Convention collective entre l'Université Saint-Paul et la section locale des professeurs et des professeures à temps partiel affiliée à l'Alliance de la Fonction publique du Canada

1er mai 2020 au 30 avril 2023

Collective agreement between Saint Paul University and the Public Service Alliance of Canada's local representing part-time professors

May 1, 2020 to April 30, 2023

	Abréviations
	Préambule
1	Objectif
2	Définitions et interprétations
3	Reconnaissance du syndicat et champ d'application
4	Représentants des membres, sécurité syndicale et précompte des cotisations
5	Bilinguisme
6	Représentation du syndicat aux instances de l'Université
7	Droit de gestion
8	Non-discrimination
9	Élimination du harcèlement, de la discrimination et de la violence en milieu de travail
10	Interdiction de grève et de lock-out
11	Comité mixte syndicat-employeur
12	Droits de la propriété intellectuelle
13	Liberté universitaire
14	Attribution des charges de cours
15	Évaluation des cours
16	Dossier du personnel
17	Charge de travail
18	Matériel, soutien administratif et espace de bureau
19	Ancienneté et droit de reconduction
20	Santé et sécurité dans le milieu de travail
21	Discipline et congédiement
22	Grief et arbitrage
23	Congés
24	Congé parental
25	Droits de scolarité
26	Administration de la paye
27	Responsabilité légale
28	Fonds de développement professionnel
29	Réouverture de la convention
30	Durée
	ANNEXES

	Acronyms
	Preamble
1	Purpose
2	Definitions and interpretations
3	Union recognition and scope
4	Members representation, union security and dues check-off
5	Bilingualism
6	Union representation on University bodies
7	Management rights
8	No discrimination
9	Elimination of harassment, discrimination and violence in the workplace
10	No strike or lockout
11	Joint union-employer committee
12	Intellectual property rights
13	Academic freedom
14	Appointments
15	Course evaluations
16	Personnel file
17	Workload
18	Materials, administrative support and office space
19	Seniority and reappointment rights
20	Occupational health and safety
21	Discipline and discharge
22	Grievance and arbitration
23	leaves
24	Parental Leave
25	Tuition
26	Pay administration
27	Legal Liability
28	Professional development fund
29	Re-opening of agreement
30	Duration
	APPENDICES

	Abréviations		**Acronyms**
	CA : Conseil d'administration de l'Université Saint-Paul. CE : Comité exécutif du CA.		CA: Council of Administration of Saint Paul University. EC: Executive Committee of the CA.
	Préambule		**Preamble**
	Les parties reconnaissent et acceptent le fait que l'Université Saint-Paul est une université catholique canoniquement constituée par le Saint Siège et, par conséquent, assujettie aux dispositions du droit canonique et de tous les documents pertinents de l'Église tels qu'ils s'appliquent au Canada. Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.		The parties recognize and accept that Saint Paul University is a Catholic university canonically established by the Holy See and thus subject to canon law and all pertinent Church documents as implemented in Canada. In this document, the masculine pronoun is used without discrimination and only for conciseness.
1	**Objectif**	1	**Purpose**
1.1	La présente convention collective vise à énoncer les modalités et conditions d'emploi et autres dispositions contractuelles particulières, et ce, afin de promouvoir et de maintenir des relations harmonieuses entre les parties, de les aider à œuvrer ensemble pour favoriser le développement d'un environnement d'enseignement positif, nécessaire à la prestation d'une formation de grande qualité aux étudiants, ainsi que de fournir des mécanismes clairs de règlement des différends qui pourraient se présenter de temps à autre.	1.1	The purpose of this collective agreement is to set forth the terms and conditions of employment and other specific contractual provisions in order to: promote and maintain harmonious relationships between the parties; facilitate cooperation to develop a positive learning environment for the provision of high quality education to students; and establish clear mechanisms for settling disputes that may arise from time to time.
2	**Définitions et interprétations**	2	**Definitions and interpretations**
2.1	Dans la présente convention collective, les expressions et les termes suivants signifient : • Année scolaire : la période commençant le 1er mai et se terminant le 30 avril de l'année suivante. • Convention : la convention collective entre le syndicat et l'employeur. • Jours : les jours civils, à moins d'indication contraire. • Employé : un professeur à temps partiel employé de l'Université et représenté par le syndicat. • Employeur : le CA ou le CE, conformément aux politiques, statuts et	2.1	In this collective agreement, the following definitions have been established: • Academic year: the period starting 1 May and ending 30 April of the following year. • Agreement: the collective agreement between the union and the employer. • Day: a calendar day, unless otherwise specified. • Employee: a part-time professor employed by the University and represented by the union. • Employer: the CA or EC, as stipulated in the University's policies,

	règlements de l'Université. • Syndicat : section locale des professeurs et des professeures à temps partiel, affiliée à l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui constitue l'unité de négociation désignée dans l'accréditation délivrée le 16 mai 2012 par la Commission des relations de travail de l'Ontario. • Alliance : l'Alliance de la Fonction publique du Canada. • Université : l'Université Saint-Paul. • Parties : le syndicat et l'employeur, à moins d'indication contraire. • Trimestre : Chacune des trois périodes de l'année qui s'étend habituellement du 1er mai au 31 août pour le trimestre de printemps/été, du 1er septembre au 31 décembre pour le trimestre d'automne, du 1er janvier au 30 avril pour le trimestre d'hiver.		statutes and regulations. • Union: the Public Service Alliance of Canada's local representing part-time professors, which constitutes the bargaining unit designated in the certificate of accreditation issued by the Ontario Labour Relations Board on 16 May 2012. • Alliance: the Public Service Alliance of Canada. • University: Saint Paul University. • Parties: the union and the employer, unless otherwise specified. • Term: Each of the three periods of the year that normally run from 1 May to 31 August for the spring / summer term, from 1 September to 31 December for the fall term, from 1 January to 30 April for the winter term.
2.2	Dans la présente convention, le masculin ou le féminin désigne les personnes des deux sexes à moins d'indication contraire.	2.2	Throughout this agreement, words importing the masculine gender shall include the feminine gender and are used without discrimination.
3	**Reconnaissance du syndicat et champ d'application**	3	**Union recognition and scope**
3.1	L'employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employés visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail de l'Ontario le 16 mai 2012.	3.1	The employer recognizes the Alliance as the exclusive bargaining agent for all of the employees described in the certificate issued by the Ontario Labour Relations Board on 16 May 2012.
3.2	Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, au syndicat, aux employés et à l'employeur.	3.2	The provisions of this agreement apply to the Alliance, the union, the employees and the employer.
3.3	Le libellé français ainsi que le libellé anglais de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.	3.3	Both the French and English versions of this agreement shall have official status.
4	**Représentants des membres, sécurité syndicale et précompte des cotisations**	4	**Members representation, union security and dues check-off**
4.1	Le syndicat convient qu'aucun employé ne le représentera auprès de l'employeur sans en avoir reçu l'autorisation. Pour ce faire, le syndicat transmet par écrit à l'employeur les noms et les titres de poste de ses dirigeants, les noms et les compétences des délégués syndicaux, dont ceux du délégué en chef, et les noms de son représentant régional et de son négociateur. Parallèlement, l'employeur transmet par écrit au syndicat le nom de son agent de liaison qui fera affaire avec le syndicat.	4.1	No employee shall represent the union to the employer without authorization. To this end, the union shall provide the employer, in writing, with the names and position titles of its officers, the names and jurisdiction of its stewards, including the chief steward, and the names of its regional representative and negotiator. Similarly, the employer shall supply the union, in writing, with the name of its liaison officer.

4.2	Au moment de l'embauche, l'employeur remet à chaque nouvel employé une copie électronique de la convention et lui transmet les coordonnées du représentant syndical. Les employés adhèrent automatiquement au syndicat à moins de s'en soustraire par écrit dans les trente (30) jours de la signature de la convention. Les nouveaux employés adhèrent également au syndicat dès l'embauche à moins de s'en soustraire par écrit dans les trente (30) jours suivant la signature de leur contrat d'embauche.	4.2	Upon hiring new employees, the employer shall provide them with an electronic copy of the collective agreement and the contact information of their union representative. Employees become automatically members of the union, unless they opt out in writing within thirty (30) days of the signing of the agreement. New employees also become members of the union upon being hired, unless they opt out in writing within thirty (30) days of the signing of their hiring contract.
4.3	Convention collective Après la signature de la convention, l'employeur affiche le texte de la convention dans son intranet. Il en remet une copie électronique à chaque employé dans un délai raisonnable, ainsi que dans toutes les unités scolaires.	4.3	Collective agreement Once the collective agreement is signed, the employer shall post it on its Intranet and, within a reasonable period of time, shall provide each employee with an electronic copy of the agreement and shall make a copy available in each departmental office.
4.4	Précompte des cotisations syndicales L'employeur accepte de prélever du salaire des employés les cotisations syndicales normales et spéciales. Le syndicat communique à l'employeur le montant des cotisations ainsi que toute modification à cet égard.	4.4	Dues check-off The employer agrees to collect from employees, through payroll deductions, all regular and special union dues. The union shall inform the employer of the amount of dues to be deducted and any changes thereto.
4.5	À compter de la première période de paye complète suivant l'avis transmis par le syndicat, l'employeur déduit à chaque paye les cotisations prévues et les remet au syndicat dans les trente (30) jours qui suivent. Elle fournit en outre une liste électronique par ordre alphabétique précisant les noms des employés et les montants perçus.	4.5	The employer shall deduct said union dues at the next full pay period following notification by the union and shall remit the dues to the union within thirty (30) days of each pay period, along with an electronic alphabetical listing of employees, including the amount of the deductions.
4.6	Au 30 septembre, au 31 janvier et au 31 juillet, l'employeur fournit au syndicat un rapport électronique comprenant les renseignements relatifs suivants concernant les employés : nom et prénom, numéro d'employé, faculté, adresse postale à domicile, numéros de téléphone, adresse courriel à l'Université, cours attribués à chacun pour la session en cours avec le nombre de crédits.	4.6	On September 30, on January 31 and on July 31, the employer provides the union with an electronic report outlining information regarding employees: name and first name, employee number, faculty, home mailing address, telephone numbers, University email address, courses given to each for the current semester and the number of credits.
4.7	Le syndicat peut se servir du service de courrier interne de l'Université pour correspondre avec les employés et l'employeur.	4.7	The union may make use of the University's internal mail services for the purpose of communicating with the employees and the employer.

4.8	Le 1er septembre de chaque année, l'employeur remet au président du syndicat un montant égal au taux de base de 1,5 crédit.	4.8	On September 1 of each year, the employer provides to the president of the union a sum equal to the basic rate of 1.5 credit.
4.9	L'employeur met un local à la disposition du syndicat pour favoriser l'application de la convention.	4.9	The employer makes available to the Union an office in order to facilitate the administration of the agreement.
4.10	Le syndicat peut utiliser certains services de l'Université sans frais : le téléphone pour les appels locaux, le courrier interne, le réseau wifi et les services offerts gratuitement aux étudiants à la bibliothèque.	4.10	The union may make use of University services free of charge: telephone for local calls, internal mail services, wifi and library services offered free of charge to the students.
4.11	L'employeur reconnaît que le syndicat a droit à un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage des unités scolaires pour afficher ses avis officiels.	4.11	The employer recognizes that the Union is entitled to a reasonable amount of space on existing academic unit bulletin boards for official Union notices.
5	**Bilinguisme**	5	**Bilingualism**
5.1	L'Université s'est engagée à remplir le rôle qui lui incombe à titre d'établissement bilingue d'enseignement supérieur. L'employeur et le syndicat s'engagent à maintenir et promouvoir les langues française et anglaise (ci-dessous désignées comme « les langues officielles »).	5.1	The University is committed to the fulfilment of its role as a bilingual institution of higher learning. The employer and the union pledge themselves to the maintenance and promotion of the French and English languages (hereinafter referred to as "the official languages").
5.2	Les parties auront le droit de communiquer ensemble dans n'importe laquelle des deux langues officielles. L'employeur reconnaît le droit de tous les employés de communiquer directement (verbalement et par écrit) avec tous les services universitaires et administratifs de l'Université dans la langue officielle de leur choix, et ce, dans la conduite de toute affaire officielle.	5.2	Parties have the right to communicate with each other in either official language. The employer recognizes that, when conducting official business, employees have the right to communicate, orally and in writing, with all administrative and university services in the official language of their choice.
5.3	Les parties s'entendent pour faire traduire la convention dans les 90 jours suivant sa ratification. Ils s'entendent aussi pour partager également les coûts associés à la traduction et à l'impression de la convention.	5.3	Parties shall have the agreement translated within ninety (90) days of ratification. They agree to share all costs associated with translation and printing of the agreement.
5.4	Les deux parties pourront utiliser n'importe laquelle des deux versions, anglaise et française, pour toute transaction découlant de la présente convention et les deux versions jouiront de la même autorité. Cependant, lorsqu'une différence ou une ambiguïté se sera glissée entre les deux versions, française et anglaise, c'est la version rédigée dans la langue dans laquelle le grief aura été déposé qui prévaudra.	5.4	Parties may use either the English or the French version of the agreement for any matter resulting from the agreement, as both are official versions. However, when there exists a discrepancy between versions, the agreement written in the language used to submit the grievance will prevail.

5.5	Un employé doit avoir une connaissance active de l'anglais ou du français et un niveau de compétence linguistique passive dans l'autre langue officielle. Aux fins de la présente convention, avoir une connaissance passive signifie que l'on a la capacité de saisir le contenu essentiel de communications orales ou écrites adressées à l'employé.	5.5	Employees must master one of the official languages and have a working knowledge of the other. For the purposes of this agreement, "working knowledge" is defined as the ability to understand the essential content of oral or written messages addressed to them.
6	**Représentation du syndicat aux instances de l'Université**	6	**Union representation on University bodies**
6.1	Le syndicat peut déléguer un employé aux réunions du Sénat. La participation de cet employé est assujettie aux règles applicables qui régissent la participation.	6.1	The union is entitled to delegate an employee to meetings of the Senate. The participation of such employee shall be subject to the rules governing status.
6.2	Les employés ont le droit d'être représentés par une personne nommée par le syndicat à tous les comités des départements, des écoles et des programmes, ainsi qu'au Conseil de faculté.	6.2	Employees are entitled to representation by one person named by the union on all departmental, school and program committees, as well as on the Faculty Council.
7	**Droit de gestion**	7	**Management rights**
7.1	L'employeur conserve tous les pouvoirs, conformes aux conditions de ses statuts, politiques et règlements, tels qu'amendés de temps à autre, de gérer les affaires de l'Université sans aucune restriction, sauf celles qui pourraient être énoncées dans la présente convention. L'employeur exercera ses fonctions de manière juste, raisonnable et équitable.	7.1	The employer retains all powers consistent with the terms of its statutes, policies and regulations, as amended from time to time, to manage the affairs of the University without any limitations except those that may be set out in this agreement. The employer shall exercise its management functions in a manner that is fair, reasonable and equitable.
7.2	Sous réserve des dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît que l'employeur a le droit : a) d'embaucher des employés; b) de déterminer le nombre et fonction des employés; c) d'être le juge ultime des qualifications et compétences des employés; d) de prendre des mesures disciplinaires, suspendre ou congédier des employés pour motif suffisant.	7.2	Subject to the provisions of this agreement, the union acknowledges that it is the right of the employer: a) to hire employees; b) to determine the number of employees and their function; c) to be the final judge of the qualifications and competence of employees; d) to discipline, suspend or discharge employees for cause.
7.3	Gouvernance universitaire Les parties reconnaissent les droits, pouvoirs et responsabilités du CA et du Sénat tels qu'établis par les Statuts de l'Université, règlements et pratiques. Le CA et le Sénat doivent exercer ces droits, pouvoirs et responsabilités de manière juste, raisonnable et dans le respect de la collégialité.	7.3	University governance The parties acknowledge the rights, powers and responsibilities of the CA as established by the University statutes, regulations and practices. The CA and the Senate shall exercise those rights, powers, and responsibilities in a manner which is fair, reasonable and consistent with collegial practices.

8	**Non-discrimination**	8	**No discrimination**
8.1	Les parties conviennent de respecter le Code des droits de la personne de l'Ontario, notamment en ne tolérant aucune discrimination, menace, intimidation, coercition ou restriction à l'égard d'un employé, directement ou indirectement, sur la base de la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.	8.1	The parties agree to abide by the Ontario Human Rights Code by, inter alia, non-tolerations of discrimination, threat, intimidation, coercion or restriction of any employee, either directly or indirectly, on the basis of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, gender identity, gender expression, age, marital status, family status or disability.
8.2	Il n'y aura aucune discrimination, menace, intimidation, coercition ou restriction à l'égard d'un employé en raison de son appartenance au syndicat ou de ses activités syndicales.	8.2	There is to be no discrimination, threat, intimidation, coercion, or restriction against an employee as a result of his membership in the union or union activities.
9	**Élimination du harcèlement, de la discrimination et de la violence en milieu de travail**	9	**Elimination of harassment, discrimination and violence in the workplace**
9.1	L'employeur accepte de maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire, exempt de harcèlement, de discrimination et de violence. Les parties conviennent qu'aucune forme de harcèlement, de discrimination ou de violence ne sera tolérée dans le milieu de travail.	9.1	The employer agrees to provide a work environment that is safe, healthy, and free from harassment, discrimination and violence. The parties agree that no harassment, discrimination or violence of any kind will be tolerated in the workplace.
9.2	Les parties acceptent que le syndicat siège et participe aux comités institutionnels contre le harcèlement, la discrimination et la violence, conformément aux politiques RHR-224 a, b et c.	9.2	The parties agree that the union shall be represented on and participate in the University's committees against harassment, discrimination and violence, as defined in policies RHR-224 a, b and c.
9.3	Un employé qui se considère victime de harcèlement, de discrimination et de violence peut déposer une plainte aux termes des politiques de l'Université ou déposer un grief en vertu de l'article 22 de la convention (Griefs et arbitrage). Dans les deux cas, il peut solliciter l'aide du syndicat et demander à être représenté par ce dernier.	9.3	An employee who believes he has been a victim of harassment, discrimination or violence may file a complaint under the University's policies or file a grievance under Article 22, "Grievance and arbitration", of this agreement. In both cases, he may seek union assistance and representation.
9.4	Dans le cas où le harcèlement, la discrimination ou la violence se fonde sur l'un des motifs précisés dans le Code des droits de la personne de l'Ontario, l'employé peut également déposer une plainte auprès du Tribunal des droits de la personne de cette province.	9.4	In those cases when the harassment, discrimination or violence is based on one of the grounds protected by the Ontario Human Rights Code, an employee may also file a complaint with the Ontario Human Rights Tribunal.
9.5	Une plainte contre un employé ne donnera lieu à aucune mesure disciplinaire tant qu'une enquête n'aura pas été achevée. Cependant, il	9.5	A complaint against an employee shall not result in disciplinary action prior to the completion of the investigation. However, he may be

	pourrait être relevé de ses fonctions, avec salaire, en attendant le résultat de l'enquête. Un employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire en vertu du présent article a le droit de déposer un grief à cet égard aux termes de l'article 22 (Griefs et arbitrage).		suspended with pay until the results of the investigation are known. An employee who is disciplined under this article shall have the right to grieve such discipline under Article 22, "Grievance and arbitration".
10	**Interdiction de grève et de lock-out**	10	**No strike or lockout**
10.1	Les parties conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lock-out, au sens de la *Loi sur les relations du travail* de l'Ontario, pendant la durée de la présente convention.	10.1	The parties agree that there will be no strike or lockout as defined by the Ontario Labour Relations Act during the life of this agreement.
11	**Comité mixte syndicat-employeur**	11	**Joint union-employer committee**
11.1	Les parties conviennent de former un comité mixte syndicat-employeur (comité mixte) composé de trois (3) représentants de chacune des parties.	11.1	The parties agree to establish a joint union-employer committee (Joint Committee) consisting of three (3) representatives from each party.
11.2	Le comité mixte a pour mandat d'étudier les questions d'intérêt commun découlant de l'application de la présente convention et de favoriser la communication et la coopération entre les parties. Le comité mixte n'a pas le pouvoir de traiter des questions qui doivent convenablement être traitées par voie de grief ou de négociation ni le pouvoir de modifier les dispositions de la convention.	11.2	The Joint Committee's mandate is to review matters of mutual interest arising from the application of this agreement and to foster communication and co-operation between the parties. The Joint Committee shall not have the power to deal with any matter which is properly subject of a grievance or negotiation, nor the power to modify any provision of this agreement.
11.3	Au moins deux (2) représentants de chacune des parties doivent assister aux réunions du comité mixte.	11.3	Joint Committee quorum shall consist of at least two (2) representatives of each party.
11.4	Chaque partie nomme un coprésident à la tête du comité mixte. Chaque coprésident organise et préside les réunions du comité en alternance.	11.4	The Joint Committee shall have co-chairs appointed by the respective parties. Co-chairs shall convene and chair meetings in alternation.
11.5	Le comité mixte se réunit chaque fois que le besoin se fait sentir, mais au moins une fois par session. Les réunions peuvent être annulées par consentement mutuel de l'employeur et du syndicat. L'une ou l'autre des parties peut convoquer des réunions supplémentaires à une date et à un endroit convenant aux deux parties dans le souci de traiter sans délai d'affaires importantes et urgentes. Un préavis suffisant doit être donné pour assurer la présence de tous les représentants.	11.5	The Joint Committee shall meet when the need arises, but no less than once every semester. Meetings may be cancelled by mutual agreement of the parties. Additional meetings may be called at either party's request, at an agreed-upon time and place, to address important and urgent issues in a timely manner. Sufficient notice is to be provided to ensure the participation of all Joint Committee members.
11.6	Le procès-verbal de chaque réunion du comité mixte est préparé par la partie qui n'en a pas assuré la présidence de la réunion en question. Il est distribué à tous les membres du comité au moins sept (7) jours avant la	11.6	Minutes of each meeting of the Joint Committee shall be prepared by the non-chairing party and distributed to all committee members, where reasonably practicable, at least seven (7) days prior to the next

	tenue de la réunion suivante, dans la mesure du raisonnable. Le procès-verbal est examiné en vue de son adoption à la réunion suivante.		meeting. The minutes will be reviewed for approval at the following meeting of the Joint Committee.
12	**Droits de la propriété intellectuelle**	12	**Intellectual property rights**
12.1	La propriété intellectuelle s'entend du résultat d'une activité intellectuelle ou artistique d'un employé qui peut appartenir à une personne. La propriété intellectuelle comprend, sans s'y limiter, les inventions, les publications, les logiciels, les œuvres d'art visuel et de musique et toute autre création qui peut être protégée par un brevet, un droit d'auteur, une marque de commerce ou tout autre droit semblable.	12.1	Intellectual property means any result of the intellectual or artistic activity of an employee that can be owned by a person. Intellectual property includes, but is not limited to: inventions, publications, computer software, visual arts and musical works, as well as all other creations that can be protected under patent, copyright, trademark or similar intellectual property rights.
12.2	Les employés conservent la propriété de leurs cours magistraux et de tout document qu'ils ont créé en exclusivité aux fins de leur enseignement et détiennent le droit d'auteur sur leurs cours et leurs documents.	12.2	Employees shall retain ownership and copyright of their lectures and any course materials created exclusively by them for use in teaching assigned courses.
12.3	Nonobstant ce qui précède, des copies du matériel de cours ne peuvent être refusées lorsque l'employeur en fait la demande afin de s'acquitter de son obligation juridique de répondre aux besoins d'un étudiant.	12.3	Notwithstanding the above, copies of lecture materials shall not be withheld when required by the University in order to fulfill a legal obligation to accommodate a student.
12.4	Il est entendu que le droit d'auteur appartient à l'employé qui a créé la propriété intellectuelle. Toutefois, l'employé ne peut refuser injustement à l'employeur une autorisation non exclusive, exempte de redevances, irrévocable et non transmissible d'utiliser, uniquement pour les fins internes et les programmes d'études de l'employeur, toute propriété intellectuelle qu'il a créée dans le cadre de ses tâches professorales à l'Université. Cela n'inclut pas l'affichage public sur le Web, mais inclut l'affichage sur un site Web interne protégé par un mot de passe ou sur un réseau intranet. Une telle autorisation n'inclut pas l'autorisation d'accorder un permis d'utilisation de la propriété intellectuelle ou d'exploiter la propriété intellectuelle à une fin quelconque. Une telle autorisation prend fin lorsque l'employé cesse de travailler pour l'Université.	12.4	It is understood that copyright belongs to the employee who created the intellectual property. However, the employee cannot unduly withhold from the employer a non-exclusive, royalty-free, irrevocable and non-transferable right to use, solely for the employer's internal use and study programs, any intellectual property they developed in their professorial functions at the University. This excludes any and all public sharing on the Web, but allows access on an Intranet or secured, password-protected website. Such right shall not include the right to license or to use the intellectual property for any purpose. This right expires when the employee is no longer employed by the University.
12.5	Le cas échéant, les employés reçoivent une reconnaissance appropriée pour leur contribution aux travaux de conception, d'élaboration de matériel et de recherche pour les cours, ainsi que pour tout autre élément pour lesquels ils ont participé à l'élaboration.	12.5	Where appropriate, employees shall receive name recognition consistent with their contribution to design, research and development of course materials or other matter that they have developed.
13	**Liberté universitaire**	13	**Academic freedom**

13.1	L'Université œuvre pour le bien commun de l'Église et de la société en contribuant à la quête et à la diffusion du savoir, de la vérité et des idées, et en encourageant la pensée autonome et son expression parmi son personnel universitaire et ses étudiants. Or, ces objectifs ne peuvent être atteints sans la liberté universitaire. Tous les employés ont le droit de jouir de la liberté universitaire.	13.1	The University pursues the common good of the Church and society through the acquisition and dissemination of knowledge, truth and ideas; and by fostering independent thinking and expression in academic staff and students. Academic freedom is necessary for the pursuit of the University's purposes. All employees have the right to academic freedom.
13.2	La liberté universitaire comprend le droit à la liberté d'enseignement et de débat; la liberté de mener des recherches et d'en diffuser et d'en publier les résultats; la liberté de produire et d'exécuter des ouvrages de création; la liberté de s'engager au service de l'Université, de l'Église et de la collectivité; la liberté d'exprimer librement son opinion au sujet de l'Université, de son administration ou du système au sein duquel la personne travaille; la liberté de ne pas être assujetti à la censure institutionnelle; la liberté d'acquérir, de préserver et de rendre accessibles des matériaux documentaires de toutes sortes; la liberté de participer aux activités d'organismes universitaires représentatifs dans le respect des règles établies.	13.2	Academic freedom applies to: teaching and debate; carrying out research and disseminating and publishing the results; producing and performing creative works; engaging in service to the University, the Church and the community; expressing freely one's opinion about the University, its administration, or the system in which one works; acquiring, preserving and providing access to documentary material of all kind; and participating in representative academic bodies according to the rules by which they are governed. It also refers to freedom from institutional censorship.
13.3	La liberté universitaire n'exige pas la neutralité de la part des employés. La liberté universitaire comporte le droit de se servir de cette liberté d'une façon qui soit conforme à l'obligation du savant de fonder ses recherches, son enseignement et sa science sur une quête honnête du savoir. La liberté universitaire ne confère pas l'immunité légale, non plus qu'elle ne vienne tempérer l'obligation qui incombe aux employés de satisfaire à leurs responsabilités envers l'Université.	13.3	Academic freedom does not require that employees be neutral. However, they have the duty to use that freedom in a manner consistent with the scholarly obligation to base research, teaching, and scholarship on a genuine quest for knowledge. Academic freedom does not confer legal immunity, nor does it diminish the responsibility of employees to fulfill their obligations to the University.
13.4	Tous les employés responsables au premier chef du contenu ou de la prestation d'un cours jouissent de la liberté universitaire en ce qui a trait à la conception, au contenu, à la méthodologie ou au mode de présentation. Toutefois, ils doivent respecter la description du cours inscrite dans le calendrier universitaire ainsi que les règlements, les résolutions, les lignes directrices et les politiques de l'Université, y compris du programme d'études, dans la mesure où ces règles sont appliquées uniformément à l'ensemble du personnel enseignant.	13.4	All employees who have primary responsibility for the content and/or delivery of a course have academic freedom in design, content, methodology and/or format of that course. However, their work must comply with calendar course descriptions, and is subject to the regulations, resolutions, guidelines and policies of the University, including those of the program, insofar as these are applied consistently to all teaching staff.
14	**Attribution des charges de cours**	14	**Appointments**
14.1	Lorsque le doyen de la faculté ou son délégué détermine qu'un cours doit	14.1	When the dean of the faculty or his delegate determines that a course

	être donné par un employé, il communique d'abord avec ceux qui ont un droit de reconduction pour le cours en question (voir article 19). Advenant que plusieurs employés bénéficient de ce droit, le doyen ou son délégué s'adresse d'abord à celui parmi eux qui cumule le plus d'ancienneté pour ce cours. S'ils sont plusieurs à détenir ce droit et à jouir d'une ancienneté égale pour ce cours, le doyen ou son délégué s'adresse d'abord à celui parmi eux qui cumule le plus d'ancienneté générale.		is available to be taught by employees, he shall first contact those employees who have reappointment rights for that course (see Article 19). Should more than one employee qualify, the dean or his delegate shall first contact the one with the most seniority for this course. If there is more than one with reappointment rights and equal seniority for this course, the dean or his delegate shall first contact the employee among them with the most general seniority.
14.2	L'employé jouissant d'un droit de reconduction est rejoint par courriel en utilisant son adresse @ustpaul.ca ou par téléphone. L'employé est avisé qu'il dispose de sept (7) jours ouvrables pour répondre à l'offre d'emploi. S'il ne répond pas dans ce délai, il est réputé avoir refusé l'offre d'emploi. Advenant qu'il y ait refus ou que la période de sept (7) jours ouvrables soit écoulée, le doyen ou son délégué communique avec un deuxième employé bénéficiant d'un droit de reconduction en suivant l'ordre de la liste d'ancienneté pour ce cours et lui accorde sept (7) jours ouvrables pour donner sa réponse, et ainsi de suite.	14.2	Employees with reappointment rights will be contacted by email using their @ustpaul.ca address or by phone, and be given seven (7) working days to reply to the employment offer. If they do not reply within that period, they will be deemed to have declined the offer. Following such refusal or expiry of the seven (7) working-day period, the dean or his delegate will contact the second employee with reappointment rights in order of the seniority list for this course and gives him seven (7) working days to provide his reply, and so on.
14.3	Une fois que tous les employés ayant un droit de reconduction ont été rejoints et ont donné leur réponse, tous les cours restants, y compris ceux qui ne font pas l'objet d'un droit de reconduction, sont affichés électroniquement sur le site intranet de l'Université. Les offres de cours sont affichées au plus tard le 30 octobre pour le trimestre d'hiver, le 28 février pour le trimestre printemps/été et le 30 juin pour le trimestre d'automne. Les postes sont affichés pendant un minimum de sept (7) jours. Lorsqu'un cours ne commence pas au début d'un trimestre normal, la date d'affichage peut être adaptée, particulièrement pour les cours d'été.	14.3	After all employees with reappointment rights have been contacted and have replied, all remaining positions, including those for which there are no reappointment rights, will be posted on the University Intranet. They shall be posted no later than 30 October for the winter term, 28 February for the spring/summer term, and 30 June for the fall term. Positions shall be posted for a minimum of seven (7) days. When a course does not start at the beginning of a regular term, the posting date may be adjusted, especially for summer courses.
14.4	L'offre d'emploi indique, sans toutefois s'y limiter, la nature du poste, la date limite de réception des candidatures et les exigences du poste, dont les compétences universitaires et professionnelles et le degré d'expérience. Dans le cas de cours ou de stages associés au *Centre pour la protection des mineurs et des personnes vulnérables*, l'employeur peut exiger une vérification des antécédents policiers pour un secteur vulnérable particulier conformément aux méthodes approuvées par le Service des ressources humaines.	14.4	Postings shall include, but are not limited to, the position description, the application deadline, and the requirements for the position, including academic and professional qualifications and experience. For courses or internships associated with the *Centre for Safeguarding Minors and Vulnerable Persons*, the employer may require a police background check for a particular vulnerable sector in accordance with methods approved by the Human Resources Services.

14.5	Les dossiers de candidature sont transmis au doyen ou à son délégué. Les instructions relatives au dépôt des candidatures et au destinataire sont précisées dans l'offre d'emploi.	14.5	Applications shall be submitted to the dean or his delegate. The postings shall include instructions on the appropriate way to apply as well as contact information.
14.6	Les postes sont offerts initialement aux employés. Les critères de sélection établis par l'employeur pour chaque poste sont directement reliés aux compétences requises pour le cours à donner. Si plusieurs employés sont qualifiés, l'ancienneté générale constituera le facteur déterminant pour combler le poste.	14.6	Positions are initially offered to employees. The selection criteria established by the employer for each position are directly related to the skills required for the course to be given. If several employees are qualified, general seniority will be the determining factor for filling the position.
14.7	Advenant qu'un poste ne soit pas pourvu à l'issue de la procédure d'affichage, ce qui comprend les cas où il n'y a pas de candidat qualifié ou aucun qui ne soit disponible immédiatement, l'employeur peut doter le poste de la manière dont il l'entend.	14.7	In the event that a position is not filled through posting, including circumstances where there is no qualified applicant or the qualified applicant is not available, the University may fill the position as it deems appropriate.
14.8	Advenant une situation urgente telle qu'une démission, un décès, une maladie grave, le retrait d'un employé ou un nombre d'inscriptions plus élevé que prévu (sans se limiter à ces circonstances), ou encore, l'affichage inattendu d'un cours, l'employeur offre d'abord le poste aux employés dont le nom figure sur la liste d'ancienneté générale. Si aucun employé n'est qualifié, l'employeur choisit ensuite parmi le bassin de candidatures retenues à l'issue de la démarche décrite à l'article 14.5. S'il n'y a aucun candidat qualifié, l'employeur peut doter le poste de la manière dont il l'entend.	14.8	In the event of an emergency situation such as, but not limited to, resignation, death, serious illness and withdrawal of an employee; or in the event of higher than anticipated student enrolment or unanticipated posting, the employer shall first offer the position to employees whose name is on the general seniority list. If no employee is qualified, the employer shall then choose from the applicant pool resulting from the original posting following the procedure described in Article 14.5. If there is no qualified applicant available, the University may fill the position as it deems appropriate.
14.9	L'employeur avise par écrit les candidats retenus au plus tard quatorze (14) jours après la fin de l'affichage ou, dans le cas d'un droit de reconduction, quatorze (14) jours après qu'un employé ait accepté de donner un cours. Un contrat est envoyé à chaque employé, contrat qu'il doit signer et retourner dans les sept (7) jours. Une fois signé par le doyen ou son délégué, copie du contrat est retournée à l'employé.	14.9	The employer shall notify candidates of their appointment no later than fourteen (14) days after the posting closes or, in the case of candidates with reappointment rights, fourteen (14) days after they accept the assignment. A contract is sent to each employee to be signed and returned within seven (7) days. Once signed by the dean or his delegate, a copy of the contract is returned to the employee.
14.10	Lorsque l'attribution des postes est confirmée pour un trimestre donné, l'employeur transmet par écrit au syndicat dans les meilleurs délais, mais pas plus tard que trente (30) jours après le début du trimestre, la liste des employés et des cours qui leur sont assignés.	14.10	When all assignments have been confirmed for a given term, the employer shall give the union a list of all employees and their assignment as soon as possible but no later than thirty (30) days after the beginning of the term.
14.11	Advenant l'annulation d'un cours avant le début du trimestre et après confirmation de l'embauche par l'employeur, une indemnité de sept	14.11	If a course is cancelled after the employer confirms the appointment, the incumbent shall receive an indemnity based on the cancellation

	cents dollars (700 $) est versée à l'employé si le cours est annulé de 21 à 28 jours avant le début du trimestre, de huit cents dollars (800 $) si c'est de 8 à 20 jours, de mille dollars (1 000 $) pour 7 jours ou moins. Dans une telle circonstance, l'employé ne cumule pas de point d'ancienneté pour ce cours.		date, as follows: 21 to 28 days before start of term, seven hundred dollars ($700); 8 to 20 days, eight hundred dollars ($800); 7 days or less, one thousand dollars ($1,000). In such circumstances, the employee does not accumulate a seniority point for this course.
14.12	Dans le cas où il y aurait un nombre restreint d'étudiants dans un cours, au lieu d'annuler le cours, le doyen ou son délégué peut décider d'offrir ce cours en lecture dirigée. Dans ce cas, l'employé se verra plutôt offrir cinq cents dollars (500 $) pour le premier étudiant et cent cinquante dollars (150 $) pour tout étudiant additionnel. L'employé accumulera un point d'ancienneté pour ce cours. Dans le cas du désistement de l'employé, les articles 14.11 et 14.13 ne s'appliquent pas.	14.12	When a small number of students have registered for a course, the dean or his delegate may decide to offer this course as guided reading instead of cancelling it altogether. In such a case, employees are paid five hundred dollars ($500) for the first student and one hundred fifty dollars ($150) for every additional student. Employees shall accumulate one seniority point for this course. If the employee withdraws from a course, Articles 14.11 and 14.13 do not apply.
14.13	Advenant qu'un employé se désiste de l'enseignement d'un cours, sans l'accord de l'employeur, après avoir signé son contrat, son droit de reconduction pour ce cours se trouve aboli.	14.13	An employee who unilaterally withdraws from a course while under contract with the employer loses their reappointment rights for that course.
14.14	Un employé qui a donné un cours au moins trois fois a le droit de refuser de donner ce cours une fois durant une période de trois ans sans que quiconque puisse obtenir un droit de reconduction pour ce cours. Pour ce faire, l'employé doit signaler à l'employeur par écrit qu'il exerce son droit en vertu de la présente clause.	14.14	An employee who has given a course at least three times has the right to refuse to give this course once during a three-year period without anyone being able to obtain reappointment rights for that course. To do this, the employee must notify the employer in writing that he is exercising his right under this current clause.
14.15	Procédure administrative Un cours pour lequel un employé détient un droit de reconduction ne peut être confié à un professeur à temps plein sans égard à la procédure administrative établie à l'article 14.16, et ce, tant et aussi longtemps que l'employé qui détient un droit de reconduction sur ce cours est disponible pour l'enseigner.	14.15	Administrative Procedure A course for which an employee holds reappointment rights may not be assigned to a full-time faculty member without regard to the administrative procedure set forth in Article 14.16, for as long as the employee who has reappointment rights on that course is available to teach it.
14.16	Lorsque le doyen de la faculté ou son délégué détermine qu'un cours pour lequel un employé détient un droit de reconduction pourrait être octroyé à un professeur à temps plein, le doyen de la faculté ou son délégué doit suivre la procédure administrative suivante :	14.16	When the Dean of the Faculty or his delegate determines that a course for which an employee has reappointment rights could be assigned to a full-time faculty member, the Dean of the Faculty or his delegate shall follow the following administrative procedure:

	a) Il doit communiquer avec l'employé détenant un droit de reconduction par écrit, en précisant de quel cours il s'agit, la raison précise de cette décision et, si possible, une option alternative; b) Cette communication doit être faite au moins deux (2) mois avant le commencement du cours, conformément à l'article 14.3.		a) He must communicate with the employee who has reappointment rights in writing, stating which course is involved, the specific reason for this decision, and, if possible, an alternative option; b) Such communication shall be made at least two (2) months prior to the commencement of the course, in accordance with Article 14.3.
15	**Évaluation des cours**	15	**Course evaluations**
15.1	Les parties conviennent que l'évaluation des cours vise en premier lieu à améliorer la qualité du contenu des cours et de l'enseignement.	15.1	The parties agree that the primary purpose of course evaluations is to improve the quality of the course content and teaching.
15.2	Les résultats de toute évaluation de cours sont communiqués à l'employé et demeurent disponibles électroniquement.	15.2	The results of any course evaluation are shared with the employee and remain available electronically.
15.3	Les questionnaires des évaluations des cours seront effectués en conformité avec les politiques et procédures du Sénat.	15.3	Course evaluation questionnaires shall be conducted in accordance with Senate policies and procedures.
15.4	Toute évaluation, autre que celles faites pour les cours, sera traitée de manière confidentielle, communiquée à l'employé et versée à son dossier.	15.4	Any evaluation, other than those conducted for coursework, will be treated confidentially, communicated to the employee and placed in his file.
16	**Dossier du personnel**	16	**Personnel file**
16.1	Les employés ont le droit de consulter leur dossier personnel sur demande écrite, généralement le jour ouvrable suivant leur requête, en présence d'un représentant de l'employeur et, s'ils le désirent, d'un représentant syndical. Un employé peut demander à l'employeur de lui remettre une (1) copie de son dossier, y compris des documents confidentiels qu'il renferme; ces documents seront présentés de telle façon que le nom de leur auteur n'est pas divulgué. La copie du dossier est acheminée aux frais de l'employé au plus tard dans les vingt et un (21) jours suivant la demande.	16.1	Upon written request and normally on the next working day, employees shall have the right to consult their personnel file in the presence of a representative of the employer and, if they so wish, a representative of the union. Employees may ask the employer to provide them with one (1) copy of their file, including confidential documents. The documents must not contain information that could identify their author. The copy of the file must be sent at the employee's expense within twenty-one (21) days following the request.
16.2	Les employés ont la possibilité de joindre leurs commentaires à tout rapport d'évaluation ou rapport disciplinaire.	16.2	Employees shall have the opportunity to include their comments to any evaluation or disciplinary report.

16.3	Lorsqu'un étudiant des cycles supérieurs exerce aussi la fonction d'employé, son dossier d'employé et son dossier d'étudiant sont conservés séparément, ainsi que tous les documents qu'ils renferment.	16.3	When graduate students also perform the duties of an employee, a personnel file containing all documents relating to their employment shall be kept separate from their student file.
17	**Charge de travail**	17	**Workload**
17.1	La charge de travail normale des employés se compose de ce qui suit : l'enseignement, y compris la préparation des cours et travaux, la correction des examens et travaux, et la disponibilité envers les étudiants par des heures de bureau, sauf pour les employés qui enseignent seulement des cours à distance, et par des réponses aux communications telles que spécifiées dans le syllabus du cours. L'employeur fournit des bureaux partagés aux employés qui offrent des heures de bureau, comme cela est indiqué dans le syllabus du cours.	17.1	The employees' regular workload consists of teaching, including preparation of courses and assignments, marking exams and assignments, and being available to students by office hours, except for employees who teach only distance courses, and by replying to communications as specified in the course syllabus. The employer provides shared office space for employees who offer office hours, as indicated in the course syllabus.
17.2	L'employé respecte toutes les procédures, méthodes de travail et échéances de l'employeur pour la prestation des cours et l'attribution des notes aux étudiants. Une attention particulière doit être portée : a) au calendrier universitaire, notamment en ce qui concerne la période d'examen; b) à l'horaire de cours qui ne peut être changé; c) au plan de cours sommaire qui doit être soumis au doyen ou à son délégué, au directeur de l'école ou au responsable de programme dans les sept (7) jours suivant la signature du contrat; d) au syllabus qui doit être soumis au doyen ou à son délégué, au directeur de l'école ou au responsable de programme au moins vingt-huit (28) jours avant le début du cours, sachant que le syllabus ne peut pas être changé unilatéralement une fois celui-ci approuvé. Ce syllabus doit apparaître dans la plateforme de gestion des apprentissages et doit notamment contenir de l'information sur la fraude scolaire et les services d'appui aux étudiants. Cette information sera fournie à l'employé par le doyen ou son délégué.	17.2	The employee complies with all procedures, processes and deadlines established by the employer for the delivery of courses and the assignment of student grades. Particular attention must be paid to: a) the University calendar, particularly with respect to the exam period; b) the course timetable, which cannot be changed; c) the course outline, which must be submitted to the dean or his delegate, the school director or the program director within seven (7) days of signing the contract; d) the syllabus, which must be submitted to the dean or his delegate, the school director or the program director at least twenty-eight (28) days before the beginning of the course, keeping in mind that the syllabus cannot be changed unilaterally once it has been approved. This syllabus must be posted on the learning management platform and must include, among other things, information on academic fraud and student support services. This information will be provided to the employee by the dean or his delegate.
17.3	Lorsqu'une faculté autorise un étudiant à différer un examen final ou un examen de reprise au-delà de la période de contrat d'un employé, l'employé qui doit corriger l'examen touche cent cinquante dollars	17.3	Where a Faculty grants approval for a student to defer a final or supplemental exam beyond the end of an employee's contract, the employee required to mark deferred exam shall be compensated in the

	(150 $) par étudiant. Lorsqu'une faculté autorise un étudiant à différer un devoir au-delà de quatre (4) semaines après la date de remise des notes, l'employé qui doit corriger le devoir touche cent cinquante dollars (150 $) par étudiant.		amount of one hundred and fifty dollars ($150) per student. Where a Faculty grants approval for a student to defer an assignment beyond four (4) weeks after the date of submission of marks, the employee required to mark the deferred assignment shall be compensated in the amount of one hundred and fifty dollars ($150) per student.
17.4	Si l'employeur demande à un employé de prendre part à la séance d'appel ou de discipline d'un étudiant après la date de la fin de son affectation précisée dans sa lettre de nomination, l'employé est payé à un taux horaire de cinquante dollars (50 $) jusqu'à concurrence de quatre cents dollars (400 $). Normalement, un tel travail de suivi découle de la participation à une séance d'appel ou de discipline d'un étudiant. La coopération pour l'exécution d'un tel travail, le cas échéant, est attendue en vertu de la lettre de nomination. Le doyen travaillera avec l'employé visé pour définir à l'avance la nature du travail, sa durée prévue et son échéancier.	17.4	In the event that the employer requires the employee to participate in student appeals or disciplinary meetings after the termination date set out in the appointment letter, the employee will be paid an hourly rate of fifty dollars ($50) to a maximum of four hundred dollars ($400). Normally, such follow-up work is the result of participation in student appeals or discipline. Cooperation with the performance of such work as it may arise is an expectation of the original appointment letter. The dean will work with the affected employee to establish the nature, timeline and expected duration of such work prior to it being performed.
18	**Matériel, soutien administratif et espace de bureau**	18	**Materials, administrative support and office space**
18.1	Les employés ne sont pas tenus de payer de leur poche les tableaux-papiers, les marqueurs, les bandes vidéo ou d'autre matériel de cours que l'employeur leur demande d'utiliser dans l'exercice de leurs fonctions. Les employés ont droit à deux cent cinquante (250) photocopies durant la session pour chacun des cours offerts. Lorsque requis, l'employé pourrait demander à l'employeur un plus grand nombre de copies.	18.1	Employees shall not be required to personally pay for flipcharts, markers, videotapes or other course materials that the employer requires for the employee to discharge his duties. Employees will have access to two hundred and fifty (250) photocopies during the semester for each of their courses. When needed, the employee can ask the employer for a greater number of copies.
18.2	Dans la mesure où ses ressources le lui permettent, l'employeur fournit aux employés les installations et les services qui sont raisonnablement nécessaires pour s'acquitter efficacement de leurs responsabilités. L'employeur fournit aux employés un compte de courriel et leur donne accès aux services de bibliothèque à la condition qu'ils soient inscrits à la liste d'ancienneté générale.	18.2	To the extent that employer resources allow, the employer shall provide employees with facilities and services which are reasonably necessary for the effective discharge of their responsibilities. The employer will provide an email account to the employees and give them access to library services as long as their name appears on the general seniority list.
18.3	L'employeur mettra à la disposition des employés des bureaux partagés pour préparer leurs cours, rencontrer les étudiants ou pour toute autre fonction nécessaire à leur enseignement.	18.3	The employer shall provide employees with shared offices to prepare courses, meet with students and perform other course-related tasks.
18.4	Cours en ligne	18.4	Online Courses

	De façon à venir en aide aux employés et à faciliter l'innovation technologique au sein de la communauté universitaire, l'employeur doit communiquer aux employés les programmes de formation sur la technologie offerts à l'Université et leur permettre d'y prendre part, sans frais. L'Employeur signera un formulaire T2200s lorsque l'employé en fera la demande.		In order to support employees and facilitate technological innovation within the University community, the employer shall make available to employees the technology training programs offered at the University and allow them to participate in these programs at no cost. The Employer will sign a T2200s form when requested by the employee.
18.5	Reconnaissance des employés Tout employé qui souhaite voir son nom, sa photo et son profil affichés sur le site web de l'Université peut en faire la demande au doyen de sa Faculté au début de chaque trimestre qui en approuvera le contenu. L'affichage sera valide tant et aussi longtemps que l'employé conservera un droit de reconduction pour un cours. Il appartient à l'employé de fournir une photo convenable.	18.5	Employees Recognition Any employee who wishes to have his or her name, photo, and profile posted on the University's website may make a request to the Dean of their Faculty at the beginning of each term for approval. The posting will be valid as long as the employee retains a renewal right for a course. It is the responsibility of the employee to provide a suitable photograph.
18.6	Stationnement Tout employé peut avoir accès aux paiements retenus à la source pour s'acquitter des frais d'un permis de stationnement.	18.6	Parking Any employee may access payroll deductions to pay for a parking permit.
19	**Ancienneté et droit de reconduction**	19	**Seniority and reappointment rights**
19.1	L'ancienneté pour un cours s'acquiert à partir du trimestre où ce cours a été donné pour la première fois à l'Université par l'employé et s'accumule sur la base du nombre de fois que le cours est donné. L'ancienneté générale s'acquiert à partir du trimestre du premier cours donné à l'Université par l'employé.	19.1	Seniority for a course is acquired as of the term where the course was first given at the University by the employee and shall accumulate on the basis of the number of times the course is given. General seniority is acquired as of the term of the first course given at the University by the employee.
19.2	Un employé qui donne un cours obtient un droit de reconduction à l'égard de ce cours s'il a donné ce cours dans les trois dernières années. Le droit de reconduction s'applique aussi si le cours est offert dans une autre langue, à condition que l'employé ait les compétences linguistiques requises et qu'aucun autre employé n'ait de droit de reconduction dans cette autre langue.	19.2	An employee who gives a course obtains reappointment rights in respect to this course if he has given this course in the last three years. Reappointment rights also apply if the course is offered in another language, provided that the employee has the required language skills and that no other employee has reappointment rights in that other language.

	Nonobstant ce qui précède, un employé qui donne un cours en remplacement d'un employé qui a refusé de le donner en vertu de l'article 14.14 n'acquiert aucun droit de reconduction pour ce cours durant cette période.		Notwithstanding the foregoing, an employee who gives a course to replace an employee who has refused to give it under Article 14.14 does not acquire any reappointment rights for that course during that period.
19.3	L'employeur maintient une liste d'ancienneté pour chaque cours. La liste est envoyée au syndicat dans le mois suivant le début de chaque trimestre. L'employeur maintient une liste d'ancienneté générale qu'il publie le 30 septembre de chaque année dans l'Intranet. Il appartient aux employés d'aviser l'employeur de toute erreur dans les trente (30) jours en fournissant la preuve au besoin.	19.3	The employer shall maintain a seniority list for each course. The list shall be sent to the union in the month following the beginning of each term. The employer shall maintain a list of general seniority. The employer shall publish the list on 30 September of each year on the Intranet. Employees are responsible for notifying the employer of any error within thirty (30) days by providing proof as required.
19.4	Un employé congédié pour un motif valable et qui n'a pas été réintégré dans ses fonctions en vertu de l'article 22 (Griefs et arbitrage) est radié des deux listes d'ancienneté. De même, un employé qui n'aurait pas enseigné pour une période de trente-six (36) mois consécutifs voit son nom retiré des deux listes d'ancienneté.	19.4	An employee dismissed for just cause who has not been reinstated pursuant to Article 22 (Grievance and arbitration) is removed from both seniority lists. Similarly, an employee who has not taught for a period of thirty-six (36) consecutive months is removed from both seniority lists.
19.5	Pour les cours de type « practicum clinique interne » offerts à l'École de counselling, de psychothérapie et de spiritualité, les parties reconnaissent que certains de ces cours exigent un amalgame d'études et d'expérience spécialisée que l'on ne trouve pas parmi les employés qui ont déjà donné le cours. Dans ces cas-là, il n'y aura aucun droit de reconduction, mais les cours seront assignés conformément avec l'article 14.6. Le syndicat sera informé dans ces cas-ci. Néanmoins, même s'il n'existe pas de droit de reconduction pour les cours de type « practicum clinique interne », l'employeur peut, en tenant compte des besoins pédagogiques et de l'accréditation professionnelle du programme d'études, faire appel aux articles 14.1 et 14.2 dans un cas précis : si l'employé a déjà offert le même « practicum clinique interne » et si celui-ci est offert en complémentarité avec le même professeur à temps plein.	19.5	For "internal clinical practicum" courses offered at the School of Counselling, Psychotherapy and Spirituality, the parties recognize that some of these courses require an amalgam of education and specialized experience not found among the employees who have already given the course. In these cases, there will be no reappointment rights, but courses will be assigned in accordance with Article 14.6. The union will be informed of these cases. Nevertheless, even if there is no right of reappointment for "internal clinical practicum" courses, the employer may, taking into account the pedagogical needs and professional accreditation of the program of study, refer to Articles 14.1 and 14.2 in the following specific conditions: if the employee has already offered the same "internal clinical practicum" and if it is offered in conjunction with the same full-time professor.
20	**Santé et sécurité dans le milieu de travail**	20	**Occupational health and safety**

20.1	L'employeur observe toutes les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*, ainsi que les lois et règlements fédéraux et municipaux en la matière. Les normes dictées dans ces lois constituent un niveau minimum acceptable en matière de pratiques de santé et sécurité.	20.1	The employer shall comply with all of the provisions of the *Occupational Health and Safety Act of Ontario*, as well as all applicable federal and municipal health and safety legislation and regulations, these standards constituting minimal acceptable health and safety practices.
20.2	Le syndicat et l'employeur collaborent à la mise en œuvre des règles et des mesures destinées à promouvoir un lieu de travail sain et sécuritaire. Les employés conviennent de respecter les règlements et d'observer les consignes en matière de santé et de sécurité.	20.2	The union and the employer shall cooperate on rules and practices which promote a safe and healthy workplace. Employees agree to obey health and safety regulations and observe safety precautions.
20.3	Les employés ont le droit de connaître les risques présents dans leur milieu de travail. L'employeur transmet sans délai au syndicat et aux employés toute information pertinente sur la santé et la sécurité dont il prend connaissance.	20.3	Employees have the right to know of the dangers in their workplace. The employer shall make all relevant information about workplace health and safety available to the union and to the employees as soon as the employer is aware of such information.
20.4	Les employés ont le droit de participer à la détection quotidienne, à l'évaluation et à l'atténuation des risques sur les lieux de travail. Le syndicat est autorisé à nommer un employé au Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail.	20.4	Employees have the right to participate in the day-to-day detection, evaluation and reduction of workplace hazards. The union shall be entitled to appoint an employee on the Joint Health and Safety Committee.
20.5	Le syndicat peut transmettre à l'employeur toute suggestion touchant la santé et la sécurité ou toute autre proposition visant à améliorer les conditions de travail.	20.5	The union may submit to the employer suggestions about health and safety issues and any other proposal aimed at improving working conditions.
21	**Discipline et congédiement**	21	**Discipline and discharge**
21.1	Un employé peut faire l'objet de mesures disciplinaires uniquement pour une cause juste, raisonnable et suffisante. Ces mesures disciplinaires doivent être justes, raisonnables et proportionnelles à la gravité des violations commises et appliquées selon les principes de la discipline progressive.	21.1	An employee may be disciplined only for just, reasonable and sufficient cause. Such disciplinary action shall be fair, reasonable, commensurate with the seriousness of the violations, and based on the principle of progressive discipline.
21.2	L'employeur reconnaît le concept des mesures disciplinaires progressives. À ce propos, l'employeur avertira l'employé par écrit que la continuation de l'acte ou la répétition de l'oubli, ou à défaut d'une amélioration dans l'accomplissement de son travail à un niveau acceptable d'ici une certaine date, pourrait résulter dans l'imposition de mesures disciplinaires. La date spécifiée dans la lettre d'avertissement	21.2	The employer recognizes the concept of progressive discipline. In this context, the employer shall warn an employee in writing that discipline may follow the repetition of the act or omission complained of, or the failure of the employee to bring his work up to a reasonable standard by a given date. Such date shall allow the employee reasonable opportunity to correct the problem referred to in the letter of warning.

	doit donner à l'employé une période raisonnable afin qu'il puisse rectifier le problème qui y est mentionné.		
21.3	Nonobstant les articles 21.1 et 21.2, dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur se réserve le droit d'imposer des mesures disciplinaires pour cause à l'endroit d'un employé sans d'abord avoir suivi le processus de la discipline progressive. Dans de tels cas, l'employeur s'engage à prendre des mesures raisonnables pour consulter le syndicat avant l'imposition d'une telle mesure. De plus, il est entendu que rien dans cet article n'empêche l'employeur de se servir ou d'introduire comme preuve à tous les niveaux du processus de grief ou d'arbitrage les antécédents disciplinaires de l'employé se rapportant à l'infraction alléguée.	21.3	Notwithstanding articles 21.1 and 21.2, in exceptional circumstances, the employer retains the right to discipline an employee for just cause without having first issued progressive discipline. In such cases, the employer undertakes to take reasonable steps to consult with the union prior to the imposition of such discipline. It is further understood that the employer is not precluded by this article from relying on and introducing as evidence at any stage of the grievance and arbitration process the employee's previous disciplinary record related to the alleged offense.
21.4	Les notes relatives aux mesures disciplinaires sont retirées du dossier de l'employé au bout de vingt-quatre (24) mois.	21.4	Records of discipline are removed from the employee's file after twenty-for (24) months.
21.5	Avant d'imposer des mesures disciplinaires, l'employeur doit aviser l'employé par écrit de l'heure et de l'endroit d'une réunion pour discuter du problème et de son droit d'être accompagné d'un représentant du syndicat à cette réunion.	21.5	Prior to imposing discipline, the employer must notify the employee in writing of the time and place of a meeting to discuss the matter and advise the employee of his right to union representation at said meeting.
21.6	Tous les documents relatifs à une mesure disciplinaire sont remis à l'employé et transmis au syndicat dans une (1) journée ouvrable.	21.6	All disciplinary documents will be provided to the employee and copied to the union within one (1) working day.
21.7	Le syndicat et l'employeur s'engagent à respecter la confidentialité des enquêtes disciplinaires.	21.7	All disciplinary investigations shall be treated as confidential by the union and the employer.
22	**Grief et arbitrage**	22	**Grievance and arbitration**
22.1	Aucune forme que ce soit de discrimination, de harcèlement ou de coercition ne sera exercée à l'égard de toute personne engagée dans ces procédures ou à l'égard de tout employé qui choisirait de ne pas donner suite à un grief.	22.1	There shall be no discrimination, harassment or coercion of any kind practiced against any person involved in these procedures or against any employee who elects not to pursue a grievance.
22.2	Les parties s'entendent pour mettre tout en œuvre, dans les limites du raisonnable, pour résoudre tous les griefs, d'une façon prompte, juste et équitable.	22.2	The parties agree to make every reasonable effort to settle all grievances in a prompt, just and equitable manner. At any stage in the grievance process, by mutual agreement, the parties may request the services of a mediator to assist in resolving the issues.

	À tout moment pendant la procédure de règlement des griefs, les parties peuvent par consentement mutuel requérir les services d'un médiateur pour les aider à résoudre le différend. Les parties acceptent alors de laisser le grief ou les griefs en suspens afin d'accorder tout le temps nécessaire à la médiation.		Parties agree to hold the grievance(s) in abeyance to allow sufficient time for the mediation process to occur.
22.3	Le syndicat sera responsable de tous les griefs, sauf de ceux qui auront été déposés par l'employeur. L'employeur transigera uniquement avec le syndicat en ce qui a trait à un grief.	22.3	The union shall have carriage of all grievances except those initiated by the employer. The employer shall deal only with the union with respect to a grievance.
22.4	Définitions a) Grief : un grief s'entend d'une plainte ou d'un différend au sujet de l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la convention. b) Plaignant : le plaignant est le syndicat ou l'employeur qui dépose un grief au nom d'un employé ou d'un groupe d'employés ou en son nom propre.	22.4	Definitions a) Grievance: a grievance is a claim, dispute or complaint involving the interpretation, application, administration or alleged violation of this agreement. b) Grievor: the grievor is the union or the employer who initiates a grievance on behalf of an employee or group of employees or on its own behalf.
22.5	Types de grief a) Un grief individuel est un grief déposé par le syndicat au nom d'un employé. b) Un grief collectif est un grief déposé par le syndicat au nom d'un groupe d'employés. c) Un grief de principe est un grief par lequel le syndicat peut soulever une question de principe général ou d'application générale de la convention. d) Un grief de syndicat est un grief qui touche directement les affaires du syndicat. e) Un grief d'employeur est un grief déposé par l'employeur contre le syndicat.	22.5	Types of grievance a) An individual grievance is a grievance initiated by the union on behalf of an individual employee. b) A group grievance is a grievance initiated by the union on behalf of a group of employees. c) A policy grievance is a grievance by the union which may involve a matter of general policy or of general application of the agreement. d) A union grievance is a grievance which directly affects the union. e) An employer grievance is a grievance initiated by the employer against the union.
22.6	Irrégularités de procédure Aucune infraction technique ou irrégularité de procédure causée par une erreur matérielle, typographique ou technique dans l'énoncé écrit du grief ne peut empêcher que celui-ci ne soit entendu ou jugé sur le fond.	22.6	Technical irregularities No technical violation or irregularity caused by clerical, typographical or technical error in the written specification of the grievance shall prevent the substance of a grievance from being heard and judged on its merits.

22.7	Délais de prescription Le syndicat déposera un grief conformément aux procédures esquissées à l'article 22.8, et ce, dans un délai de quarante-cinq (45) jours selon la dernière des deux dates suivantes : la date de l'incident qui aura donné lieu au grief, ou la date où le syndicat a été mis au courant des événements qui auront donné lieu au grief.	22.7	Time limits The union shall file a grievance according to procedures outlined in Article 22.8 within forty-five (45) days of the occurrence of the incident giving rise to the grievance or the date the union became aware of the events giving rise to the grievance, whichever is later.
22.8	Procédure de grief a) Un grief sera déposé par écrit, sera signé par le représentant du syndicat et précisera quelle question fait l'objet d'un différend, l'article ou les articles présumés avoir été enfreints et le redressement demandé. Le grief sera déposé auprès de l'agent de liaison de l'employeur. b) Au plus tard quatorze (14) jours suivant la réception du grief, les représentants de l'employeur rencontreront les représentants du syndicat et l'employé visé. Les parties mettront tout en œuvre dans les limites du raisonnable pour résoudre le grief. c) Dans l'éventualité où les représentants du syndicat et de l'employeur ne parviendraient pas à régler le grief dans un délai de quatorze (14) jours suivant la rencontre prévue à l'article 22.8(b), le représentant de l'employeur fera part au représentant du syndicat des motifs du rejet du grief. d) Si le grief n'est pas résolu lors de la rencontre tenue en vertu de l'article 22.8(b), aucun des renseignements échangés dans le contexte de telles rencontres ne peut être présenté en preuve en arbitrage par la suite. e) Dans le cas où l'employeur aurait un grief qu'il souhaiterait voir traité en vertu du présent article, le représentant de l'employeur présentera le grief par écrit au président du syndicat ou à la personne désignée par celui-ci selon la dernière des deux dates suivantes : quarante-cinq (45) jours suivant le moment où se serait produit l'incident qui a donné lieu au grief, ou quarante-cinq (45) jours suivant la date où l'employeur a eu connaissance des événements qui auront donné lieu au grief. f) Si le problème n'a pas été résolu à la satisfaction de l'employeur dans un délai de 20 jours suivant la réception du grief par le syndicat,	22.8	Grievance procedure a) A grievance shall be filed in writing, signed by the union representative and shall specify the matter in dispute, the article(s) alleged to have been violated and the remedy sought. It shall be filed with the employer's liaison officer. b) No later than fourteen (14) days following the receipt of the grievance, the representatives of the employer shall meet with the representatives of the union and the affected employee. The parties shall make every reasonable effort to resolve the grievance. c) In the event that the parties' representatives cannot resolve the grievance within fourteen (14) days of the meeting specified in Article 22.8(b), the employer's representative shall inform the union's representative of the reasons for denying the grievance. d) If the grievance is not resolved at the meeting specified in Article 22.8(b), none of the information exchanged in the context of the meeting can be brought forward as evidence in any subsequent arbitration. e) In the event that the employer has a grievance which it wishes to process under this article, the employer representative shall present the grievance in writing to the president of the union or its designate within forty-five (45) days after the occurrence of the incident giving rise to the grievance or forty-five (45) days from the date the employer became aware of the events giving rise to the grievance, whichever is later. f) If the matter is not resolved to the satisfaction of the employer within twenty (20) days of the union receiving the grievance, the employer may submit the matter to arbitration according to the provisions of these articles.

	l'employeur pourra soumettre la question en arbitrage, conformément aux dispositions des présents articles.		
22.9	Arbitrage a) Dans un délai de trente (30) jours suivant la réception de la réponse mentionnée à l'article 22.8(c), le syndicat peut produire un avis écrit de son intention de soumettre la question faisant l'objet d'un différend à un arbitre dont la décision sera définitive et exécutoire. b) Les parties choisiront un arbitre reconnu dans le domaine des relations de travail. Si les parties ne s'entendent pas sur la nomination d'un arbitre dans un délai de quarante-cinq (45) jours suivant réception de l'avis dont il est question à l'article 22.9(a), l'arbitre sera, sur demande de n'importe laquelle des deux parties, désigné par le ministre du Travail de l'Ontario, conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail* de cette province. c) L'arbitre aura le devoir et le pouvoir de trancher toute question faisant l'objet d'un différend, et ce, conformément aux dispositions pertinentes de la *Loi sur les relations de travail*, telle que modifiée de temps à autre. d) L'arbitre aura compétence pour accorder une réparation ou des redressements, comme le prévoient les dispositions pertinentes de la *Loi sur les relations de travail*, telle que modifiée de temps à autre. e) En matière de discipline, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable. f) L'arbitre n'aura pas le pouvoir d'altérer la convention, de lui ajouter quelque chose ou encore de la modifier ou de l'amender, et ce, de quelque façon que ce soit. g) Toutes les dépenses relatives à l'arbitrage, y compris la rémunération de l'arbitre, seront assumées à parts égales par les deux parties.	22.9	Arbitration a) Within thirty (30) days of receipt of the response specified in Article 22.8(c), the union may give written notice of its intention to submit the matter in dispute to an arbitrator for final and binding arbitration. b) The parties shall choose an arbitrator specialized in labour relations. Should the parties fail to agree on the appointment of an arbitrator within forty-five (45) days of receipt of the notice specified in Article 22.9(a), the arbitrator shall, upon request of either party, be appointed by the Ontario Minister of Labour as provided for under this province's Labour Relations Act. c) The arbitrator shall have the duty and power to adjudicate all matters in dispute in accordance with the powers conferred by the Labour Relations Act, as amended from time to time. d) The arbitrator shall have jurisdiction to award such remedy or remedies as conferred by the relevant provisions of the Labour Relations Act, as amended from time to time. e) In disciplinary matters, the arbitrator may confirm, amend or set aside the decision of the employer and, if such is the case, substitute it with the decision the arbitrator deems fair and reasonable. f) The arbitrator shall not have the power to alter, add to, modify or amend the agreement in any respect whatsoever. g) All arbitration expenses, including the remuneration of the arbitrator, shall be shared equally by both parties.
23	**Congés**	23	**Leaves**
23.1	Si un employé a besoin de prendre un congé imprévu, il lui incombe d'en informer son doyen et de reprendre les cours et le temps perdu. S'il lui est pratiquement impossible de reprendre les cours manqués, il peut prendre d'autres dispositions approuvées par le doyen. Un congé imprévu peut comprendre, sans toutefois s'y limiter, un congé de	23.1	In the event that an employee requires an unplanned leave, it is their responsibility to advise the Dean and to make up for any missed classes and lost time. When making up the classes is a practical impossibility, an alternate arrangement, approved by the Dean, may be made. Unplanned leave may include, but is not limited to, sick leave,

	maladie, un congé de deuil, un retrait préventif, un congé pour comparution et un congé de juré.		bereavement leave, precautionary cessation of work, court leave and jury leave.
23.2	Congé de maladie L'employé qui n'est pas en mesure d'exercer ses fonctions en raison d'un accident ou d'une maladie fait part de la situation au doyen ou à son délégué dès que les circonstances le lui permettent. Il précise la durée approximative de son absence. Durant un trimestre, l'employé peut prendre en congé sans perte de salaire ou d'avantages jusqu'à concurrence de 2/12 du total de sa charge de travail pour chaque cours.	23.2	Sick leave An employee who is unable to perform his duties because of an accident or illness shall report the matter to the Dean or his delegate as soon as circumstances permit. The employee shall specify the approximate duration of his absence. During a term, an employee may take leave without loss of salary or benefits for up to 2/12 of the total workload for each course.
23.3	Congé de deuil Durant un trimestre, l'employé a le droit à un congé maximal de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire ou d'avantages lors du décès d'un proche parent, soit : • le conjoint ou la conjointe, • un fils ou une fille, • un fils ou une fille par alliance, • un frère ou une sœur, • un beau-frère ou une belle-sœur, • un père ou une mère, • un père ou une mère par alliance, • le père ou la mère du conjoint, • le conjoint d'un frère ou d'une sœur, • le conjoint d'un fils ou d'une fille, • les grands-parents et les petits-enfants. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le doyen peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé sans solde plus long ou d'une manière différente que ce qui est prévu à l'article 23.3.	23.3	Bereavement leave During a term, an employee is entitled to a maximum leave of three (3) consecutive working days without loss of pay or benefits upon the death of a close relative, i.e.: • spouse, • child, • stepchild, • sibling, • stepsibling, • parent, • stepparent, • spouse's parent, • sibling's spouse, • child's spouse, • grandparents and grandchildren. The parties recognize that the circumstances justifying the request for bereavement leave are individual matters. Upon request, the Dean may, after considering the particular circumstances, grant a leave without pay longer or in a different manner than provided for in Article 23.3.
23.4	Congé pour comparution	23.4	Court leave

	L'employeur accorde un congé sans perte de salaire ou d'avantages à un employé appelé à faire partie d'un jury ou à comparaître, sur assignation ou sommation, comme témoin à la cour.		The employer shall grant leave without loss of pay or benefits to an employee called to serve on a jury or to appear, on assignation or summons, as a witness in court.
23.5	Congé pour affaires syndicales Lorsque le syndicat en fait la demande écrite, l'employeur accorde un congé sans solde aux employés élus ou nommés pour représenter le syndicat à des conférences ou congrès syndicaux. Lorsque le syndicat en fait la demande, l'employeur accorde un congé sans solde à un maximum de trois (3) employés choisis par le syndicat pour participer à la négociation collective avec l'employeur.	23.5	Leave for union business When the union makes a written request, the employer shall grant leave without pay to employees elected or appointed to represent the union at conferences or union conventions. When requested by the union, the employer will grant leave without pay to a maximum of three (3) employees chosen by the union to participate in collective bargaining with the employer.
23.6	Autres congés À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé ou sans solde pour des raisons qui ne sont pas prévues explicitement dans cette convention. De telles demandes de congé ne sont pas refusées sans motif raisonnable.	23.6	Other leaves At its discretion, the employer may grant leave with or without pay for reasons not explicitly provided for in this agreement. Such leave requests shall not be unreasonably withheld.
23.7	Congés fériés Aucun employé ne sera obligé de travailler pendant les jours fériés suivants : • le Premier de l'an (Jour de l'an) • le Jour de la famille • le Vendredi Saint • le Lundi de Pâques • la Fête de la Reine • la Fête du Canada • le Congé civique du mois d'août • la Fête du Travail • l'Action de grâces • Noël • Le lendemain de Noël	23.7	Public holidays No employee will be required to work on the following holidays: • New Year's Day • Family Day • Good Friday • Easter Monday • Victoria Day • Canada Day • August Civic Holiday • Labour Day • Thanksgiving Day • Christmas Day • Boxing Day
24	**Congé parental**	24	**Parental Leave**

24.1	Un employé continue d'accumuler l'ancienneté générale pour la durée de tout congé accordé dans le cadre de cet article.	24.1	An employee shall continue to accumulate general seniority for the duration of any leave granted under this article.
24.2	Congé de maternité i) Une employée aura droit à un congé de maternité pour une période de dix-sept (17) semaines consécutives commençant à n'importe quel moment entre la dix-septième (17e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et l'accouchement. À moins de circonstances exceptionnelles, l'employeur doit recevoir un avis d'un mois avant la date prévue de l'accouchement, à moins que l'employée doive cesser de travailler à cause de complications reliées à sa grossesse. ii) Lorsque l'employée est sous contrat au moment où elle donne l'avis et que ce travail ne sera pas terminé avant le début du congé projeté, l'employée recevra le moindre des montants suivants: le solde du salaire dû en vertu de son contrat ou 95 % de son plein salaire plus les avantages sociaux pour deux (2) semaines. iii) Nonobstant ce qui précède, une employée qui a complété 60 % de son contrat au moment où son congé de maternité débute recevra le montant le plus élevé de 50 % du solde du salaire dû en vertu de son contrat ou 95 % de son plein salaire plus les avantages sociaux pour deux (2) semaines.	24.2	Maternity leave i) An employee shall be entitled to maternity leave for a period of seventeen (17) consecutive weeks beginning at any time between the seventeenth (17th) week preceding the expected date of delivery and the date of delivery. Unless there are exceptional circumstances, the employer must receive a notice of one month before the expected date of delivery, unless the employee must stop working due to complications related to her pregnancy. ii) Where the employee is under contract at the time the notice is given and the work will not be completed before the start of the proposed leave, the employee will receive the lesser of: the balance of the wages owing under her contract or 95% of her full salary plus benefits for two (2) weeks. iii) Notwithstanding the foregoing, an employee who has completed 60% of her contract at the time her maternity leave begins will receive the greater of 50% of the salary balance due under her contract or 95% of her full salary plus benefits for two (2) weeks.
24.3	Congé pour le conjoint L'employeur accordera un congé payé de 1/12 de contrat pour le conjoint employé sous contrat immédiatement suivant la naissance, l'adoption ou l'arrivée d'un enfant sous le contrôle du conjoint, pourvu que l'employé ait, aussitôt que possible, informé le doyen de son incapacité à accomplir les tâches qui lui ont été assignées.	24.3	Leave for the spouse The employer will grant leave of absence of 1/12 contract for the spouse employed under contract immediately following the birth, adoption or arrival of a child under the control of the spouse, provided that the employee has, as soon as possible, informed the Dean of his inability to perform the tasks assigned to him.
24.4	Congé parental i) Un employé peut prendre un congé parental suivant la naissance, l'adoption ou l'arrivée d'un enfant dont le parent a la garde pour la première fois.	24.4	Parental leave i) An employee may take the following parental leave: the birth, adoption or arrival of a child whose parent has custody for the first time.

	ii) Les deux parents sont admissibles au congé parental. Pour les besoins de cette section, « parent » inclut une personne avec laquelle un enfant est mis en adoption et une personne qui est dans une relation relativement permanente avec le parent d'un enfant et qui a l'intention de traiter l'enfant comme le sien. iii) Un congé parental prend fin au plus tard 61 semaines après le début du congé s'il suit un congé de maternité et 63 semaines dans les autres cas, et ce, sans paye, à moins qu'un congé pour le conjoint ait été accordé selon l'article 24.3, auquel cas le congé pour le conjoint de 1/12 de contrat est payé et constitue la première semaine des 63 semaines du congé parental. On peut prendre un congé parental à la suite d'un congé de maternité et ce congé doit débuter immédiatement après le congé de maternité. iv) Aussitôt que l'employé sait la date du début de son congé parental, il doit en informer par écrit son doyen.		ii) Both parents are eligible for parental leave. For the purposes of this section, "parent" includes a person with whom a child is being adopted and a person who is in a relatively permanent relationship with the parent of a child and who intends to treat the child as his. iii) Parental leave ends no later than 61 weeks after the start of the leave if she is on maternity leave and 63 weeks in any other case, without pay, unless a leave for the spouse has been granted in accordance with Article 24.3, in which case the spouse's leave of 1/12 of the contract is paid and constitutes the first week of the 63 weeks of parental leave. Parental leave can be taken following a maternity leave and this leave must start immediately after the maternity leave. iv) As soon as the employee knows the date of the beginning of his parental leave, he must inform his Dean in writing.
25	**Droits de scolarité**	25	**Tuition**
25.1	Un employé qui a enseigné à l'Université durant l'année scolaire précédente a droit à une remise sur les droits de scolarité pour lui-même, un conjoint ou son enfant, comme suit : la remise est fonction du nombre de cours que l'employé a enseignés pendant l'année scolaire précédente. La remise maximale des droits de scolarité à l'Université est calculée comme suit : • 500 $ si l'employé a enseigné un cours d'un trimestre ou l'équivalent dans la précédente année scolaire; • 750 $ si l'employé a enseigné deux cours d'un trimestre ou l'équivalent dans la précédente année scolaire; • 1 000 $ si l'employé a enseigné trois cours ou plus d'un trimestre ou l'équivalent dans la précédente année scolaire. La définition d'« enfant » comprend l'enfant, l'enfant adoptif et l'enfant en famille d'accueil, à condition que l'enfant en question n'ait pas plus de vingt-cinq (25) ans.	25.1	An employee who has held an appointment in the previous academic year shall be eligible for a tuition waiver for the employee, spouse, or children on the following basis: the amount of the benefit shall be based on the number of courses the employee has taught in the previous academic year. The maximum amount of the tuition fee to be waived at the University shall be calculated as follows: • $500 if the employee has taught 1 one-term course or equivalent in the previous academic year; • $750 if the employee has taught 2 one-term courses or equivalent in the previous academic year; • $1,000 if the employee has taught 3 or more one-term courses or equivalent in the previous academic year. The applicable definition of "children" shall include children, adopted children and foster children, subject only to the condition that the children in question be twenty-five (25) years of age or under.

25.2	Les employés peuvent suivre gratuitement des cours à l'Université si les cours sont approuvés par le doyen s'il les juge nécessaires pour améliorer ou augmenter leurs compétences en enseignement. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable. Il est entendu que cette article ne s'applique pas à un étudiant inscrit à temps plein dans un programme d'études à qui l'on offre la possibilité d'enseigner un cours.	25.2	Employees may take courses at the University, tuition-free, if these courses are approved by the Dean as being necessary to improve or increase their teaching competence. This approval shall not be unreasonably withheld. It is understood that this article does not apply to students who are enrolled in a full-time program of study, and who have been given the opportunity to teach a course.
26	**Administration de la paye**	26	**Pay administration**
26.1	Les employés sont payés par dépôt direct aux deux semaines selon le taux salarial auquel ils ont droit en fonction de l'annexe A.	26.1	Employees shall be paid by direct deposit on a bi-weekly basis at the rate of pay to which they are entitled as prescribed in Appendix A.
26.2	Si un employé est payé en trop, l'employeur l'informe qu'il recouvrera le trop-payé avant de procéder au recouvrement. Si l'employé informe l'employeur que le recouvrement du trop-payé lui causera des difficultés, le recouvrement ne dépassera pas dix pour cent (10 %) de la paye de l'employé chaque période de paye sans son consentement jusqu'à ce que le trop-payé soit entièrement recouvré. Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, toute somme payée en trop peut être prélevée de la dernière paye.	26.2	When an employee has been overpaid, the employer will advise the employee, before recovery action is implemented, of the intention to recover the overpayment. If the employee advises the employer that the recovery action will create a hardship, recovery will not exceed ten per cent (10%) of the employee's pay each pay period, without the agreement of the employee, until the entire amount is recovered. Notwithstanding the foregoing, in the event employment ceases, any outstanding amounts may be recovered from final pay.
27	**Responsabilité légale**	**27**	**Legal Liability**
27.1	L'Université souscrira à un plan d'assurance de responsabilité publique pour assurer, entre autres, les employés qui agissent à l'intérieur du cadre de leur emploi contre toute réclamation de responsabilité (y compris les réclamations de négligence, de dommage à la propriété, de blessures personnelles, de diffamation et de calomnie).	27.1	The University will maintain a public liability insurance to insure, among others, employees who are acting within the scope of their employment against liability claims (including negligence, property damage, personal injury, libel and slander).
27.2	Les employés sont strictement tenus d'adresser à l'Université un préavis opportun de toute poursuite légale ou réclamation faite contre un employé, et ce, aussitôt que possible après que l'employé lui-même ait pu prendre connaissance de telle poursuite ou réclamation.	27.2	Employees have a strict obligation to give to the University timely notice of any legal action or claim made against an employee as soon as possible after the employee has knowledge of such action or claim.
28	**Fonds de développement professionnel**	28	**Professional Development Fund**
28.1	L'employeur s'engage à soutenir financièrement le syndicat afin qu'il puisse mettre sur pied un fonds qui vise à couvrir les coûts associés aux	28.1	The employer agrees to provide financial support to the union to establish a fund which will cover the costs associated with the

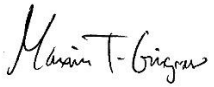
	activités suivantes : • Participation à des rencontres de sociétés savantes et d'associations professionnelles liées à l'expertise des employés ou aux besoins pédagogiques de l'Université; • Achat de matériel pédagogique et autres ressources liées à l'enseignement; • Coûts de publication de livres et d'articles de revues scientifiques.		following activities: • Participation in meetings of learned societies and professional associations related to the expertise of employees or the pedagogical needs of the University; • Purchase of pedagogical materials and other resources related to teaching; • Publication costs for books and journal articles.
28.2	Le 1er mai de chaque année, l'employeur verse au syndicat vingt-cinq mille dollars (25 000 $) afin de maintenir un fonds de remboursement de développement professionnel. Il appartient au syndicat de gérer ce fonds selon les critères qu'il déterminera lui-même.	28.2	On May 1 of each year, the employer shall provide the union with twenty-five thousand dollars ($25,000) to maintain a professional development reimbursement fund. It is the responsibility of the union to manage this fund according to the criteria it will determine.
28.3	Au 30 avril, le syndicat s'engage à fournir à l'employeur un rapport des sommes dépensées en cours d'année, avec le détail de chacune des contributions (nom de l'employé, montant de la contribution, activités). Toute somme non attribuée en cours d'année sera déduite de la contribution subséquente au 1er mai.	28.3	By April 30, the union agrees to provide the employer a report of the amounts spent during the year, with details of each contribution (employee name, amount of contribution, activities). Any amount not allocated during the year will be deducted from the subsequent contribution on May 1.
29	**Réouverture de la convention**	29	**Re-opening of agreement**
29.1	La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.	29.1	This agreement may be amended by mutual consent.
30	**Durée**	30	**Duration**
30.1	• La présente convention lie les deux parties et a une durée de trois (3) ans, soit du 1er mai 2020 au 30 avril 2023.	30.1	This agreement is binding on both parties and has a duration of three (3) years from 1 May 2020 to 30 April 2023.
30.2	Dans le cas d'un avis demandant des négociations en vue de modifier la présente entente conformément à l'article 29.1, les négociations commenceront dans les quinze (15) jours suivant la réception de la notification, à moins que les parties ne s'entendent sur un autre moment. Par la suite, les deux parties négocieront de bonne foi.	30.2	In the case of a notice requesting negotiations to amend this agreement pursuant to Article 29.1, negotiations shall commence within fifteen (15) days of receipt of the notice unless the parties agree on another time. Subsequently, both parties will negotiate in good faith.
30.3	Le présent accord restera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ait été ratifiée par les deux parties ou, à la suite d'une conciliation, une grève ou un lock-out soit déclaré conformément à la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario.	30.3	This agreement shall remain in effect until a new agreement has been ratified by both parties or, following conciliation, a strike or lockout is declared in accordance with the Ontario Labor Relations Act.

30.4	Sauf indications contraires expressément mentionnées, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de la ratification de la convention.	30.4	Except as otherwise expressly stated, the provisions of this agreement shall enter into force on the date of ratification of the agreement.

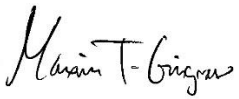
ANNEXE A	**APPENDIX A**
Les membres sont rémunérés comme suit pour chaque cours de trois (3) crédits à partir des dates précisées ci-dessous : Le 1er mai 2020 : 6 413,50 $ Le 1er mai 2021 : 6 477,64 $ Le 1er mai 2022 : 6 542,41 $ Ces taux comprennent une indemnité de congé annuel de 4 %. Pour les employés qui comptent plus de cinq (5) années d'ancienneté générale, une indemnité de congé annuel de 2 % sera ajoutée. La rémunération pour les cours de six (6) crédits est le double de celle pour les cours de trois (3) crédits. Pour les cours de moins de l'équivalent de trois (3) crédits et les cours enseignés en équipe, la rémunération est calculée au prorata.	Members shall be paid as follows for each three (3) credit course, as of the following dates: 1 May 2020: $6,413.50 1 May 2021: $6,477.64 1 May 2022: $6,542.41 These rates include a vacation pay of 4%. For employees with more than five (5) years of general seniority, an additional vacation pay of 2% will be added. Six (6) credit courses shall be compensated at twice the rate of three (3) credit courses. Courses that are less than the equivalent of three (3) credits, and courses that are team-taught, shall be compensated on a prorated basis.

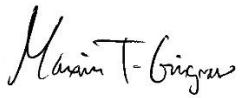
ANNEXE B	**APPENDIX B**
Lettre d'entente **entre** **l'Université Saint-Paul** **(l'Employeur)** **et** **la Section locale des professeurs et professeures à temps partiel** **(le Syndicat)**	**Letter of Agreement** **between** **Saint Paul University** **(the Employer)** **and** **the Local Representing Part-Time Professors** **(the Union)**
Promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion	**Promoting Equity, Diversity and Inclusion**
L'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) forment les clés du succès d'une université canadienne contemporaine comme l'Université Saint-Paul. L'Université Saint-Paul doit être un endroit où toutes les personnes présentes sur le campus (la faculté, le personnel et les étudiants) ont le sentiment de faire partie d'un espace universitaire inclusif, diversifié et accueillant. À cet effet et en lien direct avec la promotion de l'ÉDI à l'Université Saint-Paul, le Syndicat et l'Employeur conviennent des modalités suivantes : a) Les personnes en quête d'équité sont les femmes, les peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés et ceux de la communauté LGBTQ2+; b) Les parties constitueront les données nécessaires, complètes et récentes pour déterminer le statut de l'ÉDI au sein de l'ensemble du corps professoral à l'Université Saint-Paul. Afin de s'adresser aux enjeux de l'ÉDI :	Equity, diversity and inclusion (EDI) are key to the success of a contemporary Canadian university such as Saint Paul University. Saint Paul University must be a place where all people on campus (faculty, staff and students) feel part of an inclusive, diverse and welcoming university space. To this end and in direct connection with the promotion of EDI at Saint Paul University, the Union and the Employer agree to the following terms and conditions: a) Equity seekers include women, Indigenous Peoples (First Nations, Inuit and Métis), persons with disabilities, members of visible minorities or racialized groups, and members of the LGBTQ2+ communities; b) The parties will constitute the necessary, comprehensive, and recent data to determine the status of EDI among all teaching staff at Saint Paul University. To address the challenges of EDI:

1) L'Employeur s'engage à consulter le Syndicat sur son énoncé de la vision concernant l'ÉDI et sur le Plan d'action qui en découlera. Le syndicat sera aussi consulté lors de la réévaluation périodique du Plan d'action. 2) L'Employeur et le Syndicat confient au comité mixte, prévu à la convention collective, le mandat d'établir les paramètres et les conditions nécessaires pour dresser le portrait de la diversité de l'ensemble du corps professoral de l'Université Saint-Paul. 3) Le portrait de la diversité du corps professoral de l'Université sera complété avant la date d'expiration de la présente convention collective et son résultat sera utilisé comme un outil par les parties lors de discussion futures à la table de négociation. 4) L'Employeur et le syndicat s'engagent à la création et à la promotion d'un bassin d'action positive, soit une liste de membres de la présente unité de négociation qui satisfont aux critères du point a) ci-dessus qui sont intéressés à soumettre leur candidature vers d'autres postes d'enseignement futurs au sein de l'Université Saint-Paul. La création et la promotion du bassin d'action positive s'effectuera avant la date d'expiration de la présente convention collective.	1) The Employer commits to consulting with the Union on its EDI vision statement and resulting Action Plan. The Union will also be consulted during the periodic review of the Action Plan. 2) The Employer and the Union mandate the Joint Committee, as provided for in the Collective Agreement, to establish the parameters and conditions necessary to portray the diversity of all teaching staff of Saint Paul University. 3) The diversity portrait of the teaching staff of the University shall be completed prior to the expiration date of this Collective Agreement and its result shall be used as a tool by the parties in future discussions at the bargaining table. 4) The Employer and the Union are committed to the creation and promotion of an Affirmative Action Pool, which is a list of members of this bargaining unit who meet the criteria in a) above who are interested in applying for other future teaching positions within Saint Paul University. The creation and promotion of the Affirmative Action Pool will occur prior to the expiration date of this Collective Agreement.
Pour le Syndicat/For the Union : Marie T-Grégoire date 27 août 2021	**Pour l'Employeur/For the Employer:** Christina Mcloughlin _____ date: sep 3 2021

ANNEXE C	**APPENDIX C**
Lettre d'entente **entre** **l'Université Saint-Paul** **(l'Employeur)** **et** **la Section locale des professeurs et professeures à temps partiel** **(le Syndicat)** **Rémunération additionnelle pour les changements liés à la COVID-19** Depuis mars 2020, certains cours ont dû être adaptés à la dernière minute pour faire face à la COVID-19. Par exemple, des cours prévus pour être offerts en salle de classe ont dû rapidement être changés par des cours en ligne ou à distance, ce qui a généré une augmentation de la charge de travail. Compte tenu de cette charge de travail supplémentaire, l'Employeur s'engage à ce que chaque employé qui s'est vu imposer un changement à son contrat d'embauche depuis mars 2020 à cause de la COVID-19 concernant les modalités d'enseignement de son cours (en salle de classe, à distance, en ligne, hybride) reçoive une compensation de 175 $ pour chacun des cours pour lesquels des changements de dernière minute ont été apportés, à moins qu'il ait reçu un préavis d'au moins 30 jours.	**Letter of Agreement** **between** **Saint Paul University** **(the Employer)** **and** **the Local Representing Part-Time Professors** **(the Union)** **Additional remuneration for changes related to COVID-19** Since March 2020, some courses have had to be adapted at the last minute to cope with COVID-19. For example, courses planned to be offered in the classroom had to be quickly changed to online or distance learning courses, which generated an increased workload. In recognition of this additional workload, the Employer agrees that each employee who has had a change imposed on their employment contract since March 2020 as a result of COVID-19 with respect to the delivery of their course (classroom, distance, online, hybrid) be compensated $175 for each course for which last minute changes were made, unless they were given at least 30 days notice.
Pour le Syndicat/For the Union :  date 27 août 2021	**Pour l'Employeur/For the Employer:** _____ date sep 3 2021

ANNEXE D	**APPENDIX D**
Lettre d'entente **Entre** **l'Université Saint-Paul** **(l'Employeur)** **Et** **la Section locale des professeurs et professeures à temps partiel** **(le Syndicat)** **Discussion sur les avantages sociaux et le régime de pension** Le *Projet de Loi 124 : Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* de l'Ontario régit et impose des limites sur les salaires et sur les autres éléments de la rémunération globale lors de la période de modération prescrite, soit une période qui s'étire sur trois ans après la date d'expiration d'une convention collective. Dans ce contexte, l'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit : 1. La Loi ne permet pas à l'Employeur d'accorder plus d'argent en ce qui a trait à la rémunération globale autre que ce qui est prescrit pendant la présente convention collective, ni de bonifier la rémunération globale sous forme de rattrapage par l'ajout d'une 4e année s'étirant au-delà de la période de modération; 2. Les limites imposées par la Loi et la jurisprudence existante ne permettent pas non plus aux parties de bonifier la rémunération globale des membres par l'entremise d'un nouveau régime d'avantages sociaux et d'un nouveau régime de pension au cours de la présente ronde de négociation; 3. En conséquence, l'Employeur et le Syndicat remettent à la prochaine ronde de négociation les discussions sur les enjeux entourant de potentiels avantages sociaux et un potentiel régime de pension afin d'y étudier communément et de bonne foi leurs faisabilités respectives.	**Letter of Agreement** **Between** **Saint Paul University** **(the Employer)** **And** **the Local Representing Part-Time Professors** **(the Union)** **Discussion on Benefits and the Pension Plan** *Bill 124, Protecting a Sustainable Public Sector for Future Generations Act, 2019* governs and imposes limits on salaries and other elements of total compensation during the prescribed moderation period, which is a period of three years after the expiry date of a collective agreement. In this context, the Employer and the Union agree as follows: 1. The Bill does not allow for the Employer to grant more money in total compensation other than that which is prescribed during the term of this Collective Agreement, nor does it allow for the Employer to enhance total compensation in the form of a catch-up by adding a 4th year extending beyond the moderation period; 2. The limitations imposed by the Bill and existing case law also do not allow the parties to enhance members' total compensation through a new benefit plan and pension plan during this round of bargaining; 3. Accordingly, the Employer and the Union defer discussions on the issues surrounding a potential benefit plan and a potential pension plan to the next round of bargaining in order to jointly explore their respective feasibility in good faith.

Pour le Syndicat/For the Union:	**Pour l'Employeur/For the Employer:**
 date 27 août 2021	_____ date sep 3 2021

ANNEXE E	**APPENDIX E**
Lettre d'entente **entre** **l'Université Saint-Paul** **(l'Employeur)** **et** **la Section locale des professeurs et professeures à temps partiel** **(le Syndicat)** **Réouverture en lien avec le Projet de loi 124** Les parties conviennent que si le *Projet de loi 124 : Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* de l'Ontario est abrogée ou modifiée de manière à raccourcir la période de modération ou à modifier les mesures de restriction de 1 % avant l'expiration de la présente convention collective, les parties se rencontreront dans les 60 jours suivant la décision afin de négocier une solution, le cas échéant, pour les employés de l'unité de négociation touchés par les restrictions législatives.	**Letter of Agreement** **between** **Saint Paul University** **(the Employer)** **and** **the Local Representing Part-Time Professors** **(the Union)** **Reopening with regards to Bill 124** The parties agree that should *Bill 124, Protecting a Sustainable Public Sector for Future Generations Act, 2019* of Ontario be repealed or amended to shorten the restraint period or modify the 1% restraint measures prior to the expiration of this Collective Agreement, the parties will meet within 60 days of the decision to negotiate a solution, if any, for bargaining unit employees affected by the legislative restraints.
Pour le Syndicat/For the Union:  date 27 août 2021	**Pour l'Employeur/For the Employer:** _____ date sep 3 2021

Signée à Ottawa, le 27 août 2021

Université Saint-Paul / Saint Paul University

Dr. Jean-Marc Barette, Vice-Recteur

Christina McLoughlin
Directrice, Ressources Humaines

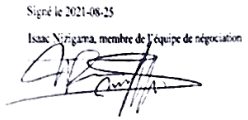
Lorraine Ste-Marie, Professeure agrégée

Signed in Ottawa on 27th of August,2021

Alliance de la Fonction publique du Canada / The Public Service Alliance of Canada

Alex Silas, Vice-président exécutif régional, Région de la capitale nationale (RCN)

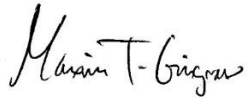
William Cornet, Membre du comité de négociation / Bargaining team member



Isaac Nizigama, Membre du comité de négociation / Bargaining team member

Nelson Arturo OVALLE DIAZ

Nelson Ovalle, Membre du comité de négociation / Bargaining team member



Maxime Thibault-Gingras, Négociateur/Negotiator