.1.1 L'employeur accepte de continuer sa politique concernant le financement d'une deuxième hypothèque, conformément aux dispositions de la présente section. Cette politique a pour but d'aider les membres réguliers à s'acheter leur résidence principale, ci-après nommée *la propriété*, dans la région d'Ottawa-Gatineau. Le but n'est pas de remplacer le financement immobilier de base disponible auprès des institutions financières, mais à compléter ce financement, au besoin, une fois que le membre a réussi à obtenir une première hypothèque.

40.7.1.2 La politique concernant le financement d'une deuxième hypothèque, telle que décrite dans la présente section, s'applique à tous les membres de l'unité de négociation, sauf ceux qui détiennent un engagement à titre de remplaçant.

40.7.1.3 Il est entendu que ce programme est offert sous réserve de la disponibilité de fonds qui, elle, est établie par la Banque Nationale du Canada en consultation avec l'employeur.

40.7.2 La politique

40.7.2.1 La politique prévoit que l'employeur se porte garant pour un prêt fait au membre, par la Banque Nationale, en contrepartie d'une deuxième hypothèque sur la propriété. Le taux d'intérêt applicable au prêt équivaut au taux préférentiel de la Banque Nationale, tel que modifié de temps à autre pendant la durée du prêt, plus 0.5 de 1 %. Les intérêts courus sont payables mensuellement, alors que le remboursement du principal se fait par versements mensuels égaux échelonnés sur toute la durée du prêt. Le membre peut accélérer le remboursement du principal pourvu que les arrangements appropriés aient été pris par le membre directement auprès de la Banque Nationale.

40.7.2.2 Le montant maximum du prêt est fixé selon les conditions suivantes.

(a) Le prêt ne doit excéder 30 000 $.

(b) Le prêt ne doit dépasser 30 % du prix d'achat de la propriété.

(c) Le prêt, ajouté au paiement comptant et au premier prêt hypothécaire, doit permettre de couvrir le prix d'achat de la propriété.

(d) Le montant global annuel des paiements en capital et en intérêts pour la première et la deuxième hypothèques, avec les taxes scolaires et municipales, ne doivent pas dépasser 30 % du salaire régulier annuel du membre, étant entendu que cette exigence peut être modifiée, sous réserve de l'approbation de la Banque Nationale, et compte tenu:

(i) de toute rémunération supplémentaire que le membre prévoit recevoir de l'employeur, pourvu qu'elle soit régulière;

*40.7.1.1 The employer agrees to continue a second mortgage policy as set forth in this section. The purpose of this policy is to facilitate the purchase of a regular member's principal residence in the Ottawa-Gatineau area, hereinafter referred to as *the premises*. It is not intended to replace primary real estate financing available from financial institutions but to supplement such financing, whenever necessary, after a member has made the required arrangements for appropriate financing on first mortgage.

*40.7.1.2 The second mortgage policy set forth in this section applies to all members of the bargaining unit, except those holding a replacement appointment.

*40.7.1.3 It is understood that this program is subject to the availability of funds as determined by the National Bank of Canada in consultation with the employer.

40.7.2 The policy

*40.7.2.1 The policy provides for the employer's guarantee of a loan to the member, from the National Bank, in return for a second mortgage on the premises. Interest on the loan shall accrue at the prime lending rate of the National Bank, as it may be altered from time to time during the term of the loan, plus 0.5 of 1%. Accrued interest shall be payable monthly, while principal repayment shall be spread equally over the loan period and payable in monthly installments. Repayment of the principal may be accelerated provided appropriate arrangements are made by the member directly with the National Bank.

*40.7.2.2 The maximum amount of the loan shall be governed by the following conditions.

(a) The loan shall not exceed $30,000.

(b) The loan shall not exceed 30% of the purchase price of the premises.

(c) The loan shall be sufficient, along with the cash payment and the first mortgage loan, to meet the purchase price for the premises.

(d) The total annual capital and interest payments on the first and second mortgages, together with municipal and school levies, shall not exceed 30% of the member's regular annual salary, it being understood that this requirement can be modified, subject to approval by the National Bank, by taking into consideration:

(i) supplementary compensation that the member expects to be receiving from the employer, provided it is of a regular nature;

(ii) d'une proportion appropriée du revenu du conjoint du membre, lorsque le conjoint travaille régulièrement;

(iii) d'une proportion de tout revenu de location perçu, pourvu qu'une partie appropriée de ce revenu soit affectée aux frais d'exploitation des logements en question.

40.7.2.3 La durée maximale du prêt est établie en fonction du montant global du prêt conformément au tableau ci-dessous, ou selon le nombre d'années à écouler avant l'âge normal de la retraite du membre selon le régime de pension, la période la plus courte étant retenue.

| MONTANT DU PRET | DURÉE MAXIMALE |
|---|---|
| jusqu'à 20 500 $ | 10 ans |
| 20 501 à 22 500 $ | 11 ans |
| 22 501 à 24 500 $ | 12 ans |
| 24 501 à 26 500 $ | 13 ans |
| 26 501 à 28 500 $ | 14 ans |
| 28 501 à 30 000 $ | 15 ans |

40.7.2.4 La propriété peut être louée pendant toute période où le membre est en congé autorisé et absent de la région d'Ottawa-Gatineau.

40.7.2.5 Sous réserve de 19.3.2.10, tout principal et tous intérêts courus impayés doivent être acquittés dès que le membre cesse de travailler à l'Université d'Ottawa, que la propriété est transmise ou cédée, ou que la propriété est louée pendant une période autre qu'une période où le membre est en congé autorisé.

40.7.3 Les conditions

Le membre doit remplir les conditions suivantes pour bénéficier du financement d'une deuxième hypothèque.

(a) Le membre doit accepter de contracter et de faire enregistrer, en faveur de l'Université d'Ottawa, une deuxième hypothèque sur la propriété, et dont la valeur correspond au montant du prêt accordé conformément aux dispositions de la présente section.

(b) Le prêt doit servir exclusivement à l'achat du terrain et de l'immeuble comprenant la résidence principale du membre dans la région d'Ottawa-Gatineau. La propriété peut compter un maximum de 2 logements en plus de celui du membre.

(ii) an appropriate fraction of the income earned by the member's spouse, where the spouse is employed on a regular basis;

(iii) a fraction of any rentals collected, provided appropriate allowance is made for expenditures involved in the operation of the dwellings concerned.

*40.7.2.3 The maximum term of the loan shall be for a number of years determined by the size of the loan in accordance with the table below, or for the period of time remaining until the member's normal retirement age as set out in the pension plan, whichever is shorter.

| AMOUNT OF LOAN | MAXIMUM TERM |
|---|---|
| up to $20 500 | 10 years |
| $20 501 to $22 500 | 11 years |
| $22 501 to $24 500 | 12 years |
| $24 501 to $26 500 | 13 years |
| $26 501 to $28 500 | 14 years |
| $28 501 to $30 000 | 15 years |

*40.7.2.4 The premises may be rented during any period during which the member is on an authorized leave and is absent from the Ottawa-Gatineau area.

*40.7.2.5 Subject to 19.3.2.10, all outstanding principal and accrued interest charges shall become payable immediately upon cessation of the member's employment at the University of Ottawa, upon transfer or disposition of the property, or if the premises are rented for a period other than a period when the member is on an authorized leave.

*40.7.3 Conditions

The conditions for a member receiving the benefit of the second mortgage policy are as follows.

(a) The member shall agree to execute and register in favor of the University of Ottawa a second mortgage deed on the premises in the amount of the loan obtained pursuant to the provisions of this section.

(b) The loan must be used exclusively for the purchase of the lands and dwellings comprising the member's principal residence in the Ottawa-Gatineau area. The property may comprise not more than 2 dwellings in addition to the member's dwelling.

(c) Le membre doit pouvoir remettre au vendeur un paiement comptant équivalant à au moins 10 % du prix d'achat de la propriété; de plus, le membre doit contracter une première hypothèque qui, ajoutée au paiement comptant, couvre au moins 70 % du prix d'achat de la propriété.

(d) Le membre doit renoncer officiellement, en faveur de l'Université d'Ottawa, à une partie de ses droits dans le cadre de la police d'assurance-vie collective offerte par l'employeur. La valeur de la renonciation doit être égale au solde impayé du prêt, tel qu'il varie avec le temps.

(e) Le membre doit fournir à l'employeur un certificat d'assurance protégeant la propriété contre l'incendie et d'autres risques.

(f) Le membre doit consentir a une enquête standard sur son crédit, le résultat de cette enquête devant indiquer une situation financière saine à la satisfaction de l'employeur.

(g) Une demande doit être soumise et approuvée conformément à la sous-section 40.7.4.

40.7.4 La demande

40.7.4.1 Un membre qui désire demander un prêt sur deuxième hypothèque doit remplir le formulaire prévu à cette fin par le Service des ressources humaines, s'assurer que le doyen contresigne le formulaire, et le faire parvenir au Service des ressources humaines au moins 3 semaines avant la clôture de la transaction par laquelle il doit acheter la propriété.

40.7.4.2 Le directeur du Service des ressources humaines ou son délégué étudie la demande et consulte le membre au sujet de toute condition énoncée à 40.7.3 qui ne lui semble pas être remplie. Une fois que le directeur estime que toutes les conditions sont remplies, il approuve la demande et fait parvenir le formulaire au bureau du conseiller juridique.

40.7.4.3 Le conseiller juridique de l'Université d'Ottawa vérifie les titres de propriété et tout autre document pertinent. Le membre doit fournir toute documentation qui peut être raisonnablement exigée par l'employeur en vue de déterminer la valeur de la propriété. Si le conseiller juridique trouve dans son étude de la demande et des autres documents que l'actif et les titres légaux respectent les exigences énoncées dans la présente section, il approuve la demande sous réserve de l'exécution officielle des documents légaux.

40.7.5 Dispositions supplémentaires

(c) The member must be able to give the vendor a cash payment of not less than 10% of the purchase price of the premises, and the member must arrange for a first mortgage loan such that the sum of the cash payment and first mortgage loan is not less than 70% of the purchase price of the premises.

(d) The member shall execute in favor of the University of Ottawa an official assignment of part of the member's rights in the group life insurance policy offered by the employer. The assignment shall be such as to equal the outstanding portion of the loan, as that varies over time.

(e) The member shall provide the employer with an insurance certificate for the premises, covering fire and other casualties.

(f) The member must consent to a standard personal credit inquiry, which inquiry must show a sound financial position, to the satisfaction of the employer.

(g) An application must be filed and approved in accordance with subsection 40.7.4.

40.7.4 Application

*40.7.4.1 A member who wishes to apply for the second mortgage loan shall complete the application form provided for that purpose by the Human Resources Service, ensure that her dean countersigns the form, and forward the form to the Human Resources Service no later than 3 weeks prior to the closing of the transaction by which the member is to purchase the premises.

*40.7.4.2 The Director of the Human Resources Service or her delegate shall be responsible for reviewing the application and shall promptly consult with the member regarding any conditions in 40.7.3 which she deems not to have been met. If and when the director deems all of the conditions in 40.7.3 to have been met, she shall approve the application and forward the application form to the Office of the Legal Counsel.

*40.7.4.3 The Legal Counsel of the University of Ottawa shall verify the titles of property and other relevant documents. The member shall provide any documentation which may reasonably be required by the employer for the purpose of determining the value of the property. If the Legal Counsel's examination of the application and other documentation reveals that assets and legal deeds comply with the requirements set forth in this section, she shall approve the application subject to the official execution of the necessary documents.

40.7.5 Additional provisions

40.7.5.1 Le conseiller juridique prend des arrangements pour faire signer les contrats et autres documents officiels par les cadres autorisés ou les agents autorisés de l'employeur et assure que le montant du prêt est versé par la Banque Nationale conformément aux méthodes en vigueur à l'époque.

40.7.5.2 Si les documents officiels sont préparés par un notaire ou un avocat de l'extérieur, le conseiller juridique lui communique la marche à suivre. Si la propriété se trouve en Ontario et que le conseiller juridique accepte de préparer les documents officiels avec le consentement du membre, le membre doit payer des honoraires nominaux.

40.7.5.3 Dans tous les cas où la deuxième hypothèque tire à sa fin, le conseiller juridique doit faire approuver un reçu qu'il aura préparé, ou qu'un notaire ou avocat de l'extérieur aura préparé, pour le membre.

40.7.5.4 L'employeur se réserve le droit de faire exception aux dispositions de la présente section à l'égard d'un membre dont la demande ne satisfait pas à toutes les exigences techniques de la présente section, en approuvant la garantie d'un prêt contracté sous forme de deuxième hypothèque.

40.7.5.5 L'employeur se réserve le droit de refuser la garantie d'une deuxième hypothèque à un membre qui s'est déjà prévalu de cette politique au cours des 5 années précédant la demande, ou lorsque l'employeur peut prouver que le membre s'est prévalu de cette politique à des fins de spéculation.

*40.7.5.1 The Legal Counsel shall arrange for the signing of the contracts and other official documents by authorized officers or agents of the employer and shall ensure that the amount of the loan is paid by the National Bank according to procedures in force at the time.

*40.7.5.2 Where the official documents are prepared by an outside barrister or notary, the Legal Counsel shall inform her of the instructions to be followed. If the property is located in the Province of Ontario and the Legal Counsel agrees to prepare the official documents with the consent of the member, the member shall be required to pay a nominal fee.

*40.7.5.3 In all cases where the second mortgage is to terminate, the Legal Counsel shall arrange for the approval of a receipt prepared by her or by an outside barrister or notary for the member.

*40.7.5.4 The employer reserves the right to make an exception to this section by approving the guarantee of a loan secured by way of a second mortgage in respect of a member whose application does not comply with all technical requirements of this section.

*40.7.5.5 The employer reserves the right to refuse the guarantee of a second mortgage to a member who has availed herself of the present policy in the five-year period preceding the application for the said second mortgage, or where the employer can establish that the member is availing herself of this policy for speculative purposes.

## Section 40.8
## Stationnement et transport – Parking and transportation

40.8.1 Stationnement

40.8.1.1 L'Association a le droit de nommer 2 des membres du Comité de stationnement de l'Université d'Ottawa. Ce comité a comme membres:

(a) 2 personnes nommées par l'employeur;

(b) 2 personnes nommées par l'Association;

(c) 2 personnes nommées par la FEUO;

(d) 2 personnes choisies par le personnel de soutien;

(e) le directeur du Service de la protection.

40.8.1.2 L'employeur, après consultation auprès du Comité de stationnement et

40.8.1 Parking

*40.8.1.1 The Association shall be entitled to appoint 2 members of the University of Ottawa Parking Committee, whose membership is as follows:

(a) 2 persons appointed by the employer;

(b) 2 persons appointed by the Association;

(c) 2 persons appointed by the SFUO;

(d) 2 persons selected by the support staff;

(e) the director of Protection Services.

*40.8.1.2 Rules for members' use of parking facilities and fees for members' parking permits

conformément aux dispositions de la présente section, détermine le coût des permis de stationnement pour les membres et dresse les règles régissant l'utilisation des stationnements par les membres.

40.8.1.3 Afin d'aider les membres à exécuter leur charge de travail, l'employeur doit faire tout ce qu'il peut en vue d'assurer la disponibilité de stationnements convenables à des prix raisonnables, conformément aux dispositions de la présente section.

40.8.1.4 Sur demande et après avoir rempli le formulaire approprié, tout membre peut se voir accorder, gratuitement, un permis lui donnant le droit de stationner dans n'importe quel parc de stationnement de l'Université en tout temps les samedis, les dimanches et les jours fériés.

40.8.1.5 Les tarifs mensuels sont fixés comme suit:

à compter du 30 avril 2004, 80,20 $ (Roger Guindon 61,45 $) à l'extérieur et 119,01 $ à l'intérieur.

40.8.2 Transport

40.8.2.1 L'employeur doit fournir des moyens de transport convenables (autobus-navette ou autre) aux membres dont les activités au sein d'instituts conjoints Ottawa-Carleton les obligent à se rendre à l'Université Carleton pendant les heures de travail.

40.8.2.2 L'employeur doit essayer, d'une manière raisonnable, de fournir, en collaboration avec OC Transpo, des abris chauffés et bien situés pour les passagers d'autobus qui font usage des arrêts dans l'entourage immédiat du campus universitaire.

shall be established by the employer, upon consultation with the Parking Committee and in accordance with the provisions of this section.

*40.8.1.3 In order to facilitate the members' fulfillment of their workload duties, the employer shall make its best effort to ensure the availability of adequate parking facilities at reasonable cost in accordance with the provisions of this section.

*40.8.1.4 Every member may receive, free of charge, upon filing an appropriate request, a parking permit which will entitle her to park in any University of Ottawa parking lot at any time on Saturdays, Sundays and holidays.

*40.8.1.5 Maximum monthly parking fees are:

effective 30 April 2004: $80.20 (Roger Guindon $61.45) for exterior and $119.01 for interior.

40.8.2 Transportation

*40.8.2.1 The employer shall provide adequate transportation facilities, by shuttlebus service or otherwise, for members whose activities in joint Ottawa-Carleton institutes require them to go to Carleton University during working hours.

*40.8.2.2 The employer shall make a reasonable effort to provide, in cooperation with OC Transpo, conveniently placed heated shelters for the use of bus passengers using stops within the immediate vicinity of the University of Ottawa campus.

## Section 40.9
## Remboursement des dépenses professionnelles – Professional expenses reimbursement

40.9.1 L'employeur rembourse chaque membre pour des dépenses professionnelles admissibles faites par le membre au nom de l'employeur au cours de chaque année civile, dépenses faites dans le cadre de ses fonctions ou pour l'acquisition de fournitures ou d'équipement associée à l'exécution de telles fonctions, comme suit:

En 2004 : 1 000 $.
À compter de 2005 : 1 300 $, dont 300 $ versés après la ratification et la présentation d'une déclaration supplémentaire.
À compter de 2006 : 1 450 $.
À compter de 2007 : 1 500 $.

40.9.2 Les dépenses professionnelles admissibles incluent les cotisations aux sociétés professionnelles, les frais de déplacement et les frais d'inscription aux conférences se rapportant aux responsabilités professionnelles du membre, les coûts de

*40.9.1 The employer shall reimburse every member for allowable professional expenses incurred by the member in each calendar year on behalf of the employer in carrying out employment duties or in acquiring supplies or equipment related to the performance of such duties, as follows.

In 2004 : $1,000.
Effective 2005 : $1,300, $300 of which shall be paid subsequent to ratification and the submission of an additional declaration.
Effective 2006: $1,450.
Effective 2007: $1,500.

*40.9.2 Allowable professional expenses include items such as membership fees for professional societies, travel expenses and registration fees for conferences related to the member's professional responsibilities, publication costs, and

publication et l'achat de matériel didactique et de recherche (ex. manuels, équipement, fournitures, logiciels, abonnements à des revues spécialisées).

40.9.3 Les fonds affectés au remboursement des dépenses professionnelles ne sont pas destinés à remplacer les allocations facultaires existantes pour les déplacements.

40.9.4 Pour chaque année civile, chaque membre doit déposé une déclaration écrite auprès de l'employeur, sur des formulaires préparés par l'employeur en consultation avec l'Association, en précisant qu'au nom de l'employeur, il a fait, au cours de l'année civile, des dépenses admissibles, jusqu'à concurrence du montant précisé en 40.9.1; chaque membre conserve ses reçus pour répondre aux demandes de l'Agence des douanes et du revenu du Canada au cas où l'état des paiements serait remis en question. Lorsqu'un membre omet de signer et de remettre une telle déclaration au plus tard le 30 novembre de chaque année civile ou ne dépense pas le plein montant précisé en 40.9.1, le remboursement total ou partiel, selon le cas, est jugé être une allocation imposable pour l'année civile en question.

40.9.5 Si les dépenses excèdent le montant permis pour le remboursement, il est possible de reporter la différence sur 3 ans, jusqu'à concurrence du maximum prévu pour l'année.

40.9.6 L'équipement acheté à partir du montant prévu pour le remboursement des dépenses professionnelles reste la propriété de l'Université. Si le membre le souhaite, il peut racheter ces articles de l'Université conformément au Règlement 65.

purchase of instructional and research material (e.g., books, equipment, supplies, software, journal subscriptions).

*40.9.3 Funds allocated for professional expenses reimbursement are not intended to replace existing faculty allocations for travel.

*40.9.4 For each calendar year each member shall file a written declaration with the employer, on forms prepared by the employer in consultation with the Association, stating she has incurred allowable expenditures up to the amount pursuant to 40.9.1 on behalf of the employer during the calendar year, and each member shall retain her receipts to satisfy Canada Customs and Revenue Agency in the event that the status of the payments is questioned. Failure to sign and return such a declaration by 30 November in each calendar year and/or failure to expend the full amount as set out in 40.9.1 will result in the reimbursement or portion thereof being deemed a taxable allowance for that calendar year.

*40.9.5 If expenses exceed the reimbursement limit, the outstanding amount may be carried forward for 3 years, to the maximum reimbursement available.

*40.9.6 Equipment purchased with funds from the PER remain the property of the University. If a member wishes she may purchase these items from the University pursuant to Policy 65.

## Section 40.10
## Compte de dépenses en soins de santé à la retraite – Health care spending account on retirement

40.10.1 Les membres qui prennent leur retraite à partir du 1 mai 2001 auront accès, par année civile, à un compte de dépenses en soins de santé (CDSS) dont le montant figure ci-dessous, financé par l'employeur, (avec un report des dépenses de l'année civile précédente, conformément aux règles de la Loi de l'impôt sur le revenu).

Année civile 2004 : 945 $.
À compter de l'année civile 2005 : 985 $.
À compter de l'année civile 2006 : 1 010 $.

40.10.2 Report des crédits : Les crédits du CDSS non utilisés à la fin de l'année seront ajoutés au solde du CDSS de l'année suivante. Les crédits du CDSS peuvent être reportés pendant un an.

40.10.3 Délai de grâce : Le membre peut présenter une demande jusqu'à 12 mois suivant la fin de l'année du régime au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

*40.10.1 Members retiring on or after 1 May 2001 shall, per calendar year, have access to a Health Care Spending Account (HCSA) of the amount set out below, funded by the employer (with a carry over of expenses from the previous calendar year, as per Income Tax Act rules).

2004 calendar year: $945.
Effective 2005 calendar year: $985.
Effective 2006 calendar year: $1,010.

*40.10.2 Credit carry over: Unused HCSA credits at the end of the year will be added to the next year's HCSA balance. HCSA credits can be carried over for one year.

*40.10.3 Grace period: The member may submit a claim up to 12 months following the end of the plan year in which the expense occurred.

40.10.4 Les dépenses admissibles doivent respecter les définitions dans la Loi de l'impôt sur le revenu : les dépenses normalement associées à des régimes de soins de santé et de soins dentaires, toute quote-part exigée dans le cadre d'un régime de soins de santé ou de soins dentaires et d'autres dépenses qui ne sont pas traditionnellement payées dans le cadre d'un régime de soins de santé ou de soins dentaires.

*40.10.4 Eligible expenses must meet Income Tax Act definitions: expenses normally associated with health and dental benefits plans, any co-payments required under a health or dental benefits plan and some additional expenses not traditionally paid under a health or dental benefits plan.

40.10.5 Personnes à charge admissibles : Admissibilité des personnes à charge, comme il est défini dans la Loi de l'impôt sur le revenu.

*40.10.5 Eligible dependents: Dependent eligibility as defined by the Income Tax Act.

40.10.6 Allocation : Une allocation complète du CDSS est disponible aux membres au début de chaque année civile; elle est calculée proportionnellement dans l'année de la retraite d'après la date de la retraite.

*40.10.6 Allocation: Full HCSA allocation is available for members at the start of each calendar year, prorated in the year of retirement according to the retirement date.

40.10.7 Les montants non utilisés peuvent être reportés seulement pour le délai de grâce indiqué ci-dessus, mais les montants ne peuvent pas être remboursés aux membres s'ils ne sont pas utilisés.

*40.10.7 Unused amounts may only be carried over for the grace period noted above, but cannot be reimbursed to members if not used.

40.10.8 La prestation annuelle n'est pas transférable à un conjoint lors du décès du membre.

*40.10.8 Annual benefit is not transferable to a spouse upon the death of the member.

## Section 40.11
## Barème de l'Ontario Dental Association – Ontario Dental Association schedule

40.11.1 Le barème de l'*Ontario Dental Association* qui sera utilisé pour le remboursement des frais dentaires aux membres sera :

(a) à partir du 1 janvier 2004, le barème de 2003;

(b) à partir du 1 janvier 2005, le barème de 2004;

(c) à partir du 1 janvier 2006, le barème de 2005;

(d) à partir du 1 janvier 2007, le barème de 2006.

*40.11.1 The Ontario Dental Association schedule to be used for the reimbursement of dental costs to members shall be:

(a) effective 1 January 2004, the 2003 schedule;

(b) effective 1 January 2005, the 2004 schedule;

(c) effective 1 January 2006, the 2005 schedule;

(d) effective 1 January 2007, the 2006 schedule.

# ARTICLE 41
# Rémunération – Compensation

## Section 41.1
## Dispositions générales – General

41.1.1 Définitions Aux fins de la présente convention:

*41.1.1 Definitions For the purposes of this agreement:

(a) le terme *rémunération* signifie le salaire et d'autres rétributions auxquels a droit un membre, conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention, en contrepartie des tâches qu'il assume;

(b) le terme *salaire nominal* signifie le salaire annuel auquel aurait droit un membre en contrepartie de l'accomplissement à temps complet des tâches rattachées à son poste, étant entendu que le salaire nominal n'inclut pas les primes ou paiements supplémentaires reçus en échange des tâches supplémentaires, par exemple d'enseignement supplémentaire ou d'administration;

(c) *salaire régulier* signifie le taux annuel de rémunération que le membre reçoit régulièrement, constitué de son salaire nominal et de primes administratives, s'il y a lieu, réduit en conséquence lors de congés universitaires ou d'autres congés, ou réduit proportionnellement lorsque le membre a une charge de travail réduite (aux termes de l'article 30, ou conformément aux conditions de son engagement) ou est en situation d'invalidité partielle;

(d) le terme *échelle de rémunération* signifie le salaire nominal minimal et maximal de chaque rang, pour les professeurs, les bibliothécaires, les professeurs de langue et les conseillers syndiqués de l'unité de négociation;

(e) l'augmentation de l'IPC pour une année donnée est calculée comme suit: l'augmentation en pourcentage de l'IPC du Canada est notée pour chaque mois de l'année, et la moyenne des douze augmentations ainsi inscrites est retenue comme *l'augmentation de l'IPC*.

41.1.2 Mode de rémunération

41.1.2.1 L'employeur verse la rémunération de chaque membre au moyen d'un *dépôt direct* à son compte dans une institution financière choisie par le membre.

41.1.2.2 Les dispositions suivantes s'appliquent lorsque l'employeur commet une erreur dans la rémunération d'un membre.

(a) Si le membre a été sous-payé, l'erreur est corrigée promptement, et un avis écrit de l'erreur et de la correction est envoyé au membre.

(b) Si le membre a été trop payé, un avis écrit de l'erreur et de la correction prochaine est envoyé au membre. La correction ne doit pas être faite avant 5 jours ouvrables suivant la réception dudit avis par le membre. L'erreur est corrigée à la première paye régulière suivant la période de 5 jours mentionnée ci-dessus.

(a) *compensation* refers to the salary and other forms of payments to which a member is entitled, in accordance with relevant provisions of this agreement, in counterpart for the duties she assumed;

(b) *nominal salary* refers to the annual salary rate to which a member would be entitled in counterpart for fulfillment, on a full-time basis, of the duties attached to her position, it being understood that the nominal salary does not include any additional stipends or payments such as for overload teaching or administrative duties;

(c) *regular salary* refers to the annual rate of compensation that the member receives on a regular basis, consisting of her nominal salary and administrative stipends, if any, appropriately reduced in cases of academic or other leaves, or proportionately reduced in cases where the member is on reduced workload (pursuant to article 30, or according to the terms of the appointment) or partial disability;

(d) *salary scale* refers to the minimum and the maximum nominal salary for each rank -- for faculty, librarian, language teacher, and counsellor members of the bargaining unit;

(e) the increase in CPI for a given year is computed as follows: the twelve-month percentage increase in the CPI for Canada is recorded for each month of the year and the *increase in CPI* is the mean of those 12 increases.

41.1.2 Payment

*41.1.2.1 The employer pays each members' compensation by means of *direct deposit* to an account at a deposit institution designated by the member.

*41.1.2.2 The following provisions apply where the employer makes an error in the payment of a member's compensation.

(a) If the error is an underpayment, it shall be corrected promptly and written notice of the error and correction shall be forwarded to the member.

(b) If the error is an overpayment, written notice of the error and impending correction shall be forwarded to the member. A correction shall not be implemented until 5 working days following the member's receipt of the said notice. The error shall be corrected at the time of the first regularly scheduled payroll following the aforementioned five-day period.

41.1.3 Les résultats de tout calcul fait aux termes du présent article sont arrondis au dollar près.

41.1.4 La rémunération d'un membre ne doit pas être modifiée, sauf en conformité avec les dispositions de la présente convention, ou comme convenue par les parties.

41.1.5 Modifications du salaire nominal

41.1.5.1 Il existe 3 types de rajustement général du salaire nominal des membres:

(a) le rajustement de l'échelle, aux termes de la section 41.2;

(b) l'augmentation pour le progrès dans le rang, aux termes de la section 41.3;

(c) la correction des anomalies, aux termes de la section 41.4.

41.1.5.2 Sauf accord spécifique entre les parties, tous les rajustements généraux des échelles de rémunération et les rajustements des salaires nominaux des membres sont faits le 1 mai pour une période de 12 mois se terminant le 30 avril suivant. Nonobstant ce qui précède, lorsque les rajustements pour une telle période sont déterminés par une sentence arbitrale, ils entrent en vigueur à la(aux) date(s) fixée(s) dans la sentence arbitrale et sont seulement applicables qu'aux membres qui avaient une nomination le 30 avril précédant la période en question.

41.1.5.3 Le 1 mai de l'année, les rajustements du salaire nominal d'un membre se font comme suit.

(a) L'ancien salaire nominal du membre est d'abord rajusté par tout *rajustement à l'échelle*, conformément à la section 41.2.

(b) Le montant obtenu à (a) est accru par 1 progrès dans le rang (*PDR*), conformément à 41.3, sauf si:

(i) une telle augmentation d'un PDR élèverait le salaire du membre au-dessus du maximum de son rang pour la période débutant ledit 1 mai, auquel cas le membre obtient la partie d'un PDR qui élèvera son salaire nominal au maximum; ou

(ii) le montant obtenu à (a) dépasse le maximum du rang pour la période débutant ledit 1 mai, auquel cas aucune augmentation pour le progrès dans le rang n'est ajoutée; ou

(iii) la totalité du progrès dans le rang du membre a été retenue aux termes

*41.1.3 In every calculation made pursuant to the provisions of this article, the result shall be rounded to the nearest dollar.

*41.1.4 A member's compensation shall not be changed except in accordance with the provisions of this agreement or by agreement between the parties.

41.1.5 Changes in nominal salary

*41.1.5.1 There are 3 types of general adjustments in members' nominal salary:

(a) by way of a scale adjustment, pursuant to section 41.2;

(b) by way of a progress-through-the-ranks (PTR) increase, pursuant to section 41.3;

(c) by way of a correction for anomaly, pursuant to 41.4.

*41.1.5.2 Except where otherwise specifically agreed to by the parties, all general adjustments to salary scales and adjustments to members' nominal salaries are made on 1 May for the twelve-month period from that date to the 30 April next following. Notwithstanding the foregoing, where adjustments for such a period are determined by an arbitration award, adjustments will be made effective on the date or dates determined by the arbitration award but such adjustments will be applicable only to members who already held an appointment on the 30 April immediately preceding the period in question.

*41.1.5.3 On 1 May of any year, adjustments to a member's nominal salary shall be as follows.

(a) The member's former nominal salary shall first be adjusted by any *scale adjustment*, in accordance with section 41.2.

(b) To the amount obtained in (a), there shall be added 1 PTR increment, in accordance with 41.3, unless:

(i) such addition of PTR would place the member's salary above the maximum for her rank for the period beginning on that 1 May, in which case the member shall be given that fraction of a PTR increment which will place her nominal salary at that maximum; or

(ii) the amount obtained in (a) exceeds the maximum for the rank for the period beginning on that 1 May, in which case no PTR shall be added; or

(iii) withholding of all of the progress through the ranks has been imposed

de la section 39.3, auquel cas aucune augmentation pour le progrès dans le rang n'est ajoutée; ou

(iv) un progrès de base a été donné au membre aux termes de 23.2.3, auquel cas le montant à ajouter équivaut à 0.5 d'un PDR ou au montant nécessaire pour élever le salaire nominal du membre au maximum de son rang, en choisissant le moins élevé de ces 2 montants; ou

(v) les dispositions de 23.2.3.8 s'appliquent, auquel cas l'augmentation équivaut à 1.5 d'un PDR ou au montant nécessaire pour élever le salaire nominal du membre au maximum de son rang, en choisissant le moins élevé de ces 2 montants; ou

(vi) le membre a été engagé pour la première fois à l'Université d'Ottawa le 1 mai ou après cette date, auquel cas aucune augmentation pour le progrès dans le rang n'est ajoutée.

(c) Si un membre a obtenu une promotion entrée en vigueur le 1 mai et que le montant obtenu à (b) est moins élevé que le salaire minimal du nouveau rang du membre, le montant obtenu à (b) est accru par le montant nécessaire pour élever le salaire nominal du membre au nouveau salaire minimal de son nouveau rang.

(d) Lorsque, conformément à 41.4, un rajustement pour anomalie est accordé au membre, ce montant est ajouté au montant obtenu à (b) ou, s'il y a lieu, à (c).

41.1.5.4 En outre, le salaire nominal d'un bibliothécaire syndiqué peut être modifié, conformément aux dispositions pertinentes de l'article 31, lorsque le membre est nommé à un nouveau poste ou quand son poste est reclassifié.

41.1.6 Chercheurs-boursiers La rémunération des chercheurs-boursiers syndiqués est conforme aux dispositions du présent article qui sont applicables aux professeurs adjoints, sauf s'ils détiennent un autre rang ou s'il y a accord contraire entre les parties.

## Section 41.2
## Échelles et rajustement des échelles – Scales and scale adjustments

41.2.1 Le terme *rajustement des échelles* désigne, pour chaque rang et chacune des 4 catégories de membres énumérées à 41.2.2.2, le montant ou le pourcentage servant à rajuster:

(a) le salaire nominal de chaque membre du rang et de la catégorie en question; et

on the member pursuant to section 39.3, in which case no PTR increase shall be added; or

(iv) basic progress has been given to the member pursuant to 23.2.3, in which case the amount to be added shall be 0.5 of 1 PTR increment, or the amount which would place the member's nominal salary at the maximum for her rank, whichever is less; or

(v) the provisions of 23.2.3.8 apply, in which case the amount to be added shall be 1.5 of 1 PTR increment, or the amount which would place the member's nominal salary at the maximum for her rank, whichever is less; or

(vi) the member was first appointed at the University of Ottawa on or after that 1 May, in which case no progress through the ranks increase shall be added.

(c) If a member is granted a promotion effective on a given 1 May, and the amount obtained in (b) is lower than the minimum salary for the member's new rank, the amount obtained in (b) shall be increased by the amount necessary to bring the member's nominal salary to the new minimum salary for her new rank.

(d) If, pursuant to 41.4, an anomaly adjustment is allocated to the member, this allocation shall be added to the amount obtained in (b) or, when applicable, in (c).

*41.1.5.4 In addition to the foregoing, a librarian member's nominal salary may change, in accordance with the relevant provisions of article 31, when the member is appointed to a new position or when the position is reclassified.

*41.1.6 Research fellows For research fellow members, compensation shall be in accordance with the provisions of this article applicable to assistant professors, unless they hold another rank or the parties agree otherwise.

*41.2.1 For each rank and for each of the 4 categories of members identified in 41.2.2.2, the term *scale adjustment* refers to the amount or percentage by which:

(a) the nominal salary of each member of that rank and category is to be adjusted; and

(b) le salaire minimal et maximal du rang et de la catégorie de membres.

41.2.2 Rajustement et échelles pour 2004-2005

41.2.2.1 Salaires individuels À compter du 1 mai 2004

Les salaires nominaux de tous les membres sont majorés d'après les rajustements décrits en (a) et (b) ci-dessous

(a) une augmentation économique de 3.2 %,

(b) un rajustement de rattrapage spécial de 1 %.

Après l'application des rajustements ci-dessus et de tout PDR lié à la promotion en vertu de 41.3.6,

(c) les salaires nominaux des professeurs syndiqués sont encore majorés, par un rajustement de rattrapage selon la formule suivante :

- pour les professeurs adjoints : augmentation (%)
  % = (-0.00000126568084 x salaire + 0.0983236868) x 100
- pour les professeurs agrégés : augmentation (%)
  % = (-0.00000134869387 x salaire + 0.124528765) x 100
- pour les professeurs titulaires : augmentation (%)
  % = (-0.000000931792794 x salaire + 0.102568149) x 100

(Les pourcentages négatifs correspondent à une augmentation de 0 %.)

41.2.2.2 Échelles

(a) Professeurs syndiqués

À compter du 1 mai 2004, les rajustements décrits en 41.2.2.1(a) et (b) sont appliqués aux échelles de rémunération des professeurs syndiqués. De plus :

- le maximum pour les chargés de cours est majoré de 3 %
- le minimum pour les professeurs adjoints est majoré de 2 515 $
- le maximum pour les professeurs agrégés est majoré de 838 $
- le maximum pour les professeurs titulaires est majoré de 1 677 $.

Par conséquent, les échelles de rémunération des professeurs syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2004 au 30 avril 2005.

(b) the minimum and maximum for that rank and that category of member is to be adjusted.

41.2.2 Adjustment and scales for 2004-2005

*41.2.2.1 Individual salaries Effective on 1 May 2004

All members' nominal salaries shall be increased by the adjustments described in (a) and (b) below

(a) an economic increase of 3.2%,

(b) a special catch-up adjustment of 1%.

After application of the above and any promotion PTR under 41.3.6,

(c) faculty members' nominal salaries shall be further increased by a catch-up adjustment according to the following formula:

- for assistant professors: percentage increase (%)
  % = (-0.00000126568084 x salary + 0.0983236868) x 100
- for associate professors: percentage increase (%)
  % = (-0.00000134869387 x salary + 0.124528765) x 100
- for full professors: percentage increase (%)
  % = (-0.000000931792794 x salary + 0.102568149) x 100

(Negative percentage values correspond to a 0% increase.)

*41.2.2.2 Scales

(a) Faculty members

Effective on 1 May 2004, the adjustments described in 41.2.2.1(a) and (b) shall be applied to the salary scales for faculty members. In addition:

- the maximum for lecturer shall be increased by 3%
- the minimum for assistant professor shall be increased by $2,515
- the maximum for associate professor shall be increased by $838
- the maximum for full professor shall be increased by $1,677.

As a consequence, the salary scales for faculty members, for the period from 1 May 2004 to 30 April 2005, shall be as follows.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| chargé de cours | 44 158 | 58 408 |
| professeur adjoint | 53 933 | 77 279 |
| professeur agrégé | 61 722 | 105 506 |
| professeur titulaire | 74 106 | 126 023 |

Le maximum pour le rang de professeur adjoint ne s'appliquera pas aux personnes qui ont une offre d'emploi écrite dont la date est postérieure au 11 avril 2002.

(b) Bibliothécaires syndiqués

Les minimums pour bibliothécaire I, II, III, IV, et V sont égaux à 0.748, 0.779, 0.769, 0.791, et 0.781 fois les plafonds des rangs respectifs.

Les plafonds des rangs de bibliothécaire I, II, III, IV, et V sont respectivement égaux à 0.711, 0.809, 0.967, 1.069 et 1.225 fois le plafond du rang de professeur adjoint.

Par conséquent, les échelles de rémunération des bibliothécaires syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2004 au 30 avril 2005.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| bibliothécaire I | 41 099 | 54 945 |
| bibliothécaire II | 48 702 | 62 518 |
| bibliothécaire III | 57 466 | 74 728 |
| bibliothécaire IV | 65 345 | 82 611 |
| bibliothécaire V | 73 934 | 94 666 |

(c) Professeurs de langue syndiqués

Le minimum de l'échelle pour les professeurs de langue IV est égal au minimum de l'échelle pour les professeurs adjoints plus 0.66 du PDR accordé aux professeurs syndiqués conformément au 41.3.2.2 le 1 mai de l'année en question.

Le plafond de l'échelle pour les professeurs de langue IV est égal au plafond de l'échelle pour les professeurs adjoints.

Le minimum de l'échelle pour les professeurs de langue I, II, et III est respectivement de 0.68, 0.808, et 0.904 du minimum de l'échelle pour les professeurs de langue IV.

Le plafond de l'échelle pour les professeurs de langue I, II, et III est

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| lecturer | 44 158 | 58 408 |
| assistant professor | 53 933 | 77 279 |
| associate professor | 61 722 | 105 506 |
| full professor | 74 106 | 126 023 |

The maximum for the rank of assistant will not apply to individuals with written offers of employment dated after 11 April 2002.

(b) Librarian members

The floors for librarian I, II, III, IV, and V shall be 0.748, 0.779, 0.769, 0.791, and 0.781 times the ceilings for the respective ranks.

The ceilings for librarian I, II, III, IV, and V shall be 0.711, 0.809, 0.967, 1.069 and 1.225 times the ceiling of assistant professor.

As a consequence, the salary scales for librarian members, for the period from 1 May 2004 to 30 April 2005, shall be as follows.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| librarian I | 41 099 | 54 945 |
| librarian II | 48 702 | 62 518 |
| librarian III | 57 466 | 74 728 |
| librarian IV | 65 345 | 82 611 |
| librarian V | 73 934 | 94 666 |

(c) Language teacher members

The floor for language teacher IV shall equal the floor for assistant professor plus 0.66 of the PTR increment for faculty members under 41.3.2.2 on 1 May of the year in question.

The ceiling for language teacher IV shall equal the ceiling for assistant professor.

The floor for language teacher I, II, and III shall be 0.68, 0.808, and 0.904 of the floor for language teacher IV.

The ceiling for language teacher I, II, and III shall be 0.717, 0.825, and 0.911

respectivement de 0.717, 0.825, et 0.911 du plafond de l'échelle pour les professeurs de langue IV.

Par conséquent, les échelles de rémunération des professeurs de langue syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2004 au 30 avril 2005.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| professeur de langue I | 37 803 | 55 409 |
| professeur de langue II | 44 919 | 63 755 |
| professeur de langue III | 50 255 | 70 401 |
| professeur de langue IV | 55 592 | 77 279 |

(d) Conseillers syndiqués

Le plafond de l'échelle pour les conseillers IV est égal à 1.214 fois le plafond du rang de professeur adjoint.

Les plafonds des rangs de conseiller I, II et III sont respectivement égaux à 0.543, 0.671 et 0.854 fois le plafond du rang de conseiller IV.

Les minimums des rangs de conseiller I, II, III et IV sont respectivement égaux à 0.832, 0.728, 0.679 et 0.671 fois les plafonds des rangs respectifs.

Par conséquent, les échelles de rémunération des conseillers syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2004 au 30 avril 2005.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| conseiller I | 42 384 | 50 942 |
| conseiller II | 45 828 | 62 951 |
| conseiller III | 54 401 | 80 119 |
| conseiller IV | 62 951 | 93 816 |

41.2.3 Rajustement et échelles pour 2005-2006

41.2.3.1 Salaires individuels À compter du 1 mai 2005 :

Les salaires nominaux de tous les membres sont majorés selon les rajustements décrits en (a) et (b) ci-dessous

(a) une augmentation économique de 2,5 %

(b) un rajustement de rattrapage spécial de 0,5 %.

Après l'application des rajustements ci-dessus et de tout PDR lié à la promotion en

of the ceiling for language teacher IV.

As a consequence, the salary scales for language teacher members, for the period from 1 May 2004 to 30 April 2005, shall be as follows.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| language teacher I | 37 803 | 55 409 |
| language teacher II | 44 919 | 63 755 |
| language teacher III | 50 255 | 70 401 |
| language teacher IV | 55 592 | 77 279 |

(d) Counsellor members

The ceiling for counsellor IV shall be 1.214 times the ceiling of assistant professor.

The ceilings for counsellor I, II, and III shall be .543, .671 and .854 times the ceiling of counsellor IV.

The floors for counsellor I, II, III and IV shall be .832, .728, .679 and .671 times the ceilings for the respective ranks.

As a consequence, the salary scales for counsellor members, for the period from 1 May 2004 to 30 April 2005, shall be as follows.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| counsellor I | 42 384 | 50 942 |
| counsellor II | 45 828 | 62 951 |
| counsellor III | 54 401 | 80 119 |
| counsellor IV | 62 951 | 93 816 |

41.2.3 Adjustment and scales for 2005-2006

*41.2.3.1 Individual salaries Effective 1 May 2005:

All members' nominal salaries shall be increased by the adjustments described in (a) and (b) below

(a) an economic increase of 2.5%

(b) a special catch-up adjustment of 0.5%.

After application of the above, and any promotion PTR under 41.3.6,

vertu de 41.3.6,

(c) les salaires nominaux des professeurs syndiqués sont encore majoréspar un rajustement de rattrapage selon 41.2.3.1(c)(i) ou (ii) ci-dessous, selon le cas. Ce rajustement vise à rectifier l'écart salarial reconnu par les parties d'après les données salariales de Statistique Canada pour 2004-2005; le but du rajustement est d'allouer 1,0 % de la masse salariale des professeurs syndiqués de l'APUO au 30 avril 2005. Si l'allocation réelle selon cette formule s'avérait être supérieure ou inférieure à 1,0 % de la masse salariale, l'allocation au 1 mai 2006 selon 41.2.4.1(b) serait alors rajustée en conséquence.

(i) Pour les professeurs syndiqués embauchés après le 1 mai 2004

- pour les professeurs adjoints : augmentation (%)
  % = (-0,00000126568084 x salaire + 0,0983236868) x 100
- pour les professeurs agrégés : augmentation (%)
  % = (-0,00000134869387 x salaire + 0,124528765) x 100
- pour les professeurs titulaires : augmentation (%)
  % = (-0,000000931792794 x salaire + 0,102568149) x 100

(ii) Pour les professeurs syndiqués faisant partie du personnel au 1 mai 2004, une augmentation en pourcentage (%)

% = augmentation en pourcentage (%) calculée selon 41.2.2.1(c) x 1,85

(Les pourcentages négatifs correspondent à une augmentation de 0 %.)

41.2.3.2 Échelles

(a) Professeurs syndiqués

A compter du 1 mai 2005, les rajustements décrits en 41.2.3.1(a) et (b) sont appliqués aux échelles de rémunération des professeurs syndiqués. De plus :

- le maximum pour les professeurs agrégés est majoré de 863 $
- le maximum pour les professeurs titulaires est majoré de 1 727 $.

Par conséquent, les échelles de rémunération des professeurs syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2005 au 30 avril 2006.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| chargé de cours | 45 488 | 60 167 |
| professeur adjoint | 55 557 | 79 607 |
| professeur agrégé | 63 581 | 109 548 |

(c) faculty members' nominal salaries shall be further increased by a catch-up adjustment according to 41.2.3.1(c)(i) or (ii) below, as the case may be. This formula is to address further the salary gap identified by the parties using Statistics Canada salary data for 2004-2005, the purpose being to allocate 1.0% of the salary mass of APUO faculty members as at 30 April 2005. Should the actual allocation under the formula be greater than or less than 1.0% of the salary mass, the allocation on 1 May 2006 under 41.2.4.1(b) shall be adjusted accordingly.

(i) For faculty members hired after 1 May 2004

- for assistant professors: percentage increase (%)
  % = (-0.00000126568084 x salary + 0.0983236868) x 100
- for associate professors: percentage increase (%)
  % = (-0.00000134869387 x salary + 0.124528765) x 100
- for full professors: percentage increase (%)
  % = (-0.000000931792794 x salary + 0.102568149) x 100

(ii) For faculty members on staff as of 1 May 2004, percentage increase (%)

% = the percentage increase (%) calculated under 41.2.2.1(c) x 1.85

(Negative percentage values correspond to a 0% increase.)

*41.2.3.2 Scales

(a) Faculty members

Effective on 1 May 2005, the adjustments described in 41.2.3.1(a) and (b) shall be applied to the salary scales for faculty members. In addition,

- the maximum for associate professor shall be increased by $863
- the maximum for full professor shall be increased by $1,727.

As a consequence, the salary scales for faculty members, for the period from 1 May 2005 to 30 April 2006, shall be as follows.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| lecturer | 45 488 | 60 167 |
| assistant professor | 55 557 | 79 607 |
| associate professor | 63 581 | 109 548 |

| | | |
|---|---|---|
| professeur titulaire | 76 338 | 131 546 |

Le maximum pour le rang de professeur adjoint ne s'appliquera pas aux personnes qui ont une offre d'emploi écrite dont la date est postérieure au 11 avril 2002.

(b) Bibliothécaires syndiqués

Les minimums pour bibliothécaire I, II, III, IV, et V sont égaux à 0.748, 0.779, 0.769, 0.791, et 0.781 fois les plafonds des rangs respectifs.

Les plafonds des rangs de bibliothécaire I, II, III, IV, et V sont respectivement égaux à 0.711, 0.809, 0.967, 1.069 et 1.225 fois le plafond du rang de professeur adjoint.

Par conséquent, les échelles de rémunération des bibliothécaires syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2005 au 30 avril 2006.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| bibliothécaire I | 42 337 | 56 600 |
| bibliothécaire II | 50 169 | 64 402 |
| bibliothécaire III | 59 197 | 76 980 |
| bibliothécaire IV | 67 314 | 85 100 |
| bibliothécaire V | 76 162 | 97 518 |

(c) Professeurs de langue syndiqués

Le minimum de l'échelle pour les professeurs de langue IV est égal au minimum de l'échelle pour les professeurs adjoints plus 0.66 du PDR accordé aux professeurs syndiqués conformément au 41.3.2.2 le 1 mai de l'année en question.

Le plafond de l'échelle pour les professeurs de langue IV est égal au plafond de l'échelle pour les professeurs adjoints.

Le minimum de l'échelle pour les professeurs de langue I, II, et III est respectivement de 0.68, 0.808, et 0.904 du minimum de l'échelle pour les professeurs de langue IV.

Le plafond de l'échelle pour les professeurs de langue I, II, et III est respectivement de 0.717, 0.825, et 0.911 du plafond de l'échelle pour les professeurs de langue IV.

Par conséquent, les échelles de rémunération des professeurs de langue syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2005 au 30

| | | |
|---|---|---|
| full professor | 76 338 | 131 546 |

The maximum for the rank of assistant will not apply to individuals with written offers of employment dated after 11 April 2002.

(b) Librarian members

The floors for librarian I, II, III, IV, and V shall be 0.748, 0.779, 0.769, 0.791, and 0.781 times the ceilings for the respective ranks.

The ceilings for librarian I, II, III, IV, and V shall be 0.711, 0.809, 0.967, 1.069 and 1.225 times the ceiling of assistant professor.

As a consequence, the salary scales for librarian members, for the period from 1 May 2005 to 30 April 2006, shall be as follows.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| librarian I | 42 337 | 56 600 |
| librarian II | 50 169 | 64 402 |
| librarian III | 59 197 | 76 980 |
| librarian IV | 67 314 | 85 100 |
| librarian V | 76 162 | 97 518 |

(c) Language teacher members

The floor for language teacher IV shall equal the floor for assistant professor plus 0.66 of the PTR increment for faculty members under 41.3.2.2 on 1 May of the year in question.

The ceiling for language teacher IV shall equal the ceiling for assistant professor.

The floor for language teacher I, II, and III shall be 0.68, 0.808, and 0.904 of the floor for language teacher IV.

The ceiling for language teacher I, II, and III shall be 0.717, 0.825, and 0.911 of the ceiling for language teacher IV.

As a consequence, the salary scales for language teacher members, for the period from 1 May 2005 to 30 April 2006, shall be as follows.

avril 2006.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| professeur de langue I | 38 942 | 57 078 |
| professeur de langue II | 46 272 | 65 675 |
| professeur de langue III | 51 769 | 72 522 |
| professeur de langue IV | 57 267 | 79 607 |

(d) Conseillers syndiqués

Le plafond de l'échelle pour les conseillers IV est égal à 1.214 fois le plafond du rang de professeur adjoint.

Les plafonds des rangs de conseiller I, II, et III sont respectivement égaux à 0.543, 0.671 et 0.854 fois le plafond du rang de conseiller IV.

Les minimums des rangs de conseiller I, II, III et IV sont respectivement égaux à 0.832, 0.728, 0.679 et 0.671 fois les plafonds des rangs respectifs.

Par conséquent, les échelles de rémunération des conseillers syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2005 au 30 avril 2006.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| conseiller I | 43 661 | 52 477 |
| conseiller II | 47 208 | 64 847 |
| conseiller III | 56 039 | 82 532 |
| conseiller IV | 64 847 | 96 642 |

41.2.4 Rajustement et échelles pour 2006-2007

41.2.4.1 Salaires individuels À compter du 1 mai 2006

(a) les salaires nominaux de tous les membres sont majorés de 3,3 %.

Après l'application des rajustements ci-dessus et de tout PDR lié à la promotion en vertu de 41.3.6

(b) les salaires nominaux des professeurs syndiqués sont encore majorés par un rajustement de rattrapage selon une formule dont conviennent les parties, semblable à celle de 41.2.2.1(c) et de 41.2.3.1(c) et aux mêmes fins. Ce rajustement vise à rectifier l'écart salarial reconnu par les parties d'après les données salariales de Statistique Canada pour 2004-2005; le but du rajustement est d'allouer 0,5 % de la masse salariale des professeurs syndiqués de l'APUO au 30 avril 2006. Si l'allocation de l'année précédente selon 41.2.3.1(c) devait être supérieure ou inférieure à 1,0 % de la masse

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| language teacher I | 38 942 | 57 078 |
| language teacher II | 46 272 | 65 675 |
| language teacher III | 51 769 | 72 522 |
| language teacher IV | 57 267 | 79 607 |

(d) Counsellor members

The ceiling for counsellor IV shall be 1.214 times the ceiling of assistant professor.

The ceilings for counsellor I, II, and III shall be .543, .671 and .854 times the ceiling of counsellor IV.

The floors for counsellor I, II, III and IV shall be .832, .728, .679 and .671 times the ceilings for the respective ranks.

As a consequence, the salary scales for counsellor members, for the period from 1 May 2005 to 30 April 2006, shall be as follows.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| counsellor I | 43 661 | 52 477 |
| counsellor II | 47 208 | 64 847 |
| counsellor III | 56 039 | 82 532 |
| counsellor IV | 64 847 | 96 642 |

*41.2.4 Adjustments and scales for 2006-2007

*41.2.4.1 Individual salaries Effective on 1 May 2006,

(a) All members' nominal salaries shall be increased by 3.3%.

After application of the above, and any promotion PTR under 41.3.6

(b) faculty members' nominal salaries shall be further increased by a catch-up adjustment according to a formula to be agreed to by the parties, similar to, and for the same purpose as, 41.2.2.1(c) and 41.2.3.1(c), to address the salary gap identified by the parties using Statistics Canada salary data for 2004-2005, the purpose being to allocate 0.5% of the salary mass of APUO faculty members as at 30 April 2006. In the event that the prior year allocation under 41.2.3,1(c) was either greater than or less than 1.0% of the salary mass, this allocation under 41.2.4.1(b) shall be adjusted accordingly

salariale, la présente allocation selon 41.2.4.1(b) serait alors rajustée en conséquence pour refléter cette différence.

41.2.4.2 Échelles

(a) Professeurs syndiqués

À compter du 1 mai 2006, les échelles de rémunération des professeurs syndiqués sont majorées de 3,3 %. De plus:

- le maximum pour les professeurs agrégés est majoré de 892 $
- le maximum pour les professeurs titulaires est majoré de 1 784 $

Par conséquent, les échelles de rémunération des professeurs syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2006 au 30 avril 2007.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| chargé de cours | 46 989 | 62 153 |
| professeur adjoint | 57 391 | 82 234 |
| professeur agrégé | 65 680 | 114 055 |
| professeur titulaire | 78 857 | 137 671 |

Le maximum pour le rang de professeur adjoint ne s'appliquera pas aux personnes qui ont une offre d'emploi écrite dont la date est postérieure au 11 avril 2002.

(b) Bibliothécaires syndiqués

Les minimums pour bibliothécaire I, II, III, IV, et V sont égaux à 0.748, 0.779, 0.769, 0.791, et 0.781 fois les plafonds des rangs respectifs.

Les plafonds des rangs de bibliothécaire I, II, III, IV, et V sont respectivement égaux à 0.711, 0.809, 0.967, 1.069 et 1.225 fois le plafond du rang de professeur adjoint.

Par conséquent, les échelles de rémunération des bibliothécaires syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2006 au 30 avril 2007.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| bibliothécaire I | 43 734 | 58 468 |
| bibliothécaire II | 51 825 | 66 527 |
| bibliothécaire III | 61 151 | 79 520 |
| bibliothécaire IV | 69 535 | 87 908 |
| bibliothécaire V | 78 675 | 100 736 |

by that difference.

*41.2.4.2 Scales

(a) Faculty members

Effective on 1 May 2006, the salary scales for faculty members shall be increased by 3.3%. In addition:

- the maximum for associate professor shall be increased by $892
- the maximum for full professor shall be increased by $1,784.

As a consequence, the salary scales for faculty members, for the period from 1 May 2006 to 30 April 2007, shall be as follows.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| lecturer | 46 989 | 62 153 |
| assistant professor | 57 391 | 82 234 |
| associate professor | 65 680 | 114 055 |
| full professor | 78 857 | 137 671 |

The maximum for the rank of assistant will not apply to individuals with written offers of employment dated after 11 April 2002.

(b) Librarian members

The floors for librarian I, II, III, IV, and V shall be 0.748, 0.779, 0.769, 0.791, and 0.781 times the ceilings for the respective ranks.

The ceilings for librarian I, II, III, IV, and V shall be 0.711, 0.809, 0.967, 1.069 and 1.225 times the ceiling of assistant professor.

As a consequence, the salary scales for librarian members, for the period from 1 May 2006 to 30 April 2007, shall be as follows.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| librarian I | 43 734 | 58 468 |
| librarian II | 51 825 | 66 527 |
| librarian III | 61 151 | 79 520 |
| librarian IV | 69 535 | 87 908 |
| librarian V | 78 675 | 100 736 |

(c) Professeurs de langue syndiqués

Le minimum de l'échelle pour les professeurs de langue IV est égal au minimum de l'échelle pour les professeurs adjoints plus 0.66 du PDR accordé aux professeurs syndiqués conformément au 41.3.2.2 le 1 mai de l'année en question.

Le plafond de l'échelle pour les professeurs de langue IV est égal au plafond de l'échelle pour les professeurs adjoints.

Le minimum de l'échelle pour les professeurs de langue I, II, et III est respectivement de 0.68, 0.808, et 0.904 du minimum de l'échelle pour les professeurs de langue IV.

Le plafond de l'échelle pour les professeurs de langue I, II, et III est respectivement de 0.717, 0.825, et 0.911 du plafond de l'échelle pour les professeurs de langue IV.

Par conséquent, les échelles de rémunération des professeurs de langue syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2006 au 30 avril 2007.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| professeur de langue I | 40 227 | 58 962 |
| professeur de langue II | 47 799 | 67 843 |
| professeur de langue III | 53 478 | 74 915 |
| professeur de langue IV | 59 157 | 82 234 |

(d) Conseillers syndiqués

Le plafond de l'échelle pour les conseillers IV est égal à 1.214 fois le plafond du rang de professeur adjoint.

Les plafonds des rangs de conseiller I, II, et III sont respectivement égaux à 0.543, 0.671 et 0.854 fois le plafond du rang de conseiller IV.

Les minimums des rangs de conseiller I, II, III et IV sont respectivement égaux à 0.832, 0.728, 0.679 et 0.671 fois les plafonds des rangs respectifs.

Par conséquent, les échelles de rémunération des conseillers syndiqués s'établissent comme suit pour la période allant du 1 mai 2006 au 30 avril 2007.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| conseiller I | 45 102 | 54 209 |
| conseiller II | 48 767 | 66 987 |
| conseiller III | 57 889 | 85 257 |

(c) Language teacher members

The floor for language teacher IV shall equal the floor for assistant professor plus 0.66 of the PTR increment for faculty members under 41.3.2.2 on 1 May of the year in question.

The ceiling for language teacher IV shall equal the ceiling for assistant professor.

The floor for language teacher I, II, and III shall be 0.68, 0.808, and 0.904 of the floor for language teacher IV.

The ceiling for language teacher I, II, and III shall be 0.717, 0.825, and 0.911 of the ceiling for language teacher IV.

As a consequence, the salary scales for language teacher members, for the period from 1 May 2006 to 30 April 2007, shall be as follows.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| language teacher I | 40 227 | 58 962 |
| language teacher II | 47 799 | 67 843 |
| language teacher III | 53 478 | 74 915 |
| language teacher IV | 59 157 | 82 234 |

(d) Counsellor members

The ceiling for counsellor IV shall be 1.214 times the ceiling of assistant professor.

The ceilings for counsellor I, II, and III shall be .543, .671 and .854 times the ceiling of counsellor IV.

The floors for counsellor I, II, III and IV shall be .832, .728, .679 and .671 times the ceilings for the respective ranks.

As a consequence, the salary scales for counsellor members, for the period from 1 May 2006 to 30 April 2007, shall be as follows.

| | minimum | maximum |
|---|---|---|
| counsellor I | 45 102 | 54 209 |
| counsellor II | 48 767 | 66 987 |
| counsellor III | 57 889 | 85 257 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| conseiller IV | 66 987 | 99 832 | |

41.2.5 Rajustement et échelles pour 2007-2008

Tel que mentionné à 4.3, il y aura, à compter du 1 mai 2007, un rajustement des échelles de rémunération; le salaire nominal des membres pour la période allant du 1 mai 2007 au 30 avril 2008 et les échelles de rémunération seront rajustés en conséquence. Le rajustement de l'échelle devra être négocié par les parties ou, conformément à 4.3, soumis à l'arbitrage exécutoire.

## Section 41.3
## Progrès dans le rang – Progress-through-the-ranks

41.3.1 Dispositions générales

41.3.1.1 Les augmentations pour le progrès dans le rang servent à reconnaître un rendement satisfaisant.

41.3.2 Professeurs syndiqués

41.3.2.1 Il y a deux *valeurs du PDR*, soit l'*ancienne valeur du PDR* conformément à 41.3.2.2 et une *nouvelle valeur du PDR* conformément à 41.3.2.3.

(a) Pour les membres ayant une offre d'emploi écrite dont la date est postérieure au 5 avril 2006, la valeur du PDR est telle que décrite en 41.3.2.3.

(b) Pour tous les autres membres, la valeur du PDR est la somme la plus élevée calculée d'après 41.3.2.2 ou 41.3.2.3.

41.3.2.2 Ancienne valeur du PDR: L'ancienne valeur d'un *progrès dans le rang* (*PDR*) utilisée pour calculer les augmentations pour le progrès dans le rang des professeurs syndiqués égale le salaire maximal du rang de professeur titulaire (C) *moins* le salaire minimal du rang de professeur adjoint (F), divisé par 29; (C-F)/29. Les valeurs C et F sont celles utilisées pour l'échelle de la période commençant le 1 mai où entrent en vigueur les augmentations pour le progrès dans le rang. Indépendamment de la formule précédente, la valeur du PDR pour les 3 premières années de la présente convention collective est fixée comme suit :

1 mai 2004 : 2 515 $
1 mai 2005 : 2 590
1 mai 2006 : 2 676

Par la suite, la formule s'applique jusqu'à ce que les parties en conviennent autrement.

| | | | |
|---|---|---|---|
| counsellor IV | 66 987 | 99 832 | |

*41.2.5 Adjustments and scales for 2007-2008

With reference to 4.3, there shall be, effective on 1 May 2007, a scale adjustment; members' nominal salaries, for the period from 1 May 2007 to 30 April 2008, and salary scales for that period shall be adjusted accordingly. The scale adjustment shall be negotiated by the parties pursuant to 4.3 or, as described therein, referred to binding arbitration.

41.3.1 General

*41.3.1.1 Progress-through-the-ranks (PTR) increases are intended to recognize satisfactory performance of workload duties.

41.3.2 Faculty members

*41.3.2.1 There are two types of *PTR increments*: an *old PTR increment* pursuant to 41.3.2.2 and a *new PTR increment* pursuant to 41.3.2.3.

(a) For members with written offers of employment dated after 5 April 2006, the PTR increment shall be as described in 41.3.2.3.

(b) For all other members, the PTR increment shall be the greater of the amount calculated under 41.3.2.2 or 41.3.2.3.

*41.3.2.2 Old PTR increment: The old PTR increment used for calculating PTR increases for faculty members equals the maximum salary for the rank of full professor (C) *minus* the minimum salary for the rank of assistant professor (F), divided by 29; (C-F)/29. The values of C and F used are those for the scale applicable to the period beginning on the 1 May on which the PTR increases are effective. Notwithstanding the foregoing formula, the PTR value for the first 3 years of this collective agreement is set as follows:

1 May 2004: $ 2 515
1 May 2005: 2 590
1 May 2006: 2 676

Thereafter, the formula shall apply until otherwise agreed to by the parties.

41.3.2.3 Nouvelle valeur du PDR : À compter du 1 mai 2004, la nouvelle valeur du PDR est comme suit :

| Échelle salariale | Valeur du PDR |
|---|---|
| moins de 60 000 $ | 3 400 |
| 60 000 à 60 999 | 3 300 |
| 61 000 à 61 999 | 3 200 |
| 62 000 à 62 999 | 3 100 |
| 63 000 à 79 999 | 3 000 |
| 80 000 à 80 999 | 2 900 |
| 81 000 à 81 999 | 2 800 |
| 82 000 à 82 999 | 2 700 |
| 83 000 à 83 999 | 2 600 |
| 84 000 à 89 999 | 2 500 |
| 90 000 à 90 999 | 2 400 |
| 91 000 à 91 999 | 2 300 |
| 92 000 à 92 999 | 2 200 |
| 93 000 à 93 999 | 2 100 |
| 94 000 à 99 999 | 2 000 |
| 100 000 à 100 999 | 1 900 |
| 101 000 et plus | 1 800 |

Les échelles salariales et les valeurs du PDR sont indexées annuellement conformément aux augmentations appliquées aux échelles de rémunération des professeurs syndiqués. Par conséquent, les rajustements du PDR sont comme suit.

À compter du 1 mai 2005 :

| Échelle salariale | Valeur du PDR |
|---|---|
| moins de 61 808 $ | 3 502 |
| 61 808 à 62 837 | 3 399 |
| 62 838 à 63 867 | 3 296 |
| 63 868 à 64 897 | 3 193 |
| 64 898 à 82 409 | 3 090 |
| 82 410 à 83 439 | 2 987 |
| 83 440 à 84 469 | 2 884 |
| 84 470 à 85 499 | 2 781 |
| 85 500 à 86 529 | 2 678 |
| 86 530 à 92 710 | 2 575 |
| 92 711 à 93 740 | 2 472 |
| 93 741 à 94 770 | 2 369 |
| 94 771 à 95 801 | 2 266 |
| 95 802 à 96 831 | 2 163 |
| 96 832 à 103 011 | 2 060 |
| 103 012 à 104 043 | 1 957 |

*41.3.2.3 New PTR increment: Effective 1 May 2004, the new PTR increment shall be as follows:

| Salary range | PTR value |
|---|---|
| less than $60 000 | 3 400 |
| 60 000 to 60 999 | 3 300 |
| 61 000 to 61 999 | 3 200 |
| 62 000 to 62 999 | 3 100 |
| 63 000 to 79 999 | 3 000 |
| 80 000 to 80 999 | 2 900 |
| 81 000 to 81 999 | 2 800 |
| 82 000 to 82 999 | 2 700 |
| 83 000 to 83 999 | 2 600 |
| 84 000 to 89 999 | 2 500 |
| 90 000 to 90 999 | 2 400 |
| 91 000 to 91 999 | 2 300 |
| 92 000 to 92 999 | 2 200 |
| 93 000 to 93 999 | 2 100 |
| 94 000 to 99 999 | 2 000 |
| 100 000 to 100 999 | 1 900 |
| 101 000 and over | 1 800 |

The salary ranges and PTR values shall be indexed annually in accordance with the increases applied to the salary scales for faculty members. As a consequence, the PTR adjustments shall be as follows.

Effective 1 May 2005:

| Salary range | PTR value |
|---|---|
| less than $61 808 | 3 502 |
| 61 808 to 62 837 | 3 399 |
| 62 838 to 63 867 | 3 296 |
| 63 868 to 64 897 | 3 193 |
| 64 898 to 82 409 | 3 090 |
| 82 410 to 83 439 | 2 987 |
| 83 440 to 84 469 | 2 884 |
| 84 470 to 85 499 | 2 781 |
| 85 500 to 86 529 | 2 678 |
| 86 530 to 92 710 | 2 575 |
| 92 711 to 93 740 | 2 472 |
| 93 741 to 94 770 | 2 369 |
| 94 771 to 95 801 | 2 266 |
| 95 802 to 96 831 | 2 163 |
| 96 832 to 103 011 | 2 060 |
| 103 012 to 104 043 | 1 957 |

| | |
|---|---|
| Plus de 104 043 | 1 854 |

À compter du 1 mai 2006 :

| Échelle salariale | Valeur du PDR |
|---|---|
| moins de 63 847 $ | 3 618 |
| 63 847 à 64 910 | 3 512 |
| 64 911 à 65 974 | 3 405 |
| 65 975 à 67 039 | 3 299 |
| 67 040 à 85 128 | 3 192 |
| 85 129 à 86 193 | 3 086 |
| 86 194 à 87 256 | 2 980 |
| 87 257 à 88 320 | 2 873 |
| 88 321 à 89 384 | 2 767 |
| 89 385 à 95 769 | 2 660 |
| 95 770 à 96 833 | 2 554 |
| 96 834 à 97 897 | 2 447 |
| 97 898 à 98 962 | 2 341 |
| 98 963 à 100 026 | 2 235 |
| 100 027 à 106 410 | 2 128 |
| 106 411 à 107 476 | 2 022 |
| Plus de 107 476 | 1 915 |

41.3.2.4 Le salaire nominal du membre est augmenté conformément à 41.1.5.3, en utilisant la valeur du PDR calculée conformément à 41.3.2.1. Dans le cas d'un membre qui occupe le rang de professeur adjoint le 1 mai d'une année, et qui est engagé à temps complet à l'Université d'Ottawa depuis 8 ans ou plus, la valeur du PDR égale 70 % du montant ainsi calculé, étant entendu cependant que cette réduction ne s'applique pas aux personnes qui ont une offre d'emploi écrite dont la date est postérieure au 11 avril 2002, ou ceux qui choisissent le nouveau système de permanence conformément à l'annexe F.3.

41.3.3 Bibliothécaires syndiqués

Pour les bibliothécaires syndiqués, la valeur du PDR est 0.70 du PDR des professeurs syndiqués conformément à 41.3.2.2.

41.3.4 Professeurs de langue

Pour les professeurs de langue syndiqués I, II, et III, la valeur du PDR est 0.66 du PDR des professeurs syndiqués conformément à 41.3.2.2; pour les professeurs de langue IV, elle s'élève à 0.85 du PDR des professeurs syndiqués conformément à 41.3.2.2.

41.3.5 Conseillers

| | |
|---|---|
| greater than 104 043 | 1 854 |

Effective 1 May 2006 :

| Salary range | PTR value |
|---|---|
| less than $63 847 | 3 618 |
| 63 847 to 64 910 | 3 512 |
| 64 911 to 65 974 | 3 405 |
| 65 975 to 67 039 | 3 299 |
| 67 040 to 85 128 | 3 192 |
| 85 129 to 86 193 | 3 086 |
| 86 194 to 87 256 | 2 980 |
| 87 257 to 88 320 | 2 873 |
| 88 321 to 89 384 | 2 767 |
| 89 385 to 95 769 | 2 660 |
| 95 770 to 96 833 | 2 554 |
| 96 834 to 97 897 | 2 447 |
| 97 898 to 98 962 | 2 341 |
| 98 963 to 100 026 | 2 235 |
| 100 027 to 106 410 | 2 128 |
| 106 411 to 107 476 | 2 022 |
| greater than 107 476 | 1 915 |

*41.3.2.4 The member's nominal salary shall be increased in accordance with 41.1.5.3, using the PTR increment computed according to 41.3.2.1. In the case of a member holding the rank of assistant professor on 1 May of a given year, and who has held an appointment at the University of Ottawa on a full-time basis for 8 years or more, the PTR increment shall be 70% of the amount so computed, it being understood that this reduction shall not apply to individuals with written offers of employment dated after 11 April 2002, or those opting for the new tenure system pursuant to Appendix F.3.

*41.3.3 Librarian members

For librarian members, the PTR increment shall be 0.70 of the PTR increment for faculty members under 41.3.2.2.

*41.3.4 Language teachers

For language teachers I, II, and III, the PTR increment shall be 0.66 of the PTR increment for faculty members under 41.3.2.2; for language teachers IV, it shall be 0.85 of the PTR increment for faculty members under 41.3.2.2.

*41.3.5 Counsellors

Pour les conseillers syndiqués, la valeur du PDR est 0.66 du PDR des professeurs syndiqués conformément à 41.3.2.2.

41.3.6 PDR supplémentaire au moment de la promotion

41.3.6.1 À compter du 1 mai 2001, une prime équivalant à un PDR sera ajoutée au salaire de base du membre au moment d'une promotion du rang d'adjoint au rang d'agrégé et du rang d'agrégé au rang de titulaire.

41.3.6.2 À compter du 1 mai 2004, le PDR accordé au moment de la promotion au rang d'agrégé équivaudra à 1 PDR conformément à 41.3.2.3 et, sur promotion au rang de titulaire, il équivaudra à 1,5 PDR conformément à 41.3.2.3. Il est entendu, toutefois, que dans les cas d'une promotion au rang d'agrégé, le 41.3.2.1(b) s'applique, avec les adaptations nécessaires.

41.3.6.3 L'alinéa 41.3.6.1 s'applique, avec les adaptations nécessaires, dans le cas des

- bibliothécaires promus du niveau III au niveau IV, et du niveau IV au niveau V
- les professeurs de langue promus du niveau III au niveau lV dans leur catégorie
- conseillers promus du niveau III au niveau IV dans leur catégorie.

## Section 41.4
## Anomalies – Anomalies

41.4.1 Le processus de correction des anomalies et le comité des anomalies qui existaient en vertu de la convention collective de 1993-1996 restent en vigueur dans le but d'évaluer la mise en application de la politique sur le salaire minimum selon l'annexe F.2 et, conformément aux attributions de la présente convention ou aux exigences des parties, dans le but de:

(a) rectifier des anomalies dans le salaire des membres, compte tenu des salaires payés à des personnes, à l'Université d'Ottawa ou dans d'autres universités canadiennes, dont les qualifications, l'expérience et les réalisations sont comparables; et

(b) tenir compte des écarts de marché établis conformément à 41.4.3, ou d'anomalies de groupes, s'il y a lieu;

étant entendu que les fonds établis pour l'application de (a) et (b) sont prévus en 41.4.9.

41.4.2 Le comité est composé de 2 personnes nommées par l'Association, de 2 personnes nommées par l'employeur et de l'agent de liaison de l'employeur qui fait fonction de président sans droit de vote. Les décisions concernant l'allocation des fonds sont

For counsellor members, the PTR increment shall be 0.66 of the PTR increment for faculty members under 41.3.2.2.

41.3.6 Extra PTR upon promotion

*41.3.6.1 Effective from 1 May 2001, there shall be an award equal to one PTR added to the member's base salary upon promotion from assistant professor to associate professor and upon promotion from associate professor to full professor.

*41.3.6.2 Effective from 1 May 2004, the PTR upon promotion to associate professor shall be equal to 1 PTR under 41.3.2.3, and upon promotion to full professor, shall be equal to 1.5 PTR under 41.3.2.3. It is understood, however, that in the case of promotion to associate professor, 41.3.2.1(b) shall apply, *mutatis mutandis.*

*41.3.6.3 Paragraph 41.3.6.1 shall apply, *mutatis mutandis,* in the case of

- librarians promoted from level III to IV and IV to V
- language teachers promoted from language teacher III to language teacher lV
- counsellors promoted from counsellor III to counsellor IV.

*41.4.1 The anomalies correction process and committee existing under the 1993-96 collective agreement shall remain in force for the purpose of reviewing the application of the minimum salary policy under appendix F.2 and, where mandated by this collective agreement or otherwise by the parties, for the purposes of:

(a) correcting anomalies in individual salaries, taking into consideration salaries paid to individuals of comparable qualifications, experience and accomplishments, at this and other Canadian universities; and

(b) providing for market differentials as determined pursuant to 41.4.3, or group anomalies, where appropriate;

it being understood that the funds established for the application of (a) and (b) are set out in 41.4.9.

*41.4.2 The committee shall consist of 2 persons representing the Association, 2 persons representing the employer, and the employer's liaison officer who shall act as chairman with no right to vote. Allocations shall be by majority vote.

adoptées à la majorité des voix.

41.4.3 Sous réserve de 41.4.1, le comité des anomalies peut désigner des groupes devant recevoir une indemnité de marché, sous réserve de l'approbation des parties. Le comité des anomalies peut aussi établir des primes de groupe ainsi que tout mécanisme d'extinction considéré comme approprié, sous réserve de l'approbation des parties. Il est entendu que la somme du salaire minimum normal du membre et de la prime de groupe appropriée peut dépasser le plafond du rang en question.

41.4.4 En établissant l'à-propos d'une correction d'anomalie, le comité des anomalies doit reconnaître qu'en plus du SNM et de la prime de groupe, s'il y a lieu, le salaire d'un membre peut renfermer une augmentation découlant de qualifications personnelles et un montant fondé sur des différences interfacultaires.

41.4.5 Lorsque le comité des anomalies a pris ses décisions, l'agent de liaison de l'employeur:

(a) informe chaque personne ayant fait une demande de la décision du comité et de ses motifs;

(b) prend les dispositions nécessaires pour rajuster le salaire des membres en question à compter du 1 mai de l'année en cours.

41.4.6 La direction et les représentants de l'Association doivent, en faisant rapport à l'Association, protéger le caractère confidentiel des renseignements pouvant dévoiler les salaires des membres.

41.4.7 Les décisions prises par le comité des anomalies ne peuvent pas faire l'objet d'un grief.

41.4.8 Seuls les membres qui détenaient un engagement régulier à l'Université d'Ottawa au moment de la décision du comité des anomalies sont admissibles aux rajustements pour anomalies.

41.4.9 Fonds pour la correction des anomalies

41.4.9.1 À compter du 1 mai 2004, les fonds suivants pour la correction des anomalies sont créés aux fins citées en 41.4.1.

(a) Un fonds de 100 000 $ établi aux fins citées en 41.4.1(a) et destiné aux professeurs et bibliothécaires syndiqués, en fonction des demandes personnelles des membres. Il est entendu que si un PDR lié à la promotion est à la source d'une anomalie, il y a juste cause pour une réclamation à ce titre.

(b) Un fonds de 400 000 $ pour les écarts de marché tels qu'énoncés au

*41.4.3 Subject to 41.4.1, the Anomalies Committee may establish designated groups for market differentials, subject to approval by the parties. The Anomalies Committee may also establish group premium amounts as well as any extinguishability mechanism considered appropriate, subject to approval by the parties. It is understood that the sum of a member's normal minimum salary and appropriate group premium can exceed the ceiling for the rank.

*41.4.4 In determining whether an anomaly correction is called for, the Anomalies Committee shall recognize that, in addition to NMS and a group premium, if any, a member's salary may contain an increment attributable to individual qualifications and an amount attributable to inter-faculty differences.

*41.4.5 Following the decisions of the Anomalies Committee, the employer's liaison officer shall:

(a) inform each applicant of the committee's decision and of reasons therefor;

(b) take necessary steps in order to adjust the salaries of the members concerned, effective on 1 May of the current year.

*41.4.6 In reporting to the Association, its representatives and officers shall apply appropriate confidentiality safeguards to any information which has the effect of revealing individual salaries.

*41.4.7 The decisions rendered by the Anomalies Committee are not grievable.

*41.4.8 Only members holding a regular appointment at the University of Ottawa at the time of the decision of the Anomalies Committee are eligible for anomaly adjustments.

41.4.9 Anomaly funds

*41.4.9.1 Effective 1 May 2004, the following anomaly funds are established for the purposes set out in 41.4.1.

(a) A fund of $100,000 for the purpose set out in 41.4.1(a) for faculty and librarian members, based on individual member applications. It is understood that, if the issue of promotional PTR is the reason for the anomaly, it will be recognized as justification for an anomaly claim.

(b) A fund of $400,000 for market differentials as set out in 41.4.1(b), applied

41.4.1(b), appliqué après le (a) ci-dessus; toute somme restante est appliquée aux rajustements personnels impayés en vertu de (a). Le comité des anomalies détermine les groupes et les écarts de marché. Les critères utilisés pour déterminer les écarts de marché sont tirés des données salariales de Statistique Canada pour 2004-2005 pour les universités de référence (Carleton, Guelph, McMaster, Queens, Waterloo, Western, Windsor), décomposées par discipline et liées au rang et à l'âge dans la mesure du possible. On demande à Statistique Canada de fournir des données salariales par discipline aussi précises que possible.

Les augmentations des versements pour anomalie résultant des versements selon 41.2.3.1(c) et 41.2.4.1(b) sont déduites du fonds pour la correction des anomalies.

41.4.9.2 À compter du 1 mai 2006, un fonds pour la correction des anomalies de 200 000 $ est créé pour les facultés des Sciences sociales et des Arts, selon 41.4.1(a) ou 41.4.1(b); l'emploi de ce fonds est déterminé par le comité des anomalies plutôt que par les demandes personnelles. Ce fonds vise à rectifier les iniquités dans les salaires de départ par rapport à ceux des autres facultés et à réagir aux répercussions que ces iniquités ont eu sur les membres actuels.

41.4.9.3 Chaque représentant de l'APUO qui siège au comité des anomalies bénéficie d'une réduction de sa charge d'enseignement équivalant à 1 cours trimestriel régulier par année, pour les fins citées ci-dessus, sans que cela ne modifie le nombre de réductions auxquelles l'APUO a droit en vertu de 6.3.4.

## Section 41.5
## Entrée en vigueur des nouveaux salaires – Implementation of salary changes

41.5.1 Lors de la première paye renfermant un rajustement, chaque membre recevra un état détaillé du calcul de son nouveau salaire nominal.

## Section 41.6
## Rémunération spéciale – Special compensation

41.6.1 Tâches d'enseignement supplémentaires

Lorsqu'un membre enseigne un cours régulier en plus de sa charge de travail assignée, il est rémunéré conformément au *règlement 5, annexe III, de l'Université d'Ottawa*, tel qu'il était au moment de la ratification de la présente convention, sauf que, le 1 mai de chaque année de la convention collective, le taux horaire sera rajusté pour qu'il corresponde au taux horaire versé au groupe correspondant d'enseignants à temps partiel, moins le montant correspondant à la paie de vacances de 4 % inclus dans ce taux horaire.

after (a) above, with any remaining amounts applied to any outstanding individual adjustments under (a). The market groups and differentials shall be established by the Anomalies Committee. The criteria used for determining market differentials shall be derived from Statistics Canada salary data for 2004-2005 for the comparator universities (Carleton, Guelph, McMaster, Queens, Waterloo, Western, Windsor) broken down by discipline and linked to rank and age to the extent available. Statistics Canada shall be requested to provide the salary data on disciplines as precisely as possible.

Increases to anomaly payments resulting from payments under 41.2.3.1(c) and 41.2.4.1(b) shall be applied against the anomaly fund.

*41.4.9.2 Effective 1 May 2006, an anomaly fund of $200,000 is established for the faculties of Social Sciences and Arts, under 41.4.1(a) or 41.4.1(b), with the application to be determined by the Anomalies Committee rather than by individual requests. The purpose of the fund is to address inequities in starting salaries relative to other faculties and the impact these have had on current members.

*41.4.9.3 Each APUO representative on the Anomalies Committee shall be granted a teaching load reduction equivalent to 1 regular one-term course per year, for the above purposes, without affecting the number of reductions APUO is entitled to under 6.3.4.

*41.5.1 At the time of the first payroll incorporating a change, every member shall receive a detailed statement of the calculation of the new nominal salary.

*41.6.1 Overload teaching

Where a member teaches a regular course in addition to her assigned workload duties, she shall be remunerated therefore on the basis of *University of Ottawa Policy 5*, *Appendix III,* as it was on the date of ratification of this agreement, except that, on 1 May of each year of the agreement, the hourly rate will be adjusted to reflect the hourly rate paid to the appropriate group of part-time teachers minus the amount to cover the 4% vacation pay included in that hourly rate.

41.6.2 Rémunération supplémentaire

41.6.2.1 Un professeur syndiqué peut obtenir une rémunération supplémentaire pour certaines tâches incluses dans sa charge de travail aux termes de 22.1.2.2. Au plus tard le 15 octobre de chaque année, l'employeur transmet à l'Association un état des rémunérations supplémentaires versées aux professeurs syndiqués au cours de l'année se terminant le 30 juin précédent. Cet état inclut le nom de chaque membre bénéficiant d'une rémunération supplémentaire, le montant de cette rémunération, et sa raison d'être. En même temps, l'employeur fournit à l'Association des informations détaillées sur les réductions de certaines charges de travail accordées, pendant l'année universitaire précédente, aux membres ayant assumé des tâches administratives comme celles de directeur, de vice-doyen, de doyen associé, de doyen adjoint ou de secrétaire de faculté.

41.6.2.2 Toute rémunération supplémentaire doit être accordée pour -- et correspondre raisonnablement à -- une surcharge de travail ou de responsabilité assumée par le membre.

41.6.2.3 Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent *mutatis mutandis* aux bibliothécaires, aux conseillers et aux professeurs de langue syndiqués.

41.6.3 Rajustements particuliers occasionnels

L'employeur peut accorder des rajustements de salaire occasionnels non prévus dans la présente convention, sous réserve de ce qui suit.

(a) Le rajustement doit servir à augmenter le salaire nominal du membre et il est appliqué conformément à 41.1.5 une fois que les rajustements décrits à 41.1.5.1(a), (b), et (c) sont effectués.

(b) Le rajustement doit s'élever à au moins 2 000 $.

(c) Le total de tels rajustements accordés par l'employeur le 1 mai 2004 ne doit pas dépasser 30 000 $ par année et, par la suite, 45 000 $ par année pour tout rajustement accordé en date du 1 mai d'une année, et ce à compter du 1 mai 2005.

(d) Pour chaque rajustement de ce genre, l'employeur doit fournir un sommaire de ses motifs, que l'Association publiera, sans dévoiler les noms.

(e) Les rajustements sont tirés des fonds facultaires et doivent être approuvés par le Comité d'administration.

41.6.2 Supplementary remuneration

*41.6.2.1 A faculty member may receive supplementary remuneration for certain duties included in her workload duties pursuant to 22.1.2.2. Each year, no later than 15 October, the employer shall forward to the Association a statement of supplementary remuneration paid to faculty members in the one-year period ending on 30 June of that year. The statement shall show the name of each member receiving supplementary remuneration, the amount thereof, and the basis therefor. The employer shall at the same time forward to the Association detailed information regarding reductions in certain workload duties granted in the preceding academic year to members assuming administrative functions such as chairman, vice-dean, associate dean, assistant dean, or faculty secretary.

*41.6.2.2 Any supplementary remuneration shall be for, and shall correspond reasonably to, the excess workload or responsibilities assumed by the member.

*41.6.2.3 The provisions of this subsection apply, *mutatis mutandis*, to librarian, counsellor and language teacher members.

*41.6.3 Occasional individual adjustments

The employer may award occasional salary adjustments not provided for in the collective agreement, subject to the following.

(a) The adjustment will be used to increase the member's nominal salary. It will be applied in accordance with 41.1.5, after the application of the adjustments described in 41.1.5.1 (a), (b), and (c).

(b) Any such adjustment shall be at least $2 000.

(c) The total of such adjustments awarded by the employer on 1 May 2004 shall be no more than $30,000 per annum and, on any subsequent 1 May, effective 1 May 2005, $45,000 per annum.

(d) For every such adjustment, the employer shall provide a summary of its reasons, to be published (without names) by the Association.

(e) The adjustments shall come from faculty funds and must be approved by the Administrative Committee.

ANNEXE A - APPENDIX A

## Régime de pension de l'Université d'Ottawa – *University of Ottawa Pension Plan

Les parties sont d'accord que le régime de pension de l'Université d'Ottawa est incorporé par référence dans la convention collective . Le texte du régime de pension est disponible chez le secrétaire de l'Université. Un texte révisé sera envoyé à l'APUO dès que le processus d'approbation sera terminé.

Par ailleurs, les parties sont d'accord avec ce qui suit :

(a) Les dispositions de 6.1(b) du régime de pension, qui concernent le personnel enseignant, s'appliquent aussi aux professeurs syndiqués et aux professeurs de langue syndiqués.

(b) Les dispositions de 6.1(a) du régime de pension, qui concernent le personnel de soutien, s'appliquent aussi aux bibliothécaires syndiqués et aux conseillers syndiqués.

(c) Le jour où le membre atteint l'âge de 65 ans est en fait la date de naissance dans l'année pertinente.

The parties agree that the University of Ottawa Pension Plan is incorporated by reference into the collective agreement. The text of the University of Ottawa Pension Plan is available from the office of the Secretary of the University. Revisions will be forwarded to the APUO after completion of the approval process.

The parties furthermore agree that:

(a) The provisions of 6.1(b) of the Pension Plan, which are said to apply to teaching staff, apply to faculty members and language teacher members.

(b) The provisions of 6.1(a) of the Pension Plan, which are said to apply to support staff, apply to librarian members and counsellor members.

(c) The day on which the member attains age 65 is the member's birth date in the relevant year.

## ANNEXE B - APPENDIX B
## Autres régimes d'avantages sociaux – *Other employee benefit plans

Régime d'assurance contre l'invalidité prolongée
Compagnie financière Manuvie - Police 39363

Régime d'assurance-vie de base obligatoire
Compagnie financière Manuvie - Police 39360

Régime d'assurance-santé supplémentaire
Compagnie financière Manuvie - Police 39361

Régime d'assurance-vie facultatif
Compagnie financière Manuvie - Police 39360

Régime d'assurance-accident facultatif
Compagnie d'assurance American Home - PAI 9019674

Régime d'assurance de soins dentaires
Compagnie financière Manuvie - Police 39362

Le texte complet des régimes ci-dessus peut être obtenu au bureau de l'Association et au Service des ressources humaines.

Long-term Disability Plan
Manulife Financial Co. - Policy 39363

Group Life Insurance Plan
Manulife Financial Co. - Policy 39360

Supplementary Health Insurance Plan
Manulife Financial Co. - Policy 39361

Optional Life Insurance Plan
Manulife Financial Co. - Policy 39360

Voluntary Accident Insurance
American Home Assurance Co. - PAI 9019674

Dental Insurance Plan
Manulife Financial Co. - Policy 39362

The complete text of these benefit plans is available at the office of the Association and at Human Resources Service.

ANNEXE C - APPENDIX C

## Arbitrage des différends en matière de rémunération et des avantages sociaux – Interest arbitration of compensation and benefits

C.1 Si, après avoir négocié en toute bonne foi, les parties ne réussissent pas à s'entendre sur toutes les questions relatives à la rémunération et aux avantages sociaux, c'est-à-dire les questions visées par les articles 40 et 41 de la présente convention, autre que celles de la section 40.8, ainsi que toute nouvelle proposition pertinente, pour l'année allant du 1 mai 2001 au 30 avril 2002 -- et pourvu que, pour toute autre question, soit que les parties aient convenu de la retirer des discussions, soit qu'elle fut résolue, les parties ayant rédigé des dispositions mutuellement acceptables pour inclusion dans une convention collective -- l'une des 2 parties peut signifier à l'autre partie, par écrit, qu'elle désire soumettre les questions qui demeurent en litige à l'arbitrage exécutoire. Le cas échéant, l'avis doit inclure les éléments suivants:

(a) un exposé des questions, reliées à la rémunération et aux avantages sociaux, que la partie demandant l'arbitrage considère devoir être résolues par le tribunal d'arbitrage, et son offre finale à leur égard; et

(b) le nom de la personne que la partie demandant l'arbitrage désigne pour faire partie du tribunal d'arbitrage.

Aux fins d'un tel arbitrage, la présente clause C.1 constitue, dans la mesure ou cela est nécessaire, la "soumission" requise par la *Loi sur l'arbitrage*, et les dispositions de ladite loi doivent s'appliquer.

C.2 Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception dudit avis d'arbitrage, l'autre partie doit répondre à celle ayant demandé l'arbitrage. La réponse doit inclure les éléments suivants:

(a) un exposé de tout désaccord avec l'exposé des questions en litige contenu dans l'avis d'arbitrage; et

(b) le point de vue de la partie répondant à la demande d'arbitrage concernant les questions reliées à la rémunération et aux avantages sociaux qui doivent être résolues par le tribunal d'arbitrage, et son offre finale concernant ces questions; et

(c) le nom de la personne que la partie répondant à la demande d'arbitrage désigne pour faire partie du tribunal d'arbitrage.

C.3 Lorsque les parties ne s'entendent pas sur les questions à soumettre au tribunal d'arbitrage, chaque partie doit, dans les 10 jours ouvrables suivant la réception -- par la partie ayant demandé l'arbitrage -- de la réponse à l'avis d'arbitrage,

*C.1 In the event that after negotiating in good faith the parties are unable to agree upon all matters dealing with compensation and benefits, namely the matters dealt with in articles 40 and 41 of this agreement together with any new proposals thereon, other than those dealt with in section 40.8, for the year 1 May 2001 to 30 April 2002, and provided that all other matters have been either agreed to be set aside or resolved and mutually agreeable provisions for inclusion in a collective agreement have been executed by both parties, either party may serve upon the other party a written notice that it desires to submit such matters remaining in dispute to binding consensual arbitration and such notice shall contain the following particulars:

(a) a statement of the serving party's views as to which matters concerning compensation and benefits properly are to be resolved by the board of arbitration and the serving party's final offer on those matters; and

(b) the name of the serving party's nominee to the board of arbitration.

For the purpose of such arbitration, this clause C.1 shall, to the extent necessary, constitute the "submission" required by the *Arbitration Act* and the provisions of the said Act shall be applicable.

*C.2 Within 10 working days of receipt of the said notice of arbitration, the other party shall forward a reply to the serving party. The reply shall contain the following particulars:

(a) a statement of any disagreement as to the statement of the matters in issue contained in the notice of arbitration; and

(b) the replying party's views as to which matters concerning compensation and benefits properly are to be resolved by the board of arbitration and that party's final offer concerning those matters; and

(c) the name of the replying party's nominee to the board of arbitration.

*C.3 Where the parties disagree on which matters are to be resolved by the board of arbitration, each party shall, within 10 working days of the receipt by the serving party of the reply to the notice of arbitration, forward to the other party its final offer

transmettre à l'autre partie son offre finale concernant toute question supplémentaire, le cas échéant, soulevée par l'autre partie, étant entendu qu'une telle offre est soumise sans préjudice quant à son opinion à l'effet qu'une telle question n'a pas à être tranchée.

C.4 Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception -- par la partie ayant demandé l'arbitrage -- de la réponse à l'avis d'arbitrage, les personnes désignées par les 2 parties choisissent, d'un commun accord, un président du tribunal d'arbitrage à partir de la liste des personnes mentionnées à C.12. Si les personnes désignées par les parties ne s'entendent pas à ce sujet, elles peuvent s'entendre pour nommer une personne dont le nom ne figure pas à la clause C.12, et cette personne agira comme président du tribunal d'arbitrage sous réserve que sa nomination soit approuvée par les parties. Si, dans les 10 jours ouvrables suivant la date de réponse à l'avis d'arbitrage, les personnes désignées par les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un président du tribunal d'arbitrage, le président est choisi au sort parmi les personnes mentionnées à la clause C.12; lorsqu'aucune personne choisie ainsi n'est disponible pour remplir les fonctions de président, les parties demandent au ministre du Travail de la province de l'Ontario de désigner un président du tribunal d'arbitrage.

C.5 Aucun membre d'un tribunal d'arbitrage choisi en vertu de la présente annexe ne doit être à l'emploi de l'Université d'Ottawa ou membre du Bureau des gouverneurs ou du Sénat de l'Université d'Ottawa.

C.6 Sauf par entente entre les parties, une audition relative aux questions soumises au tribunal d'arbitrage doit être tenue dans les 20 jours ouvrables suivant la sélection du président du tribunal.

C.7 Le tribunal d'arbitrage doit, dans sa décision, choisir au complet l'offre finale de règlement faite par une des parties relativement à toutes les questions reliées à la rémunération et aux avantages sociaux qui demeurent en litige. Il n'est pas mandaté pour décider d'aucune autre question, ni pour modifier, corriger ou changer de quelque autre manière les offres finales de règlement soumises par les parties. Nonobstant ce qui précède, lorsque les parties ne s'entendent pas sur les questions reliées à la rémunération et aux avantages sociaux qui demeurent en litige au moment du recours à l'arbitrage, le tribunal d'arbitrage a le droit de décider quelles sont les questions en litige devant être réglées par le tribunal.

C.8 La décision que prennent 2 membres du tribunal d'arbitrage est finale et lie les 2 parties, et lorsque 2 arbitres ne s'entendent pas, c'est la décision du président qui devient finale et lie les 2 parties. La décision écrite du tribunal d'arbitrage est envoyée aux agents de liaison des parties dans les 20 jours ouvrables suivant la clôture de l'audition, à moins que les parties consentent à prolonger cette période.

concerning the additional matters, if any, raised by the other party, it being understood that such a final offer is submitted without prejudice to that party's primary contention that such a matter is not in issue.

*C.4 Within 10 working days of the receipt by the serving party of the reply to the notice of arbitration, the nominees of both parties shall select, by mutual consent, a chair for the board of arbitration from the list of persons contained in clause C.12. In the event that the parties' nominees are unable to agree upon a person named in clause C.12 to act as chair, they may agree to appoint a person not named in that clause and such person shall be the chair of the board of arbitration provided the appointment is approved by the parties. In the event that the parties' nominees are unable to agree upon a person to act as chair of the board of arbitration within 10 working days of the date of the reply to the notice of referral to arbitration, the chair shall be chosen by lot from among the persons named in clause C.12 or, where no person so chosen is available to serve as chair, the parties shall apply to the Ministry of Labour for the Province of Ontario for the appointment of a chair.

*C.5 No member of a board of arbitration selected pursuant to this appendix shall be a person employed at the University of Ottawa or a member of the Board of Governors or Senate of the University of Ottawa.

*C.6 Unless the parties agree otherwise, a hearing concerning the matters submitted to the board of arbitration shall be held within 20 working days of the selection of the chair of the board.

*C.7 The board of arbitration shall in its decision choose one party's entire submitted final offer of settlement on all matters of compensation and benefits which remain in issue and shall not have the jurisdiction to decide upon any other matter or in any other way alter, modify, amend or change the final offers of settlement submitted by the parties. Notwithstanding the above, where the parties fail to agree upon which matters of compensation and benefits remain in issue at the time of referral to arbitration, the board of arbitration shall have the power to determine which matters of compensation and benefits remain in issue and are to be resolved by the board.

*C.8 The decision of 2 members of the board of arbitration shall be final and binding upon the parties and in the event that 2 arbitrators cannot agree then the decision of the chair shall be final and binding on both parties. The written decision of the board of arbitration shall be forwarded to the parties' liaison officers within 20 working days following the conclusion of the hearing, unless the parties agree to an extension of this time period.

| | | | |
|---|---|---|---|
| C.9 | Il n'est pas nécessaire qu'une offre finale soumise aux termes de C.1, C.2 ou C.3 reflète la position finale présentée à la table de négociation, mais elle ne doit pas inclure des questions qui n'ont pas été soulevées précédemment pendant les négociations. | *C.9 | A final offer submitted pursuant to C.1, C.2, or C.3 need not reflect the final position presented at the bargaining table, but shall not include any matters not previously raised during negotiations. |
| C.10 | Chaque partie assume les frais de la personne qu'elle désigne au tribunal d'arbitrage et de tout témoin qu'elle produit. Les dépenses du président sont partagées également entre les 2 parties. | *C.10 | Each party shall bear the cost of its nominee to the board of arbitration and any witness produced by such party. The expenses of the chair shall be shared equally by both parties. |
| C.11 | La présente annexe ne sera pas considérée en soi comme une convention collective entre les parties aux fins de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*, tel que modifiée. | *C.11 | This appendix shall not, in and of itself, be deemed or considered to be a collective agreement between the parties for the purposes of the *Ontario Labour Relations Act*, as amended. |
| C.12 | Les parties dresseront une liste de personnes qui pourront être nommées président d'un tribunal d'arbitrage aux termes de C.4. La liste pourra être modifiée de temps à autre au besoin par commun accord des parties. | *C.12 | The parties will draw up a list of persons who may be selected as chair of a board of arbitration pursuant to C.4. The list may be amended by agreement of the parties from time to time as required. |

## ANNEXE D - APPENDIX D
Cette page laissée en blanc intentionnellement – This page left blank intentionally

## ANNEXE E - APPENDIX E
Comité des griefs – Formal Grievance Committee

| | | | |
|---|---|---|---|
| E.1 | Le Comité des griefs (CG) est composé de 3 membres, l'un nommé par l'employeur, l'autre nommé par l'Association, et un président, les 3 membres étant choisis conformément aux dispositions de la présente annexe. | *E.1 | The Formal Grievance Committee (FGC) shall be a three-person committee composed of an employer nominee, an Association nominee, and a chair, all selected in accordance with this appendix. |
| E.2 | Liste des membres du CG | E.2 | FGC Nominee Panel |
| E.2.1 | Les parties à la présente convention nomment chacune 4 personnes au groupe des membres du CG, ci-après désigné *liste des membres du CG.* | *E.2.1 | The parties to this agreement shall each appoint 4 persons to a panel of nominees to the FGC, hereinafter referred to as the *FGC Nominee Panel*. |
| E.2.2 | Les personnes inscrites sur la liste des membres du CG par l'employeur sont choisies parmi les employés de l'Université d'Ottawa et celles inscrites par l'Association, parmi les membres de l'Association. | *E.2.2 | The employer's appointments to the FGC Nominee Panel shall be from among employees of the University of Ottawa. The Association's appointments to the FGC Nominee Panel shall be from among members of the Association. |
| E.3 | Liste des présidents du CG | E.3 | FGC Chair Panel |
| E.3.1 | La *liste des présidents du CG* est composée de 5 membres parmi lesquels les parties à la présente convention choisissent un président de toute réunion du CG. Les parties dresseront une liste des présidents du CG et celle-ci pourra être | *E.3.1 | There shall be a panel of 5 members, hereinafter referred to as the *FGC Chair Panel*, from which the parties to this agreement shall select a chair for any sitting of the FGC. The parties will draw up a list of FGC panel chairs, which may be |

modifiée de temps à autre au besoin par commun accord des parties.

E.3.2 Il est entendu que la liste sera composée de professeurs titulaires de l'Université d'Ottawa choisis d'un commun accord par les parties à la présente convention, ou aux termes de 13.6.3.5, ou d'autres personnes, ne travaillant pas à l'Université et agréées par accord mutuel entre les parties.

E.3.3 Une personne est radiée de la liste des présidents du CG lorsque:

(a) ladite personne en démissionne; ou

(b) ladite personne sera en congé pendant une période ininterrompue d'au moins 4 mois; ou

(c) l'une des parties à la convention demande par écrit à l'autre partie, pendant le mois de janvier de n'importe quelle année précèdant l'expiration de la présente convention, que ladite personne soit radiée de la liste des présidents du CG.

E.3.4 Les vacances à la liste des présidents au CG sont remplies par des personnes choisies d'un commun accord par les parties à la présente convention. Celles-ci doivent prendre les mesures nécessaires pour que les vacances soient remplies rapidement.

E.3.5 Lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la personne qui occupera une vacance à la liste des présidents du CG, elles se remettent mutuellement une liste de 5 professeurs titulaires de l'Université d'Ottawa; dans les 5 jours ouvrables suivant l'échange des listes, les parties se rencontrent et à tour de rôle -- en commençant par la partie qui n'a pas provoqué la vacance ou, dans d'autres cas, selon les résultats d'un tirage au sort -- éliminent un nom à la fois des listes combinées jusqu'à ce qu'il n'en reste qu'un.

E.4 Sélection du CG Pour constituer le CG pour un cas, chaque partie à la présente convention choisit l'une des personnes qu'elle a inscrites sur la liste des membres du CG. Le président est choisi d'un commun accord par les parties à la présente convention ou, si elles ne s'entendent pas, par tirage au sort; mais dans tous les cas, le président du CG est choisi à partir de la liste des présidents du CG. Le président du CG doit provenir d'une faculté autre que celle du plaignant.

E.5 Procédure du CG

E.5.1 Le CG adopte sa propre procédure sous réserve des dispositions de la présente convention, étant entendu que la procédure sera aussi informelle que possible.

amended by agreement of the parties from time to time as required.

*E.3.2 It is understood that the panel shall be composed of full professors at the University of Ottawa selected by mutual consent of the parties to this agreement, or pursuant to E.3.5, or such other persons, not employed at the University of Ottawa, as agreed to by the parties.

*E.3.3 A person shall be removed from the FGC Chair Panel when:

(a) the person resigns from the FGC Chair Panel; or

(b) the person will be on leave for an uninterrupted period of at least 4 calendar months; or

(c) either party to this agreement submits written request to the other party during the month of January in any year prior to the expiry of this agreement, requesting that the person be removed from the FGC Chair Panel.

*E.3.4 Vacancies on the FGC Chair Panel shall be filled by persons agreed upon by the parties to this agreement. The parties shall take all reasonable steps to ensure that vacancies are filled promptly.

*E.3.5 In the event that the parties to this agreement are unable to agree on a replacement to fill a vacancy on the FGC Chair Panel, each party shall submit to the other a list of 5 full professors at the University of Ottawa and within 5 working days of the exchange of lists the parties shall meet and shall by turn, starting with the party not initiating the vacancy or in other cases as decided by lot, delete a name from the combined lists until 1 name remains.

*E.4 Selection of FGC For each sitting of the FGC, each party to this agreement will select one of its nominees from the FGC Nominee Panel to sit on the FGC. For any sitting of the FGC, the selection of the chair shall be by mutual consent of the parties to this agreement or, where there is no such mutual consent, by the drawing of lots, but in all cases the selection of the FGC chair shall be from the FGC Chair Panel. The chair selected for any sitting of the FGC shall not be from the same faculty as the grievor.

E.5 FGC Procedures

*E.5.1 The FGC shall adopt its own procedures subject to the provisions of this agreement, it being understood that such procedures shall be as informal as possible.

E.5.2 A la suite d'une demande par l'une des deux parties au grief, le CG peut ordonner, sous réserve de la présente convention, que l'employeur fasse comparaître des employés et que l'Association fasse comparaître des membres de l'unité de négociation. L'employeur ou l'Association doit se conformer à de telles directives, à moins que l'on puisse établir que cela est impossible. L'Association et l'employeur acceptent de ne prendre aucune mesure pouvant entraver la comparution des personnes, requise par le CG.

*E.5.2 Upon application by either party to the grievance, the FGC may, subject to this agreement, direct the employer to produce any employees and it may direct the Association to produce any members of the bargaining unit, and the employer or the Association shall comply with such direction unless it can be clearly established that such production is not possible. The Association and the employer agree not to do anything which may interfere with the production of such persons as may be required by the FGC.

E.5.3 Sous réserve de la présente convention, les parties au grief doivent produire, lorsque le CG l'ordonne, des documents ou d'autres éléments de preuve pertinents à l'affaire, à moins qu'une règle de droit ne s'y oppose.

*E.5.3 Subject to this agreement, the parties to the grievance shall be required, upon direction of the FGC, to produce documents or other evidence relevant to the proceedings, unless privileged in law.

E.5.4 Les audiences du CG sont publiques, sous réserve des dispositions suivantes.

(a) Une partie ou la totalité d'une séance d'audition du CG peut se tenir à *huis clos* lorsque les parties au grief s'entendent à cet effet.

(b) Le CG peut ordonner qu'une partie ou la totalité d'une séance se tienne à *huis clos*.

(c) Lorsqu'une partie au grief en fait la demande, le CG peut ordonner que des témoins soient exclus de la séance d'audition avant qu'ils n'aient rendu témoignage.

*E.5.4 FGC hearings shall be open to anyone wishing to attend, subject to the following.

(a) All or part of any FGC hearing may be held *in camera* where the parties to the grievance so agree.

(b) The FGC may order that all or any part of an FGC hearing be held *in camera*.

(c) The FGC may, where a party to the grievance so requests, make an order of the exclusion from the hearing of witnesses prior to their giving evidence.

E.5.5 Lorsqu'il y a un grief collectif, l'un des membres du groupe de plaignants est mandaté par les autres pour servir de porte-parole du groupe aux séances d'audition du CG.

*E.5.5 In the case of a group grievance, one member of the group of grievors shall be authorized by the other grievors to be the group spokesman at the FGC hearings.

E.5.6 Pour les griefs privés, la partie plaignante doit, au moins 48 heures avant l'audience du CG, remettre à l'autre partie un court résumé écrit énonçant la nature du grief et le recours demandé, s'il y a modification par rapport à l'avis de grief soumis aux termes de 13.4.1, et doit, au moins 24 heures avant l'audience, remettre aux membres du CG ledit énoncé ou l'avis de grief selon le cas, ainsi que tout document ou élément de preuve accepté par les parties.

*E.5.6 In the case of a private grievance, the grieving party shall, at least 48 hours prior to the FGC hearing, deliver to the other party a brief written statement setting out the nature of the grievance and the remedy sought, should there be any change from the notice of grievance filed pursuant to 13.4.1, and at least 24 hours prior to the hearing, deliver to the members of the FGC the above statement or the notice of grievance, as the case may be, along with any documents or evidence agreed to by the parties.

## ANNEXE F - APPENDIX F
## Lettres d'entente – *Letters of understanding

### F.1 – Concernant le Régime de pension – Regarding the Pension Plan

1. Les parties conviennent que, pour la durée de la présente convention, l'employeur maintiendra sa contribution régulière à la caisse de retraite du régime de pension de

1. The parties agree that, for the duration of this agreement, the employer will not reduce its regular contribution to the pension fund of the University of Ottawa Pension Plan

l'Université d'Ottawa à au moins 8.5% de la masse salariale des participants pendant chacune des années de la présente convention, à moins que les conditions ci-dessous ne soient remplies:

(a) l'employeur s'engage à autoriser l'affectation des ressources nécessaires à même les excédents de la caisse en vue d'assurer l'indexation complète, égale à l'augmentation de l'IPC en date du 31 décembre, de toutes les pensions le 1 janvier dans chacune des années de la présente convention, étant entendu que cette démarche s'applique aussi aux pensions différées ainsi qu'aux pensions payables aux membres retraités, et

(b) la contribution régulière de l'employeur pendant ladite période n'est pas inférieure à la contribution globale requise de la part des membres du régime pendant cette période.

below 8.5% of the salary mass of participants in each of the years of this agreement unless the following conditions are met:

(a) the employer undertakes to authorize the allocation of requisite resources from the pensions fund's excess funding to ensure full indexing, equal to the increase in CPI as at 31 December, of all pensions on 1 January in each of the years of the agreement, it being understood that this includes deferred pensions as well as pensions payable to retired members, and

(b) the employer's regular contribution during said period is not less than the total required contribution by plan members during the period.

## F.2 – Concernant la politique sur le salaire minimum – Regarding minimum salary policy

Les parties conviennent que le comité des anomalies doit appliquer les lignes directrices ci-dessous lorsqu'il revoit le *salaire normal minimum* et les *unités d'ajustement salarial* (selon les définitions ci-dedans) des membres afin d'assurer que le salaire de chaque membre régulier est au moins égal au salaire normal minimum, sauf lorsqu'il y a eu une attribution du progrès de base ou une retenue du PDR, ou encore lorsque les parties reconnaissent l'existence de circonstances particulières.

Lesdites lignes directrices doivent être acheminées aux doyens à titre d'outils dans l'établissement des salaires initiaux.

Il est entendu que les présentes lignes directrices ne s'appliquent qu'aux professeurs syndiqués réguliers de l'unité de négociation de l'APUO et que des lignes directrices correspondantes seront élaborées par les parties afin de déterminer le salaire normal minimum d'un bibliothécaire syndiqué, d'un professeur de langue syndiqué, et d'un conseiller syndiqué.

SECTION 1: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1 Les *unités d'ajustement salarial* (ci-après nommées UAS) sont déterminées par *les années d'expérience de niveau universitaire* (ci-après nommées AENU) conformément à 1.2 et 1.3 et à la section 2.

1.2 Le total des UAS de chaque membre est arrondi au nombre entier inférieur le plus proche.

1.3 Les AENU accumulées dans le cadre d'un emploi où le régime de rémunération ne comprenait pas une composante PDR (ex. professeur à la leçon) ne peuvent contribuer au total des UAS du membre.

1.4 Pour le calcul du *salaire normal minimum* du membre (SNM) au 1 mai, les AENU sont

The parties agree that the following guidelines shall be applied by the Anomalies Committee in its review of members' *Salary Shift Units* and *Normal Minimum Salary* (as defined herein) to ensure that every regular member's salary is at least equal to the normal minimum salary, except for the impact of the giving of basic progress or the withholding of PTR, or due to special circumstances recognized by the parties.

These guidelines shall be forwarded to deans as guidance for the determination of initial salaries.

It is understood that these guidelines apply only to regular faculty members of the APUO bargaining unit and that analogous guidelines will be developed by the parties for the purpose of determining the normal minimum salary of a librarian, language teacher, or counsellor member.

SECTION 1: GENERAL

1.1 *Salary Shift Units* (hereinafter referred to as SSUs) are determined by *Years of University-Level Experience* (hereinafter referred to as YULEs) in accordance with 1.2 and 1.3 and section 2.

1.2 Every member's SSU total is rounded downward to the nearest integer.

1.3 YULEs acquired in relation to employment where the compensation rate scheme did not have a PTR component (e.g., sessional lecturer) shall not contribute to a member's SSU total.

1.4 For the purposes of determining a member's *Normal Minimum Salary* (NMS) as of 1

considérées en date du 30 juin de la même année civile. Dans le cas de toute détermination ultérieure du SNM, ceci sera interprété avec les changements qui s'imposent.

1.5 Lorsque des circonstances particulières indiquent que les dispositions générales de la présente lettre d'entente ne peuvent peut-être pas s'appliquer à un cas particulier, le comité des anomalies peut recommander aux parties qu'elles acceptent de faire une exception à la présente lettre d'entente, en indiquant le motif et les détails de l'exception envisagée.

SECTION 2: STRUCTURE SALARIALE

2.1 Le salaire nominal des membres est composé du salaire normal minimum (SNM) et peut inclure l'une et l'autre des trois composantes suivantes ou les trois:

i) une différence propre à la faculté,
ii) une différence propre au groupe, et
iii) une différence propre au dossier personnel.

Le comité des anomalies détermine également les différences propres à la faculté et au groupe. Ces différences font l'objet d'une révision annuelle et, sur recommandation du comité, les deux parties peuvent consentir de les modifier de temps en temps.

2.2 Le SNM de chaque membre est calculé de la façon suivante.

(a) Chaque AENU acquise avant l'engagement régulier d'un membre à l'Université d'Ottawa équivaut à une UAS, à la condition d'avoir été acquise après l'attribution du doctorat ou d'un grade équivalent. Pour les membres bénéficiant d'un engagement régulier à l'Université d'Ottawa, chaque AENU acquise équivaut à une UAS jusqu'au maximum permis pour le rang professoral.

(b) Un membre ne peut accumuler plus de 5 UAS au rang de chargé de cours.

(c) Un membre ne peut accumuler plus de 10 UAS au rang de professeur adjoint, moins les UAS accumulées à un rang inférieur.

(d) Un membre ne peut accumuler plus de 21 UAS au rang de professeur agrégé, moins les UAS accumulées à un rang inférieur.

(e) Le SNM ne peut être supérieur au plafond des professeurs titulaires.

(f) Une UAS accumulée avant le 1 juillet 1980 (UASancien) est évaluée à 0,7* (PDR). Une UAS accumulée après le 1 juillet 1980 (UASnouveau) est évaluée à un PDR sauf que, à moins d'une entente contraire entre les parties ou d'une décision arbitrale, une UAS calculée au 1 mai 1993 est évaluée à 0,0 PDR et les UAS

May, YULE shall be as of 30 June of the same calendar year. This shall be interpreted with the required changes in the case of any determination of NMS after 1990.

1.5 Where special circumstances indicate that the general provisions of this letter of understanding may not be applicable in a particular instance, the Anomalies Committee may recommend to the parties that they agree to an exception to this letter of understanding, stating their reasons for, and the particulars of, the recommended exception.

SECTION 2: SALARY STRUCTURE

2.1 Nominal salary is made up of Normal Minimum Salary (NMS) and may include any or all of the following three components:

i) faculty differential,
ii) group differential, and
iii) individual differential.

Faculty and group differentials shall also be determined by the Anomalies Committee. Such differentials shall be reviewed annually and can be altered from time to time by the agreement of the two parties on recommendation of the Anomalies Committee.

2.2 The formula for NMS is:

(a) Each YULE earned prior to appointment at the University of Ottawa is equal to one SSU provided it was earned after the doctorate or equivalent degree was awarded. Each YULE earned at the University of Ottawa is equal to one SSU to the maximum allowable by rank.

(b) Lecturers can accumulate no more than 5 SSUs.

(c) Assistant Professors can accumulate no more than 10 SSUs less any SSUs accumulated at a lower rank.

(d) Associate Professors can accumulate no more than 21 SSUs less any SSUs accumulated at a lower rank.

(e) NMS cannot be more than the ceiling of Full Professor.

(f) An SSU accumulated prior to 1 July 1980 (SSUOld) is valued at .7* (PTR). An SSU accumulated after 1 July 1980 (SSUNew) is valued at one PTR except that, unless otherwise agreed by the parties or determined by an arbitration award, an SSU calculated for 1 May 1993 is valued at 0.0 PTR and SSUs calculated for 1

calculées au 1 mai 1994 et au 1 mai 1995 sont chacune évaluées à 0.5 PDR.

(g) SNM = minimum pour les professeurs adjoints + [UASancien* (0,7 (PDR)] + (UASnouveau*PDR).

2.3 Le comité des anomalies calculera le SNM de chaque membre au 1 mai 1993. Après cette date, le SNM sera majoré d'un PDR. Dans le cas d'un nouvel engagement, on calcule le SNM conformément aux paragraphes (a) à (g).

2.4 À compter du 1 mai 2004, le SNM de chaque membre est vérifié annuellement au 1 mai; lorsqu'un PDR prévu en 41.3.2.3 est appliqué conformément aux dispositions de 41.3.2.1(a) ou en tant que valeur la plus élevée en 41.3.2.1(b), le SNM est basé alors sur la valeur du PDR établi à 41.3.2.3 pour l'année en question. Au plus tard le 1 septembre, l'employeur doit acheminer à l'Association la liste des membres et les SNM correspondants.

May 1994 and 1 May 1995 are each valued at 0.5 PTR.

(g) NMS = Assistant Floor + (SSUOld*(.7(PTR)) + (SSUNew*PTR).

2.3 The Anomalies Committee shall determine each member's NMS as at 1 May 1993. After that date, NMS will increase by one PTR. The NMS for all new appointments shall be calculated according to (a) through (g).

2.4 Effective from 1 May 2004, each member's NMS shall be verified annually as at 1 May, and where a PTR under 41.3.2.3 is applied pursuant to either 41.3.2.1(a) or as the greater value under 41.3.2.1(b), the NMS shall be based on the PTR value under 41.3.2.3 for that year. The employer shall forward to the Association, by 1 September, a members' list with the determination of the NMS.

## F.3 – Concernant les demandes de permanence – Regarding tenure applications

3.1 La demande de permanence faite par un professeur syndiqué au rang de chargé de cours ou de professeur adjoint, qui était en poste au 11 avril 2002 ou dont l'offre d'emploi écrite porte une date antérieure à cette date, est traitée selon les dispositions de l'article 18 de la convention collective de 1998-2001, à moins d'une demande contraire du membre conformément à ce qui suit.

3.2 Avant ou avec la demande de permanence, un membre dont il est question en 3.1 ci-dessus peut demander qu'on ait recours aux dispositions sur la promotion et la permanence de la convention collective de 2001-2004 pour étudier son dossier. Le doyen n'incite pas un membre à demander cette considération si le membre ne le fait pas lui-même.

3.3 La demande de recours aux dispositions de 2001-2004 doit se faire par écrit, conformément à l'alinéa 6 ci-dessous.

3.4 Une fois sa décision prise, le membre en fait part à son doyen par écrit et le doyen ajoute ensuite ce document au dossier du membre. L'employeur en transmet un exemplaire à l'Association. À moins d'une entente contraire entre l'Association et l'employeur, la demande écrite selon F.3.3 est irrévocable après les 10 jours qui suivent la réception de cette demande par l'Association.

3.5 La demande écrite fait partie des documents qu'examinent le directeur de département, le CPED, le doyen, le CPEF et le Comité mixte lorsque la demande de permanence est étudiée.

3.6 La demande de recours aux dispositions de 2001-2004 précise ce qui suit :

3.1 The application for tenure of a non-tenured faculty member at the rank of lecturer or assistant professor, who was on staff as of, or whose written offer of employment is dated before, 11 April 2002, shall be dealt with under Article 18 of the 1998-2001 collective agreement, unless otherwise requested by the member as set out herein.

3.2 Prior to or with the application for tenure, a member referred to in paragraph 1 above may request that her application be dealt with according to the promotion-tenure provisions of the 2001-2004 collective agreement. The dean shall not solicit such a request from a member who has not made any such enquiry.

3.3 Such a request shall be made in writing as set out in paragraph 6 below.

3.4 The completed request shall be submitted to the dean and shall be placed in the member's personal file. The employer shall forward a copy to the Association. Unless otherwise agreed to by the Association and employer, the written request pursuant to F3.3 is considered irrevocable following 10 working days after receipt by the Association.

3.5 The completed request shall be part of the documents reviewed by the chair, DTPC, dean, FTPC, and Joint Committee when the member's application for tenure is dealt with.

3.6 The form of the request shall set out the following:

Conformément à la Lettre d'entente de la section F.3 de la convention collective de 2001-2004, moi, _____, je demande que ma demande de permanence soit traitée en fonction des dispositions sur la promotion et la permanence de la convention collective de 2001-2004. Je reconnais que cette demande est irrévocable conformément à F.3 à moins d'une entente contraire entre l'Association et l'employeur.

Pursuant to the Letter of Understanding contained in section F.3 of the 2001-2004 collective agreement, I, _____, request that my application for tenure be dealt with under the promotion-tenure provisions of the 2001-2004 collective agreement. I understand that this request is irrevocable as set out in F.3 unless otherwise agreed to by the Association and employer.

## ANNEXE G - APPENDIX G

## Articles de la convention collective 1998-2001 qui s'appliquent aux critères pour les demandes de permanence et de promotion – *Articles from the 1998-2001 collective agreement applicable to criteria for tenure and promotion applications

18.1.3

18.1.3.1 Le Comité mixte prend une décision concernant la demande de permanence d'un membre au plus tard le 15 décembre de l'année universitaire à la fin de laquelle le membre aura complété 6 années à titre d'engagement régulier à l'Université d'Ottawa.

18.1.3.2 Un membre peut faire une demande de permanence lors de sa cinquième ou sa sixième année d'engagement ininterrompu à l'Université. Toutefois, lorsque l'employeur a reconnu à un membre, conformément à 23.4.1, l'équivalent de 1 année d'expérience de niveau universitaire ou plus, le membre peut demander sa permanence avant sa cinquième année à l'Université d'Ottawa; le Comité mixte statue sur son cas au plus tard le 15 décembre de l'année universitaire pendant laquelle le membre a demandé la permanence, pourvu:

(a) qu'à la fin de ladite année universitaire, le membre ait 5 années ou plus d'expérience de niveau universitaire reconnue; et

(b) que les 2 dernières années de ladite expérience aient été acquises à l'Université d'Ottawa à titre de professeur régulier syndiqué, de professeur invité ou de chercheur-boursier.

18.1.3.3 Toute décision concernant la permanence est prise par le Comité mixte selon les critères et procédures énoncés dans le présent article. Le Comité mixte décide:

(a) soit d'accorder la permanence à compter du début de la prochaine année universitaire;

(b) soit de refuser la permanence, auquel cas l'emploi du membre se termine à la fin du contrat actuel;

(c) soit de reporter la décision concernant la permanence, auquel cas les

18.1.3

*18.1.3.1 The Joint Committee shall make a decision regarding a member's application for tenure no later than 15 December of the academic year at the end of which the member will have completed 6 years on a regular appointment at the University of Ottawa.

*18.1.3.2 A member may apply for tenure during the fifth or sixth year of continuous employment at the University of Ottawa. However, where the employer has recognized, pursuant to 23.4.1, one or more years of university-level experience for the member, the member may apply for tenure sooner than the fifth year at the University of Ottawa and the Joint Committee shall make a decision regarding the member's tenure no later than 15 December of the academic year in which the member applies for tenure, provided that:

(a) at the end of that academic year, the member will have 5 or more years of recognized university-level experience; and

(b) the last 2 years of such experience are in fact years of appointment at the University of Ottawa, as a regular faculty member, visiting professor, or research fellow.

*18.1.3.3 Decisions regarding tenure are made by the Joint Committee, according to the criteria and procedures set forth in this article. The Joint Committee shall decide:

(a) to grant tenure as of the beginning of the forthcoming academic year; or

(b) to refuse tenure, in which case the member's employment will terminate at the end of the current contract; or

(c) to defer the decision regarding the granting of tenure, in which case the

dispositions de 18.1.3.4 s'appliquent.

18.1.3.4 Dans le cas d'une décision différée en vertu de 18.1.3.3(c), les dispositions suivantes s'appliquent.

(a) Lorsque le membre a fait une demande de permanence pendant la première année du deuxième ou du troisième engagement régulier de deux ans à l'Université d'Ottawa, le membre peut faire une autre demande dans la deuxième année de cet engagement.

(b) Lorsque le membre a fait une demande de permanence pendant la deuxième année du premier ou du deuxième engagement régulier de deux ans à l'Université d'Ottawa, le membre se voit offrir un autre engagement de deux ans et peut refaire sa demande de permanence une autre fois pendant la première ou la deuxième année de cet engagement.

(c) Lorsque le membre a fait une demande de permanence pendant la deuxième année du troisième engagement régulier de deux ans à l'Université d'Ottawa, le membre se voit offrir un engagement supplémentaire d'un an et peut refaire sa demande de permanence pendant cet engagement.

(d) Lorsque le membre refait une demande de permanence en fonction de (a), (b), ou (c) ci-dessus, le Comité mixte peut refuser ou accorder la permanence. La décision quant à la permanence ne peut être reportée plus d'une fois, à moins que les parties ne s'entendent autrement.

(e) Un membre qui désire être reconsidéré pour la permanence doit en faire la demande de nouveau.

SECTION 18.2 CONDITIONS DE PERMANENCE

18.2.1 La permanence est accordée à un professeur syndiqué qui remplit les conditions suivantes.

(a) Lorsqu'il demande la permanence, le membre doit être membre régulier du personnel enseignant ou chercheur-boursier à qui on a offert un engagement régulier qui serait en vigueur à la date à laquelle la permanence serait accordée.

(b) Le membre doit, à la date où la permanence serait accordée, détenir un doctorat, ou l'équivalent reconnu conformément à 23.4.2.

(c) Le membre doit, à la date où la permanence serait accordée, avoir acquis au moins 5 années d'expérience de niveau universitaire, ou l'équivalent aux

provisions in 18.1.3.4 shall apply.

*18.1.3.4 Where a decision is deferred by virtue of 18.1.3.3(c), the following provisions shall apply.

(a) Where the member applied for tenure during the first year of the second or third regular two-year appointment at the University of Ottawa, the member may reapply in the second year of that appointment.

(b) Where the member applied for tenure during the second year of the initial or second regular two-year appointment at the University of Ottawa, the member shall be offered a further two-year appointment, and the member may reapply for tenure once, during the first or second year of that appointment.

(c) Where the member applied for tenure during the second year of the third regular two-year appointment at the University of Ottawa, the member shall be offered a further one-year appointment, and the member may reapply for tenure during that appointment.

(d) Where a member reapplies for tenure pursuant to (a), (b), or (c) above, the Joint Committee may grant or refuse tenure. The decision regarding the granting of tenure may not be deferred more than once unless the parties agree otherwise.

(e) A member wishing to be reconsidered for tenure must submit a new application.

SECTION 18.2 CONDITIONS FOR TENURE

*18.2.1 Tenure shall be granted to a faculty member who meets the following conditions.

(a) At the time of application for tenure, the member must be a regular member of the academic staff, or a research fellow who has been offered a regular appointment which would be in effect on the date when tenure would be granted.

(b) The member must, on the date on which tenure is to be granted, hold a doctorate or have the equivalent of a doctorate recognized pursuant to 23.4.2.

(c) The member must have acquired, by the date on which tenure is to be granted, at least 5 years of university-level experience, or the equivalent

termes de 23.4.1, dont les 2 dernières années à l'Université d'Ottawa à titre de professeur régulier syndiqué, de professeur invité ou de chercheur-boursier.

(d) Le membre doit avoir maintenu ses qualifications dans les domaines de sa discipline pour lesquels il a été initialement engagé et pour lesquels les programmes d'études offerts par son département continuent de requérir sa participation.

(e) Le membre doit dispenser un enseignement dont la qualité, évaluée conformément aux dispositions de l'article 24 satisfait aux exigences.

(f) Il doit y avoir des preuves visibles des travaux savants du membre, disponibles sous l'une ou l'autre des formes énoncées à 23.3.1, ainsi que des preuves de la diffusion de certains des résultats à la collectivité universitaire, professionnelle ou artistique, et ces travaux doivent être:

(i) satisfaisants, lorsqu'ils sont évalués aux termes des sections 23.2 et 23.3;

(ii) additionnels, sous réserve de 18.2.2, à ceux reliés à la préparation et à la rédaction de sa thèse de doctorat ou des travaux ayant servi à l'équivalence du doctorat.

Il est entendu que puisque les méthodes de diffusion peuvent varier selon les disciplines et les particuliers, la présente clause ne sera pas interprétée comme limitant le sens de diffusion à la publication dans des revues monitorisées ou à toute autre forme ou méthode particulière.

(g) Les activités du membre en matière de service à la communauté universitaire, et l'étendue de sa participation à de telles activités, doivent être satisfaisantes lorsqu'évaluées conformément à 23.2.4.3(a).

(h) Le membre doit avoir satisfait aux exigences, décrites dans la lettre confirmant son premier engagement régulier, quant au niveau de connaissance du français et de l'anglais. Les connaissances du français et de l'anglais du membre sont évaluées conformément aux dispositions de l'article 11.

*18.2.2 Nonobstant 18.2.1(f)(ii) ci-dessus, les travaux reliés à la thèse de doctorat, ou les travaux ayant servi à l'obtention d'une équivalence de doctorat, seront pris en considération en même temps que les travaux additionnels lorsqu'ils auront été accomplis durant une partie considérable de la période où le membre bénéficiait d'un engagement régulier à l'Université d'Ottawa, et furent accomplis avec l'accord du doyen.

determined pursuant to 23.4.1, of which the last 2 must be years at the University of Ottawa, as a regular faculty member, visiting professor, or research fellow.

(d) The member must have maintained her qualifications in the areas of her discipline for which she was initially appointed, and in which the teaching program of her department continues to require her participation.

(e) The member's teaching, when evaluated in accordance with article 24, must meet expectations.

(f) There must be visible evidence of the member's scholarly activities, the results of which are available in one or more of the forms described in 23.3.1, and evidence of dissemination of some of the results to the academic, professional, or artistic community, and these results must be:

(i) satisfactory, when evaluated pursuant to sections 23.2 and 23.3;

(ii) subject to 18.2.2, additional to those involved in the preparation and writing of her doctoral dissertation, or to the works on the basis of which she was granted the equivalent of a doctorate.

It is understood that since methods of dissemination may vary among disciplines and individuals, this clause shall not be read to limit the meaning of dissemination to publication in refereed journals or any other particular form or method.

(g) The member's academic service activities and the extent of participation in such activities, assessed in accordance with 23.2.4.3(a), must be satisfactory.

(h) The member must have met the requirements regarding the level of proficiency in French and English which were stated in the letter of initial regular appointment. The member's proficiency in French and English shall be assessed in accordance with the provisions of article 11.

18.2.2 Notwithstanding 18.2.1(f)(ii) above, activities carried out in relation to the dissertation, or work used to establish the equivalent of a doctorate, shall be taken into consideration at the same time as the additional activity, provided that the former were undertaken during a substantial part of the period during which the member held a regular appointment at the University of Ottawa, and were undertaken with the consent of the member's dean.

*18.2.3 Dans l'évaluation du rendement du membre en regard des critères énumérés à la présente section, un enseignement d'une qualité excellente, lorsqu'il est allié à un rendement satisfaisant en matière de service à la communauté universitaire, peut compenser un moindre rendement en matière d'activités savantes.

SECTION 18.3 PROCÉDURES

*18.3.1 Le membre du personnel enseignant qui désire obtenir la permanence doit soumettre une demande à cet effet à son doyen au plus tard le 1 septembre. Cette demande doit être accompagnée de la documentation suivante:

(a) le curriculum vitae du membre, mis à jour;

(b) une copie des résultats des activités savantes du membre sous l'une ou l'autre forme décrite à 23.3.1, que le membre désire voir prendre en considération lors de l'examen de la demande de permanence;

(c) l'information pertinente concernant la participation du membre aux activités de service à la communauté universitaire;

(d) tout autre renseignement jugé utile par le membre.

Le CPED et le directeur, et ensuite le CPEF et le doyen, font des recommandations conformément à 5.2. Il est entendu que l'évaluation de l'enseignement, aux termes de l'article 24, doit être terminée avant qu'on ne demande ces recommandations.

18.3.2 Aux fins de l'évaluation par les pairs des activités savantes, il n'y aura pas de recours aux évaluateurs extérieurs sauf si le doyen ou le CPEF juge que cela s'impose pour assurer la justesse de l'évaluation des activités savantes du membre. Les évaluateurs extérieurs seront choisis, le cas échéant, conformément à 23.3.2.

*18.3.3 Lorsqu'il recommande de différer la décision de permanence, le CPEF précise quelles conditions le membre devrait remplir pour satisfaire aux exigences de la permanence lorsque le CPEF réexaminera le dossier en vue d'une décision définitive.

18.3.4 Dans le cas d'une décision différée, le Comité mixte doit en spécifier le(s) motif(s), et préciser quelle(s) condition(s) le membre devrait remplir pour satisfaire aux exigences de la sous-section 18.2.1 lorsque le Comité mixte réexaminera une dernière fois son dossier aux fins d'octroi ou de refus de la permanence.

18.3.5 Le doyen doit, au plus tard le 15 décembre, informer le membre par écrit de la décision prise par le Comité mixte.

Lorsqu'un membre fait une demande de permanence dans sa sixième année en

18.2.3 For the evaluation of a member's performance with respect to the criteria set out in this section, teaching of outstanding quality, when accompanied by satisfactory performance in the area of academic service, may compensate for a weaker performance in the area of scholarly activities.

SECTION 18.3 PROCEDURES

18.3.1 A member of the academic staff who wishes to be granted tenure must submit an application to that effect to her dean no later than 1 September. The application must include the following documentation:

(a) the member's up-to-date curriculum vitae;

(b) a copy of the results of the member's scholarly activities, in one or more of the forms described in 23.3.1, that the member wishes to have considered when the application for tenure is examined;

(c) any relevant information regarding the member's participation in academic service activities;

(d) any other information that the member deems useful.

The DTPC and chair, and then the FTPC and dean, will make recommendations in accordance with 5.2. It is understood that the evaluation of teaching, pursuant to article 24, shall be completed prior to the request for these recommendations.

*18.3.2 For the purposes of peer review of scholarly activities, there shall be no recourse to outside evaluators except where the dean or the FTPC finds that such recourse is essential for a proper assessment of the applicant's scholarly activities. The choice of outside evaluators, if any, shall be made in accordance with 23.3.2.

18.3.3 Where the FTPC recommends that the decision on the granting of tenure be deferred, it shall specify the conditions the member should satisfy in order to meet the requirements for tenure when the FTPC reconsiders the file in relation to a final decision.

*18.3.4 In the case of a deferred decision, the Joint Committee shall state its reason(s) therefor and shall specify the conditions the member should satisfy in order to meet the requirements of subsection 18.2.1 when the Joint Committee reassesses her file one last time for the purpose of granting or refusing tenure.

*18.3.5 The dean shall, in writing and no later than 15 December, advise the member of the Joint Committee's decision.

Where the member applies for tenure during the sixth year under 18.1.3.2, and the

vertu du 18.1.3.2 et que l'employeur n'est pas en mesure de respecter l'échéance du 15 décembre, les parties peuvent s'entendre pour prolonger l'échéance, étant entendu, cependant, que dans un tel cas :

(a) Si le Comité mixte décide de refuser la permanence au membre et que la décision n'est pas communiquée au membre au plus tard le 31 janvier suivant la date à laquelle le membre a fait sa demande de permanence, et que le retard n'est pas attribuable au membre, son contrat est alors prolongé de 6 mois à l'expiration.

(b) Si le Comité mixte décide de refuser la permanence et que le retard est attribuable au déroulement du processus de désaccord prévu par la convention collective, et si la date à laquelle on communique la décision au membre, en soustrayant le nombre de jours pris pour le processus de désaccord, dépasse tout de même le 31 janvier suivant la date à laquelle le membre a fait sa demande de permanence, son contrat est alors prolongé de 6 mois à l'expiration.

25.2.2 Professeur agrégé

*25.2.2.1 Les parties reconnaissent le rang d'agrégé comme un rang supérieur, confirmant que son détenteur a fait preuve de toutes les qualités requises, en milieu universitaire, en matière d'enseignement et d'activités savantes.

*25.2.2.2 La promotion au rang de professeur agrégé est accordée lorsqu'un membre remplit les conditions suivantes.

(a) Le membre détient un doctorat -- ou l'équivalent d'un doctorat, reconnu selon les dispositions de la sous-section 23.4.2.

(b) Le membre a fait preuve d'un enseignement qui, lorsqu'évalué conformément aux stipulations de l'article 24, est jugé satisfaisant aux exigences.

(c) Le membre a produit des travaux scientifiques, littéraires, artistiques ou professionnels -- ou une combinaison de ces divers types de travaux -- jugés de bonne qualité, conformément aux critères énoncés à 23.3.3.2. Ce jugement est porté à la suite d'une évaluation globale des travaux savants du membre, faite conformément aux dispositions de la section 23.3, au cours de laquelle l'opinion de 3 évaluateurs extérieurs est obtenue, conformément à 23.3.2.

(d) Le membre s'est livré à des activités de service à la communauté universitaire dont la qualité est, conformément à 23.2.4.3(a), jugée satisfaisante.

(e) Le membre aura accumulé, à la fin de l'année civile où sa promotion entrerait

employer is not able to meet the 15 December deadline, the parties may agree to extend such deadline, it being understood, however, that in such case:

(a) If the decision of the Joint Committee is to deny a member tenure, and that decision is not communicated to the member on or before 31 January following the date the tenure application was made, and the delay is not attributable to the member's actions, then the member's contract shall be extended by a period of 6 months beyond its termination date.

(b) If the decision of the Joint Committee is to deny tenure, and the delay is attributable to the running of the disagreement process provided by the collective agreement, and if the date the decision is communicated to the member minus the number of days taken up by the disagreement process still is beyond 31 January following the date the tenure application was made, then the member's contract shall be extended by a period of 6 months beyond its termination date.

25.2.2 Associate professor

25.2.2.1 The parties recognize the rank of associate professor as a senior rank, confirming that its holder has displayed all the qualities required in a university context in regard to teaching and scholarly activities.

25.2.2.2 Promotion to the rank of associate professor shall be granted when a member meets the following conditions.

(a) The member holds a doctorate -- or the equivalent thereof, recognized pursuant to the provisions of subsection 23.4.2.

(b) The member has evidenced teaching which, when evaluated in accordance with the provisions of article 24, is deemed to meet expectations.

(c) The member has produced scientific, literary, artistic, or professional works -- or a combination thereof -- which are, in accordance with the criteria set forth in 23.3.3.2, deemed of good quality . This assessment shall be made following an overall evaluation of the member's scholarly works, carried out in accordance with the provisions of section 23.3, during which the opinion of 3 outside evaluators will have been obtained, in accordance with 23.3.2.

(d) The member has undertaken academic service activities which are, in accordance with 23.2.4.3(a), deemed of satisfactory quality.

(e) The member will have accumulated, at the end of the calendar year in which

en vigueur, au moins 5 années d'expérience universitaire, ou l'équivalent, étant entendu que la pertinence de son expérience antérieure à son engagement à l'Université d'Ottawa sera évaluée conformément aux stipulations de la sous-section 23.4.1 de la présente convention.

*25.2.2.3 Dans l'évaluation du rendement du membre en regard des critères énumérés à 25.2.2.2(b) et (c) ci-dessus, un enseignement de qualité excellente peut compenser un rendement qui ne serait que satisfaisant dans ses travaux scientifiques, littéraires, artistiques, ou professionnels.

25.2.3 Professeur titulaire

*25.2.3.1 Les parties conviennent que la promotion au rang de professeur titulaire équivaut à reconnaître la haute qualité des contributions d'un membre à l'enseignement et aux activités savantes en milieu universitaire.

*25.2.3.2 La promotion au rang de titulaire est accordée lorsqu'un membre remplit les conditions suivantes.

(a) Le membre détient un doctorat -- ou l'équivalent d'un doctorat, reconnu selon les dispositions de la sous-section 23.4.2.

(b) Le membre a fait preuve d'un enseignement qui lorsqu'évalué conformément aux stipulations de l'article 24, est jugé satisfaisant aux exigences.

(c) Le membre a produit des travaux scientifiques, littéraires, artistiques ou professionnels -- ou une combinaison de ces divers types de travaux -- qui:

(i) sont jugés de bonne qualité, conformément aux critères énoncés à 23.3.3.2;

(ii) ont, depuis la promotion ou nomination du membre au rang d'agrégé, contribué d'une manière continue et importante à l'accroissement des connaissances dans le domaine de spécialisation du membre, à la création littéraire ou artistique, ou à l'avancement d'une profession;

(iii) ont eu des répercussions d'importance et de valeur dans le domaine reconnues à l'intérieur ainsi qu'à l'extérieur de l'Université d'Ottawa, étant entendu que cette reconnaissance doit être confirmée par au moins 3 des 4 évaluateurs extérieurs choisis par le CPEF pour évaluer ses travaux.

Ce jugement est porté à la suite d'une évaluation globale des travaux savants du membre, faite conformément aux dispositions de la section 23.3, au cours de laquelle l'opinion de 4 évaluateurs extérieurs concernant (i), (ii) et (iii) ci-

her promotion takes effect, at least 5 years of university-level experience, or the equivalent thereof, it being understood that the relevance of experience prior to appointment at the University of Ottawa shall be evaluated in accordance with the provisions of subsection 23.4.1 of this agreement.

25.2.2.3 In the evaluation of a member's performance in terms of the criteria set forth in 25.2.2.2(b) and (c) above, teaching of outstanding quality can compensate for performance in scientific, literary, artistic, or professional works which is deemed merely satisfactory.

25.2.3 Full professor

25.2.3.1 The parties agree that promotion to the rank of full professor is a recognition of the high quality of the member's contributions to teaching and scholarly activities in the university setting.

25.2.3.2 Promotion to the rank of full professor shall be granted when a member meets the following conditions.

(a) The member holds a doctorate -- or the equivalent thereof, recognized pursuant to the provisions of subsection 23.4.2.

(b) The member has evidenced teaching which, when evaluated in accordance with the provisions of article 24, is deemed to meet expectations.

(c) The member has produced scientific, literary, artistic, or professional works -- or a combination thereof -- which:

(i) are, in accordance with the criteria set forth in 23.3.3.2, deemed of good quality;

(ii) have contributed, since the member's appointment or promotion to the rank of associate professor, continuously and significantly to the expansion of knowledge in the member's area of specialization, to literary or artistic creation, or to the advancement of a profession;

(iii) have had a significant and valuable impact on the field as recognized both at the University of Ottawa and elsewhere, it being understood that this recognition must be confirmed by at least 3 of the 4 outside evaluators chosen by the FTPC to assess the member's works.

This assessment shall be made following an overall evaluation of the member's scholarly works, carried out in accordance with the provisions of section 23.3, during which the opinion of 4 outside evaluators concerning (i),

dessus aura été obtenue, conformément à 23.3.2.

(d) Le membre s'est livré à des activités de service à la communauté universitaire dont la qualité est, conformément à 23.2.4.3(a), jugée satisfaisante.

(e) Le membre aura accumulé, à la fin de l'année civile pendant laquelle la promotion entrerait en vigueur, au moins 10 années d'expérience universitaire, ou l'équivalent, étant entendu que la pertinence de son expérience antérieure à son engagement à l'Université d'Ottawa sera évaluée conformément aux stipulations de la sous-section 23.4.1 de la présente convention.

*25.2.3.3 La promotion au rang de titulaire est accordée à un membre qui, au lieu des conditions énumérées à 25.2.3.2, remplit les conditions suivantes.

(a) Le membre a produit, depuis sa promotion ou sa nomination au rang d'agrégé, des travaux scientifiques, littéraires, artistiques ou professionnels correspondant aux critères énumérés aux alinéas (i) et (ii) de 25.2.3.2(c).

(b) Le membre a enseigné à une grande variété de niveaux et son enseignement, lorsqu'il est évalué conformément aux stipulations de l'article 24, est jugé excellent.

(c) Depuis la promotion du membre au rang d'agrégé, sa charge de travail a englobé des activités d'enseignement ou de service à la communauté universitaire -- ou une combinaison de celles-ci -- sensiblement au delà de la norme.

(d) Le membre remplit les autres conditions de promotion au rang de titulaire énumérées aux paragraphes 25.2.3.2(a), (d) et (e).

(ii), and (iii) above will have been obtained in accordance with 23.3.2.

(d) The member has undertaken academic service activities which are, in accordance with 23.2.4.3(a), deemed of satisfactory quality.

(e) The member will have accumulated, at the end of the calendar year in which the promotion takes effect, 10 years of university-level experience, or the equivalent thereof, it being understood that the relevance of experience prior to appointment at the University of Ottawa shall be evaluated in accordance with the provisions of subsection 23.4.1 of this agreement.

25.2.3.3 Promotion to the rank of full professor shall be granted to a member who, instead of complying with the conditions set forth in 25.2.3.2, meets the following requirements.

(a) The member has, since promotion or appointment to the rank of associate professor, produced scientific, literary, artistic, or professional works which satisfy the criteria in paragraphs (i) and (ii) of 25.2.3.2(c).

(b) The member has taught over a wide range of levels and her teaching, when assessed in accordance with article 24, is found to be outstanding.

(c) The member's workload has included, in the period since promotion to associate professor, teaching activities or academic service activities -- or a combination thereof -- significantly in excess of the norm.

(d) The member meets the other conditions for promotion to the rank of full professor listed in clauses 25.2.3.2(a), (d) and (e).