

CONVENTION COLLECTIVE (2021-2024)

ENTRE

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS, PROFESSEURES ET BIBLIOTHÉCAIRES
DE L'UNIVERSITÉ SAINTE-ANNE
(APPBUSA)

ET

LE CONSEIL DES GOUVERNEURS DE L'UNIVERSITÉ SAINTE-ANNE

ENTENTE DU 10 JANVIER 2023

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	Définitions	1
Article 2	But de l'entente.....	4
Article 3	Liberté universitaire.....	5
Article 4	Discrimination et conflit d'intérêts.....	6
Article 5	Politique linguistique de l'Université	7
Article 6	Reconnaissance.....	8
Article 7	Gestion universitaire.....	9
Article 8	Droits de l'Association	10
Article 9	Relations entre les parties	13
Article 10	Pratiques existantes.....	14
Article 11	Catégories	15
Article 12	Embauche et réembauche	16
Article 13	Rang à l'embauche	19
Article 14	Échelon de carrière à l'embauche et avancement accéléré dans le rang	22
Article 15	Contrat à terme fixe	26
Article 16	Contrat probatoire.....	29
Article 17	Permanence.....	32
Article 18	Promotion	35
Article 19	Comité d'évaluation	39
Article 20	Comité d'appel à l'évaluation.....	42
Article 21	Intégration et réintégration des administrateurs à l'unité de négociation.....	43
Article 22	Droits, responsabilités et relations professionnelles	45
Article 23	Dossier personnel	60
Article 24	Mutation, affectation et enseignement hors secteur	61
Article 25	Charge supplémentaire	63
Article 26	Activités professionnelles supplémentaires.....	64
Article 27	Propriété intellectuelle.....	66
Article 28	Démission et retraite	69
Article 29	Redondance	70
Article 30	Urgence budgétaire.....	72
Article 31	Mise à pied.....	75
Article 32	Ancienneté et service continu.....	77
Article 33	Mesures disciplinaires	79

Article 34	Abus d'autorité professionnelle et harcèlement	81
Article 35	Grief.....	82
Article 36	Procédures d'arbitrage.....	85
Article 37	Vacances et congés	86
Article 38	Avantages sociaux et bénéfiques	99
Article 39	Santé et sécurité au travail	101
Article 40	Grèves et lock-out.....	102
Article 41	Durée de cette convention	103
Article 42	Salaires.....	104
Article 43	Allocation professionnelle.....	105
Annexe A	Politique linguistique.....	107
Annexe B	Code d'éthique professionnelle	117
Annexe C	Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux.....	120
Annexe D	Protocole de reconnaissance volontaire.....	132
Annexe E	Formulaire officiel de grief.....	134
Annexe F	Programme d'échelonnement du salaire.....	135
Annexe G	Professeurs de l'ancien Collège de l'Acadie : liste de noms	140
Annexe H	Évaluation formative du rendement du professeur collégial	141
Annexe I	Rapport annuel.....	151
Annexe J	Évaluation de l'enseignement.....	156
Annexe K	Protocole d'entente : cours médiatisés	166
Annexe L	Salaires.....	171
Annexe M	Fonctionnement du groupe de travail en vertu de l'article 35	183
Annexe N	Protocole d'entente : test de classement (français et anglais).....	185
Annexe O	Protocole d'entente : corrections linguistiques au texte de la convention collective	186
Annexe P	Protocole d'entente : comité d'évaluation	187
Annexe Q	Protocole d'entente : professeur collégial	188
Annexe R	Protocole d'entente : échelon de carrière à l'embauche	189
	Signature de l'entente.....	190

N.B. Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin lorsqu'il fait référence à des personnes.

ARTICLE 1 : DÉFINITIONS

- 1.1 « Université » : désigne l'Université Sainte-Anne telle que constituée par la Loi de l'Université Sainte-Anne, 1977 et ses amendements, c. 106, et l'Université Sainte-Anne - Collège de l'Acadie telle que constituée par la Loi de l'Université Sainte-Anne - Collège de l'Acadie, 2002, c.31.
- 1.2 « Association » : désigne l'Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne. Le sigle est APPBUSA.
- 1.3 « Conseil » : désigne le Conseil des gouverneurs de l'Université Sainte-Anne, ou les administrateurs qu'il embauche et auxquels il délègue certains pouvoirs de gérer l'Université.
- 1.4 « Parties » : désigne le Conseil d'une part et l'Association d'autre part.
- 1.5 « Recteur » : désigne le recteur de l'Université Sainte-Anne ou son mandataire.
- 1.6 « Vice-recteur » : désigne le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche de l'Université Sainte-Anne ou son mandataire.
- 1.7 « Doyen » : désigne le doyen d'une faculté, le directeur général du secteur collégial, ou son mandataire.
- 1.8 « Faculté » : désigne tout regroupement identifié comme tel par le Conseil en consultation avec le Sénat.
- 1.9 « Membre » : sauf lorsque modifié par l'ajout d'un déterminatif, désigne un membre de l'Association.
- 1.10 « Membre professeur » : désigne un membre qui n'est pas bibliothécaire.
- 1.11 « Membre bibliothécaire » : désigne un membre qui est affecté à la bibliothèque.
- 1.12 « Sénat » : désigne le Sénat de l'Université Sainte-Anne.
- 1.13 « Département » : désigne toute unité administrative responsable d'un ou de plusieurs programmes d'études crédités. Tous ceux et celles qui enseignent les cours sous la juridiction d'un département peuvent faire partie de ce département et constituent les membres du département, à l'exception des chargés de cours, ainsi que des administrateurs, sauf dans le cas où un administrateur remplirait les fonctions de directeur du département. Sont également membres d'un département tous les chercheurs rattachés à ce département. Dans le cadre de cette définition, la bibliothèque est un département et les bibliothécaires professionnels en sont les membres.
- 1.14 « Assemblée départementale » : désigne les membres du département réunis en assemblée. L'assemblée départementale inclut au moins un étudiant inscrit à un programme du département et choisi par les étudiants inscrits aux programmes

du département. Le membre étudiant ne votera pas sur les questions ayant trait aux conditions de travail d'un membre, mais pourra participer à ces discussions. Le membre étudiant devra s'absenter pendant toute discussion concernant des dossiers scolaires ou de comportements problématiques d'étudiants particuliers. L'assemblée départementale fonctionne selon des règles démocratiques, et ses décisions sont celles de la majorité de tous ses membres, y compris le directeur. L'assemblée départementale choisit ses règles de procédure. Dans cette convention collective, les expressions « recommandation du département », « avis du département » ou toute autre expression de même nature, font référence à des décisions prises par l'assemblée départementale. Nul n'aura droit de vote dans plus d'un département, et quiconque enseignerait dans plus d'un département n'aura droit de vote que dans le département auquel il est assigné.

- 1.15 « Directeur » : désigne toute personne nommée par le Conseil selon la procédure décrite au paragraphe 22.8.1 pour diriger un département.
- 1.16 « Programme » : désigne un programme d'études conduisant à un grade, à un diplôme ou à un certificat, et qui a été approuvé par le Conseil.
- 1.17 « Recherche » : décrit tout travail universitaire qui est pertinent au domaine de spécialisation du professeur et qui est destiné à une communication ou à une publication mais qui n'est pas réalisé en vue de l'obtention d'un diplôme.
- 1.18 « Traitement régulier » ou « Traitement nominal » : représente le traitement annuel versé à un membre conformément à son rang et à son échelon et selon l'échelle de salaires en vigueur. Ce traitement est versé à l'exclusion de toute autre rémunération.
- 1.19 « Grief » : désigne toute mésentente entre les parties ou entre le Conseil et un membre ou un groupe de membres (selon le contexte) ayant trait à l'interprétation, à l'application ou à la gestion de la présente convention collective, ou ayant trait à toute allégation selon laquelle la présente convention collective a été violée.
- 1.20 « Jour » : signifie un jour ouvrable et exclut le samedi, le dimanche et les jours fériés.
- 1.21 « Jour civil » : signifie tout jour du mois, incluant le samedi, le dimanche et les jours fériés.
- 1.22 « Année universitaire ou collégiale » : désigne normalement la période allant du début de la session d'automne à la fin de la session printemps-été. Elle comprend une session d'automne commençant au début de septembre, une session d'hiver commençant au début de janvier et une session de printemps-été. Les termes « session » et « trimestre » sont interchangeable dans cette définition.
- 1.23 « Heure de contact d'enseignement » : on entend par « heure de contact d'enseignement » une période de cinquante (50) minutes d'enseignement et une

pause n'excédant pas dix (10) minutes. Toute prolongation assignée de la période d'enseignement entraîne une augmentation proportionnelle de la pause. Ainsi, une période d'enseignement de soixante-quinze (75) minutes donne lieu à une pause de quinze (15) minutes et constitue une heure et demie (1,5 heure) de contact d'enseignement.

- 1.24 « Secteur » : désigne une division à l'intérieur de l'Université qui comprend des professeurs de la catégorie correspondante rémunérés selon les échelles de salaire correspondantes. L'Université compte trois secteurs : le secteur immersion/langue, le secteur collégial et le secteur universitaire.
- 1.25 « Bibliothèque » : un lieu physique ou virtuel regroupant une collection de livres et de ressources destinés à appuyer les études et la recherche.
- 1.26 « Cours médiatisé » : désigne un cours complet (crédité ou non) qui est offert d'une manière asynchrone (c'est-à-dire ne nécessitant pas la présence du professeur à des heures fixes comme c'est le cas pour des cours traditionnels ou des cours offerts par vidéoconférence); les cours médiatisés comprennent des cours enseignés :
- a) par correspondance;
 - b) par le biais d'un enregistrement sur bande magnétoscopique télévisé;
 - c) sur un support numérique tel qu'un cédérom (CD) ou un DVD;
 - d) en format numérique dans Internet, à partir d'un site Web ou de tout autre serveur.

ARTICLE 2 : BUT DE L'ENTENTE

- 2.1 Les parties s'engagent à collaborer au développement et à l'avancement de l'Université et à favoriser un climat de liberté, de responsabilité et de respect mutuel dans la poursuite des objectifs de l'Université. La présente convention a pour but d'encourager et d'entretenir des relations harmonieuses au sein de la communauté universitaire et d'assurer un mode de règlement à l'amiable des différends pouvant surgir à l'occasion entre l'Université et les membres.
- 2.2 Cette entente sur les conditions de travail des membres vise à donner à ceux-ci, quel que soit leur rang, de bonnes conditions d'emploi, à préciser l'attribution des divers avantages offerts par l'Université, à protéger les droits de chacun et à établir les responsabilités de chacun tout en maintenant un climat de franche collaboration.

ARTICLE 3 : LIBERTÉ UNIVERSITAIRE

- 3.1 Les parties reconnaissent et affirment que la liberté universitaire est essentielle à la poursuite des buts de l'Université Sainte-Anne, à la poursuite de la connaissance et à la transmission de cette connaissance aux étudiants, aux collègues et à la société en général. La liberté universitaire entraîne, pour les parties, l'obligation d'en faire usage en respectant les droits d'autrui et d'exercer cette liberté universitaire en respectant leurs obligations et leurs tâches telles que stipulées dans cette convention collective. La liberté universitaire n'exige pas la neutralité de la part de l'individu.
- 3.2 Les parties s'engagent à ne pas enfreindre et à ne pas réduire la liberté universitaire du membre de la communauté de l'Université. Les membres ont le droit à la liberté de poursuivre leurs recherches et d'en publier les résultats, à la liberté d'enseigner et de discuter, à la liberté de créer, à la liberté de réaliser et d'exécuter des œuvres de création et à la liberté de critiquer.
- 3.3 Dans le cadre des fonctions pour lesquelles le membre a été engagé par l'Université, la liberté universitaire implique que ni l'Association, ni l'Université, ni son Conseil ne se plieront aux pressions ayant pour but d'entraver ou d'empêcher la poursuite des recherches et d'en communiquer les résultats aux étudiants, aux collègues et à la société en général. Cela étant dit, les deux parties reconnaissent la nécessité de respecter la politique d'éthique de la recherche de l'Université.
- 3.4 Le membre est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université, dans le respect des droits et obligations rattachés à son statut. Lorsqu'il fait des déclarations à l'extérieur de l'Université, le membre doit affirmer qu'il ne se prononce pas au nom de l'Université à moins qu'il ne soit spécifiquement autorisé à le faire.

ARTICLE 4 : DISCRIMINATION ET CONFLIT D'INTÉRÊTS

- 4.1 Les parties s'engagent à respecter la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* (voir l'annexe C) en vigueur en ce qui a trait aux conditions de travail, de promotion et de permanence, ainsi qu'aux avantages sociaux.
- 4.2 Le Conseil, de concert avec l'Association, pourra modifier la *Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux* de l'Université. Toute version révisée de cette politique paraîtra sur le site Internet <https://www.usainteanne.ca/>.
- 4.3 Aucun membre ne peut évaluer ou être appelé à évaluer le dossier d'un membre de sa famille ou d'un proche parent qui est membre de l'unité de négociation ou qui, à la suite d'une telle évaluation, pourrait devenir membre de l'unité de négociation.

ARTICLE 5 : POLITIQUE LINGUISTIQUE DE L'UNIVERSITÉ

- 5.1 Les parties reconnaissent que l'Université doit avoir une politique linguistique pour remplir son mandat.
- 5.2 La *Politique linguistique de l'Université Sainte-Anne* en vigueur au moment de la signature de la présente convention se trouve à l'annexe A de cette convention. Toute version révisée de cette politique paraîtra sur le site Internet <https://www.usainteanne.ca>.
- 5.3 Le Conseil peut modifier la *Politique linguistique de l'Université Sainte-Anne*, mais il informera l'Association de tout changement dès que ce changement entrera en vigueur.

ARTICLE 6 : RECONNAISSANCE

6.1 Le Conseil reconnaît l'Association comme étant le seul agent négociateur pour tous ses membres tels qu'ils sont décrits dans le protocole de reconnaissance volontaire signé entre les parties le 20 septembre 1982 (voir l'annexe D) et en vertu de l'ordonnance intitulée L. R. B. No. 5143 Final Order (Sec. 31) subséquemment émise le 9 septembre 2004 par le Labour Relations Board. En cas de contradiction dans les textes ayant trait à la reconnaissance, le texte du document le plus récent prévaudra. Il est entendu que ce protocole peut être amendé avec l'accord des deux parties.

Advenant un tel amendement, le présent article sera interprété comme tenant compte de l'unité de négociation telle que modifiée.

ARTICLE 7 : GESTION UNIVERSITAIRE

7.1 Le Conseil, dans le cadre de ses droits et obligations tels qu'ils sont décrits dans la Loi constituant l'Université, conserve le pouvoir exclusif de gérer et de faire fonctionner l'Université sauf lorsque explicitement limité par cette convention.

7.2 Le Conseil reconnaît l'importance de la consultation des membres dans le processus collégial et en particulier dans la sélection des administrateurs et le renouvellement de leur mandat. À cet effet, tout comité de sélection ou de renouvellement d'un tel administrateur comprend au moins deux membres dont un nommé par l'Association, ainsi qu'un membre nommé par le Sénat et tout autre membre nommé par l'un de ces corps.

Dans la présente clause, le terme administrateur signifie le recteur, le vice-recteur et les doyens. Ce terme s'applique aussi à tout gestionnaire auquel le Conseil déléguerait de l'autorité sur les membres dans le domaine académique.

7.3 Les parties affirment, avant que l'une ou l'autre d'entre elles ne soumette ou n'appuie un projet de loi auprès du Gouvernement ou de la Législature de la Nouvelle-Écosse, quand un tel projet de loi a des incidences sur l'Université, que la partie qui appuie le projet de loi en question avisera l'autre de ses intentions et permettra qu'il y ait au préalable une consultation des parties au sujet de ce projet de loi. De plus, les parties affirment que ni l'une ni l'autre ne soumettra ou n'appuiera un projet de loi auprès du Gouvernement ou de la Législature de la Nouvelle-Écosse qui menacerait soit le statut universitaire de l'institution (y compris son statut de membre de l'AUCC) soit le statut de représentation de l'Association, soit la validité de cette convention collective.

ARTICLE 8 : DROITS DE L'ASSOCIATION

- 8.1 Nul n'est tenu de faire partie de l'Association afin d'obtenir et de maintenir un emploi à l'Université.
- 8.2 Tant et aussi longtemps que la présente convention est en vigueur, le Conseil prélève la cotisation syndicale du traitement de chaque membre. La cotisation est prélevée d'une façon régulière et selon un taux ou un montant qui est spécifié par l'Association. Tout changement du taux ou du montant du prélèvement déterminé par l'Association doit être communiqué par écrit au Conseil au moins 30 jours avant l'entrée en vigueur du changement.
- 8.3 La formule de sécurité syndicale est la formule Rand. Les parties reconnaissent et acceptent que tout professeur ou bibliothécaire puisse refuser d'adhérer à l'Association. Cependant, la cotisation est prélevée du traitement de tous les membres de l'unité de négociation, qu'ils adhèrent ou non à l'Association.
- 8.4 Le Conseil fait connaître à l'Association le nom de tous ceux qui versent une cotisation syndicale et le montant qui est prélevé dans chaque cas, et ce, dans les 30 jours suivant le prélèvement. Le montant total des sommes prélevées est communiqué à l'Association par la même occasion.
- 8.5 Le Conseil indique sur le feuillet T-4 de chaque membre le montant annuel de sa cotisation syndicale.
- 8.6 a) Dans des délais raisonnables, le Conseil, à la demande de l'Association, fournira au bureau de cette dernière les documents suivants :
- (i) une liste des comités et des conseils permanents de l'Université avec leur composition;
 - (ii) les statistiques officielles sur les admissions et les inscriptions des étudiants à l'Université;
 - (iii) une liste des membres de l'unité de négociation indiquant le nom, le rang, la date d'embauche et l'étape de carrière de chacun;
 - (iv) une liste des officiers de l'Université;
 - (v) une copie du rapport financier de l'Université et du rapport des vérificateurs;
 - (vi) une copie de tous les documents budgétaires de l'Université, après leur approbation par le Conseil;
 - (vii) les statistiques sommaires sur la charge de travail des professeurs.

- b) À la demande de l'Association, et dans des délais raisonnables, le Conseil fera parvenir au bureau de l'Association :
 - (i) une liste des membres en congé autorisé indiquant leur adresse courante;
 - (ii) à la fin de chaque année universitaire, le nombre de cours payés en surplus aux membres, ainsi que le montant total des salaires correspondant à ces cours;
 - (iii) avec préavis raisonnable, l'accès à la correspondance avec la C.E.S.P.M.
- c) Il est entendu que l'Association ne rendra public aucun document cité dans la présente clause 8.6.

8.7 Le Conseil met gratuitement à la disposition de l'Association des locaux adéquats pour ses réunions.

8.8 Le Conseil fournira une copie numérique de cette convention à tous les membres.

8.9 Le Conseil fournit gratuitement une copie imprimée de cette convention à tout membre qui en fait la demande.

8.10 Si l'Association doit utiliser des services de l'Université, elle le fait à un coût égal au prix de revient.

8.11 Afin de faciliter l'application de la convention collective tant pour prévenir que pour régler les griefs, le Conseil offre à l'Association une réduction de la tâche d'enseignement :

- a) au négociateur en chef de l'Association, une réduction de trois (3) crédits d'enseignement (ou son équivalent pour le membre bibliothécaire ou professeur collégial);
- b) à l'agent des griefs, une réduction de trois (3) crédits d'enseignement (ou son équivalent pour le membre bibliothécaire ou professeur collégial);
- c) au président de l'Association, une réduction de trois (3) crédits d'enseignement (ou son équivalent pour le membre bibliothécaire ou le professeur collégial);

Au terme de son assemblée générale annuelle, l'Association informera le Conseil du nom des membres du Bureau qui bénéficieront de la réduction de tâche.

8.12 Afin de faciliter l'application de la convention collective, l'Association peut demander d'acheter des réductions de la charge. Le Conseil étudie ces

demandes en considérant sa capacité à offrir ses programmes et ses cours obligatoires. Le Conseil ne refusera pas les demandes de manière déraisonnable. L'Association payera ces réductions de la charge selon les modalités de la clause 22.7.5.

8.13 Il arrive qu'un membre soit appelé à participer à des activités syndicales organisées par l'ACPPU, l'ANSUT ou toute autre organisation syndicale similaire.

Afin de faciliter la participation d'un membre à de telles activités, l'organisation syndicale pourra demander au Conseil une réduction de la tâche du membre par tranche de trois (3) crédits (ou son équivalent pour le membre bibliothécaire ou professeur collégial). Le Conseil étudie ces demandes en considérant sa capacité à offrir les programmes et les cours obligatoires. Le Conseil ne refusera pas les demandes de manière déraisonnable. L'organisation syndicale payera ces réductions de la tâche selon les modalités de la clause 22.7.5.

ARTICLE 9 : RELATIONS ENTRE LES PARTIES

- 9.1 Les relations entre les parties sont administrées par un comité formé du recteur et du président de l'Association, ou de toute personne désignée par eux.
- 9.2 Sauf dans les cas où le contraire est spécifié dans cette convention, le Conseil n'établira aucune entente avec un membre ou un groupe de membres ayant trait à leurs conditions de travail, à moins que cette entente n'ait reçu l'approbation préalable du comité.
- 9.3 Les parties peuvent amender cette convention sur recommandation unanime du comité. Toute décision du comité concernant des questions d'interprétation ou d'application de cette convention est finale et engage les deux parties, lorsque la décision a été prise de façon unanime et lorsqu'elle a été confirmée par écrit et contresignée par les membres du comité.
- 9.4 Les parties affirment qu'elles ne se prévaudront des droits que leur confère respectivement cette convention que d'une manière juste et raisonnable, que de bonne foi et sans discrimination et que d'une façon respectant la lettre et l'esprit de cette convention.

ARTICLE 10 : PRATIQUES EXISTANTES

- 10.1 Les conditions de travail déjà en pratique à l'Université Sainte-Anne qui ne sont pas contractées directement par cette entente ne sont aucunement modifiées par cette entente.

ARTICLE 11 : CATÉGORIES

- 11.1 **Bibliothécaire.** Le Conseil reconnaît que le bibliothécaire à l'Université Sainte-Anne est un employé professionnel, membre de plein droit de l'Association, dont les tâches sont définies au paragraphe 22.4.1.
- 11.2 **Professeur de langue.** Sous réserve de la clause 24.4, le professeur de langue est un membre dont les tâches sont définies au paragraphe 22.4.2. Sa tâche normale d'enseignement consiste à enseigner des cours de l'Option immersion française intégrée (OIFI) et/ou de langue. Le professeur de langue est un membre soit du département d'immersion française, soit du département d'études anglaises, soit du département d'études françaises. Selon le *Protocole de reconnaissance volontaire* (voir l'annexe D), les chargés de cours embauchés pour une école d'immersion de printemps et/ou d'été ne font pas partie de l'unité de négociation.
- 11.3 **Professeur collégial.** Un professeur collégial est un membre dont les tâches sont définies au paragraphe 22.4.3. Sa tâche normale d'enseignement consiste à enseigner des cours collégiaux. Sous réserve de la clause 24.4, le professeur collégial est un membre embauché pour faire de l'enseignement des cours collégiaux.
- 11.4 **Professeur enseignant.** Un professeur enseignant est un membre dont les tâches sont définies au paragraphe 22.4.4. Il détient au moins la maîtrise nord-américaine ou l'équivalent dans son domaine. Sous réserve de la clause 24.4, sa tâche normale d'enseignement consiste à enseigner des cours universitaires. Il y aura au plus trois (3) membres professeurs enseignants dont le profil est décrit dans le présent article.
- 11.5 **Professeur universitaire.** Un professeur universitaire est un membre dont les tâches sont définies au paragraphe 22.4.5. Il détient au moins la maîtrise nord-américaine ou l'équivalent dans son domaine. Sous réserve de la clause 24.4, sa tâche normale d'enseignement consiste à enseigner des cours universitaires.

ARTICLE 12 : EMBAUCHE ET RÉEMBAUCHE

- 12.1 Les parties conviennent que certains programmes d'études pourront, exceptionnellement et en cas de nécessité, se dérouler selon un calendrier qui chevauche ou déborde les sessions normales de l'année universitaire. Dans cette éventualité, on agira comme si la période d'activités collégiales et universitaires avait été déplacée et les conditions de travail du membre demeureront les mêmes.
- 12.2 L'embauche à l'Université Sainte-Anne se fait par contrat d'embauche entre le Conseil et le membre. Le Conseil n'offre aux membres que l'un des types de contrat suivants :
- a) contrat probatoire : un contrat probatoire offre un emploi à plein temps pour une période définie en conformité avec les dispositions présentées à l'article 16;
 - b) contrat permanent : un contrat permanent est défini en conformité avec les dispositions présentées à l'article 17;
 - c) contrat à terme fixe : un contrat à terme fixe offre un emploi à plein temps pour une période définie en conformité avec les dispositions présentées à l'article 15.
- 12.3 **Annnonce à l'interne** (s'applique seulement aux professeurs collégiaux)
- 12.3.1 Le Conseil accepte d'annoncer pendant cinq (5) jours ouvrables toute position de professeur collégial disponible à l'intérieur de l'unité de négociation, à l'intérieur de l'Université et il accepte de donner la priorité aux membres qualifiés déjà à l'emploi de l'Université et aux membres qualifiés dont le nom figure dans la liste de rappel au travail. Si, après l'examen de tous les dossiers de candidature, aucun membre déjà à l'emploi de l'Université n'est qualifié, le Conseil annoncera l'ouverture du poste à l'extérieur de l'Université.
- 12.3.2 Lorsqu'il y a plus d'un membre qui pose sa candidature au poste annoncé selon les dispositions de la clause 12.3.1, le Conseil accepte, pourvu que toutes les autres qualifications des candidats au poste soient relativement équivalentes, de considérer l'ancienneté comme la qualification décisive.
- 12.4 **Annnonce à l'externe**
- 12.4.1 Dans le cas des membres professeurs, l'annonce à l'interne paraîtra avant l'annonce à l'externe selon les modalités établies à la clause 12.2.
- 12.4.2 Avant qu'un membre ne soit embauché, le poste à combler doit être annoncé publiquement par le Conseil et une copie de l'annonce est envoyée à l'Association. L'annonce précise si le poste ouvert est un poste menant à la permanence ou un poste d'une durée déterminée. Dans le cas d'un poste ouvert pour une durée déterminée, on indique la durée réelle du contrat que l'on

s'attend à offrir. Le rang (s'il y a lieu) que l'on s'attend à octroyer au candidat embauché est aussi précisé. L'annonce énumère les critères de sélection (diplômes, spécialisation, expérience, etc.) et le campus d'attache, tels que déterminés par le département. Le vice-recteur peut demander au département de revoir les critères de sélection et le campus d'attache. L'adresse indiquée pour faire parvenir un dossier de candidature est celle du vice-recteur, lequel fait parvenir le dossier au directeur du département.

- 12.5 Ayant reçu toutes les candidatures, le département où le poste est à combler les étudie et soumet deux listes circonstanciées au doyen de la faculté avec copie envoyée au vice-recteur : une première liste met en ordre de priorité les candidats qualifiés qui pourraient être considérés pour une entrevue; une deuxième liste contient la liste des candidats jugés non qualifiés ainsi que la ou les raisons pour lesquelles les candidatures sont jugées ainsi. La liste des candidats à voir en entrevue (normalement au nombre de 3 à 5 – en fonction du budget annuel et de la qualité des candidatures) est approuvée par le doyen suite à la recommandation du département. Lors du processus des entrevues, le département travaille étroitement avec le bureau des ressources humaines afin d'assurer que les politiques d'embauche de l'Université et les obligations imposées par les lois du travail sont respectées. Sans être de rigueur lors des entrevues, la concertation entre le département et le doyen est néanmoins possible. Au terme de ce processus, le département d'une part, et le doyen d'autre part, font parvenir leurs recommandations respectives circonstanciées en ordre de priorité au vice-recteur. Dans les cas de postes probatoires, si aucun candidat ne répond aux exigences du poste, le Conseil peut, sur recommandation du département, offrir un contrat à terme fixe d'une durée d'au plus un an à l'un des candidats et annoncer le poste à nouveau. Si aucun candidat ne répond aux exigences minimales du poste, aucun candidat ne reçoit d'offre de contrat et le poste peut être annoncé de nouveau.
- 12.6 Dans le cas de l'embauche d'un bibliothécaire, le département est constitué d'un comité ad hoc présidé par la directrice de la Bibliothèque ou le vice-recteur et comprend aussi les membres bibliothécaires et deux membres professeurs nommés par le Sénat.
- 12.7 Les parties conviennent que, parce que le classement des étudiants selon les divers niveaux de compétence dans le programme d'immersion de 100 jours n'est souvent connu que quelques jours avant le début des sessions d'automne et d'hiver, il arrivera régulièrement que l'administration offrira à des membres un contrat à terme fixe, et ce, sans qu'il ne soit possible de respecter tous les délais requis aux clauses 12.4 et 12.5.
- 12.8 Les parties comprennent que dans d'autres circonstances exceptionnelles, il sera difficile ou même impossible de respecter tous les délais fixés aux clauses 12.4 et 12.5 pour l'embauche initiale d'un membre. Dans de telles circonstances, le Conseil aura le droit d'embaucher un membre sans respecter toutes les procédures susmentionnées moyennant le consentement préalable de

l'Association. Dans ce cas, le Conseil offrira un contrat à terme fixe au membre.

- 12.9 À moins de stipulation contraire, notamment en fonction des clauses 12.7 et 12.8 ainsi que de l'article 15, la date normale d'embauche de tout membre professeur est 1^{er} juillet et la date normale de fin de contrat est le 30 juin.
- 12.10 La décision finale relative à l'embauche d'un candidat revient au Conseil. Si le Conseil n'embauche pas le candidat recommandé par le département ou qu'il n'approuve pas l'ordre de préférence établi par le département, il fait connaître ses raisons par écrit au département, avec copie à l'Association. Il est indiqué sur le contrat s'il s'agit d'un contrat à terme fixe, d'un poste probatoire ou d'un poste menant à la permanence. Le rang à l'embauche, s'il y a lieu, y est indiqué (voir l'article 13), de même que l'échelon de carrière (voir l'article 14). Exceptionnellement, le campus d'attache sera différent de celui spécifié dans l'annonce.
- 12.11 Le directeur du département est mis au courant des négociations entre le candidat et le Conseil en vue de l'embauche. Il reçoit la copie de toute la correspondance pertinente. En aucun temps, ni le directeur, ni aucun membre ne communiquera avec le ou les candidats avant la conclusion d'une entente d'embauche avec l'un des candidats, sauf si mandaté par le vice-recteur. Lors de ce processus, le vice-recteur veille à ce que le candidat reçoive un exemplaire de la convention collective et indique au candidat qu'il peut contacter l'Association pour avoir des précisions au sujet de la convention collective.
- 12.12 Les parties affirment que dans les secteurs de l'Université où des professeurs, chercheurs, bibliothécaires ou artistes sont inclus dans l'unité de négociation, les tâches des membres ne seront pas redistribuées à du personnel exclu de l'unité de négociation. Afin de s'assurer que cela est le cas, et en prenant en considération le besoin de maintenir une certaine flexibilité, les membres assurent au moins 70% du total des tâches semblables à celles qu'ils accomplissent.

ARTICLE 13 : RANG À L'EMBAUCHE

- 13.1 Le Conseil octroie le rang approprié au membre qu'il embauche en fonction de la qualité de son dossier et des exigences d'accès aux rangs telles qu'elles sont présentées à cet article.
- 13.2 **Bibliothécaire**
- 13.2.1 Le membre bibliothécaire a au moins la maîtrise en bibliothéconomie ou l'équivalent.
- 13.2.2 Les exigences des rangs sont les suivants :
- a) Bibliothécaire I
 - (i) Ce rang est normalement attribué au membre bibliothécaire à l'embauche.
 - b) Bibliothécaire II
 - (i) Ce rang est normalement attribué au membre bibliothécaire qui a dix (10) ans d'expérience; ou
 - (ii) Ce rang est attribué au membre bibliothécaire détenant un doctorat en bibliothéconomie ou l'équivalent.
- 13.3 **Professeur de langue**
- 13.3.1 Le Conseil, en conformité avec la clause 13.1, octroiera le rang de professeur de
- 13.3.2 Les exigences d'accès aux deux rangs sont les suivantes :
- a) Professeur de langue 1
 - (i) un baccalauréat en éducation ou un baccalauréat avec majeure en français ou en anglais selon le cas, ou l'équivalent reconnu par le Conseil; et
 - (ii) une très bonne maîtrise du français ou de l'anglais selon le cas;
 - b) Professeur de langue 2
 - (i) une maîtrise reliée au domaine, ou l'équivalent reconnu par le Conseil; et
 - (ii) une très bonne maîtrise du français ou de l'anglais selon

13.4 Professeur collégial

13.4.1 Le Conseil, en conformité avec la clause 13.1, octroiera le rang de professeur collégial 1, de professeur collégial 2 ou de professeur collégial 3.

13.4.2 Les exigences des classifications sont les suivantes :

- a) Professeur collégial 1
 - (i) un diplôme d'un collège communautaire, ou une qualification professionnelle dans le métier, ou l'équivalent;
- b) Professeur collégial 2
 - (i) un baccalauréat relié au domaine, ou l'équivalent;
- c) Professeur collégial 3
 - (i) une maîtrise reliée au domaine, ou l'équivalent.

13.5 Professeur enseignant

13.5.1 Le Conseil, en conformité avec la clause 13.1, octroiera le rang de professeur enseignant.

13.5.2 Les exigences d'accès au rang sont les suivantes :

- a) Professeur enseignant I
 - (i) la maîtrise nord-américaine ou l'équivalent dans son domaine;
- b) Professeur enseignant II
 - (i) le Ph.D. ou l'équivalent dans son domaine.

13.6 Professeur universitaire

13.6.1 Le membre professeur universitaire a au moins la maîtrise nord-américaine ou l'équivalent dans son domaine.

13.6.2 Si le membre universitaire est embauché à terme fixe, le Conseil, en conformité avec la clause 13.1, lui octroiera le rang et l'échelle appropriés en fonction de l'évaluation de son dossier de chargé d'enseignement, d'adjoint ou d'agrégé. Il peut aussi lui octroyer le rang de titulaire, mais seulement lors de l'application de la clause 15.15 (professeur subventionné).

13.6.3 Si le membre professeur universitaire est embauché avec un contrat probatoire, le Conseil, en conformité avec la clause 13.1, lui octroiera le rang de professeur adjoint ou de professeur agrégé et l'échelon approprié en fonction de la qualité de son dossier. Si le membre obtenant un contrat probatoire ne détient pas le

Ph.D. ou l'équivalent, il est placé au rang de chargé d'enseignement. Exceptionnellement, et sur recommandation du département, un membre qui ne détient pas le Ph.D. ou l'équivalent peut être nommé à un autre rang. Le Conseil n'est nullement tenu d'agréer une telle recommandation.

13.6.4 Les exigences des rangs sont les suivantes :

- a) Chargé d'enseignement
 - (i) Ce rang est normalement attribué au membre professeur universitaire à qui on accorde, à l'embauche, un contrat probatoire mais qui ne détient pas le Ph.D. ou l'équivalent.
- b) Professeur adjoint
 - (i) Ce rang est normalement attribué au membre professeur universitaire qui détient le Ph.D. ou l'équivalent.
 - (ii) Ce rang est aussi normalement attribué au membre professeur universitaire qui ne détient pas le Ph.D. ou l'équivalent mais qui a au moins trois (3) années d'expérience pertinente.
- c) Professeur agrégé
 - (i) Ce rang peut être accordé à l'embauche initiale à tout membre professeur universitaire à qui on accorde la permanence au moment de l'embauche initiale.
- d) Professeur titulaire
 - (i) Ce rang peut être accordé à l'embauche initiale à un membre professeur universitaire à qui on accorde la permanence au moment de l'embauche initiale pourvu que le membre ait déjà détenu ce rang avant d'être embauché à l'Université ou que le Comité d'évaluation en fasse la recommandation.
 - (ii) Ce rang peut être attribué au moment de l'embauche initiale à un membre professeur universitaire détenant un contrat à terme fixe, selon le paragraphe 13.6.2.

ARTICLE 14 : ÉCHELON DE CARRIÈRE À L'EMBAUCHE ET AVANCEMENT ACCÉLÉRÉ DANS LE RANG

- 14.1 Le vice-recteur détermine à quel échelon de carrière le candidat devrait être placé en fonction de son dossier et en appliquant les critères de la catégorie appropriée tels qu'ils sont présentés dans cette convention collective.
- 14.2 **Bibliothécaire**
- 14.2.1 Une (1) année d'expérience équivaut à une (1) année de travail à temps plein comme bibliothécaire suivant l'obtention de la maîtrise en bibliothéconomie ou son équivalent. Les années d'expérience pertinente précédant l'obtention du diplôme précisée ci-dessus peuvent être comptées chacune comme un demi-échelon (½) jusqu'à un maximum de cinq (5) échelons.
- 14.3 **Professeur de langue**
- 14.3.1 Si le membre professeur de langue détient la maîtrise ou l'équivalent, l'échelon de carrière minimum auquel il peut être placé est l'échelon 1 du rang de professeur de langue 2, et toutes ses années d'expérience pertinente sont comptabilisées à partir de cet échelon. Si le membre ne détient pas la maîtrise ou l'équivalent, l'échelon de carrière minimum auquel il peut être placé est l'échelon 1 de professeur de langue 1, et toutes les années d'expérience pertinente sont comptabilisées à partir de cet échelon.
- 14.3.2 Pour les membres ayant enseigné dans le programme d'immersion de l'Université ayant précédé le programme OIFI, une (1) année d'expérience équivaut à deux (2) trimestres plus une (1) école de printemps ou d'été.
- 14.3.3 Une (1) année d'enseignement dans un programme d'immersion d'une autre université équivaut à une (1) année d'expérience.
- 14.3.4 Une (1) année d'enseignement dans les écoles publiques ou privées sera comptée comme un demi-échelon (½) jusqu'à un maximum de cinq (5) échelons.
- 14.3.5 Si le membre obtient la maîtrise dans son domaine tandis qu'il est employé à Sainte-Anne, son échelon de carrière sera alors ajusté le 1^{er} juillet suivant en le faisant avancer, en plus de l'avancement normal dans le rang, d'un échelon supplémentaire. Le membre est invité à s'enquérir d'avance auprès du vice-recteur quant à l'admissibilité qu'il attribue à son domaine d'études; le fait de ne pas s'informer ne lui sera d'aucune façon préjudiciable en cas de grief ou d'arbitrage.
- 14.4 **Professeur collégial**
- 14.4.1 Sous réserve de 14.4.5 ci-dessous, une année de scolarité acquise par le membre professeur collégial en sus de la scolarité minimum requise pour accéder à un

rang sera comptée comme un (1) échelon dans ce rang jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons.

14.4.2 Si le membre obtient la maîtrise dans son domaine tandis qu'il est employé à Sainte-Anne, son échelon de carrière sera alors ajusté le 1^{er} juillet suivant en le faisant avancer, en plus de l'avancement normal dans le rang, d'un échelon supplémentaire. Le membre est invité à s'enquérir d'avance auprès du vice-recteur quant à l'admissibilité qu'il attribue à son domaine d'études; le fait de ne pas s'informer ne lui sera d'aucune façon préjudiciable en cas de grief ou d'arbitrage.

14.4.3 Dans le cas des professeurs collégiaux, sous réserve de 14.4.4 ci-dessous, une (1) année d'expérience professionnelle et industrielle pertinente à leur enseignement sera comptée comme un demi-échelon (½) dans ce rang jusqu'à un maximum de huit (8) échelons. L'expérience d'enseignement dans le milieu scolaire constitue une forme « d'expérience professionnelle ». Pour fin de clarification, pour les membres avec une équivalence totale impaire, le nombre sera arrondi vers le bas.

14.4.4 Une (1) année d'enseignement dans le domaine équivaut à une (1) année d'expérience.

14.4.5 Les années d'expérience dans le domaine ainsi que les années d'expérience en enseignement au-dessus des qualifications minimums seront comptabilisées, mais ne dépasseront pas l'échelon 8.

14.4.6 Les années d'expérience qui sont comptabilisées comme équivalentes à l'accréditation d'un diplôme ne seront pas comptabilisées comme des années d'expérience dans le domaine.

14.5 **Professeur enseignant**

14.5.1 L'évaluation de la scolarité et de l'expérience du professeur enseignant dans le but de déterminer l'échelon de carrière se fera en fonction des critères suivants :

- a) post-maîtrise : une (1) année scolaire à temps plein dans un poste d'enseignement ou de recherche universitaire = un (1) échelon;
- b) pré-maîtrise : une (1) année scolaire à temps plein dans un poste d'enseignement ou de recherche universitaire = un demi-échelon (½);
- c) une (1) année d'expérience professionnelle pertinente à leur champ d'enseignement sera comptée comme un demi-échelon (½) jusqu'à un maximum de cinq (5) échelons

14.5.2 Si ce membre détient le Ph.D. ou l'équivalent, l'échelon de carrière minimum auquel il peut être placé est l'échelon 1 du rang de professeur enseignant II, et toutes ses années d'expérience pertinente sont comptabilisées à partir de cet échelon.

Si ce membre obtient le Ph.D. après son embauche, son échelon de carrière sera alors ajusté en le faisant avancer de deux (2) échelons.

14.6 Professeur universitaire

14.6.1 L'évaluation de la scolarité et de l'expérience du professeur universitaire dans le but de déterminer l'échelon de carrière se fera en fonction des critères suivants :

- a) post-maîtrise : une (1) année scolaire à temps plein dans un poste d'enseignement ou de recherche universitaire = un (1) échelon;
- b) pré-maîtrise : une (1) année scolaire à temps plein dans un poste d'enseignement ou de recherche universitaire = un demi-échelon ($\frac{1}{2}$);
- c) une (1) année d'expérience professionnelle pertinente à leur champ d'enseignement sera comptée comme un demi-échelon ($\frac{1}{2}$) jusqu'à un maximum de cinq (5) échelons.

14.6.2 Si ce membre détient le Ph.D. ou l'équivalent, l'échelon de carrière minimum auquel il peut être placé est l'échelon 1 du rang de professeur adjoint, et toutes ses années d'expérience pertinente sont comptabilisées à partir de cet échelon. Si le membre ne détient pas le Ph.D. ou l'équivalent, l'échelon de carrière minimum auquel il peut être placé est l'échelon 1 du rang de chargé d'enseignement, et toutes ses années d'expérience pertinente sont comptabilisées à partir de cet échelon. Si un tel membre obtient le grade de Ph.D. par la suite, son échelon de carrière sera alors ajusté en le faisant avancer de deux (2) échelons.

14.7 Règles, droits et responsabilités à l'embauche

14.7.1 Après avoir signé son contrat d'embauche, un membre ne peut pas demander une révision de son dossier pour faire modifier l'échelon de carrière attribué.

14.7.2 Seule l'Association peut se prévaloir du droit de grief et ce, dans les six (6) mois suivant l'embauche du membre.

14.7.3 Dans les quinze (15) jours suivant l'embauche d'un membre, le Conseil envoie au président de l'Association un avis circonstancié indiquant le rang et l'échelon de carrière octroyés au nouveau membre, ainsi que le curriculum vitae du nouveau membre

14.7.4 Exceptionnellement, là où les conditions du marché du travail le justifient, le Conseil peut, à sa discrétion, pour un maximum d'un (1) membre par année universitaire, payer une prime jusqu'à un maximum de 25% de l'échelle salariale (rang et échelon du membre). Pour toute autre demande d'ajustement salarial (nombre de membres ou montant d'ajustement), le Conseil doit recevoir le consentement de l'Association. La prime pourra durer jusqu'à trois (3) ans, avec possibilité de renouvellement si le Conseil peut démontrer que les

conditions du marché continuent à la justifier. Le Conseil informera l'Association de sa décision de payer la prime et lui soumettra le nom du membre, les raisons expliquant sa décision et les augmentations prévues.

ARTICLE 15 : CONTRAT À TERME FIXE

- 15.1 Un contrat à terme fixe offre un emploi à plein temps pour une période définie en conformité avec les dispositions présentées à cet article.
- 15.2 La durée d'un contrat à terme fixe peut correspondre aux sessions/trimestres. Si tel est le cas, le contrat sera établi et appliqué dans le respect des dispositions suivantes :
- a) le contrat à terme fixe d'une (1) seule session débutera deux (2) semaines avant le début de la session;
 - b) le contrat à terme fixe de deux (2) ou trois (3) sessions consécutives débutera deux (2) semaines avant le début de la première session.
 - c) dans le cas d'une session unique, les vacances se prendront à la fin de la session, conformément aux dispositions prévues à la clause 15.5.
 - d) dans le cas du contrat à terme fixe comportant des sessions consécutives, les jours de vacances se prendront pendant les jours ouvrables entre les sessions conformément aux dispositions prévues à la clause 15.5, le cas échéant, selon la disposition (e) qui suit;
 - e) si le nombre de jours ouvrables entre les sessions est inférieur au nombre total de jours de vacances alloué, la durée du contrat à terme fixe du membre sera prolongée de façon à combler la différence et permettre que le reste des vacances se prenne à la fin de la dernière session;
 - f) il est entendu que les jours de la semaine d'étude et de consultation ne compteront aucunement comme des jours de vacances;
 - g) aux trimestres d'automne et d'hiver, aux fins de cet article traitant de contrat à terme fixe, la rentrée des étudiants en résidence constituera le premier jour de la session, et la journée prescrite comme limite pour la remise des notes en sera la dernière;
 - h) au troisième (3^e) trimestre, aux fins de cet article traitant de contrat à terme fixe, le jour fixé pour le début des cours constituera le premier jour de la session et la journée prescrite comme limite pour la remise des notes en sera la dernière.
- 15.3 L'échelon de carrière du détenteur d'un contrat à terme fixe sera établi de la même façon que celui d'un candidat à qui on offre un contrat probatoire et il avancera dans le rang comme lui.

- 15.4 Tel que prévu à l'article 38, les avantages sociaux et les bénéfices universitaires seront accordés à un membre détenant un contrat à terme fixe selon les critères d'admissibilité des programmes et des plans en vigueur.
- 15.5 Tel que prévu à l'article 37, un membre détenant un contrat à terme fixe aura droit aux congés suivants :
- a) les vacances (au prorata de la durée du contrat);
 - b) les congés fériés (ceux qui tombent dans la période de son contrat);
 - c) les jours de maladie (ceux qui sont accumulés pendant la durée du contrat);
 - d) les congés pour raisons familiales et les congés d'urgence.
- 15.6 La durée d'un contrat à terme fixe est d'un maximum de trois (3) ans.
- 15.7 Il n'y a pas de limite au nombre de membres détenant des contrats à terme fixe lorsqu'ils sont embauchés pour remplacer un membre en congé autorisé ou lorsqu'ils sont embauchés conformément à l'application de la clause 12.5 ou des clauses 12.7 et 12.8 de la présente entente.
- 15.8 Il y a au plus 33% des membres détenant des contrats à terme fixe pour des raisons autres que celles mentionnées à la clause 15.7 ci-dessus et à la clause 15.14 ci-après.
- 15.9 Aucune combinaison de contrats à terme fixe n'aura une durée supérieure à cinq (5) ans.
- a) À la sixième année d'embauche, l'Université offre un premier contrat probatoire au membre.
- 15.10 Un membre détenant un contrat à terme fixe octroyé en vertu de 12.5 de la présente entente ne peut être réembauché sans que la procédure aux clauses 12.3 et 12.4 n'ait été suivie.
- 15.11 Le Conseil n'est nullement obligé de changer un contrat à terme fixe en un contrat probatoire ou permanent.
- 15.12 Pour un contrat à terme fixe d'un (1) seul trimestre, le Conseil peut, au besoin et à l'intérieur de la même année universitaire, le prolonger suite aux recommandations positives du département et du doyen.
- 15.13 Un membre détenant un contrat à terme fixe n'accumule pas d'ancienneté pendant son terme, selon les dispositions de l'Article 32 : ancienneté et service continu.
- 15.14 L'article 31 : Mise à pied ne s'applique pas à un membre détenant un contrat à terme fixe.

15.15 Professeur subventionné

15.15.1 Quand l'Université reçoit des sommes qui ne font pas partie des subventions gouvernementales habituelles, qui sont clairement identifiées pour un stage précis (autre que le fonctionnement des programmes ordinaires offerts par l'Université) et qui sont renouvelables à la discrétion de l'organisme fournissant ces sommes, tout poste créé pour l'usage précis auquel ces sommes sont destinées peut être comblé par un membre détenant un contrat à terme fixe.

15.15.2 Quand l'Université reçoit des sommes qui ne font pas partie des subventions gouvernementales habituelles, pour servir à l'établissement d'une chaire de recherche ou d'un autre poste semblable, l'Université pourra, à sa discrétion :

- a) offrir une prime supplémentaire (non-permanente) au salaire de base du membre titulaire d'une telle chaire;
- b) permettre un dégrèvement de la charge normale d'enseignement du membre titulaire d'une telle chaire.

Il est entendu que le montant correspondant à la somme de (a) la prime offerte et (b) la fraction du salaire de base correspondant au dégrèvement de la charge relative à la portion du salaire de base, ne pourra excéder le montant des sommes attribuées au financement d'une telle chaire.

ARTICLE 16 : CONTRAT PROBATOIRE**16.1 Dispositions générales**

16.1.1 Un contrat probatoire précise les conditions d'un emploi à plein temps pour une période de mise à l'épreuve définie qui précède et peut mener à la permanence. Les modalités et les exigences du contrat probatoire, y inclus celles de son renouvellement s'il y a lieu, sont présentées dans cet article. Le contrat d'embauche du membre doit faire état de la nature probatoire de son contrat.

16.1.2 Pour fins de renouvellement d'un contrat probatoire et d'octroi de la permanence, l'étude du dossier d'un membre se fait selon les termes stipulés et les délais prévus à l'article 19 et est basée sur les points suivants :

- a) le respect des conditions et l'accomplissement des tâches précisées dans le contrat d'embauche;
- b) une preuve de compétence et de grande qualité dans l'accomplissement de l'ensemble de ses tâches telles qu'elles sont spécifiées à la clause pertinente de l'article 22;
- c) les limitations imposées par les programmes et le budget. Le Conseil présentera à l'Association une lettre dont les détails expliquent sa décision.

16.1.3 Le non-renouvellement d'un contrat probatoire à cause des limitations imposées par les programmes et le budget n'est pas matière à grief. Le non-renouvellement d'un contrat probatoire pour des raisons de performance est matière à grief seulement si la décision du Conseil va à l'encontre de recommandations identiques des Comités d'évaluation et d'appel à l'évaluation.

16.1.4 L'imposition d'une condition dans un contrat probatoire initial et le licenciement éventuel du membre ne l'ayant pas remplie ne sont pas matière à grief sauf lorsqu'ils sont manifestement déraisonnables. Le refus de retirer une condition jugée raisonnable n'est pas matière à grief.

16.2 Dispositions spécifiques pour les professeurs collégiaux

16.2.1 La période probatoire pour un membre en service continu à temps plein est de trois ans (trente-six mois) ou de trois ans et demi, lorsque le contrat commence le premier janvier ou plus tard.

16.2.2 Les périodes suivantes ne font pas partie de la période probatoire :

- a) toute période qui n'a pas été travaillée (à l'exclusion des congés fériés ou des vacances);
- b) toute période d'emploi à un poste ne faisant pas partie de l'Association.

- 16.2.3 À la fin de sa première année d'enseignement, le membre fera l'objet d'une évaluation formative faite par le doyen en consultation avec le directeur du département. L'évaluation se fera à partir de critères bien définis, présentés dans un document intitulé « Évaluation formative de rendement du professeur collégial » dûment reconnu par le Conseil et l'Association et placé à l'annexe H de la convention. Le doyen remettra par écrit l'évaluation au membre et, par la suite, rencontrera formellement ce dernier pour en faire l'explication. Le processus sera complété avant le début de la seconde année d'enseignement.
- 16.3 **Dispositions spécifiques pour les bibliothécaires, les professeurs de langue, les professeurs enseignants et les professeurs universitaires**
- 16.3.1 Sous réserve du paragraphe 16.3.2, l'embauche et la réembauche de membres sous contrat probatoire se font pour une période de trois (3) années pour le premier contrat probatoire et une période de deux (2) années pour le second contrat probatoire.
- 16.3.2 Quand un membre reçoit un contrat probatoire commençant à une date autre que le 1^{er} juillet, la durée de son contrat est ajustée de façon à ce que le contrat se termine au 30 juin. La durée totale d'un tel contrat ne dépassera pas trois ans et demi (3 ½) lorsque le contrat commence le 1^{er} janvier ou plus tard. La durée du contrat ne sera pas inférieure à deux ans et demi (2 ½) si le contrat débute entre le 1^{er} juillet d'une année et le 1^{er} janvier de l'année suivante. La date où le dossier du membre sera pris en considération pour fins de réembauche ou de permanence, selon le cas, est spécifiée dans le contrat du membre.
- 16.3.3
- a) Quand il détient un premier contrat probatoire, le membre peut être réembauché pour un deuxième terme probatoire de deux (2) ans sur recommandation de son département et après étude de son dossier par le Comité d'évaluation et, s'il y a lieu, le Comité d'appel à l'évaluation. L'évaluation de la performance sera faite sur la base de critères similaires à ceux utilisés pour décider d'accorder la permanence. Au cas où il ne serait pas réembauché, le membre en est informé dans les délais prévus à l'article 19, et les raisons de cette décision lui sont communiquées par écrit.
 - b) Exceptionnellement et seulement dans le cas où un membre professeur universitaire ou un membre bibliothécaire à la fin de son deuxième contrat probatoire, serait très proche de l'obtention d'un doctorat ou d'une qualification professionnelle dont l'obtention serait une condition de sa permanence, le Conseil peut, sur recommandation du département et du Comité d'évaluation, accorder un troisième contrat probatoire dont la durée ne dépassera pas une année.
 - c) Le Conseil n'est nullement obligé d'accorder un troisième contrat probatoire. L'octroi d'un tel contrat ne signifie pas que le Conseil

s'engage à renouveler ce contrat ni à octroyer la permanence au membre.

16.3.4 Période probatoire écourtée

- a) À sa discrétion, et sur recommandation du département, le Conseil peut raccourcir la période probatoire d'un membre à raison d'une année pour chaque année au cours de laquelle ce membre aurait détenu à l'Université Sainte-Anne ou dans une autre université un contrat à terme fixe ou un contrat probatoire selon lequel il exerçait des fonctions similaires à celles pour lesquelles le Conseil l'embauche. La période probatoire du membre est clairement indiquée dans son contrat.
- b) La décision du Conseil de raccourcir la période probatoire se fait à l'un des deux moments suivants :
 - (i) lors de l'octroi du contrat probatoire initial ou
 - (ii) au terme du contrat probatoire initial.
- c) Tout raccourcissement de la période probatoire qui ne se fait pas strictement selon les modalités des alinéas a) et b) ci-dessus doit être approuvé au préalable par le Comité d'évaluation.

ARTICLE 17 : PERMANENCE

- 17.1 **Dispositions générales pour les professeurs collégiaux**
- 17.1.1 Un emploi permanent signifie, pour le membre l'ayant acquise, un emploi pour une période continue et indéfinie, sous réserve d'une mise à pied, de la retraite du membre, d'une démission volontaire ou autre type de fin d'emploi tel que défini dans cette convention collective.
- 17.1.2 La réembauche du membre à titre permanent est faite par le Conseil sur recommandation du département, du Comité d'évaluation et, s'il y a lieu, du Comité d'appel à l'évaluation.
- 17.1.3 La période probatoire du membre est d'un contrat de trois (3) ans ou 3,5 ans dans le cas d'un contrat d'embauche initial commençant en décembre ou en janvier.
- 17.1.4 Le membre doit être dans la dernière année de sa période probatoire pour demander la permanence. Il informe par écrit son département et il fait parvenir sa demande au doyen de sa faculté au plus tard le 15 septembre.
- 17.1.5 Pour fins d'octroi de la permanence, l'étude du dossier d'un membre se fait sur demande écrite, selon les termes stipulés à la clause 16.2 et selon les règlements et les délais établis à l'article 19, à moins d'un règlement différent à la clause 17.1 qui prévaudra.
- 17.1.6 Le département présente ses recommandations dûment circonstanciées par écrit au doyen au plus tard le 10 octobre, en remettant une copie au candidat.
- 17.1.7 Le doyen fait sa recommandation au vice-recteur tout en adjoignant la recommandation du département. Dans le cas où le doyen serait en désaccord avec le département, il fera parvenir une copie de sa recommandation au candidat et à chaque membre du département.
- 17.1.8 Le Conseil offrira la permanence à tout membre qui aura
- a) complété, à sa satisfaction ainsi qu'à celle du Comité d'évaluation, la période probatoire; et
 - b) répondu aux exigences du paragraphe 16.1.2.
- 17.1.9 Le Conseil fait connaître sa décision au plus tard le 28 février de l'année universitaire durant laquelle la demande a été faite.
- 17.1.10 Le Conseil mettra fin à l'emploi du membre qui n'a pas réussi sa période probatoire avec succès. Le membre qui n'est pas réembauché en est informé dans les délais prévus à la clause 19.16, et les raisons de cette décision lui sont communiquées par écrit.

- 17.1.11 Le refus par le Conseil d'octroyer la permanence à cause des limitations imposées par les programmes et le budget n'est pas matière à grief.
- 17.1.12 Le refus par le Conseil d'octroyer la permanence pour des raisons de performance est matière à grief et arbitrage par l'Association seulement si la décision du Conseil va à l'encontre des recommandations identiques des Comités d'évaluation et d'appel à l'évaluation. Le membre peut demander à l'Association de se prévaloir de ces procédures dans cette éventualité.
- 17.2 **Dispositions générales pour les bibliothécaires, les professeurs de langue, les professeurs enseignants et les professeurs universitaires**
- 17.2.1 La permanence universitaire signifie, pour le membre l'ayant acquise, le droit de demeurer à l'emploi de l'Université et d'y faire carrière jusqu'à sa retraite, compte tenu des dispositions de la présente convention.
- 17.2.2 Pour pouvoir présenter une demande de permanence, un membre doit être dans la dernière année de sa période probatoire. Sous réserve des paragraphes 16.3.1, 16.3.2 et 16.3.3, la période probatoire à l'Université est d'un contrat de trois ans suivi d'un contrat de deux ans.
- 17.2.3 La permanence d'un membre se fait sur demande écrite suivant les règlements et les délais établis à l'article 19 ci-après.
- 17.2.4 Un candidat à la permanence doit avoir fait preuve de compétence et de grande qualité dans l'accomplissement de l'ensemble de ses tâches telles qu'elles sont spécifiées à la clause pertinente de l'article 22, et avoir respecté l'esprit des clauses 22.1 et 22.2.
- 17.2.5 Tout membre auquel le Conseil refuse la permanence peut demander à l'Association de se prévaloir de la procédure d'arbitrage prévue à l'article 36, sauf si les Comités d'évaluation et d'appel à l'évaluation ont recommandé qu'il ne reçoive pas la permanence.
- 17.2.6 L'Association peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage décrite aux articles 35 et 36 de cette convention si le Conseil va à l'encontre des recommandations identiques des Comités d'évaluation et d'appel à l'évaluation.
- 17.2.7 Permanence à l'embauche
- a) À sa discrétion et sur recommandation du département, le Conseil peut octroyer la permanence lors de l'embauche à un membre qui aurait joui de la permanence dans une autre université et pour des fonctions similaires à celles pour lesquelles il serait embauché par le Conseil.
 - b) Un membre nouvellement embauché est considéré comme ayant joui de la permanence même si son départ de l'institution la lui ayant octroyée fait que cette permanence n'a jamais été en vigueur.

- c) Le Conseil peut aussi accorder la permanence lors de l'embauche dans d'autres circonstances, mais seulement avec l'approbation préalable du Comité d'évaluation.
- d) Le Conseil n'est jamais dans l'obligation d'offrir la permanence lors de l'embauche, et le refus de l'accorder n'est pas matière à grief.

ARTICLE 18 : PROMOTION

- 18.1 Les membres professeurs universitaires ainsi que les membres bibliothécaires font une demande de promotion au Comité d'évaluation au plus tard le 15 septembre conformément à l'article 16 de la convention.
- 18.2 Si le Conseil accorde la promotion, celle-ci entre en vigueur le 1^{er} juillet suivant. Le membre qui reçoit une promotion se situe, dans les échelles salariales, à l'échelon le plus près du salaire qu'il aurait reçu s'il avait progressé normalement dans les échelons dans le rang qu'il occupait avant sa promotion, sans que cela ne constitue une réduction du salaire qu'il aurait gagné.
- 18.3 **Bibliothécaire**
- 18.3.1 Une promotion est le passage du rang de bibliothécaire I à celui de bibliothécaire II.
- 18.3.2 Le rang de bibliothécaire II est attribué par voie de promotion à un membre bibliothécaire détenant le rang de bibliothécaire I. Pour être considéré pour cette promotion, le membre doit avoir au moins cinq ans d'expérience au rang de bibliothécaire I et fait preuve d'excellence dans son travail et ses contributions à la bibliothèque et à l'Université.
- 18.3.3 Le rang de bibliothécaire II est attribué par voie de promotion à un membre bibliothécaire détenant le rang de bibliothécaire I lorsque celui-ci obtient un doctorat en bibliothéconomie.
- 18.4 **Professeur de langue**
- 18.4.1 Une promotion est le passage du rang de professeur de langue 1 à celui de professeur de langue 2.
- 18.4.2 Le rang de professeur de langue 2 est attribué par voie de promotion à un membre qui se situe au rang de professeur de langue 1 et qui obtient la maîtrise ou l'équivalent dans un domaine d'études pertinent.
- 18.5 **Professeur collégial**
- 18.5.1 Une promotion est le passage du rang de professeur collégial 1 à celui de professeur collégial 2 ou du rang de professeur collégial 2 à celui de professeur collégial 3.
- 18.5.2 Le professeur collégial 1 est promu au rang de professeur collégial 2 après avoir complété un baccalauréat relié au domaine d'enseignement ou l'équivalent. Le membre est invité à s'enquérir d'avance auprès du vice-recteur quant à l'admissibilité qu'il attribue à son domaine d'études; le fait de ne pas s'informer ne lui sera d'aucune façon préjudiciable en cas de grief ou d'arbitrage.

- 18.5.3 Le professeur collégial 2 est promu au rang de professeur collégial 3 après avoir complété une maîtrise reliée au domaine d'enseignement ou l'équivalent. Le membre est invité à s'enquérir d'avance auprès du vice-recteur quant à l'admissibilité qu'il attribue à son domaine d'études; le fait de ne pas s'informer ne lui sera d'aucune façon préjudiciable en cas de grief ou d'arbitrage.
- 18.5.4 Quoiqu'un changement mineur à la charge d'enseignement d'un membre ne modifie pas son rang ou son échelon, quand un membre en fait la demande et est nommé à une position d'enseignement qui exige des qualifications éducationnelles et des expériences de travail qui n'ont pas déjà été comptabilisées, le membre sera reclassé pour reconnaître les qualifications additionnelles.
- 18.6 **Professeur enseignant**
- 18.6.1 Une promotion est le passage du rang de professeur enseignant I à celui de professeur enseignant II ou de professeur enseignant II à celui de professeur enseignant III.
- 18.6.2 Professeur enseignant II
- Tout membre professeur enseignant dont le rang de carrière est au moins celui de professeur enseignant I échelon 3 est promu au rang de professeur enseignant II échelon 1 le premier juillet suivant.
- 18.6.3 Professeur enseignant III
- Ce rang est attribué par voie de promotion à un membre professeur permanent titulaire d'un Ph.D. ou l'équivalent, ayant atteint au moins l'échelon 8 du rang de professeur enseignant II ou à un membre non permanent ayant atteint l'échelon supérieur de l'échelon de professeur enseignant II. Le membre professeur enseignant II qui demande la promotion au rang de professeur enseignant III doit avoir fait preuve d'un enseignement d'excellente qualité. Il doit avoir également accompli de façon satisfaisante les tâches décrites à la clause 22.4.4 a) et avoir respecté l'esprit de la clause 22.1.
- 18.6.4 Un membre professeur enseignant permanent ayant le Ph.D. peut faire demande afin de passer à la catégorie de professeur universitaire. À sa discrétion, le Conseil peut accorder la permission au membre de soumettre son dossier au Comité d'évaluation, selon les dispositions de l'article 19.
- 18.7 **Professeur universitaire**
- 18.7.1 Une promotion est le passage du rang de chargé d'enseignement à celui d'adjoint ou du rang d'adjoint à agrégé et agrégé à titulaire, selon le cas.
- 18.7.2 Professeur adjoint

- a) Tout membre professeur universitaire dont le rang de carrière est au moins celui de chargé d'enseignement et qui obtient le doctorat est promu au rang de professeur adjoint le premier juillet suivant.
- b) Tout membre professeur universitaire dont le rang de carrière est au moins celui de chargé d'enseignement échelon 3 est promu au rang de professeur adjoint échelon 1 le premier juillet suivant.

18.7.3 Professeur agrégé

Ce rang est attribué par voie de promotion à un membre professeur permanent ayant atteint au moins l'échelon 8 du rang de professeur adjoint ou à un membre non permanent ayant atteint l'échelon supérieur de l'échelle de professeur adjoint. Le membre professeur qui demande la promotion au rang de professeur agrégé doit avoir fait preuve d'un enseignement de grande qualité et avoir constitué un dossier de recherche de grande qualité. Il doit avoir également accompli de façon satisfaisante les tâches décrites à la clause 22.4.5 a) et avoir respecté l'esprit de la clause 22.1.

18.7.4 Professeur titulaire

- a) Ce rang est attribué par voie de promotion à un membre professeur permanent ayant le rang de professeur agrégé. Pour être considéré pour cette promotion, le membre doit avoir atteint au moins l'échelon 8 du rang de professeur agrégé et posséder le diplôme de Ph.D. ou son équivalent. Le professeur qui demande la promotion au rang de titulaire doit avoir fait preuve d'excellence dans son domaine, soit sur le plan de l'enseignement, soit sur celui de la recherche et avoir respecté l'esprit de la clause 22.1. Le membre professeur ayant un excellent dossier d'enseignement doit avoir au minimum un dossier de recherche de très grande qualité. Le membre professeur ayant un excellent dossier de recherche doit avoir au minimum un dossier d'enseignement de très grande qualité. De plus, le membre professeur qui demande la titularisation doit s'être acquitté de manière satisfaisante des autres tâches énumérées à la clause 22.4.5 a). Dans l'examen du dossier de recherche, les évaluateurs prendront en considération le fait que la charge normale d'enseignement du professeur universitaire a été de dix-huit (18) crédits répartis sur une période de douze (12) mois du 1er juillet 2007 au 30 juin 2017.
- b) Le dossier complet du membre professeur qui sera évalué en vue de la promotion au titulariat sera composé du dossier soumis par le membre professeur et des résultats de trois évaluations externes.
- c) Le professeur qui désire obtenir la promotion au rang de titulaire remet au vice-recteur (avec copie au doyen) son dossier de promotion au plus tard le 15 septembre, selon les dispositions de la clause 19.8. Le dossier de promotion comprend :

- i) un dossier d'enseignement ;
 - ii) un dossier de recherche, où sont détaillées les publications, les communications, les conférences, etc. ;
 - iii) un dossier qui détaille toutes les autres tâches accomplies par le membre professeur ;
 - iv) un curriculum vitæ à jour ;
 - v) tous autres dossiers ou documents pertinents à la demande de promotion au rang de professeur titulaire.
- d) Pour l'évaluation interne du dossier de promotion, l'on suit la procédure décrite à l'article 19.

18.8 Évaluation externe

18.8.1 Le choix des évaluateurs externes est fait selon les dispositions suivantes :

- a) Au plus tard le 1^{er} novembre, le vice-recteur et le membre professeur choisissent d'un commun accord les trois évaluateurs externes.
- b) Les évaluateurs externes ne doivent pas être en conflit d'intérêts réel ou perçu avec le candidat.
- c) Les évaluateurs externes ne doivent pas avoir collaboré au cours des cinq années précédentes avec le membre professeur qui demande la titularisation.
- d) Les évaluateurs externes doivent avoir une réputation d'excellence dans le ou les domaines de spécialisation du candidat.
- e) Les évaluateurs externes doivent avoir au moins le rang de professeur agrégé dans leur université respective.
- f) Les évaluateurs externes proviennent, de préférence, d'universités francophones.

18.8.2 Le vice-recteur fait parvenir à tous les évaluateurs externes :

- i) le dossier de promotion du professeur ;
- ii) un exemplaire de la convention collective en vigueur.

18.8.4 Le vice-recteur s'assure que les résultats des évaluations externes qui font partie du dossier de promotion reste anonymes.

ARTICLE 19 : COMITÉ D'ÉVALUATION

- 19.1 Le Comité d'évaluation (ci-après appelé le Comité) avise le recteur en ce qui a trait au renouvellement de contrat probatoire, à la permanence, à la promotion des membres et, de façon générale, dans toute autre circonstance spécifiée dans la présente convention.
- 19.2 Le Comité est composé du vice-recteur, qui est président d'office, d'un étudiant, de quatre membres réguliers et de trois suppléants.
- 19.2.1 Les quatre membres réguliers et les trois suppléants sont :
- a) nommés par le Sénat parmi les membres de l'Association;
 - b) élus pour un mandat de deux (2) ans chacun;
 - c) dans une position désintéressée (i.e. dont le cas n'est pas lui-même à l'étude ou qui n'est pas en conflit d'intérêts);
 - d) permanents.
- 19.2.2 Le membre étudiant
- a) est nommé par l'AGEUSA;
 - b) ne doit pas évaluer le cas d'un professeur dont il est en train de suivre un ou des cours;
 - c) peut refuser d'évaluer le cas d'un professeur en invoquant des raisons personnelles;
 - d) dans l'une ou l'autre des situations présentée ci-dessus aux dispositions (b) et (c) de ce paragraphe-ci, l'AGEUSA nommera au besoin un membre étudiant suppléant;
 - e) ne peut être remplacé par un suppléant dans l'évaluation d'un dossier dont il a déjà entamé l'étude proprement dite.
- 19.2.3 Il est reconnu qu'aucun département ne peut avoir plus d'un représentant au Comité et qu'aucun membre ne peut siéger au Comité quand le Comité étudie le cas d'un membre de son département.
- 19.2.4 Nonobstant 19.2.1 a), au moins un des membres réguliers et un des suppléants sont nommés par le Sénat parmi les professeurs universitaires.
- 19.3 Au plus tard le 30 septembre de chaque année, le Sénat aura rempli toutes les vacances au Comité.
- 19.4 Le Sénat nomme dès que possible le remplaçant de tout membre qui ne peut compléter son mandat, et ce, pour l'achèvement de ce même mandat.

- 19.5 Le quorum du Comité est de tous ses membres non-étudiants.
- 19.6 Un membre suppléant ne peut siéger au Comité que comme remplaçant d'un des membres réguliers qui en est incapable ou qui est en conflit d'intérêt.
- 19.7 Toute étude de dossier se fait selon la procédure expliquée à la clause 19.8 et aux autres clauses qui suivent.
- 19.8 Tout candidat dont le cas doit être considéré conformément à la clause 19.1 fait parvenir sa demande, dossier à l'appui, au vice-recteur au plus tard le 15 septembre. Le dossier est numérisé lorsque possible. Le vice-recteur distribue le dossier imprimé au département, au Comité et au doyen. Dans le cas d'une demande de promotion au rang de professeur titulaire, ce dossier comprend des évaluations externes.
- 19.9 Le vice-recteur sollicite la recommandation du département et celle du doyen.
- 19.10 Le département d'une part, et le doyen d'autre part, font leur recommandation respective au vice-recteur, qui les achemine au Comité.
- 19.11 Le vice-recteur fait parvenir cette demande ainsi que le dossier du candidat au Comité et celui-ci juge du rendement du membre dans l'accomplissement de ses tâches telles qu'elles sont spécifiées à la clause pertinente de l'article 22. L'importance relative de chaque tâche est conforme à l'ordre dans lequel elles y sont énumérées.
- 19.12 Le Comité délibérera après avoir pris connaissance des documents pertinents (y compris la recommandation du département et celle du doyen) et avoir rencontré le candidat si ce dernier le désire. À sa discrétion, le Comité peut aussi demander à rencontrer le candidat.
- 19.13 Le Comité présente ses recommandations écrites dûment circonstanciées au recteur au plus tard le 15 décembre en remettant une copie au candidat. Dans le cas où le vice-recteur serait en désaccord avec le Comité, il peut faire parvenir une recommandation minoritaire au recteur au plus tard le 15 décembre en remettant une copie au candidat et à chaque membre du Comité.
- 19.14 Dans un délai d'au plus cinq (5) jours suivant la réception (dans la boîte aux lettres du membre) du rapport du Comité, si l'opinion du candidat diffère des recommandations ou des raisons données par le Comité, il pourra, s'il le désire, rencontrer le recteur et lui soumettre un document d'au plus 750 mots exposant son cas.
- 19.15 Le recteur peut demander au Comité (dans un délai d'au plus dix (10) jours), avec avis au candidat et raisons à l'appui, de reconsidérer le dossier. S'il le fait en raison de la clause 19.14, le recteur enverra la correspondance au Comité pour reconsidération. Le Comité n'est pas tenu de rencontrer le candidat à cette étape du processus.

- 19.16 Dans le cas du renouvellement d'un contrat probatoire, le Conseil fait connaître sa décision au plus tard le 28 février de l'année universitaire durant laquelle la demande a été faite. Dans tout autre cas, le Conseil fait connaître sa décision au plus tard le 31 mars de l'année durant laquelle la demande a été faite.
- 19.17 Dans le cas où une demande de promotion a été refusée par le Conseil, le candidat ne peut présenter une nouvelle demande de promotion avant que trois années ne se soient écoulées depuis le dépôt de la demande refusée.
- 19.18 Le Comité tient ses délibérations confidentielles et rend tous les documents obtenus pour ces dites délibérations lorsque celles-ci prennent fin. Toutes les notes prises par les membres du comité doivent être détruites après les délibérations

ARTICLE 20 : COMITÉ D'APPEL À L'ÉVALUATION

- 20.1 Cet article ne s'applique que dans les cas où un membre contesterait une décision du Conseil rendue selon la clause 19.16.
- 20.2 Si le candidat n'est pas d'accord avec le Conseil, il peut faire appel au Comité d'appel à l'évaluation (ci-après appelé le Comité d'appel) dans les quinze (15) jours après la réception de la décision contestée. Il le fera en soumettant au recteur, au président de l'Association et au Comité d'appel (aux bons soins du recteur) sur le point d'être établi, un document d'au plus mille (1000) mots exposant son cas. Les parties auront dix (10) jours pour nommer leurs membres au Comité d'appel.
- 20.3 Le Comité d'appel se compose de quatre membres choisis comme suit :
- a) l'Association nomme deux de ses membres permanents;
 - b) le Conseil nomme deux membres à sa discrétion;
 - c) une réunion initiale de ces quatre membres est convoquée par le recteur dans les dix (10) jours suivant la nomination des membres. Ces quatre membres choisissent un cinquième membre du Comité qui en devient président avec droit de vote.
 - d) Le Comité délibère de façon confidentielle.
- 20.4 Tous les frais pour le président du Comité d'appel sont remboursés à part entière par le perdant (l'Association au nom de son membre ou le Conseil).
- 20.5 Lorsque la décision du Conseil est identique à la recommandation du Comité d'évaluation, le mandat du Comité d'appel consiste à déterminer si les points soulevés par le candidat sont suffisants pour mettre en doute la décision du Conseil. Cette évaluation est faite sur la base de trois (3) documents : la décision écrite du Conseil, le document soumis par le candidat au Comité d'appel et une réponse du recteur de mille (1000) mots (maximum) clarifiant sa décision initiale. Afin de permettre aux membres du Comité d'appel à l'évaluation de mieux comprendre les points soulevés dans les trois (3) documents susmentionnés, les membres auront accès au dossier soumis par le candidat au Comité d'évaluation. Si les points soulevés par le candidat permettent de mettre en doute la décision du Conseil, le Comité d'appel doit procéder à une réévaluation plus complète du dossier.
- 20.6 Le Comité d'appel fait parvenir au membre et aux parties en cause ses recommandations dans un rapport écrit et dûment circonstancié dans les vingt (20) jours après avoir été saisi d'un dossier. Le Comité d'appel ne peut siéger qu'au complet.

ARTICLE 21 : INTÉGRATION ET RÉINTÉGRATION DES ADMINISTRATEURS À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 21.1 Lorsqu'un membre est nommé à un poste administratif l'excluant de l'unité de négociation du fait que ce poste est explicitement exclu selon le protocole de reconnaissance volontaire signé entre les parties, ou l'est selon les dispositions du Trade Union Act de la Nouvelle-Écosse, cette personne a le droit de retourner à l'unité de négociation à la fin de son emploi à ce poste. Le recteur et le président de l'Association doivent discuter de la création de tout nouveau poste qui pourrait causer l'exclusion d'un membre de l'unité de négociation du fait qu'il serait nommé à ce poste. Tout accord intervenu entre eux doit être confirmé par écrit.
- 21.2 Toute personne déjà exclue de l'unité de négociation selon la clause 21.1 au moment de la signature de cette entente pourra devenir membre de l'unité au moment où son mandat au poste l'excluant se terminera.
- 21.3 Quand une personne exclue est intégrée à l'unité de négociation, son salaire et ses termes et conditions d'emploi sont déterminés conformément à cette convention. La période de temps passée à un poste exclu est considérée comme étant équivalente à une période en tant que membre en ce qui concerne l'ancienneté, l'avancement dans le rang, le droit à un congé sabbatique (sauf si le contrat régissant le poste exclu comportait des arrangements spéciaux pour les congés sabbatiques) et le fonds de pension. Au moment de l'intégration à l'unité de négociation, tout supplément de salaire dû à l'exercice de la fonction exclue cesse.
- 21.4 Quand une personne exclue est intégrée ou réintégrée à l'unité de négociation, si aucun poste n'est disponible pour elle dans le département auquel ses qualifications lui permettent d'être affectée, sa réintégration constitue la création d'un poste supplémentaire dans ce département et ce, jusqu'à ce qu'un poste pour lequel elle est qualifiée devienne vacant dans ce département, auquel moment cette personne remplit le poste vacant. Au cours de la période durant laquelle un département jouit d'un tel poste supplémentaire, cette allocation ne se fait pas aux dépens d'un autre département et elle ne constitue pas une augmentation permanente du nombre de postes alloués à ce département. La réintégration d'une personne exclue à l'unité de négociation constitue une raison suffisante pour ne pas renouveler le contrat à terme fixe d'un membre affecté au département où est assignée une personne exclue qui réintègre l'unité de négociations.
- 21.5 **Permanence**
- 21.5.1 Le Conseil peut accorder la permanence à un administrateur choisi hors des cadres de l'Université si cette personne détient un contrat permanent dans une autre institution universitaire au moment de son embauche en tant qu'administrateur.

21.5.2 Un administrateur qui n'a pas ou ne reçoit pas la permanence lors de son entrée en fonction peut la recevoir au terme ou au cours de son mandat à condition qu'une recommandation en ce sens ait été faite selon les termes des articles 17, 19 et 20 de cette convention au moment de son entrée en fonction et qu'il se soit acquitté de ses tâches d'administrateur à la satisfaction du Conseil.

21.6 **Rang à l'embauche**

21.6.1 Au moment de l'embauche d'un administrateur choisi hors des cadres de l'Université, le Conseil peut lui conférer un des rangs qui sont décrits à l'article 13 de cette convention, et ce rang est équivalent à celui que cette personne occuperait en tant que professeur.

21.7 **Promotion**

21.7.1 Un administrateur peut recevoir une promotion au cours de son mandat ou au terme de ce mandat moyennant les conditions suivantes :

- a) la promotion se fait au rang immédiatement supérieur à celui qu'il détient;
- b) la personne a détenu le rang d'où elle est promue un nombre d'années au moins égal au nombre d'échelons contenus dans ce rang à l'Université, et au moins trois (3) de ces années ont été passées en tant que professeur;
- c) la personne a les qualifications minimales pour le rang auquel le Conseil veut la promouvoir;
- d) une recommandation en ce sens a été obtenue conformément aux articles 18, 19 et 20;
- e) la personne s'est acquittée de ses tâches d'administrateur à la satisfaction du Conseil.

21.8 Toute promotion ultérieure d'un administrateur intégré ou réintégré à l'unité de négociation doit se faire en suivant les mêmes procédures que celles s'appliquant aux autres membres et selon les mêmes critères et standards de promotion.

ARTICLE 22 : DROITS, RESPONSABILITÉS ET RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 22.1 Être embauché à l'Université, et en particulier avoir droit à la liberté universitaire décrite à l'article 3 de cette convention, entraîne pour le membre la responsabilité d'accomplir ses tâches et de respecter le Code d'éthique professionnelle (annexe B) de l'Université. Les membres ont la responsabilité de maintenir la vitalité intellectuelle de leurs départements ainsi que de contribuer au travail de leur département et à la vie intellectuelle et culturelle des étudiants.
- 22.2 **Modes de livraison de cours**
- a) L'Association reconnaît que le Conseil a le droit d'établir l'horaire des cours ainsi que le mode de livraison de chaque cours.
 - b) Avant la publication de la version finale de l'horaire, le doyen invite les départements à soulever tout conflit d'horaire ou tout autre problème ayant un impact sur l'offre des cours.
 - c) Trois (3) semaines avant le début des cours, le Conseil s'engage à fournir aux départements la liste de tous les cours et/ou le nombre de cours requis devant être offerts par vidéoconférence pour l'année universitaire suivante.
- 22.3 Les membres se tiennent au courant des derniers développements dans leur domaine de spécialisation et s'assurent, s'il y a lieu, que leur méthode pédagogique est efficace afin de préparer, d'organiser et de bien présenter leur matière.
- 22.4 **Tâches et charge de travail**
- 22.4.1 **Bibliothécaire**
- a) Les tâches du membre comprennent :
 - (i) remplir les tâches relatives aux différentes fonctions de la bibliothèque, au développement et à la gestion de la collection;
 - (ii) assurer un service de consultation professionnelle à l'intention des usagers de la bibliothèque;
 - (iii) l'administration académique;
 - (iv) les services à l'Université et à la communauté.
 - b) Si, à la demande du Conseil, le membre accepte d'assumer une tâche particulière, que les deux parties s'entendent sur l'envergure du travail et que celui-ci ne peut pas être complété à l'intérieur de la charge normale de travail, le Conseil ajustera la charge normale de

travail du membre en conséquence. Les détails de l'entente seront mentionnés dans une lettre qui sera dûment signée par le représentant du Conseil et le membre et une copie de cette lettre sera promptement envoyée à l'Association.

- c) Les membres bibliothécaires fournissent normalement trente-cinq (35) heures de travail par semaine selon un horaire établi par le directeur de la bibliothèque. Exceptionnellement, lorsque les circonstances l'exigeront, les membres accepteront d'excéder le nombre d'heures requis.

22.4.2

Professeur de langue

- a) Les tâches du membre comprennent :
 - (i) l'enseignement, l'encadrement et les activités raisonnables qui s'y rattachent telles qu'assignées par le département;
 - (ii) l'administration académique;
 - (iii) les services à l'Université et à la communauté.
- b) La charge d'enseignement du membre est de vingt-quatre (24) crédits par période de douze (12) mois.
- c) Si, à la demande du Conseil, le membre accepte d'assumer une tâche particulière, que les deux parties s'entendent sur l'envergure du travail et que celui-ci ne peut pas être complété à l'intérieur de la charge normale de travail, le Conseil ajustera la charge normale de travail du membre en conséquence. Les détails de l'entente seront mentionnés dans une lettre qui sera dûment signée par le représentant du Conseil et le membre et une copie de cette lettre sera promptement envoyée à l'Association.
- d) Le membre doit consacrer un minimum de quatre (4) heures par semaine à la disposition de ses étudiants pour consultation en dehors de ses heures d'enseignement; le membre doit les informer des heures mises à leur disposition.

22.4.3

Professeur collégial

- a) Les tâches du membre comprennent :
 - (i) l'enseignement;
 - (ii) la conception, la révision et la mise à jour des cours, la préparation de cours, l'évaluation, l'encadrement et les activités raisonnables qui s'y rattachent telles qu'assignées par le département;

- (iii) l'administration académique;
 - (iv) les services à l'Université et à la communauté.
- b) La charge d'enseignement totale assignée et attribuée par le Conseil à un membre sera de sept cents (700) heures réparties sur trente-six (36) semaines. Normalement, la distribution de cette charge hebdomadaire d'enseignement est un maximum de vingt (20) heures de contact d'enseignement. Le reste du calendrier du secteur collégial, y compris les périodes entre les sessions, est réservé à la conception, la révision, la mise à jour et au perfectionnement professionnel.
- c) Le membre doit consacrer un minimum de trois (3) heures par semaine à la disposition de ses étudiants pour consultation en dehors de ses heures d'enseignement; le membre doit les informer des heures mises à leur disposition.
- d) Nonobstant l'alinéa b) ci-dessus, la charge d'enseignement d'un nouveau membre professeur sera réduite de quarante-cinq (45) heures de contact d'enseignement, c'est-à-dire de sept cents (700) à six cent cinquante-cinq (655) heures, durant la première année. Cette disposition s'applique seulement au membre professeur collégial qui n'a pas d'expérience d'enseignement antérieure.
- e) La période en dehors de la période d'enseignement débute à la suite de la remise des notes finales et s'étend à cinq (5) jours du début des cours en septembre. Il est cependant entendu que les professeurs collégiaux assisteront, dans la mesure du possible, à la cérémonie de remise des diplômes collégiaux. La période comprend aussi la période entre les sessions mais non celle des vacances. Lors de cette période sans enseignement, le membre, dont les tâches d'enseignement n'auraient pas été exceptionnellement assignées au-delà de la période normale, s'acquittera des tâches suivantes sous la conduite de son directeur de département :
- (i) réviser et mettre à jour des plans de cours;
 - (ii) préparer de nouveaux cours;
 - (iii) assimiler de nouvelles techniques d'enseignement, de nouvelles approches, etc.;
 - (iv) se renseigner sur les progrès les plus récents quant à l'équipement nouveau, aux nouvelles techniques et tout autre changement dans la technologie ou dans la profession;

- (v) vérifier, entretenir, mettre au point et réparer le matériel employé dans la salle de classe et l'atelier lorsque le cours ou le programme l'exige;
 - (vi) établir et commander les quantités requises de textes, fournitures, accessoires et matériaux lorsque le cours ou le programme l'exige;
 - (vii) se présenter aux réunions dûment convoquées par son directeur de département, dont les dates auront été fixées à l'avance et dont la durée cumulative n'excédera pas cinq (5) jours; le directeur ne refusera pas de façon déraisonnable une demande de la part du Conseil de convoquer une réunion des membres de son département;
 - (viii) à la demande du directeur de département ou du Conseil, exécuter des travaux directement reliés aux cours enseignés par le membre, lorsque les cours en question ou le programme l'exige;
 - (ix) à l'exception des cas couverts au sous-alinéa (vii) précédent, un préavis d'au moins deux (2) semaines sera envoyé au membre à qui on demande d'accomplir les tâches énumérées dans ce paragraphe.
- f) Si, à la demande du Conseil, le membre accepte d'assumer une tâche qui n'est pas définie à la clause 22.4.3 a), et que les deux s'entendent sur le nombre d'heures requis pour compléter la tâche, le Conseil comptera ces heures comme faisant partie de la charge de travail du membre. Les détails de l'entente seront mentionnés dans une lettre qui sera dûment signée par le représentant du Conseil et le membre et une copie sera promptement envoyée à l'Association.

22.4.4

Professeur enseignant

- a) Les tâches du membre comprennent :
 - (i) l'enseignement et les responsabilités qui s'y rattachent;
 - (ii) les activités professionnelles liées aux domaines de spécialisation du membre;
 - (iii) l'administration académique;
 - (iv) les services à l'Université et à la communauté.
- b) La charge d'enseignement du membre est de vingt et un (21) crédits répartis sur douze (12) mois.

- c) Le membre doit consacrer au moins trente pour cent (30%) de ses tâches aux activités professionnelles liées à ses domaines de spécialisation, à l'administration académique et aux services à l'Université et à la communauté.
- d) Si, à la demande du Conseil, le membre accepte d'assumer une tâche particulière, que les deux parties s'entendent sur l'envergure du travail et que celui-ci ne peut pas être complété à l'intérieur de la charge normale de travail, le Conseil ajustera la charge normale de travail du membre en conséquence. Les détails de l'entente seront mentionnés dans une lettre qui sera dûment signée par le représentant du Conseil et le membre et une copie de cette lettre sera promptement envoyée à l'Association.
- e) Le membre doit consacrer un minimum de quatre (4) heures par semaine à la disposition de ses étudiants pour consultation en dehors de ses heures d'enseignement; le membre doit les informer des heures mises à leur disposition.

22.4.5 Professeur universitaire

- a) Les tâches du Membre professeur comprennent :
 - (i) l'enseignement et les responsabilités qui s'y rattachent;
 - (ii) la recherche et les publications jugées et/ou la création artistique et littéraire liées aux domaines de spécialisation du membre ;
 - (iii) les activités professionnelles liées aux domaines de spécialisation du membre ;
 - (iv) l'administration académique;
 - (v) les services à l'Université et à la communauté.

- b) La tâche la plus importante du membre professeur universitaire est l'enseignement et les responsabilités qui s'y rattachent.

La charge d'enseignement du membre est décrite sur un formulaire. Cette charge est approuvée par le membre, le ou les directeurs, le doyen et le vice-recteur.

- (i) À compter du 1^{er} juillet 2017, la charge normale d'enseignement est de quinze (15) crédits répartis sur douze (12) mois. Cependant, pour un membre professeur qui a reçu des lettres du doyen au fil des ans indiquant qu'il ne s'est pas acquitté de l'ensemble de ses tâches telles qu'énumérées à la clause 22.4.5 a), la charge normale d'enseignement est de dix-huit (18)

crédits. Pour avoir une charge de quinze (15) crédits d'enseignement au 1^{er} juillet suivant, le membre doit présenter un plan détaillé indiquant comment il va s'acquitter de manière acceptable de l'ensemble de ses tâches telles que définies à la clause 22.4.5 a). Ce plan doit être soumis au plus tard le 15 février et être approuvé par le vice-recteur.

- (ii) À compter du 1^{er} juillet 2017, la charge normale d'enseignement d'un membre professeur ayant un contrat à terme fixe d'un an est d'un maximum de vingt et un (21) crédits répartis sur douze (12) mois. Nonobstant la clause 22.4.5 d), le membre doit consacrer au moins vingt pour cent (20%) de ses tâches aux activités professionnelles liées à ses domaines de spécialisation, à l'administration académique et aux services à l'Université et à la communauté. Dans le cas d'un renouvellement de contrat, la charge normale d'enseignement du membre est de quinze (15) crédits répartis sur douze (12) mois avec exigences en recherche.
 - (iii) À compter du 1^{er} juillet 2017, la charge normale d'enseignement d'un membre professeur avec un contrat à terme fixe de deux (2) sessions consécutives est de dix-huit (18) crédits sans exigence en recherche.
 - (iv) À compter du 1^{er} juillet 2017, la charge normale d'enseignement d'un membre professeur avec un contrat à terme fixe d'une (1) session est de neuf (9) crédits sans exigence en recherche.
- c) Le membre doit consacrer à ses autres tâches un temps équivalent à au moins celui que prend l'enseignement de quinze (15) crédits de cours. Jusqu'à six (6) crédits de cours supplémentaires peuvent être utilisés pour combler en partie les obligations que représentent les tâches énumérées à l'article 22.4.5 a) qui n'ont pas été remplies.

La deuxième (2^e) plus importante tâche du membre professeur universitaire est la recherche et les publications jugées et/ou la création artistique et littéraire liées aux domaines de spécialisation du membre. Cette tâche comprend toute activité visant la création de savoirs nouveaux, l'application créative de savoirs existants, l'organisation et la synthèse de savoirs existants ou l'expression artistique. Les parties reconnaissent l'importance de la recherche, de la création et de la publication qui contribuent au développement et à l'avancement du savoir. Le professeur universitaire est tenu de

consacrer un temps raisonnable à la recherche et/ou à la création liées à ses domaines de spécialisation.

- d) Les autres tâches comprennent les activités professionnelles liées aux domaines de spécialisation du membre, l'administration académique et les services à l'Université et à la communauté. Normalement, ces tâches représentent au plus vingt pour cent (20%) des tâches du membre professeur universitaire.
- e) Si, à la demande du Conseil, le membre accepte d'assumer une tâche particulière, que les deux parties s'entendent sur l'envergure du travail et que celui-ci ne peut pas être complété à l'intérieur de la charge normale de travail, le Conseil ajustera la charge normale de travail du membre en conséquence. Les détails de l'entente seront mentionnés dans une lettre qui sera dûment signée par le représentant du Conseil et le membre et une copie de cette lettre sera promptement envoyée à l'Association.
- f) Un membre qui, de façon répétée, ne s'acquitte pas de l'ensemble de ses tâches peut se voir refuser l'avancement dans les rangs conformément à l'article 18 de la présente convention ou peut se voir assigner jusqu'à un maximum de neuf (9) crédits de tâches supplémentaires, telles que définies à la clause 22.4.5 a), à être acceptées par le Conseil et le membre. Pour un membre n'ayant pas atteint le sommet de son échelle, le refus de l'avancement dans les rangs sera normalement imposé avant l'assignation des tâches supplémentaires.

Le rendement du membre sera évalué selon le contenu de son rapport annuel.

- g) Sauf dans le cas des détenteurs de chaires ou de subventions importantes, la charge d'enseignement d'un membre à plein temps ne sera jamais inférieure à neuf (9) crédits par période de douze (12) mois.

Pour que les subventions ou les contrats de recherche soient considérés comme importants, ils doivent apporter à l'Université un montant supérieur en frais indirects de la recherche au coût d'une charge supplémentaire d'enseignement.

- h) Le membre doit consacrer un minimum de quatre (4) heures par semaine à la disposition de ses étudiants pour consultation en dehors de ses heures d'enseignement; le membre doit les informer des heures mises à leur disposition.

22.5 **Présence sur le campus**

22.5.1 Professeur

Au cours de tout trimestre pendant lequel il aura une charge d'enseignement, le membre professeur, le directeur de département inclus, sera présent sur le campus auquel il est rattaché pendant ses heures d'enseignement, ses heures de consultation et pour les réunions auxquelles il est convoqué.

Pour ce qui est de l'enseignement et des heures de consultation, si le professeur doit s'absenter du campus auquel il est rattaché, cette absence doit être approuvée au préalable par le vice-recteur. Les demandes légitimes ne seront pas rejetées. Des moyens alternatifs peuvent être suggérés par le professeur pour offrir ses cours et ses heures de consultation par d'autres moyens.

Pour ce qui est des réunions, les exceptions doivent être approuvées au préalable par le vice-recteur s'il s'agit d'une réunion du Comité des programmes, du Sénat, du Conseil ou de leurs sous-comités, par le directeur du département s'il s'agit d'une réunion départementale et par le président du comité s'il s'agit d'une réunion de tout autre comité. Les demandes légitimes ne seront pas rejetées.

Quant au membre professeur qui n'est pas spécifiquement rattaché à un campus, il doit être disponible au moyen d'outils technologiques durant ses heures d'enseignement, ses heures de consultation et pour les réunions du département et des comités dont il fait partie. Dans le cas des réunions du Sénat et du Conseil ou de leurs sous-comités, tout membre professeur qui y est convoqué est tenu d'y assister conformément aux dispositions en vigueur.

En dehors des trimestres où il aura une charge d'enseignement, le membre pourra s'adonner à ses autres tâches sans que le Conseil exige qu'il soit présent sur le campus. Cependant, le membre est tenu d'assister aux réunions départementales et aux réunions des comités dont il fait partie à la suite d'un avis de convocation envoyé dans un délai de préavis d'une (1) semaine. Les exceptions doivent être approuvées au préalable par le vice-recteur s'il s'agit d'une réunion du Comité des programmes, du Sénat, du Conseil ou de leurs sous-comités, par le directeur du département s'il s'agit d'une réunion départementale et par le président du comité s'il s'agit d'une réunion de tout autre comité. Les demandes légitimes ne seront pas rejetées. De plus, chaque membre doit s'assurer qu'il peut être rejoint rapidement, par téléphone et par courriel.

22.6 **Temps partiel**

22.6.1 Un membre à temps partiel doit accomplir la fraction de la tâche à temps plein pour laquelle il a été embauché et il reçoit une fraction équivalente de son traitement. Cette fraction est déterminée par le doyen en consultation avec le directeur du département auquel le membre est affecté, et doit être spécifiée dans le contrat d'embauche du membre. Tout changement à la fraction de

tâches à accomplir une fois le contrat accordé doit être acceptable pour le Conseil et pour le membre, et doit être confirmé par écrit. Le département sera consulté avant qu'un tel changement soit effectué.

22.6.2 Un membre à temps plein peut demander au Conseil de changer son statut à celui de membre à temps partiel et de conserver son rang et son statut concernant la permanence. Une telle demande peut être formulée en vue d'un changement permanent ou temporaire du statut du membre, et le Conseil ne refuse pas une telle demande de façon déraisonnable. Un membre ayant changé son statut de temps plein à temps partiel jouit des mêmes bénéfices que les autres membres sauf si cette convention ou les critères d'admissibilité des plans en vigueur stipulent des différences pour les membres à temps partiel.

22.7 **Dégrèvement pour la recherche et la création littéraire ou artistique**

22.7.1 Le Conseil accorde des dégrèvements afin de promouvoir la recherche et la création littéraire ou artistique.

22.7.2 La décision du Conseil d'accorder ou non un dégrèvement est sujette aux limites suivantes :

- a) le nombre de dégrèvements accordés dépend de la capacité financière de l'Université. Le Conseil ne refusera pas une telle demande de façon déraisonnable. Dans le cas d'un refus d'accorder un dégrèvement, le Conseil présentera à l'Association une lettre dont les détails expliquent sa décision;
- b) le nombre de dégrèvements accordés est sujet à la capacité des départements d'offrir les cours nécessaires aux programmes.

22.7.3 Nonobstant 22.7.2 a) ci-dessus, le Conseil accorde normalement un dégrèvement de trois (3) crédits à tout membre professeur universitaire durant la première année de sa période probatoire.

22.7.4 Nonobstant 22.7.2 a) ci-dessus, le Conseil accorde un dégrèvement de trois (3) crédits par année au membre professeur universitaire qui obtient des subventions ou des contrats de recherche importants et ce, pour la durée de ces subventions ou de ces contrats. Un tel dégrèvement n'est pas cumulatif avec un dégrèvement en vertu de 22.7.3. Pour que les subventions ou les contrats de recherche soient considérés comme importants pour les fins de ce paragraphe, ils doivent apporter à l'Université un montant supérieur en frais indirects de la recherche la valeur d'une charge supplémentaire d'enseignement.

22.7.5 Lorsqu'un membre professeur universitaire obtient des contrats de recherche ou de création importants, il peut obtenir un dégrèvement d'enseignement supplémentaire en payant à l'Université le coût d'une charge d'enseignement de trois (3) crédits (plus les avantages sociaux) tel que défini à l'article 25.1. Avant de soumettre sa demande au Conseil, le membre doit avoir le consentement de son département.

- 22.7.6 Un membre qui n'est pas admissible au dégrèvement en vertu des paragraphes 22.7.3 à 22.7.5 ci-dessus peut faire une demande pour un dégrèvement de trois (3) crédits à condition de soumettre un projet de qualité et dont l'envergure empêche la réalisation dans le cadre des activités normales de recherche du membre (22.4.5 a) (ii). Le fait de ne pas avoir atteint les objectifs ayant servi à justifier un dégrèvement de la recherche obtenu antérieurement est suffisant pour rejeter la demande du membre.
- 22.7.7 Procédure
- a) La demande de dégrèvement est faite au plus tard le 1^{er} novembre au vice-recteur et est accompagnée d'un dossier complet numérisé. Dans le cas d'une demande faite dans le cadre du paragraphe 22.7.6, celle-ci comprend également une description détaillée du projet et des tâches du membre. Le directeur du département et le doyen sont mis en copie de la demande et du dossier.
 - b) Au plus tard le 15 janvier, le département, par l'entremise de son directeur, fait au vice-recteur une recommandation circonstanciée concernant la demande. Cette recommandation doit tenir compte de la qualité du projet soumis et indiquer les incidences du dégrèvement demandé sur l'offre de cours par le département. Le doyen est mis en copie conforme de la recommandation du département et fait sa propre recommandation au vice-recteur.
 - c) Au plus tard le 15 février, le vice-recteur fait connaître au membre sa décision, avec copie au directeur du département et au doyen.
 - d) Le directeur du département est informé de tout dégrèvement.
 - e) Le membre est tenu d'inclure dans son rapport annuel une description de ses activités directement reliées au dégrèvement.
- 22.7.8 Un membre professeur universitaire qui retourne à l'enseignement après avoir rempli un mandat d'administrateur peut faire une demande de dégrèvement à la condition qu'il ait fait ses preuves en tant que chercheur pendant son mandat ou pendant les années d'enseignement précédant son entrée en fonction comme administrateur académique. Il doit soumettre un projet de qualité dont l'envergure empêche la réalisation dans le cadre des activités normales de recherche du membre (22.4.5 a) (ii)) et il fait sa demande en utilisant la procédure décrite en 22.7.7.
- 22.8 **Directeur de département**
- 22.8.1 Le choix du directeur de département se fait selon la procédure suivante :
- a) La recommandation au doyen d'un directeur de département par le département se fait par élection d'un membre du département par l'assemblée départementale. Si le doyen refuse la recommandation

du département, il doit faire connaître par écrit ses raisons aux membres du département. Dans un tel cas, le département peut recommander un autre candidat ou reconfirmer son choix.

- b) Nonobstant 22.8.1 a), si l'assemblée départementale n'arrive pas à se choisir un directeur, le Conseil peut en nommer un, mais à condition que l'assemblée départementale approuve ce choix au préalable. Nonobstant 1.9 et 1.13, un tel directeur est membre du département et a droit de vote à l'assemblée départementale durant la durée de son mandat.
- c) Au cas où le département refuserait la proposition du Conseil selon l'alinéa 22.8.1 b) ci-dessus, ou reconfirmerait un choix rejeté par le doyen selon l'alinéa 22.8.1 a) ci-dessus, le vice-recteur convoque le Sénat et lui soumet un ou plusieurs candidats de son choix pour diriger le département. Si le Sénat entérine le ou un des candidats proposés par le vice-recteur, cette personne devient le directeur du département. Nonobstant 1.9 et 1.13, un tel directeur est membre du département et a droit de vote à l'assemblée départementale durant la durée de son mandat. Si le Sénat refuse tous les candidats soumis par le vice-recteur, le Conseil peut nommer un directeur de département de son choix.
- d) La durée du mandat du directeur de département ne dépasse pas trois (3) ans et est déterminée par l'assemblée départementale au même moment où elle fait le choix de son candidat à recommander au doyen ou approuve un candidat proposé par le vice-recteur. Si c'est le Sénat qui approuve le candidat proposé par le vice-recteur, il détermine aussi la durée de son mandat, sinon c'est le Conseil qui la détermine. Il n'y a pas de limite au nombre de mandats consécutifs auquel un directeur peut être élu.
- e) La procédure décrite dans ce paragraphe 22.8.1 est suivie dans l'ordre quelle que soit la raison pour laquelle le poste de directeur de département serait vacant.

22.8.2 Le directeur de département a pour fonctions de coordonner les activités de son département. Il doit entre autres :

- a) encadrer les professeurs dans son propre département et s'assurer qu'ils enseignent la ou les matières prévues dans les cours et au programme;
- b) faire exécuter dans son département les directives des autorités supérieures à condition que ces directives soient raisonnables et ne contreviennent pas à la présente convention;
- c) prévoir et stimuler les travaux de recherche;

- d) voir à ce que les membres de son département président aux épreuves de contrôle des étudiants;
- e) soumettre au doyen toutes les demandes de nouveau personnel;
- f) en consultation avec les membres du département, répartir les charges d'enseignement au sein du département et soumettre cette répartition au doyen pour approbation au plus tard le 31 janvier;
- g) s'assurer que tout renseignement relatif aux études devant entrer au dossier de chaque étudiant inscrit à son département soit remis au registraire;
- h) soumettre au doyen un projet de budget de son propre département et surveiller les dépenses budgétaires dont il est le premier responsable;
- i) remettre au doyen, avant la fin du mois de juin, un rapport annuel des activités de son département;
- j) convoquer et normalement présider les réunions du département, dont au moins quatre (4) auront lieu au cours de chaque année universitaire; faire parvenir au doyen un procès-verbal de chaque réunion du département après que ce procès-verbal ait été approuvé par le département;
- k) faire une recommandation au vice-recteur (avec copie au Comité d'évaluation lorsqu'il y a lieu) dans les cas d'embauche, de renouvellement de contrat, de permanence, de promotion, de dégrèvement ou de congé sabbatique des membres de son département;
- l) après approbation budgétaire, faire une recommandation au vice-recteur pour l'embauche de chargés de cours dans son département;
- m) toute autre tâche spécifiée dans cette convention.

22.8.3 Il est entendu que le paragraphe 22.8.2 ci-dessus ne doit pas être interprété comme servant de substitut au principe de la collégialité au sein des départements. Par conséquent, tout document soumis au doyen ou au vice-recteur pour satisfaire aux alinéas 22.8.2 e), f), h), i), et k) ci-dessus doit être conforme à la volonté majoritaire des membres du département réunis en assemblée. Si le directeur a une opinion personnelle différente de celle de son département, il la fait parvenir en même temps que celle du département, avec copie conforme aux membres de son département. Les procès-verbaux des réunions du département sont garants de l'application de ce paragraphe 22.8.3.

22.8.4 Le directeur représente son département au Sénat.

22.8.5 Le directeur de département reçoit un honoraire annuel de 4 000 \$.

22.8.6 Le directeur de département reçoit une réduction de charge d'enseignement d'au moins trois (3) crédits de sa tâche d'enseignement. Pour fins de clarification, lorsqu'un professeur collégial est nommé directeur de département, il reçoit une réduction d'au moins quarante-cinq (45) heures de sa tâche d'enseignement.

Si le directeur de département et le vice-recteur s'entendent que le travail de direction du département est d'une envergure telle qu'il ne peut pas être complété à l'intérieur de la charge normale de travail, le Conseil ajustera la charge normale de travail du membre en conséquence. Les détails de l'entente seront mentionnés dans une lettre qui sera dûment signée par le représentant du Conseil et le membre et une copie de cette lettre sera promptement envoyée à l'Association.

22.9 **Directeur de la bibliothèque**

22.9.1 Le choix du directeur de la bibliothèque se fait selon la procédure suivante :

- a) La recommandation au vice-recteur d'un directeur de bibliothèque par le département se fait par élection d'un membre du département par l'assemblée départementale. Si le vice-recteur refuse la recommandation du département, il doit faire connaître par écrit ses raisons aux membres du département. Dans un tel cas, le département peut recommander un autre candidat ou reconfirmer son choix.
- b) Nonobstant 22.9.1 a), si l'assemblée départementale n'arrive pas à se choisir un directeur, le Conseil peut en nommer un, mais à condition que l'assemblée départementale approuve ce choix au préalable. Nonobstant 1.9 et 1.13, un tel directeur est membre du département et a droit de vote à l'assemblée départementale durant la durée de son mandat.
- c) Au cas où le département refuserait la proposition du Conseil selon l'alinéa 22.9.1 b) ci-dessus, ou reconfirmerait un choix rejeté par le vice-recteur selon l'alinéa 22.9.1 a) ci-dessus, le vice-recteur convoque le Sénat et lui soumet un ou plusieurs candidats de son choix pour diriger le département. Si le Sénat entérine le ou un des candidats proposés par le vice-recteur, cette personne devient le directeur du département. Nonobstant 1.9 et 1.13, un tel directeur est membre du département et a droit de vote à l'assemblée départementale durant la durée de son mandat. Si le Sénat refuse tous les candidats soumis par le vice-recteur, le Conseil peut nommer un directeur de département de son choix.
- d) La durée du mandat du directeur de département ne dépasse pas trois (3) ans et est déterminée par l'assemblée départementale au même moment où elle fait le choix de son candidat à recommander au vice-recteur ou approuve un candidat proposé par le vice-recteur.

Si c'est le Sénat qui approuve le candidat proposé par le vice-recteur, il détermine aussi la durée de son mandat, sinon c'est le Conseil qui la détermine. Il n'y a pas de limite au nombre de mandats consécutifs auquel un directeur peut être élu.

- e) La procédure décrite dans ce paragraphe est suivie dans l'ordre quelle que soit la raison pour laquelle le poste de directeur de département serait vacant.

22.9.2 Le directeur de la bibliothèque a pour fonction de coordonner les activités de son département. Il doit entre autres :

- a) superviser le bon fonctionnement de la bibliothèque;
- b) assurer des services d'information aux usagers de la bibliothèque ainsi que les services techniques permettant d'offrir cette information;
- c) préparer l'horaire de la bibliothèque et le faire approuver par le vice-recteur;
- d) soumettre au vice-recteur un projet de budget de la bibliothèque;
- e) faire une recommandation au vice-recteur (avec copie au Comité d'évaluation lorsqu'il y a lieu) dans les cas d'embauche, de renouvellement de contrat, de permanence et de promotion des membres de son département;
- f) faire une recommandation au vice-recteur dans les cas d'embauche et de renouvellement de contrat des autres employés de la bibliothèque;
- g) prévoir et stimuler des projets.

22.9.3 Le directeur représente la bibliothèque au Sénat.

22.9.4 Le directeur de la bibliothèque reçoit un honoraire annuel de 4 000 \$.

22.10 **Rapport annuel**

22.10.1 Le membre a la responsabilité de rendre compte de l'accomplissement de ses tâches telles que spécifiées à cet article en remettant avant le 31 mai de chaque année le rapport annuel de ses activités professionnelles. Ce rapport constitue une source de référence quant à l'avancement dans les rangs, la promotion et la permanence.

- a) Le membre utilise la procédure désignée par le Conseil, ou son équivalent.
- b) Le membre utilise le formulaire présenté pour information à l'annexe I. Le Conseil peut modifier ce formulaire à sa discrétion

mais toute modification du formulaire n'entre en vigueur que pour l'année universitaire suivant la date à laquelle le Conseil fait parvenir une copie du nouveau formulaire à l'Association.

- c) Le membre n'aura pas droit à l'avancement dans les rangs avant d'avoir soumis son rapport annuel.

22.10.2 Lorsqu'il rend des services à l'extérieur de l'Université et veut que ces services soient considérés, le membre doit s'assurer que ces services sont de nature à permettre le rayonnement de l'Université aussi bien qu'à contribuer à son épanouissement professionnel propre et qu'ils sont reconnus à son dossier.

22.11 **Évaluation de l'enseignement**

22.11.1 Le membre utilise la procédure désignée par le Conseil, ou son équivalent, afin de procéder à l'évaluation de l'enseignement dans ses cours.

22.11.2 Le membre utilise le formulaire présenté pour information à l'annexe J. Le Conseil peut modifier ce formulaire à sa discrétion mais toute modification du formulaire n'entre en vigueur que pour l'année universitaire suivant la date à laquelle le Conseil fait parvenir une copie du nouveau formulaire à l'Association.

22.12 **Remise du plan de cours**

22.12.1 Le plan de cours doit être soumis au bureau du vice-recteur, avec copie au directeur du département, au plus tard deux (2) semaines après le début des cours.

ARTICLE 23 : DOSSIER PERSONNEL

- 23.1 Le dossier personnel d'un membre est un dossier contenant des documents à caractère évaluatif à son sujet et toute autre information ayant trait à son emploi. Dans le cadre de cette définition,
- a) le Conseil garde, sous une forme et en un endroit à sa discrétion, un dossier principal pour chaque membre, et ce dossier contient tout document évaluatif ayant une portée sur l'emploi ou le rendement du membre, ou une copie du dit document;
 - b) le directeur des ressources humaines est la personne responsable de ce dossier.
- 23.2 Après s'être identifié, un membre a le droit de consulter durant les heures normales de bureau tout le contenu des dossiers le concernant, à l'intérieur des limites prescrites par le « Freedom of Information and Protection of Privacy Act » de la province de la Nouvelle-Écosse. Au cas où un dossier ou une partie d'un dossier serait conservée d'une façon qui n'en permette l'accès qu'au moyen d'un ordinateur, le droit d'accès au dossier personnel qui est accordé dans cette clause-ci serait respecté, mais les logiciels permettant au membre de consulter son dossier doivent pouvoir empêcher que le membre ait accès à tout dossier autre que le sien.
- 23.3 Les membres ont le droit de faire inclure dans leur dossier toute information évaluative additionnelle pertinente. Cette information peut être sous la forme de commentaires écrits de la part du membre sur la véracité ou la signification de certaines pièces déjà dans le dossier du membre.
- 23.4 Les membres peuvent demander, et recevoir, une copie numérisée des documents de leur dossier auquel l'accès leur est permis.
- 23.5 Sauf sous réserve de cette convention et pour des fins administratives, les directeurs concernés et les comités établis pour traiter de questions de promotion, de permanence, de discipline ou de grief ont accès au dossier du membre. Le contenu des dossiers personnels des membres n'est pas dévoilé ou mis à la disposition d'aucune personne ou institution, sauf avec l'assentiment écrit du membre concerné, ou sauf dans les cas où cela serait requis légalement.
- 23.6 Aucun matériel ou commentaire évaluatif anonyme n'est conservé dans le dossier personnel de quiconque, ou n'est soumis dans aucune délibération, action, audience ou session impliquant quelque membre que ce soit. Il est entendu toutefois que la compilation statistique des formulaires d'évaluation de l'enseignement ne constitue pas du matériel ou commentaire anonyme.
- 23.7 Nonobstant les dispositions de cet article, l'Association a accès à toute information à laquelle elle a droit selon d'autres articles de cette convention.

ARTICLE 24 : MUTATION, AFFECTATION ET ENSEIGNEMENT HORS SECTEUR**24.1 Mutation à un autre département**

24.1.1 Sauf dans le cas où le Sénat et le Conseil changent les départements existants, un membre ne peut pas être muté à un autre département sans son assentiment et celui du département d'accueil. Si un membre demande une telle mutation, sa demande sera agréée seulement avec l'assentiment du département d'accueil et du vice-recteur.

24.2 Affectation à une autre catégorie

24.2.1 Un membre ne peut être affecté à une autre catégorie sans son consentement.

24.3 Mutation à un autre secteur

24.3.1 Pour les fins de cet article, « secteur » veut dire une division à l'intérieur de l'Université qui comprend des professeurs de la catégorie correspondante rémunérés selon les échelles de salaire correspondantes. Pour les fins de cet article, il y a trois divisions à l'Université Sainte-Anne : le secteur immersion/langue, le secteur collégial et le secteur universitaire.

24.3.2 Dans le cas où un membre professeur effectuerait une mutation de l'un à l'autre des trois secteurs (collégial, immersion/langue ou universitaire) de l'Université, les conditions suivantes s'appliqueront :

- a) les critères d'embauche du secteur qui accueille le membre professeur seront respectés; et
- b) la mutation n'occasionnera pas une diminution dans le salaire régulier que touchait le membre professeur en question immédiatement avant la mutation ; et
- c) le rang et l'échelon seront déterminés selon les dispositions des articles 13 et 14; et
- d) le membre professeur qui postule à un poste dans un autre secteur devra de nouveau passer par le processus de sélection ; et
- e) si le Conseil offre au membre un contrat dans un autre secteur et que ce dernier l'accepte, le membre nouvellement embauché sera sujet aux conditions du secteur auquel il vient d'avoir accès à partir de la date d'embauche ; et
- f) le membre ayant effectué une mutation de secteur pourra, pendant une période ne dépassant pas deux ans et demi (2 ½), retourner au secteur d'origine sans perte d'expérience et d'acquis, et sans interruption d'ancienneté, avec un délai d'avis de six (6) mois; à moins de consentement mutuel, un retour au secteur d'origine

s'effectuera le 1^{er} juillet de l'année universitaire suivante sans égard à l'alinéa b) ci-dessus; et

- g) nonobstant les règles énoncées aux articles 15, 16 et 17, le membre ayant effectué une mutation de secteur devra, pendant une période ne dépassant pas deux ans et demi (2 ½), retourner au secteur d'origine sans perte d'expérience et d'acquis, et sans interruption d'ancienneté, si le Conseil lui en fait la demande, avec un délai d'avis de six (6) mois; à moins de consentement mutuel, un retour au secteur d'origine s'effectuera le 1^{er} juillet de l'année universitaire suivante sans égard à l'alinéa b) ci-dessus; et
- h) sauf pour une mutation et une affectation faites en vertu des articles 29 et 30 où il gardera sa permanence universitaire, ou sauf s'il effectue un retour au secteur d'origine en vertu des alinéas f) et g) ci-dessus où il retrouvera sa permanence, le membre qui effectue une mutation du secteur universitaire ou du secteur immersion/langue au secteur collégial perdra sa permanence universitaire/immersion/langue en conformité avec l'alinéa e) de ce paragraphe-ci; et
- i) le professeur de langue, détenant la permanence qui effectue une mutation au secteur universitaire sera réputé détenir la permanence d'un membre professeur enseignant ou professeur universitaire à son embauche au secteur; et
- j) les années de service du membre dans les secteurs en question seront combinées dans le calcul de l'ancienneté et de la durée des vacances.

24.4 **Enseignement hors secteur**

24.4.1 Le Conseil reconnaît l'importance du processus collégial de prise de décision et tentera d'assurer que la tâche entière d'enseignement d'un membre soit dans son secteur. Cela étant dit, le Conseil se réserve le droit d'assigner les tâches hors secteur. Un membre professeur qui enseigne des cours hors de son secteur ne pourra offrir, au total, dans un autre secteur, plus de deux (2) cours de trois (3) crédits ou un maximum de cent quarante (140) heures de contact d'enseignement collégial, ou l'équivalent, pendant une année universitaire ou collégiale. Le consentement du professeur est requis pour un des deux (2) cours.

24.4.2 Tout membre professeur qui donne un cours hors de son secteur doit respecter les critères d'embauche minimaux de ce secteur, notamment la scolarité dans la discipline, sauf dans le cas où la recommandation du département diffère.

ARTICLE 25 : CHARGE SUPPLÉMENTAIRE

25.1 Un membre peut accepter, avec l'autorisation écrite du directeur de son département et du doyen, une charge supplémentaire à sa charge normale d'enseignement qui est rémunérée aux taux suivants :

- a) 1925 \$ par crédit pour un cours universitaire et qui sera en vigueur au début du trimestre suivant la signature de l'entente;
- b) 1600 \$ par crédit pour un cours d'immersion ou collégial, ou pour un cours d'appoint en langue ou un cours de perfectionnement en français et qui sera en vigueur au début du trimestre suivant la signature de l'entente.

Un cours supplémentaire de trois (3) crédits ayant moins de six (6) inscriptions peut être offert sous forme de tutorat seulement. Dans ce cas, le membre est rémunéré au taux de cent pour cent (100%) des frais de scolarité par étudiant jusqu'à un maximum de cinq (5) étudiants.

Les taux figurant aux alinéas 25.1 a) et b) sont pour l'année 2020-2021. Pour la durée de la présente convention collective, ces taux seront augmentés annuellement suivant les augmentations annuelles des échelles de salaire accordées à la clause 42.3.

25.2 Un laboratoire de sciences, supervisé par le membre professeur et non par le technicien de laboratoire, avec un étudiant ou plus, constitue une charge distincte de celle d'enseigner le cours de sciences lui-même. Un crédit de laboratoire est égal, quant à la rémunération, à un demi-crédit (½) de cours.

Dans le cas d'un laboratoire supplémentaire de sciences ayant moins de quatre (4) inscriptions, la rémunération sera de quarante-deux et demi pour cent (42,5%) des frais de scolarité par étudiant pour un laboratoire de trois (3) crédits.

25.3 Avant d'accepter toute charge d'enseignement supplémentaire, le membre sera informé des conditions du contrat qui lui sera offert par le Conseil, y compris la rémunération.

25.4 Tout contrat de charge d'enseignement supplémentaire devra être proposé au membre au plus tard le lundi suivant la date limite de changement de cours, telle que prévue dans le calendrier universitaire.

25.5 Lorsqu'il y a plus de quarante (40) inscriptions à un cours, le membre professeur peut présenter une demande au vice-recteur afin d'obtenir des mesures d'appui telles que le recours à un correcteur, le dédoublement du cours, etc. Le vice-recteur répondra au membre dans les plus brefs délais et ne refusera pas des mesures d'appui de façon déraisonnable. Dans le cas d'un refus, le vice-recteur remettra une lettre au membre (avec copie à l'Association) dont les détails expliquent sa décision.

ARTICLE 26 : ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES SUPPLÉMENTAIRES

- 26.1 Les membres peuvent exercer leurs compétences professionnelles hors du cadre de leurs tâches régulières à l'emploi de l'Université, que ce soit contre rémunération ou de façon bénévole. Parce qu'il reconnaît que de telles activités peuvent bénéficier à l'Université et en rehausser la réputation et les capacités des membres, le Conseil accepte le principe que les membres ont le droit d'entreprendre des activités professionnelles à temps partiel, rémunérées ou non, à condition que ces activités n'entrent pas en conflit avec l'exécution des tâches et des obligations régulières que les membres ont à remplir à l'Université et à condition que ces activités n'engagent pas la responsabilité de l'Université, de l'avis du Conseil. Il incombe aux membres de faire rapport au vice-recteur de toute activité de cette sorte, et de les inclure dans leur rapport annuel.
- 26.2 Sans pour autant limiter le caractère général de la clause 26.1, il est entendu que les activités suivantes font partie des activités professionnelles supplémentaires dont il est question dans cet article : la participation à des associations culturelles ou politiques, à l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université et à la Association of Nova Scotia University Teachers.
- 26.3 a) Pour les fins de cet article, en plus des activités mentionnées à la clause 26.2, on entend par activités professionnelles supplémentaires :
- (i) tout emploi rémunéré pour un autre employeur, y compris toute tâche en enseignement;
 - (ii) la consultation;
 - (iii) toute pratique privée dans la profession du membre;
 - (iv) tout travail indépendant;
- b) Un membre peut entreprendre des activités professionnelles supplémentaires rémunérées ou non aux conditions suivantes.
- (i) Ces activités sont compatibles avec l'exercice des responsabilités du membre envers l'Université et qu'elles ne réduisent pas le temps qu'il doit consacrer à ses tâches à l'Université.
 - (ii) Un membre ne peut pas consacrer plus d'une (1) journée ouvrable par semaine à de telles activités durant l'année universitaire.
 - (iii) Toute activité professionnelle supplémentaire exigeant plus d'une (1) journée ouvrable par semaine doit faire l'objet d'un accord au préalable signé par le membre et

le Conseil. Une copie de l'accord sera déposée dans le dossier du membre.

- 26.4 Les membres doivent demander l'autorisation d'utiliser les édifices, les installations, les équipements, les fournitures ou les services de l'Université pour une activité de consultation ou un emploi similaire hors des cadres de l'Université et ils doivent négocier le prix de remboursement à l'Université du coût d'utilisation, sauf si le Conseil renonce au nom de l'Université à un tel remboursement. Les frais imposés par le Conseil pour l'utilisation de ces installations, ces équipements, ces fournitures ou ces services ne sont en aucun cas supérieurs à ceux que l'Université demanderait du client commercial le plus favorisé.

ARTICLE 27 : PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

- 27.1 La propriété intellectuelle dont il est question dans cet article est le produit des efforts intellectuels ou activités artistiques du membre. Sans toutefois s'y limiter, cette propriété comprend les inventions, les publications, les logiciels, le matériel préparé ou produit en relation avec la dispense des cours, les œuvres d'art, les plans et devis industriels ou artistiques et toute autre création de l'esprit qui peut être protégée par un brevet ou les droits d'auteur.
- 27.2 Les parties conviennent que le membre possède en propre la propriété intellectuelle de ce qu'il a créé dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités à l'Université sauf pour les cas suivants :
- a) il y a un contrat écrit entre le membre et le Conseil, ou entre le membre et une tierce partie, ou entre le membre, le Conseil et une tierce partie, qui transfère les droits ou une partie des droits de la propriété intellectuelle au Conseil ou à la tierce partie;
 - b) le Conseil lui fournit des ressources extraordinaires, c'est-à-dire des fonds, des ressources et des installations, au-delà de ceux qu'il aurait normalement fournis à son endroit pour son traitement et ses avantages sociaux, pour mettre à sa disposition un environnement normal de travail en milieu universitaire ou collégial, et pour le dédommagement d'une charge normale de travail. Dans ce cas, la propriété intellectuelle appartient au membre et au Conseil et un contrat doit être signé entre le membre et le Conseil.
- 27.3 Dans l'éventualité d'un désistement de la part du Conseil ou du membre qui partage la propriété intellectuelle en vertu de 27.2 b), une partie offrira d'abord à l'autre sa part de propriété intellectuelle. Une partie devra d'abord obtenir le consentement écrit de l'autre partie avant de céder à une tierce partie sa part, une part ou la totalité du droit de propriété intellectuelle qu'elle détient en partenariat avec elle. Le tout sera consigné dans un contrat. Une copie du contrat sera envoyée à l'Association.
- 27.4 Nonobstant 27.2, les titres et les descriptions de cours et de programme, tels qu'ils sont établis par le Conseil (pour les cours collégiaux) et le Conseil et le Sénat (pour les autres cours crédités), appartiennent au Conseil. La version la plus récente du plan de cours pourra être remise à un professeur qui enseigne le cours pour la première fois.
- 27.5 Le Conseil n'établira pas un contrat avec une tierce partie qui modifie ou abrège la propriété intellectuelle du membre sans le consentement du membre.
- 27.6 Tout membre qui fait de la recherche a le droit de publier les résultats de cette recherche, sous réserve des restrictions et des responsabilités d'éthique de la recherche et des droits reconnus aux autres collaborateurs.

- 27.7 Si une œuvre originale est la création, en partie ou en totalité, de plusieurs membres, les dispositions de la convention collective s'appliquent à tous ces employés.
- 27.8 Toute propriété intellectuelle créée ou produite par un membre, brevetée ou pas, protégée par les droits d'auteur ou pas, portera, si le membre le souhaite et si l'espace le permet, une déclaration où le membre est reconnu comme auteur, créateur, ou inventeur.
- 27.9 Tous les contrats reliés à la propriété intellectuelle dont il est fait mention dans cet article seront signés par le Conseil et le membre. Dans tous les cas, le membre négociera un contrat avec l'aide d'un représentant de l'Association qui y apposera sa signature comme témoin.
- 27.10 Aux fins de cet article, si un différend entre le membre et le Conseil n'est pas réglé après au moins deux (2) tentatives de résolution sérieuses et documentées, le Conseil ou l'Association pourra présenter le cas au groupe de travail (annexe M).
- 27.11 **Droits d'usage de la propriété intellectuelle**
- 27.11.1 Sous réserve de 27.11.2 et de l'annexe K, pour toute activité d'enseignement visant des étudiants inscrits à l'Université ou pour toute activité de recherche à l'Université, le Conseil a un droit non exclusif, sans redevances, irrévocable, indivisible, et non-transférable d'utiliser toute propriété intellectuelle créée par un membre dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités.
- 27.11.2 Sous réserve de l'annexe K et de 27.2 b), tout matériel pédagogique non publié produit par le membre (y compris les notes de cours) est la propriété exclusive du membre avec droit exclusif d'usage. Le simple fait de mettre du matériel pédagogique sur un serveur informatique de l'Université ne constitue pas du matériel publié aux fins de ce paragraphe.
- 27.11.3 Le membre est libre de partager le matériel pédagogique avec ses collègues ou non. Si toutefois il le fait, un tel partage se fera sans que ses collègues aient à payer des redevances.
- 27.11.4 Les membres feront tout ce qui est possible pour que toute œuvre littéraire ou tout ouvrage imprimé qu'ils ont créé, mais dont ils voudraient ou doivent céder les droits d'auteur, puisse servir aux fins éducatives de l'Université, sans que celle-ci soit tenue d'acquitter un droit pour l'utilisation du droit d'auteur.
- 27.12 **Confidentialité.** Les parties doivent utiliser une diligence raisonnable pour empêcher la divulgation des renseignements confidentiels relatifs aux droits d'auteur.

27.13 Commercialisation

- 27.13.1 Aucun membre n'est tenu de s'engager dans l'exploitation commerciale de ses travaux de recherche ou de protéger ses travaux scientifiques par un brevet, sous réserve des droits des collaborateurs.
- 27.13.2 Les membres conviennent d'informer le Conseil de toute demande de brevet dans les trois (3) semaines suivant la date de dépôt et doivent alors déclarer par écrit si la découverte a été faite et/ou développée à l'aide de ressources extraordinaires provenant de l'Université. Le Conseil peut, dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de la déclaration du membre, contester par écrit la revendication du membre relative à la demande de brevet. Si le membre et le Conseil ne parviennent pas à s'entendre, le Conseil pourra avoir recours aux procédures de grief et d'arbitrage présentées aux articles 35 et 36.
- 27.13.3 Les parties reconnaissent le principe du partage des bénéfices découlant de la commercialisation, en tenant compte de l'importance relative des contributions des collaborateurs. Les recettes et les redevances éventuelles découlant de l'exploitation commerciale de la propriété intellectuelle sont déterminées dans le contrat entre les parties. Dans tous les cas, le membre négociera un contrat avec l'aide d'un représentant de l'Association qui y apposera sa signature comme témoin.

ARTICLE 28 : DÉMISSION ET RETRAITE

- 28.1 Tout membre qui désire démissionner de l'Université doit aviser le Conseil de son intention le plus tôt possible, et, sauf accord préalable du Conseil, il doit le faire avant le 1^{er} avril pour une démission qui entre en vigueur au plus tard le 1^{er} juillet suivant et avant le 1^{er} novembre pour une démission qui entre en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier suivant. Un membre qui démissionne après le 1^{er} juillet et qui, sans l'accord du Conseil, n'accomplit pas ses tâches de professeur durant le premier trimestre de l'année universitaire en cours doit rembourser au Conseil le trop-perçu du salaire reçu à partir du 1^{er} juillet.
- 28.2 L'avis de démission est fait par écrit et adressé au vice-recteur qui, s'il accepte la démission, avise le recteur et le directeur du département auquel est affecté le membre.
- 28.3 Une démission entre en vigueur et l'emploi se termine le 30 juin de l'année en question sauf en cas d'accord entre le membre démissionnaire et le Conseil sur une autre date, ou sauf si le membre démissionne afin de prendre un emploi à temps plein ailleurs avant le 30 juin, auquel cas son emploi à l'Université se termine à la date à laquelle le membre entreprend son nouvel emploi.
- 28.4 Après sa retraite, tout ancien membre continue à avoir accès à la bibliothèque.
- 28.5 Tout membre peut se retirer avant l'âge de la retraite dite « normale » dans le Régime de retraite du secteur public de la Nouvelle-Écosse (Public Service Superannuation Plan). Dans ce cas, il reçoit tous les bénéfices auxquels ont droit les membres à la retraite selon les articles 38.4 et 38.5.

ARTICLE 29 : REDONDANCE

- 29.1 Cet article s'applique uniquement aux bibliothécaires, aux professeurs de langue, aux professeurs enseignants et aux professeurs universitaires, ainsi qu'aux programmes universitaires et aux programmes d'immersion.
- 29.2 Les parties affirment que le personnel enseignant et les bibliothécaires sont essentiels à la poursuite des objectifs de l'Université. Le Conseil ne déclarera pas un programme redondant sans avoir avisé le Sénat, le comité des programmes et l'Association de son intention. Le Sénat devra faire parvenir un rapport à ce sujet au Conseil dans les soixante (60) jours francs qui suivent.
- 29.3 Les parties reconnaissent que le Sénat peut recommander au Conseil qu'un programme soit modifié ou éliminé. Quand la mise en application d'une telle décision pourrait modifier les termes et conditions d'emploi d'un ou plusieurs membres, le Conseil doit prendre en considération toute recommandation émanant d'organes consultatifs établis par le Sénat, les départements ou toute autre structure semblable à l'Université, à condition que ces recommandations soient justes et raisonnables et qu'elles soient en accord avec les dispositions de cette convention.
- 29.4 Si la raison invoquée pour déclarer un programme redondant est le manque d'intérêt pour ce programme, le Conseil doit démontrer que ce manque d'intérêt reflète une tendance continue et qu'il ne résulte pas de fluctuations temporaires dans le taux d'inscriptions à ce programme.
- 29.5 Le Conseil ne peut réduire le personnel affecté à un programme pour cause de redondance que si le nombre de membres qui doivent prendre leur retraite ou qui pourraient la prendre ne semble pas être suffisant pour éliminer la redondance dans ce programme. Avant de prendre toute mesure qui pourrait avoir des effets sur les membres, le Conseil fera parvenir un rapport à l'Association et au Sénat. Ce rapport doit citer les décisions précises qui font appel à la réduction du nombre de postes, le nombre de membres qui seront touchés, et, si possible, toute autre mesure qui pourrait résoudre la situation. Le rapport doit contenir aussi les raisons du Conseil pour justifier la nécessité des mesures proposées. Le Conseil allouera une période de temps raisonnable d'au moins soixante (60) jours francs pour que l'Association et le Sénat puissent répondre à ce rapport.
- 29.6 **Réforme de programme.** Suite à une évaluation de la qualité et de la pertinence d'une unité d'enseignement et/ou de recherche, le Conseil peut procéder à la réforme de son contenu et/ou de l'orientation de ses activités ou à son abolition en tout ou en partie. Quand une telle réforme implique l'élimination d'un ou de plusieurs postes, elle ne sera entreprise qu'après avoir satisfait aux conditions suivantes :
- a) Le Bureau du Conseil identifiera les conditions rendant cette réforme nécessaire et fera connaître ses intentions, de même que les

conditions les motivant, à l'Association au plus tard le 30 avril d'une année universitaire, et ce, par écrit.

- b) Dans les quinze (15) jours suivant l'avis du Bureau du Conseil, un comité ad hoc sera mis sur pied pour étudier la situation. Ce comité sera composé de deux (2) membres nommés par le Conseil, de deux (2) membres nommés par l'Association et d'un (1) président choisi par ces quatre (4) personnes. Le comité étudiera la situation à fond et, au plus tard le 15 septembre suivant sa formation, présentera ses recommandations au Conseil. Le Conseil, suite au dépôt du rapport du comité, prendra une décision définitive quant à la réforme envisagée.

- 29.7 Toute redondance dans un programme est d'abord éliminée par le non-renouvellement des contrats à termes fixes puis des contrats probatoires initiaux de membres travaillant dans ce programme.
- 29.8 Si la redondance existe encore après que les conditions de la clause 29.7 ont été remplies, le Conseil peut procéder à la mise à pied de membres permanents travaillant dans le programme où il y a redondance.
- 29.9 Avant que tout membre ne soit mis à pied selon cet article, le Conseil fera tout ce qui est possible pour réaffecter ce membre à un autre poste à l'Université pour lequel le membre serait qualifié.
- 29.10 Tout membre permanent mis à pied selon les provisions de cet article reçoit une indemnité et un préavis de cessation d'emploi tels que décrits à l'article 30 de cette convention. Tout membre permanent mis à pied selon cet article jouit des droits de rappel et privilèges mentionnés à l'article 30.

ARTICLE 30 : URGENCE BUDGÉTAIRE

- 30.1 Cet article s'applique uniquement aux bibliothécaires, aux professeurs de langue, aux professeurs enseignants et aux professeurs universitaires, ainsi qu'aux programmes universitaires et aux programmes d'immersion.
- 30.2 Un membre ayant la permanence ne peut être mis à pied pour des raisons purement financières, à moins que le Conseil ne déclare officiellement qu'une urgence budgétaire existe pour l'ensemble de l'Université ou que, pour des raisons financières, l'effectif de la faculté doit être réduit. La procédure ci-après doit être suivie :
- a) Les conditions provoquant une urgence budgétaire possible ou la nécessité de réduire l'effectif de la faculté doivent être identifiées par le comité de vérification du Conseil, en consultation avec le Sénat, et un avis y afférent doit parvenir à l'Association au plus tard le 30 juin de l'année universitaire.
 - b) Dans l'avis que prescrit l'alinéa a) ci-dessus, le Conseil doit signaler à l'Association, par l'entremise du recteur de l'Université, la création d'un comité ad hoc composé de deux (2) membres nommés par le Conseil, de deux (2) membres nommés par l'Association et d'un président choisi par ces quatre personnes. La nomination des membres au comité ad hoc doit se faire dans les quinze (15) jours qui suivent la date de l'avis du recteur, et les recommandations du comité ad hoc doivent parvenir au recteur au plus tard le 15 septembre suivant.
 - c) Après avoir consulté les organismes universitaires approuvés tels que le Sénat, le comité ad hoc recommande les mesures à prendre pour résoudre les difficultés financières de l'Université, y compris, sans toutefois s'y limiter, les sujets suivants :
 - (i) les mesures financières autres que la réduction du budget salarial du personnel enseignant à temps complet ou venant s'y ajouter, auxquelles il serait possible de recourir pour prévenir ou atténuer de telles réductions du budget salarial;
 - (ii) le recours à d'autres moyens, à savoir la prise de retraite anticipée volontaire, les congés et les mutations;
 - (iii) l'importance de la réduction à apporter au budget salarial du personnel enseignant à temps complet;
 - (iv) une proposition établissant des priorités permettant de répondre à l'urgence et une proposition sur la façon d'entamer les réductions requises au budget salarial du

personnel enseignant à temps complet peuvent s'effectuer dans le cadre de ces priorités;

- (v) l'opportunité et l'impact sur la réduction budgétaire d'une diminution du nombre de certains programmes d'études.

- 30.3 Le Conseil s'engage à ne pas effectuer de réduction du budget salarial des membres qui dépasserait celle qui est recommandée par le comité ad hoc.
- 30.4 Le Conseil doit donner un préavis de cessation d'emploi d'au moins six (6) mois à tout membre devant être mis à pied.
- 30.5 Au moment où une mise à pied entre en vigueur, tout membre permanent reçoit une indemnité de base équivalant à six (6) mois de son traitement régulier. Un membre permanent reçoit de plus une indemnité pour ses années de service qui est calculée de la façon suivante : un (1) mois de son traitement régulier pour chaque année à l'emploi de l'Université lorsqu'il détenait un contrat probatoire ou permanent. Pour fins de comptabilisation des années de service, toute fraction d'une (1) année qui serait égale ou inférieure à une demi-année ($\frac{1}{2}$) est comptée comme une demi-année ($\frac{1}{2}$); toute fraction supérieure à une demi-année ($\frac{1}{2}$) est comptée comme une (1) année complète.
- 30.6 Personne ne sera embauché à l'Université pour de nouveaux postes d'enseignement ou à la bibliothèque avant que ces postes n'aient été offerts à tous les anciens membres mis à pied qui sont qualifiés pour ces postes et qui postulent pour ceux-ci. Les anciens membres mis à pied auront le droit à la première offre pour leur poste éliminé et pour tout autre poste d'enseignement et à la bibliothèque pour lequel ils sont qualifiés. Ce droit de rappel de l'ancien membre mis à pied continuera d'exister pour une période de six (6) ans suivant la mise à pied du membre, ou pour une période plus courte selon la clause 30.10. Ce droit de rappel n'implique la préférence pour un ancien membre mis à pied que pour un poste reconnu comme faisant partie de l'unité de négociations. Pour tout autre poste à l'Université, l'ancien membre mis à pied ne sera pas embauché de manière prioritaire par rapport à un non-membre mis à pied, mais il sera embauché de manière prioritaire par rapport à toute autre personne s'il a les qualifications requises pour le poste. Quiconque reçoit une offre d'emploi de l'Université selon cette clause-ci, dispose d'une période d'un (1) mois pour décider d'accepter le poste ou non et si l'ancien membre mis à pied accepte l'emploi que lui offre l'Université, il dispose d'une période de temps raisonnable d'au moins six (6) mois pour mettre un terme à tout autre emploi qu'il occuperait à ce moment-là et pour entrer en fonction à l'Université. Le Conseil fait connaître, par courrier régulier adressé à leur adresse la plus récente, à tous les anciens membres mis à pied de l'existence de tout poste disponible à l'Université. Le Conseil fait aussi connaître l'existence de ces postes à l'Association.

- 30.7 La personne rappelée, selon cet article, à un poste d'enseignement ou de bibliothécaire a droit au même montant de service et à la même permanence qu'elle avait au moment de sa mise à pied. Ses années de service précédant sa mise à pied comptent en vue de l'obtention d'un congé sabbatique. Sa position dans l'échelle des salaires est celle qu'elle occupait au moment de sa mise à pied.
- 30.8 Toute personne rappelée à un poste autre que celui qu'elle occupait au moment de sa mise à pied conserve son droit de reprendre son ancien poste s'il est rouvert, et ce, pendant une période de six (6) ans suivant la mise à pied.
- 30.9 Durant une période de six (6) ans suivant leur mise à pied, les anciens membres mis à pied auront accès à l'Université, y compris l'accès à la bibliothèque et aux installations d'ordinateur, de la même façon que les membres de l'Association. Le Conseil leur fournira de l'espace de bureau et de laboratoire si cela n'entraîne pas de coûts au Conseil et n'entrave pas la bonne marche des programmes. Les conjoints et les dépendants des anciens membres mis à pied qui n'auront pas trouvé un autre emploi ailleurs, continueront d'être admissibles à la renonciation aux frais de scolarité que stipule l'article 38 de cette convention, et ce, pour une période de six (6) ans suivant la mise à pied du membre.
- 30.10 Les droits de rappel des anciens membres mis à pied prendront fin au bout de six (6) ans après la mise à pied ou quand l'ancien membre indiquera par écrit au Conseil qu'il ne désire plus être considéré pour le rappel. La fin de la période de rappel aura lieu dès que l'une ou l'autre de ces conditions aura été remplie.

ARTICLE 31 : MISE À PIED

- 31.1 Le Conseil peut réduire ses effectifs professoraux collégiaux permanents à cause d'un manque de travail, d'un manque de fonds, et à cause de l'élimination ou de la suspension d'un programme ou d'un poste. Toute décision du Conseil à cet effet ne sera pas prise de manière déraisonnable. Le Conseil déterminera le ou les départements où s'effectuera cette réduction ainsi que le nombre de membres qui seront mis à pied. Dans le cas où les effectifs professoraux collégiaux permanents seraient réduits en raison d'un manque de fonds, le Conseil présentera une lettre à l'Association dont les détails expliquent sa décision.
- 31.2 Au moment où le Conseil décide de mettre à pied un ou plusieurs membres, il en avisera l'Association et, dès qu'il le pourra, entrera en contact avec celle-ci dans le but de proposer des mesures alternatives avant de procéder à la mise à pied.
- 31.3 Le Conseil fera parvenir au membre affecté un avis de mise à pied dans un délai n'ayant pas moins de soixante (60) jours ouvrables.
- 31.4 Le membre qui reçoit l'avis de mise à pied et qui n'a pas l'occasion de travailler pendant soixante (60) jours après la réception de l'avis, sera réputé avoir néanmoins travaillé pendant ces soixante (60) jours et il sera rémunéré en conséquence selon son traitement régulier.
- 31.5 Le membre qui reçoit un avis de mise à pied aura une des trois (3) options suivantes :
- a) il exerce son droit de supplantation;
 - b) il accepte la mise à pied et se met en disponibilité sur la liste de rappel;
 - c) il démissionne.
- 31.6 La supplantation est une action où le membre, en vertu de son ancienneté, évince de son poste un autre membre qui en a moins. Il doit cependant répondre aux exigences normalement requises pour le poste.
- 31.7 Le Conseil reconnaît que le membre a le droit d'exercer son droit de supplantation auprès des membres de l'unité de négociation qui disposent de ce même droit. Le membre mis à pied aura sept (7) jours civils, à partir de la date de mise à pied, pour exercer son droit de supplantation.
- 31.8 Le Conseil accepte de placer dans une liste appelée « liste de rappel » le nom des membres qui sont mis en disponibilité en vertu de leur mise à pied. Le membre dont le nom figure dans la liste de rappel demeure disponible et prêt à être remplacé si un poste, dont il répond aux exigences normales, se libère.

L'ancienneté détermine l'ordre d'embauche dans le cas où des membres seraient replacés.

- 31.9 Un membre dont le nom paraît dans la liste de rappel doit fournir au bureau des ressources humaines son adresse postale courante.
- 31.10 Le cas échéant, le Conseil fera parvenir au membre, à la dernière adresse fournie et par courrier postal recommandé, un avis formel de remplacement.
- 31.11 À moins d'avoir des raisons valables, un membre mis en disponibilité devra se présenter au travail dans un délai de sept (7) jours civils (s'il n'a pas d'emploi) et vingt et un (21) jours civils (s'il occupe un emploi) quand le Conseil lui offre un poste dont le membre répond aux exigences normales. S'il ne se présente pas au travail dans les délais prévus dans ce paragraphe, le nom du membre sera rayé de la liste de rappel et sa période de mise en disponibilité prendra fin.
- 31.12 Le Conseil offrira d'abord au membre mis en disponibilité et dont le nom paraît sur la liste de rappel un contrat à terme si le membre répond aux exigences normales de ce poste. La durée de la période de mise en disponibilité du membre sera suspendue pendant la durée du contrat à terme.
- 31.13 La durée de la période de mise en disponibilité d'un membre dont le nom figure dans la liste de rappel sera de trente-six (36) mois. Le membre qui aura exploité la période de trente-six (36) mois ou qui aura renoncé à la période de mise en disponibilité en entier ou en partie, recevra son allocation de départ.
- 31.14 Le membre qui a reçu un avis de mise à pied peut démissionner de son emploi et recevoir une allocation de départ. Le membre qui démissionne renonce aux droits de rappel au travail et au droit de supplantation.
- 31.15 L'allocation de départ consiste en :
- a) une semaine et demie (1,5) de salaire pour chaque année de service continu pour un membre ayant moins de dix (10) ans de service;
 - b) deux semaines et demie (2,5) semaines de salaire pour chaque année de service continu pour un membre ayant dix (10) ans ou plus de service.

Nonobstant 31.15 a) et 31.15 b) :

- l'allocation de départ minimale sera de quatre (4) semaines.
- l'allocation de départ maximale sera de 78 semaines.

ARTICLE 32 : ANCIENNETÉ ET SERVICE CONTINU

- 32.1 Les règles énoncées au présent article s'appliquent aux membres professeurs collégiaux seulement.
- 32.2 Aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, « l'ancienneté » est définie comme le temps en années et en fractions d'année durant lequel le membre est à l'emploi continu de l'Université ou d'un établissement auquel l'Université succède à titre de professeur ou d'enseignant à temps complet ou à temps partiel. La période d'emploi continu débute à la date d'embauche la plus récente du membre et prend fin quand se produit une des situations prévues à la clause 32.6.
- 32.3 Un membre doit d'abord accéder à la permanence avant d'accumuler de l'ancienneté. Les années d'ancienneté sont comptabilisées à partir du début de la période probatoire.
- 32.4 Aux fins des modalités de la sécurité d'emploi, le « service continu » est défini comme la somme des portions de la période d'emploi continu dont le temps accumulé est crédité pour le calcul de la durée des vacances, du montant de l'allocation de départ et de tout autre versement explicitement lié au service continu fait en vertu d'un programme ou d'un régime de cette convention.
- 32.5 Aux fins d'application et d'interprétation du régime de sécurité d'emploi applicable au membre à l'Université Sainte-Anne, le service continu cesse de s'accumuler mais demeure au crédit du membre :
- a) durant un congé sans solde accordé selon la clause 37.16;
 - b) durant un congé pour l'exercice d'une charge publique accordé selon les modalités énoncées aux paragraphes 37.13.1 et 37.13.2;
 - c) durant d'autres congés sur lesquels le membre et le Conseil se sont entendus en matière de service continu;
 - d) durant une assignation provisoire où le Conseil n'accepte pas l'accumulation de service continu;
 - e) durant la période de mise en disponibilité.
- 32.6 Aux fins d'application et d'interprétation du régime de sécurité d'emploi applicable au membre à l'Université Sainte-Anne, l'ancienneté accumulée se perd :
- a) suite à une démission présentée par écrit;
 - b) par un congédiement pour une juste cause et après que le membre n'a pas été réinstallé par la procédure de grief ou d'arbitrage lorsqu'on y a eu recours;

- c) quand le membre non remplacé retire son nom de la liste de rappel;
- d) quand la période ininterrompue de mise en disponibilité du membre prend fin et qu'il n'a pas été remplacé;
- e) quand le membre, sous réserve de (i) et sur réception d'un avis formel de rappel au travail envoyé par courrier à sa personne et à l'Association, ne fournit, dans un délai de dix (10) jours, aucune réponse au doyen de son intention de revenir au travail à une date qui convient aux deux parties;
 - (i) le membre qui est embauché ailleurs au moment où il recevra l'avis de rappel au travail pourra retarder de deux (2) semaines civiles additionnelles son retour au travail.

32.7 L'ancienneté et le service continu antérieurs du membre qui aura démissionné volontairement ne seront pas reconnus si le membre est réembauché. La dernière date d'embauche devient le point de départ pour l'accumulation de l'ancienneté et du service continu.

32.8 La directrice du bureau des ressources humaines dressera une liste d'ancienneté indiquant le classement courant de chaque membre et la date de son entrée en fonction. Si les membres sont entrés en service le même jour, celui dont la date de mise en candidature est la plus éloignée de la date d'entrée en fonction aura préséance. Une liste d'ancienneté à jour sera envoyée à l'Association au moment de la signature de la présente entente et à tout moment où l'Association en fera la demande.

ARTICLE 33 : MESURES DISCIPLINAIRES

- 33.1 Un membre peut être discipliné pour faute professionnelle ou inconduite à condition que les faits qui lui sont imputés se soient produits dans l'exercice de ses fonctions.
- 33.2 Les mesures disciplinaires sont : la réprimande écrite versée au dossier du membre, le fait de suspendre partiellement le membre de certaines de ses responsabilités et la retenue du pourcentage correspondant de son salaire, le refus de promotion ou d'avancement dans le rang, le fait de suspendre le membre de toutes ses responsabilités et la retenue de son salaire pour une période de temps ainsi que le renvoi motivé. La sévérité de toute mesure disciplinaire doit correspondre à la gravité de la faute ou de l'inconduite. Lorsque la mesure disciplinaire imposée est le refus de l'avancement normal dans le rang ou le refus de promotion, la mesure est appliquée durant l'année universitaire suivant celle où la décision de l'imposer a été prise. Si la mesure doit être reconduite sur plus d'une année, le nombre d'années est clairement indiqué dans le rapport du vice-recteur décrit à la clause 33.5. Dans de tels cas, la durée ainsi que la nature de la mesure disciplinaire sont matières à grief.
- 33.3 Lorsque le doyen a des raisons de croire qu'un membre est passible de mesure disciplinaire, il l'invite à discuter des plaintes. Sauf dans le cas où le membre impliqué s'y objecterait, un représentant de l'Association sera présent lors de cette rencontre.
- 33.4 Si le doyen ne considère pas la question comme étant résolue, il adresse une lettre à la personne concernée lui décrivant la plainte, avec copie au vice-recteur et à l'Association.
- 33.5 Dans les dix (10) jours suivant l'émission de cette lettre, le vice-recteur convoquera une réunion à laquelle assisteront le vice-recteur, le plaignant (le cas échéant), le défendeur, le doyen, le président de l'Association ou son représentant. Les membres impliqués peuvent être accompagnés chacun d'un collègue. À cette réunion, il sera question du bien-fondé et de la gravité des plaintes portées contre le défendeur. Le défendeur, le plaignant (le cas échéant) ainsi que leurs collègues respectifs auront le droit d'entendre et d'interroger la partie adverse. Au terme de cette réunion, le vice-recteur, le membre en question et le plaignant (le cas échéant) feront leurs rapports respectifs au recteur dans les dix (10) jours. Si elle le juge appropriée, l'Association pourra également faire un rapport au recteur dans les dix (10) jours.
- 33.6 Le recteur, ayant pris connaissance de ces rapports, émet, dans les quarante-cinq (45) jours, soit un avis formel de mesure disciplinaire, soit un avis que le dossier sera fermé. Une copie de l'avis sera remise à l'Association.
- 33.7 **Problèmes de santé.** Les parties reconnaissent que certains problèmes de santé (physique ou mentale) peuvent être à l'origine de comportements inacceptables. Dans le cas d'une conduite inacceptable pouvant en principe conduire à une

mesure disciplinaire, si le comportement d'un membre soulève des doutes quant à sa santé physique ou mentale, le Conseil peut exiger que l'intéressé se soumette à un examen médical dont les résultats seront communiqués au vice-recteur. Lorsqu'une telle mesure est prise, l'Association en est informée. S'il est démontré qu'une incapacité médicale est à l'origine du comportement, un congé de maladie est accordé. Sinon, ou si le membre refuse de se soumettre à l'examen médical demandé ou de prendre le congé de maladie prescrit, le Conseil peut procéder à l'imposition de la mesure disciplinaire.

- 33.8 **Renvoi motivé.** La mesure disciplinaire la plus sévère est le renvoi motivé, c'est-à-dire le congédiement d'un membre avant l'échéance de son contrat (que ce soit un contrat à terme fixe ou un contrat probatoire) ou, dans le cas d'un membre ayant la permanence, la révocation de son contrat.
- 33.9 Suivant l'avis de renvoi motivé, l'Association a le droit de se prévaloir des procédures de grief et d'arbitrage selon les articles 35 et 36 de la présente convention.
- 33.10 Tout document écrit relatif à des mesures disciplinaires sera retiré du dossier personnel du membre après que quatre (4) années successives se sont écoulées sans qu'il y ait eu de récurrence de sa part. Cette période peut être écourtée par le recteur.

ARTICLE 34 : ABUS D'AUTORITÉ PROFESSIONNELLE ET HARCÈLEMENT

34.1 Les parties affirment que le harcèlement, tel que décrit dans cet article, constitue un abus d'autorité professionnelle et peut être une cause de mesure disciplinaire.

34.2 Le harcèlement est défini par la « Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux » de l'Université Sainte-Anne approuvée par le Conseil le 2 novembre 2012 (voir l'annexe C). Les procédures d'enquête et les mesures disciplinaires sont expliquées en détail dans ladite politique.

ARTICLE 35 : GRIEF

- 35.1 Pour les fins de cet article seulement, les parties s'entendent pour définir le mot « jour » comme signifiant un jour ouvrable excluant le samedi, le dimanche, les jours fériés, la période du 20 décembre au 5 janvier ainsi que le mois de juillet.
- 35.2 Les parties affirment qu'elles feront tout leur possible pour résoudre de façon prompte et à l'amiable tout grief résultant de la mise en application de cette convention. Les parties peuvent régler le différend à l'amiable à toute étape de la procédure décrite à l'article 35. Tout règlement à l'amiable doit être décrit dans une entente signée par les deux parties.
- 35.3 Les griefs sont limités par cet article 35 et par toute autre disposition de cette convention qui les limite.
- 35.4 Les parties affirment que les matières suivantes ne peuvent en aucun cas être causes de griefs :
- a) la définition des termes paraissant à l'article 1;
 - b) le but de l'entente (article 2);
 - c) la reconnaissance de l'Association (article 6);
 - d) les droits de gérance (article 7).
- 35.5 Les parties affirment que l'accès au grief est le droit exclusif de l'Association et du Conseil.
- 35.6 Aucun grief ne peut être déposé plus de six (6) mois après les actions ou omissions en cause.
- 35.7 **Procédure officielle**
- 35.7.1 Avant de déposer un grief officiel, l'Association doit s'assurer que l'individu ou le groupe d'individus concerné a discuté de l'affaire avec le ou les directeurs concernés et/ou le doyen concerné et/ou le vice-recteur dans le but de résoudre le problème.
- 35.7.2 Si ces discussions ont eu lieu et si une résolution ne semble pas possible, le représentant de l'Association verra le vice-recteur et si, dans les cinq (5) jours après cette visite il n'y a pas de résolution, l'Association déposera une plainte officielle et écrite au bureau du recteur.
- 35.8 **Procédure officielle**
- 35.8.1 Lorsque l'Association présente un grief officiel, elle le fait en utilisant le formulaire qui se trouve à l'annexe E de la présente convention.

- 35.8.2 Dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief écrit, le recteur devra communiquer par écrit sa décision à l'Association avec copie à l'individu ou aux individus impliqués.
- 35.8.3 i) Dans les quinze (15) jours suivant la réception de la décision écrite du recteur, si l'Association n'est pas satisfaite de cette décision, elle demandera au recteur par écrit la convocation d'un groupe de travail constitué de deux membres nommés par l'Association et de deux membres nommés par le Conseil. Le mandat de ce groupe est de travailler conjointement dans un esprit de collaboration dans le but d'arriver à une résolution du grief.
- ii) Le fonctionnement du groupe de travail est décrit à l'annexe M.
- 35.8.4 Dans les vingt (20) jours après la réception de la demande de l'Association, le groupe de travail doit arriver à une résolution du grief ou informer l'Association et le Conseil qu'il n'a pas réussi à régler le grief.
- 35.8.5 Une résolution du grief par le groupe de travail sera signée par l'Association et par le Conseil et constituera la résolution finale du grief. Aucune résolution d'un grief par le groupe de travail ne servira de précédent à une cause subséquente, sauf sur accord écrit de l'Association et du Conseil. Une telle décision devient une résolution finale et sans appel de l'affaire selon la Section 42(1) de la version amendée de 1994 du *Trade Union Act* de la Nouvelle-Écosse, et n'est sujette à aucune procédure subséquente, sauf dans les cas mettant en cause l'article 3 (Liberté universitaire), l'article 4 (Discrimination et conflit d'intérêt) et les clauses 17.2.5 et 17.2.6 (Permanence) et la clause 33.8 (Renvoi motivé) de cette convention. Dans ces cas, l'affaire pourrait être sujette à une nouvelle considération par voie d'arbitrage.
- 35.8.6 Si le groupe de travail ne peut en arriver à une résolution du grief, l'affaire pourra être soumise à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 36.
- 35.9 **Précédents et dispositions en matière de procédure**
- 35.9.1 Les délais prescrits par cet article peuvent être prolongés sur accord mutuel écrit entre le Conseil et l'Association.
- 35.9.2 Dans tout cas de grief, le fait pour le ou les défendeur(s) de ne pas observer les délais prescrits à l'une des étapes décrites à cet article donne en soi le droit au demandeur de procéder à l'étape suivante, y compris l'arbitrage.
- 35.9.3 Quand un demandeur ne poursuit pas un grief, soit à l'étape initiale, soit à toute étape des procédures décrites dans cet article, cet abandon constitue une résolution finale de l'affaire.
- 35.9.4 À l'exception d'un grief résolu en arbitrage, aucune résolution d'un grief ne servira de précédent à une cause subséquente soumise à l'arbitrage, sauf sur accord écrit du Conseil et de l'Association.

- 35.9.5 Le Conseil reconnaît à l'Association le droit de nommer deux (2) membres qui feront partie du groupe de travail décrit à l'annexe M. L'Association doit informer le Conseil par écrit de l'identité des membres ainsi choisis. Le directeur du département dont fait partie chacun de ces membres est informé en même temps de cette ou ces nominations.
- 35.9.6 Toute question ou situation qui serait matière à grief et qui date de plus de six (6) mois ne peut pas faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 36 : PROCÉDURES D'ARBITRAGE

- 36.1 La partie portant une affaire en arbitrage en avise par écrit l'autre partie dans les quinze (15) jours après la réception de la décision du groupe de travail selon laquelle un accord n'a pas pu être conclu.
- 36.2 Sauf si les parties acceptent de soumettre l'affaire à un tribunal d'arbitrage, l'arbitrage est fait par un arbitre unique, choisi par les deux parties. Si les parties ne peuvent pas s'entendre sur le choix d'un arbitre, il incombera au ministère du Travail de la Nouvelle-Écosse de nommer un arbitre unique.
- 36.3 Chaque partie qui renvoie un grief à un arbitre est responsable des coûts entraînés par la nomination de cette personne au tribunal d'arbitrage. Les coûts du président du tribunal d'arbitrage ou de l'arbitre unique sont partagés selon les dispositions du *Trade Union Act* de la Nouvelle-Écosse.
- 36.4 Dans le cas où une cause est entendue par un tribunal d'arbitrage, la décision de la majorité des membres de ce tribunal constitue la décision du tribunal. Au cas où le tribunal ne pourrait en arriver à une décision majoritaire, la décision du président du tribunal constitue la décision du tribunal.
- 36.5 Toute décision d'un tribunal d'arbitrage ou d'un arbitre unique est finale et est sans appel et toutes les parties impliquées doivent s'y conformer.

ARTICLE 37 : VACANCES ET CONGÉS

- 37.1 Les membres ont droit à des vacances annuelles selon les modalités suivantes :
- a) moins de douze (12) mois de service : la fraction correspondante des quatre (4) semaines auxquelles les membres ont droit selon la clause 37.1 b) ;
 - b) pendant les quinze (15) premières années de service : quatre (4) semaines;
 - c) après quinze (15) années de service : cinq (5) semaines;
 - d) au vingtième (20^e) anniversaire d'emploi, le membre a droit à deux (2) semaines de vacances additionnelles pour cette année uniquement.

Une semaine se compose de cinq (5) jours ouvrables.

- 37.2 À l'exception des membres professeurs de langue et des membres professeurs collégiaux qui prendront leurs vacances en dehors de leurs périodes d'enseignement respectives, les membres prennent leurs vacances entre le 1^{er} mai et le 31 août à moins que le vice-recteur permette que les vacances aient lieu à un autre moment. Les membres soumettent au préalable la date et la durée de leurs vacances au directeur du département et au doyen.

- 37.3 Un membre doit prendre chaque année les vacances auxquelles il a droit cette année-là. Avec l'accord préalable du vice-recteur (une autorisation qui doit être obtenue avant la période de vacances et qui doit être accordée avec raisons à l'appui), un membre peut différer une portion ou la totalité de ses vacances à la suivante. Le vice-recteur peut demander au membre de rendre compte de ses activités au cours des vacances n'ayant pas été prises. Il ne peut y avoir qu'un cumul à la fois.

- 37.4 Les jours suivants constituent des congés payés pour tous les membres :
- a) le jour de l'An;
 - b) la journée du Patrimoine de la Nouvelle-Écosse;
 - c) le Vendredi saint;
 - d) le lundi de Pâques;
 - e) la fête de la Reine;
 - f) la fête du Canada;
 - g) la fête civique;
 - h) la fête du Travail;

- i) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- j) le jour de l'Action de Grâce;
- k) le jour du Souvenir;
- l) le jour de Noël;
- m) le lendemain de Noël;
- n) tout autre jour décrété comme férié par le gouvernement fédéral, provincial ou municipal ou tout autre congé payé décrété par l'Université.

Quand un professeur de langue enseigne à l'une des sessions d'immersion de printemps ou d'été, les jours de congés payés indiqués en d), e) et f) ci-dessus doivent être pris à un autre moment qui n'empêchera pas le bon fonctionnement de la session d'immersion en question.

37.5 **Congé pour comparution.** Un membre appelé à siéger comme juré dans tout corps ayant le pouvoir d'assignation obtient un congé payé pour la période où il doit assumer ces fonctions. On s'attend toutefois à ce que le membre en question en parle à son directeur et au vice-recteur et que le membre fasse les arrangements nécessaires pour éviter toute interruption de ses responsabilités envers les étudiants et de sa participation à la gestion et à la communauté universitaires.

37.6 **Congé de maladie**

37.6.1 Tout membre dans l'impossibilité de remplir ses tâches régulières pour des raisons de santé doit aviser dès que possible le doyen et son directeur de cette situation. Le Conseil peut exiger que le membre fournisse un certificat émis par un médecin.

37.6.2 Le congé de maladie se définit comme suit :

- a) Après trois (3) mois de service, une journée et demie (1 ½) pour chaque mois de service. Ces jours s'accumulent jusqu'à un total de vingt (20) jours.
- b) Après quinze (15) jours civils d'invalidité totale continue, le membre doit avoir recours aux prestations du ou des plans d'incapacité en vigueur.
- c) Le membre qui n'a pas été malade ne peut pas réclamer de congé de maladie.
- d) Le membre qui reçoit une prestation d'invalidité de courte durée ou une prestation d'invalidité de longue durée est couvert selon les critères des plans par tous les programmes et avantages

supplémentaires décrits à l'article 38; il continue d'ajouter des journées à sa réserve de journées de congé de maladie tout comme s'il était au travail.

- e) Lorsque le membre touchera une prestation d'invalidité de courte durée ou une prestation d'invalidité de longue durée, le Conseil continuera à lui offrir, ainsi qu'à sa famille, les réductions de frais mentionnées à l'article 38: le Conseil continuera aussi à payer, dans les mêmes proportions qu'avant la période d'invalidité, sa part des primes et des cotisations des programmes de pension et d'avantages sociaux mentionnés à l'article 38, à l'exception des cotisations du plan d'assurance santé complémentaire et du plan d'assurance dentaire qui seront payées en entier par le membre lorsque celui-ci bénéficiera des prestations d'invalidité de longue durée.

37.7 **Plan d'invalidité longue durée pour les professeurs de l'ancien Collège de l'Acadie**

- 37.7.1 Les alinéas de ce paragraphe s'appliquent aux membres professeurs collégiaux nommés à l'annexe G et anciennement employés par le Collège de l'Acadie au moment de sa fusion avec l'Université Sainte-Anne le 28 novembre 2002. Aux fins de ce paragraphe ces personnes seront appelées professeurs.es-Collège de l'Acadie.
- 37.7.2 Nonobstant les autres clauses de cet article qui traitent d'indemnités d'invalidité de longue durée à l'Université Sainte-Anne, les professeurs.es-Collège de l'Acadie sont couverts, en ce qui a trait aux indemnités d'invalidité de longue durée, selon les dispositions décrites à l'alinéa 11 (2) (j) Bill No 152, 2nd Session, 58th General Assembly, Nova Scotia 51 Elizabeth II, 2002, qui se lit comme suit : « sous réserve des conventions collectives ou contrats d'emploi applicables, chaque employé au Collège qui bénéficiait de la protection offerte par le régime appelé "Nova Scotia Public Service Long Term Disability Plan" avant l'entrée en vigueur de la présente loi ou qui faisait partie de l'unité de négociation dont la convention collective prévoyait des indemnités d'invalidité de longue durée en vertu du même régime est réputé demeurer une personne à qui ce régime s'applique. »
- 37.7.3 Les professeurs.es-Collège de l'Acadie feront les contributions voulues au plan du régime appelé « Nova Scotia Public Service Long Term Disability Plan » et ils retireront les bénéfices provenant de ce plan nonobstant les modalités du plan du régime homologue de l'Université Sainte-Anne.
- 37.7.4 Les professeurs.es-Collège de l'Acadie ayant droit de participation au plan d'indemnités d'invalidité de longue durée du « Nova Scotia Public Service Long Term Disability Plan » tout en étant membres de l'Association à la date de signature de cette convention, sont nommés à l'annexe G.

37.8 Congé de maternité

- 37.8.1 a) Tel que précisé dans les dispositions du *Labour Standards Code*, une membre qui devient enceinte a droit à un congé sans solde, à condition d'avoir fourni un certificat d'un médecin qualifié établissant la date présumée de l'accouchement.
- b) Le congé de maternité pourra commencer à n'importe quelle période entre la seizième (16) semaine avant la date prévue pour l'accouchement et la date prévue pour l'accouchement.
- 37.8.2 Au moins quatre (4) semaines avant le début du congé de maternité, la membre enceinte présentera au Conseil une demande écrite dans laquelle seront indiquées la date du début du congé et la date de son retour au travail.
- 37.8.3 Droits de la membre enceinte :
- a) Le Conseil ne mettra pas fin à l'emploi d'un membre pour raison de grossesse.
- b) Tel que prévu dans le *Labour Standards Code*, le Conseil pourra demander à la membre enceinte de commencer son congé sans solde s'il estime que le travail exigé par son poste ne peut pas être effectué par une personne enceinte ou si la grossesse de la membre nuit à son rendement. Avant d'entreprendre une telle action, le Conseil fera part à la membre de ses préoccupations et lui donnera l'occasion de fournir un certificat médical établissant sa capacité d'effectuer son travail. Toute démarche faite en vertu de la présente clause doit respecter les dispositions de la loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*).
- c) Une membre qui, à cause de problèmes relevant de sa grossesse, était en congé de maladie avant le début ou la fin de son congé de maternité pourra remplacer ce congé de maternité par un congé de maladie selon les dispositions de l'article 37.
- 37.8.4 Congé de maternité avec indemnités supplémentaires
- Pendant la période du congé de maternité :
- a) Une membre qui a droit au congé de maternité selon les dispositions de cette convention collective recevra des indemnités supplémentaires du Conseil à condition d'avoir remis au Conseil un document attestant qu'elle a fait une demande et est admissible au programme de prestations du régime d'assurance-emploi selon la Loi sur l'assurance-emploi. Cette disposition s'applique à la membre permanente, à la membre ayant un contrat probatoire et à la membre ayant un contrat à terme fixe de douze (12) mois

renouvelé. Pendant son congé de maternité, la membre recevra du Conseil :

- (i) pendant la première semaine correspondant à la période d'attente prévue par le régime d'assurance-emploi, 95 pour cent (95%) de son salaire régulier. Si le membre reçoit d'une autre rémunération pendant cette période, l'indemnité versée par le Conseil sera réduite d'un montant égal à cette rémunération;
 - (ii) pendant un maximum de quinze (15) semaines additionnelles, un montant égal à la différence entre ses prestations d'assurance-emploi et 95 pour cent (95%) de son salaire régulier. Si pendant cette période la membre reçoit une autre rémunération qui réduit le montant des prestations d'assurance-emploi auquel elle a droit, les indemnités versées par le Conseil seront réduites d'un montant égal à cette rémunération.
- b) Les indemnités versées par le Conseil seront calculées en fonction du salaire hebdomadaire régulier de la membre, compte tenu de son rang et de son échelon, le jour immédiatement précédant le début de son congé. Dans le cas d'une membre employée à temps partiel, le taux hebdomadaire sera calculé selon la formule suivante :
- (i) la moyenne hebdomadaire des heures de travail de cette membre au cours des vingt-six (26) dernières semaines sera divisée par le nombre régulier d'heures de travail pour un membre de la même catégorie, au même rang et au même échelon, employé à temps plein.
 - (ii) le nombre obtenu par cette division sera multiplié par le salaire hebdomadaire d'un employé à temps plein de la même catégorie, au même rang et au même échelon.
- c) Lorsque la membre deviendra admissible à une augmentation salariale au cours du congé de maternité, les indemnités versées par le Conseil seront ajustées en conséquence.
- d) Le Conseil ne remboursera pas la membre qui devra rembourser Service Canada parce que son salaire annuel aura dépassé une fois et demie (1 ½) le montant annuel maximal défini par la Loi sur l'assurance-emploi.

37.8.5 Avis requis pour un congé de maternité.

- a) La membre enceinte fournira au Conseil un avis écrit précisant la date de début de son congé de maternité au moins quatre (4) semaines avant le début dudit congé.

- b) Cette période d'avis ne s'appliquera pas si la membre doit cesser de travailler à cause de complications relevant de la grossesse ou à cause d'une fausse couche, ou si l'accouchement se produit avant la date prévue. Dans de telles circonstances, la membre devra, à l'intérieur des deux (2) semaines suivant l'arrêt de travail, présenter au Conseil :
- (i) un avis écrit de la date de début du congé de maternité et
 - (ii) un certificat provenant d'un médecin qualifié qui :
 - 1) dans le cas d'une membre dont l'arrêt de travail était motivé par des complications relevant de la grossesse, affirme que la membre est incapable d'effectuer ses tâches à cause de complications relevant de la grossesse et qui précise la date présumée de l'accouchement, ou;
 - 2) dans les autres cas, précise la date de la fausse couche ou de l'accouchement ainsi que la date qui avait été prévue ultérieurement pour l'accouchement.
- c) Si la membre ne peut pas, à cause de circonstances indépendantes de sa volonté, respecter les délais prévus dans cet article, cette membre avisera le Conseil de la date de début de son congé ou de son retour au travail dès que cela deviendra possible.

37.8.6 Fin du congé de maternité

- a) Le congé de maternité d'une membre qui n'a pas droit à un congé parental se terminera seize (16) semaines après son début.
- b) Le congé de maternité d'une membre qui n'a pas droit à un congé parental se terminera à la plus tardive des deux dates suivantes : soit seize (16) semaines après le début du congé de maternité, soit six (6) semaines après la fausse couche, le mort-né ou l'accouchement. Une membre qui désire prendre moins de seize (16) semaines de congé de maternité devra aviser le Conseil par écrit de son intention de revenir au travail, au moins quatre (4) semaines avant son retour au travail.

37.9 **Congé postnatal.** Lors de la naissance d'un enfant, le parent de l'enfant qui ne prend pas le congé de maternité aura droit à un congé postnatal d'une durée de trois (3) jours, avec salaire et avantages sociaux et sans perte d'ancienneté. Le congé postnatal peut être pris à la discrétion du membre à l'intérieur des quatre

(4) semaines qui suivent la naissance. Un membre qui désire prendre un congé postnatal devra en aviser le Conseil par écrit le plus tôt possible.

37.10 **Congé parental**

37.10.1 Durée du congé parental

- a) Un membre qui devient parent d'un enfant ou d'enfants suite à la naissance d'un ou d'enfants, a droit à un congé sans solde tel que précisé dans les dispositions du *Labour Standards Code*.
- b) Un membre qui devient parent d'un enfant ou d'enfants suite au placement d'un enfant ou d'enfants au soin du membre en vue d'adoption, conformément aux lois provinciales, a droit à un congé sans solde tel que précisé dans les dispositions du *Labour Standards Code*.
- c) Lorsqu'un membre qui a donné naissance pendant son congé de maternité prend aussi un congé parental, le congé parental commencera immédiatement après que le congé de maternité aura pris fin, tel que précisé dans les dispositions du *Labour Standards Code*.
- d) Conformément aux dispositions du *Labour Standards Code*, lorsqu'un membre prend un congé parental sans avoir pris de congé de maternité, le membre sera libre de choisir la date de début du congé parental, pourvu que cette date ne soit pas avant la naissance ou l'arrivée de l'enfant ou des enfants à la maison.
- e) Conformément aux dispositions du *Labour Standards Code*, au cours du congé parental, si l'enfant est hospitalisé pendant au moins une semaine, le membre a droit de revenir au travail et de différer la partie du congé parental qui n'a pas été utilisée jusqu'à ce que l'enfant sorte de l'hôpital.
 - (i) Conformément aux dispositions du *Labour Standards Code*, un membre a droit seulement à un différé ou une interruption pendant son congé parental.
 - (ii) Conformément aux dispositions du *Labour Standards Code*, un membre qui s'apprête à différer une partie de son congé parental doit en informer le Conseil par écrit dès que possible, en indiquant la date de son retour au travail et la date modifiée de la fin de son congé parental.

37.10.2 Avis requis pour un congé parental

- a) Au moins quatre (4) semaines avant le début du congé parental, le membre présentera au Conseil une demande écrite dans laquelle

sera indiquée la date du début du congé. Lorsque le membre est admissible au congé parental en vertu d'adoption et que l'enfant est confié à ses soins ou à sa garde plus tôt que prévu, il en avisera le Conseil par écrit le plus tôt possible.

- b) Si un membre en congé parental décide de prendre moins de trente-six (36) semaines de congé parental, il avisera le Conseil de son intention de revenir au travail au moins quatre (4) semaines avant son retour au travail.

37.10.3

Congé parental avec indemnités supplémentaires

- a) Les membres qui ont droit au congé parental, selon les dispositions de cette convention collective, recevront des indemnités supplémentaires du Conseil, à condition d'avoir remis à celui-ci un document attestant qu'ils sont admissibles au programme de prestations du régime d'assurance-emploi du Gouvernement du Canada et qu'ils ont présenté une demande de prestations. Cette clause s'applique aux membres permanents, aux membres ayant un contrat probatoire et aux membres ayant un contrat à terme fixe de douze (12) mois renouvelé. Pendant son congé parental, le membre recevra du Conseil :
 - i) au cours de la première semaine correspondant à la période d'attente prévue par le régime d'assurance-emploi, 95 pour cent (95%) de son salaire régulier. Si le membre reçoit une autre rémunération pendant cette période, l'indemnité versée par le Conseil sera réduite d'un montant égal à cette rémunération;
 - ii) pendant un maximum de neuf (9) semaines additionnelles, un montant égal à la différence entre ses prestations d'assurance-emploi et 95 pour cent (95%) de son salaire régulier. Si, pendant cette période, le membre reçoit une autre rémunération qui réduit le montant des prestations d'assurance-emploi auquel il a droit, les indemnités versées par le Conseil seront réduites d'un montant égal à cette rémunération.
- b) Si les deux parents sont membres de l'Association, l'un ou l'autre des membres peut recevoir les indemnités versées par le Conseil ou les deux membres peuvent choisir de se partager ces indemnités.

37.11

Questions d'ordre général

- a) Les dispositions pour le congé de maternité et/ou le congé parental seront conformes au Code du travail de la Nouvelle-Écosse (R.S.N.S., 1998, c. 246, paragraphe 56-60 et tout amendement éventuel), sauf en ce qui a trait aux congés et indemnités

additionnels conférés en vertu des dispositions de cette convention collective.

- b) Les régimes d'assurance collective et de retraite seront maintenus pendant les congés de maternité et parental, sous réserve des critères d'admissibilité de ces régimes. Le membre (selon un système de prélèvements à l'avance) et le Conseil continueront à verser chacun leur part des primes tout au long du congé, en fonction du salaire régulier du membre.
- c) Les congés de maternité et parental seront considérés comme période de service continu aux fins d'ancienneté et de progression dans l'échelle salariale.
- d) Le membre est assuré de reprendre son poste à son retour du congé de maternité ou parental, sans perte en ce qui concerne son rang dans l'échelle salariale, son ancienneté, ses avantages sociaux et les crédits de vacances accumulés. La période du congé sera incluse dans le calcul de la durée de service pour fins d'ancienneté.
- e) Un membre dont les congés de maternité ou parental commence au cours de sa période probatoire devra compléter sa période probatoire lors de son retour au travail avant d'être admissible à la permanence.
- f) Si un membre démissionne ou ne revient pas au travail au terme de son congé de maternité ou de son congé parental, la cessation de son emploi entrera en vigueur dès le premier jour de son absence.
- g) Il est entendu qu'un membre bénéficiant d'un congé de maternité ou d'un congé parental prend ses vacances avant ou après le congé, selon les dispositions des clauses 37.1 et 37.2.

37.12

Congé pour raisons familiales

37.12.1

Congé de deuil

- a) Dans le cas de décès du conjoint, d'un fils ou d'une fille, le membre a le droit de s'absenter sans perte de salaire pendant une période n'excédant pas les sept (7) jours ouvrables suivant immédiatement le décès de l'individu en question.
- b) Dans le cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, le membre a le droit de s'absenter sans perte de salaire pendant une période n'excédant pas les cinq (5) jours ouvrables suivant immédiatement le décès de l'individu en question.
- c) Dans le cas de décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'une bru, d'un gendre, des grands-parents, de petits-enfants, d'un oncle,

d'une tante, d'un cousin, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un neveu ou d'une nièce, ou d'un autre membre de la famille résidant dans le même domicile, le membre a le droit de s'absenter sans perte de salaire pendant une période n'excédant pas les trois (3) jours ouvrables suivant immédiatement le décès de l'individu en question.

37.12.2 **Congé d'urgence**

L'Université reconnaît qu'un membre puisse traverser des circonstances difficiles telles que la maladie ou un accident grave dans sa famille immédiate, ou d'autres circonstances personnelles faisant en sorte qu'il doive s'absenter de son travail. À cet effet, le Conseil accorde au membre un congé dont la durée est déterminée selon les circonstances et approuvée par le vice-recteur.

37.13 **Congé pour se porter candidat aux élections**

37.13.1 Un membre peut se porter candidat aux élections fédérales, provinciales ou municipales sans que cela porte préjudice à son poste à l'Université.

Dans un tel cas, le membre a le droit de choisir l'une des options suivantes :

- a) prendre un congé sans solde;
- b) prendre ses vacances annuelles;
- c) prendre un congé partiel (réduction de ses responsabilités et de son salaire);
- d) une combinaison des options mentionnées ci-dessus.

37.13.2 Un membre élu à un poste politique peut demander un congé sans solde pour la période allant du lendemain de son élection au lendemain des élections suivantes. Un tel congé n'est pas renouvelable.

37.14 **Congé sabbatique**

37.14.1 Le congé sabbatique peut être accordé à un membre professeur qui satisfait aux conditions suivantes :

- a) le membre propose un plan de recherche qu'on juge méritoire;
- b) il soumet une déclaration concernant toute bourse ou revenu quelconque qui est relié à son plan de travail et qu'il compte recevoir d'agents extérieurs à l'Université durant la période du congé proposé;
- c) il a démontré, par ses activités passées, y compris les congés sabbatiques antérieurs, qu'il est capable d'exécuter le plan de recherche;

- d) le congé va profiter au membre et à l'Université à son retour;
- e) il a complété le nombre d'années de service qui est stipulé au paragraphe 37.14.3;
- f) il s'engage à revenir travailler deux (2) ans à l'emploi du Conseil.

37.14.2 Tout congé sabbatique accordé à un membre doit tenir compte de la capacité du département à offrir les cours nécessaires au programme.

Dans le cas où le Conseil demanderait au membre de reporter son congé sabbatique, le Conseil et le département examineront de quelle façon il est possible de maintenir la capacité à offrir les cours durant le congé sabbatique.

Un congé sabbatique ne pourra être reporté plus de deux (2) fois.

37.14.3 Un congé sabbatique, lorsqu'il est accordé, peut l'être pour l'une des périodes suivantes:

- a) une année complète : du 1^{er} juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante;
- b) une demi-année : soit du 1^{er} janvier au 30 juin de la même année, soit du 1^{er} juillet au 31 décembre de la même année;
- c) dans des circonstances exceptionnelles, une autre période peut être déterminée si le membre et le vice-recteur sont tous deux d'accord.

37.14.4 L'octroi d'un premier congé sabbatique à un membre et le traitement qu'il recevra de l'Université durant ce congé dépendent du nombre d'années de service accompli par le membre à un poste académique à l'Université ou à toute autre université immédiatement avant son embauche à l'Université. Ces années de service sont considérées de la façon suivante :

- a) deux (2) années de service cumulées dans une autre université à un poste académique donnant le droit à un congé sabbatique, et ce, depuis le dernier congé sabbatique obtenu par le membre dans cette autre université. Ces deux (2) années comptent comme une année de service à l'Université jusqu'à un maximum de deux (2) années de service à l'Université (3 années dans le cas des membres recevant la permanence au moment de leur embauche initiale);
- b) après six (6) années de service, y compris les années équivalentes cumulées dans une autre université, un membre peut demander un congé sabbatique tel que décrit à l'alinéa 37.14.2 a) ou à l'alinéa 37.14.2 c) et si ce congé est accordé, il recevra quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son traitement. Ce montant peut être réduit à la lumière de toute subvention reçue par le membre d'un agent extérieur à l'Université pour son congé sabbatique, mais en aucun

cas le membre ne recevra moins de soixante pour cent (60%) de son traitement.

- c) après six années de service à l'Université, un membre permanent peut demander un congé sabbatique tel que décrit à l'alinéa 37.14.2 b) et, si le congé est accordé, ce membre recevra quatre-vingt-cinq pour cent (85%) de son traitement. Ce traitement peut être réduit à la lumière de toute subvention reçue par le membre d'un agent externe à l'Université pour son congé sabbatique. En aucun cas le membre ne recevra moins de soixante pour cent (60%) de son traitement.

37.14.4 Sous réserve du paragraphe 37.14.6, après avoir reçu un premier congé sabbatique, un membre peut en recevoir d'autres après qu'il a accompli des périodes de service additionnelles à l'Université. Ces périodes additionnelles de service, les conditions d'obtention du congé sabbatique et le traitement durant un congé sabbatique sont les mêmes que ceux qui sont spécifiés aux alinéas 37.14.3 b) et c), et on compte les années écoulées depuis la fin de l'année universitaire au cours de laquelle le membre est revenu de son précédent congé sabbatique dans le but de déterminer la date où il pourra en obtenir un autre.

- 37.14.5
- a) La demande de congé sabbatique est faite au vice-recteur au plus tard le 1^{er} octobre précédant l'année universitaire au cours de laquelle le membre veut prendre ce congé. La demande est accompagnée d'un dossier numérisé complet, qui comprend une description détaillée du projet et un curriculum vitae à jour du membre faisant la demande. Le directeur du département et le doyen reçoivent la copie conforme de la demande et du dossier.
 - b) Au plus tard le 15 novembre, le département, par l'entremise de son directeur, fait au vice-recteur une recommandation circonstanciée concernant la demande. Cette recommandation doit tenir compte de la qualité du projet soumis et indiquer les incidences du congé demandé sur l'offre de cours du département. Le doyen reçoit la copie conforme de la recommandation du département.
 - c) Au plus tard le 15 février, le vice-recteur fait connaître au membre sa décision, avec copie au directeur du département et au doyen.

37.14.6 Au cours de son congé sabbatique le membre :

- a) doit continuer de payer sa cotisation syndicale à l'Association selon l'article 8 de cette convention, et le membre et le Conseil continuent de verser les contributions au fonds de pension et à tout autre programme d'avantages sociaux selon l'article 38;
- b) peut demander qu'une portion de sa rémunération lui soit versée sous forme de subvention de recherche et que cette portion soit identifiée comme telle sur son feuillet T4 et traitée comme telle

pour fins d'impôt sur le revenu, avec l'autorisation de Revenu Canada;

- c) aura l'option de cotiser les mêmes primes qu'il aurait versées par rapport à la retraite, à la santé et au bien-être dans le cas où il aurait reçu son salaire nominal, c'est-à-dire comme s'il n'était pas allé en congé. Dans cette éventualité, le membre payera aussi la part additionnelle de primes du Conseil si les critères d'admissibilité des plans en vigueur le permettent.

37.14.7 Dans les soixante (60) jours après son retour d'un congé sabbatique, le membre doit soumettre au vice-recteur, avec copie au directeur de son département, le rapport de ses activités de recherche, d'étude ou de création ainsi que ses réalisations durant cette période. Dans le cas où un membre profiterait d'un congé sabbatique pour poursuivre des études avancées, il doit soumettre au vice-recteur les documents afférents à ses études (preuve d'inscription, relevé de notes, indications de progrès, etc.) au moins une (1) fois par trimestre jusqu'à la fin de ses études.

37.15 **Congé sans solde.** Un membre peut demander un congé sans solde en écrivant au vice-recteur avec copie au directeur de son département au moins six (6) mois avant le début proposé d'un tel congé. Si le directeur du département demande un congé sans solde, il soumet sa demande au vice-recteur dans les mêmes délais et il informe en même temps tous les membres de son département de la date du début et de la durée du congé demandé. Un congé sans solde est normalement accordé pour une période qui ne dépasse pas deux (2) ans.

37.16 **Congé à salaire différé.** Les membres bénéficieront d'un programme d'échelonnement de traitement pour fins de congé, aussi connu comme « congé à salaire différé », dont les modalités sont présentées à l'annexe F.

ARTICLE 38 : AVANTAGES SOCIAUX ET BÉNÉFICES

- 38.1 Le Conseil accepte de maintenir tels qu'ils existent en date de la signature de cette entente les bénéfices universitaires et avantages sociaux suivants :
- a) le régime de retraite du secteur public de la Nouvelle-Écosse;
 - b) les plans d'assurance pour incapacité à court terme et à long terme pour les employés de l'Université;
 - c) le plan d'assurance-vie des employés de l'Université;
 - d) le stationnement gratuit pour les membres sur le campus, aux endroits prévus par le Conseil;
 - e) le plan d'assurance-santé complémentaire;
 - f) le plan d'assurance dentaire.

Aucune modification ne pourra être faite sans l'accord du Conseil et des employés de l'Université et sans l'accord de l'Association.

- 38.2 À compter du 1^{er} juillet 2016, l'Université Sainte-Anne participe au Régime de retraite du secteur public de la Nouvelle-Écosse.

- 38.3 Nonobstant la clause 38.2, les dispositions de cette clause s'appliquent aux membres professeurs collégiaux nommés à l'annexe G et anciennement employés par le Collège de l'Acadie au moment de sa fusion avec l'Université Sainte-Anne le 28 novembre 2002. Aux fins de ce paragraphe, ces personnes seront appelées professeurs.es de l'ancien Collège de l'Acadie.

- a) Nonobstant les autres clauses de cet article qui traitent du régime de retraite à l'Université Sainte-Anne, les professeurs.es de l'ancien Collège de l'Acadie sont couverts, en ce qui a trait à leur pension et à leur retraite, selon les dispositions décrites à l'alinéa 11 (2) (j) Bill No 152, 2nd Session, 58th General Assembly, Nova Scotia 51 Elizabeth II, 2002, qui se lit comme suit : « Chaque employé de l'Université-Collège qui était un employé au sens de la loi intitulée Public Service Superannuation Act avant l'entrée en vigueur de la présente loi et chaque employé au Collège qui, avant l'entrée en vigueur de la présente loi, faisait partie d'une unité de négociation dont la convention collective prévoyait la participation au régime appelé Public Service Superannuation Plan est réputé demeurer une personne employée dans la fonction publique de la Province pour l'application de la loi intitulée Public Service Superannuation Act et le service accompli à titre d'employé de l'Université-Collège est assimilé au service accompli dans la fonction publique de la Province. »

- b) Les professeurs.es de l'ancien Collège de l'Acadie feront les contributions voulues au plan du régime de retraite élaboré dans le « Public Service Superannuation Act » et ils retireront les bénéfices provenant de ce plan nonobstant les modalités du plan de régime de retraite de l'Université Sainte-Anne.
- c) Les professeurs.es de l'ancien Collège de l'Acadie ayant droit de participation au plan de retraite du « Public Service Superannuation Act » tout en étant, à la date de signature de cette convention, membres professeurs collégiaux, sont nommé.e.s à l'annexe G.

38.4

Les membres actuels, les anciens membres qui sont à la retraite et leurs dépendants auront droit à une renonciation des frais de scolarité selon les modalités suivantes :

- a) Chaque membre peut suivre jusqu'à six (6) crédits de cours ou l'équivalent par année universitaire sans frais de scolarité. Ces (6) crédits de cours ou l'équivalent ne sont pas cumulables d'une année à l'autre.
- b) Le conjoint du membre peut suivre tout cours de l'Université moyennant le paiement de la moitié des frais réguliers de scolarité.
- c) Les enfants à charge du membre (selon les normes des prêts et bourses de la Nouvelle-Écosse) paient un quart ($\frac{1}{4}$) des frais de scolarité à l'Université lorsqu'ils sont inscrits à un programme régulier de l'Université.

38.5

Les membres actuels, les anciens membres qui sont à la retraite et leurs dépendants pourront se procurer une carte de membre au complexe sportif avec une réduction de cinquante pour cent (50%) du prix d'achat.

ARTICLE 39 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 39.1 Le Conseil et l'Association s'engagent à agir conformément à la loi nommée *Occupational Health and Safety Act*, 1996, c. 7 de la province de la Nouvelle-Écosse et de se conformer aux règlements et aux amendements qui en découlent. Le bureau des ressources humaines mettra à la disposition du membre une copie de la loi si ce dernier en fait la demande.

ARTICLE 40 : GRÈVES ET LOCK-OUT

- 40.1 Les membres doivent s'acquitter de leurs obligations et responsabilités selon les dispositions de cette convention, et les parties affirment qu'il n'y aura pas de grève d'aucune sorte, ni d'interruption concertée de l'accomplissement normal du travail, ni de lock-out d'aucune forme tant et aussi longtemps que cette convention sera en vigueur.
- 40.2 Aucun membre ne sera sujet à des mesures disciplinaires pour avoir refusé de remplir les tâches d'un autre employé de l'Université qui serait en grève légale ou qui serait empêché de les remplir lui-même à cause d'un lock-out.

ARTICLE 41 : DURÉE DE CETTE CONVENTION

- 41.1 Cette convention restera en vigueur jusqu'au 30 juin 2024 mais elle demeurera aussi en vigueur pour toute période de négociations précédant la signature d'une nouvelle convention ou jusqu'à ce qu'une grève ou un lock-out légal ait lieu.
- 41.2 Les parties s'accordent sur le fait qu'elles se rencontreront pour négocier de bonne foi en vue d'une nouvelle convention dans les quatorze (14) jours suivant notification à cet effet d'une partie par l'autre, au plus tôt le 1^{er} mai 2024.

ARTICLE 42 : SALAIRES

- 42.1 Rétroactivement au 1^{er} juillet 2021, les membres en date de la signature de cette entente seront rémunérés selon leur rang et leur échelon de carrière aux taux spécifiés dans les échelles de salaires pertinentes qui se trouvent à l'annexe L de cette convention.
- 42.2 Sauf lorsque c'est explicitement autorisé par la présente convention, aucun membre ne peut avancer de plus d'un (1) échelon par année.
- 42.3 Les augmentations accordées aux échelles sont les suivantes :
- | | |
|--------|-------|
| 2021 : | 3,00% |
| 2022 : | 3,00% |
| 2023 : | 2,00% |

ARTICLE 43 : ALLOCATION PROFESSIONNELLE

- 43.1 Les membres qui détiennent la permanence ou qui ont un contrat d'une durée minimale de douze (12) mois auront droit à une allocation maximale de deux milles dollars (2000 \$) par année cumulables sur une période de deux (2) ans maximum. Un membre peut avoir recours à l'allocation professionnelle pour rembourser des frais de cotisation à un ordre professionnel.
- 43.2 Le Conseil s'attend à ce que les membres puissent assister à des conférences, ateliers et sessions d'étude en des lieux autre que les campus de l'Université afin d'augmenter et de partager leurs connaissances. Le Conseil entreprend donc de rembourser, en premier lieu, dans les limites du possible et au niveau permis à l'intérieur du budget annuel des bourses et des subventions reçues par l'Université à cette fin, les frais de déplacement et de séjour des professeurs qui ont été invités à donner des communications. Les professeurs qui ne font pas de communications recevront des allocations en deuxième lieu. Ces fonds sont accordés sur la recommandation du vice-recteur.
- 43.3 Les membres ont droit à une allocation pour les fournitures de bureau et l'achat de livres de vingt-deux dollars (22 \$) pour chaque crédit d'enseignement ou chaque tranche de contact d'enseignement de quinze (15) heures, jusqu'à concurrence d'un maximum de trois cent quatre-vingt-seize dollars (396 \$) par année cumulables sur une période de deux (2) ans maximum. Il est entendu que les dégrèvements de recherche accordés par l'Université ainsi que les dégrèvements minimums pour la direction des départements selon le paragraphe 22.8.6 sont considérés comme des crédits enseignés.
- 43.4 Le Conseil reconnaît l'importance de la visite des campus de la part des membres professeurs, et il veut, dans la mesure du possible, maintenir cette pratique. Cela étant dit, si le Conseil refuse d'organiser et de défrayer cette visite, sa décision ne sera pas matière à grief.
- Tout membre désirant faire une visite des campus doit au préalable en faire la demande au doyen.
- 43.5 Tout membre de l'Association ayant un premier ou un deuxième contrat probatoire ou un contrat à terme fixe d'au moins trois (3) ans dispose d'un fonds de trois mille cinq cents dollars (3 500 \$) pour la mise en route d'un nouveau projet de recherche présenté au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Ce fonds de trois mille cinq cents dollars (3 500 \$) est non renouvelable. Le membre qui reçoit cet argent s'engage à soumettre une demande de subvention à un organisme subventionnaire.

ANNEXE A
POLITIQUE LINGUISTIQUE

(Voir le document de la politique ci-joint)



POLITIQUE LINGUISTIQUE DE L'UNIVERSITÉ SAINTE-ANNE

(Adoptée par le Conseil des gouverneurs le 8 février 2020)

Table des matières

Politique LINGUISTIQUE DE l'Université Sainte-Anne.....	108
A. Introduction	110
B. Énoncés de principes	111
1. Les communications	111
a. Dénomination.....	111
b. Affichage public.....	111
c. Événements officiels de l'Université	112
d. Documents promotionnels, publicité, recrutement, relations avec la presse, etc.....	112
e. Sites Web et médias sociaux.....	112
f. Offres d'emploi	112
g. Répondeurs téléphoniques et boîtes vocales	113
h. Cartes professionnelles et signatures électroniques	113
i. Formulaires, factures, contrats, ententes, etc.....	113
j. Informatique.....	113
2. La langue de travail.....	113
3. La langue de l'apprentissage, de l'enseignement et de la recherche	114
a. Langue d'apprentissage et d'enseignement	114
b. Matériel pédagogique	114
c. Examens, travaux, mémoires et thèses.....	114
d. Certificats, diplômes et relevés de notes	114
e. Exigences linguistiques.....	114
f. Langue de la recherche	115
4. La vie sur les campus	115
a. Activités socio-culturelles et sportives.....	115
b. Résidences.....	115
c. Installations non académiques (Cafétéria, lieux publics, centre sportif, centres, Château)	115
C. Mise en application.....	116

A. INTRODUCTION

L'UNIVERSITÉ SAINTE-ANNE, la seule université francophone en Nouvelle-Écosse, offre des programmes d'études universitaires et collégiales ainsi que des programmes d'immersion et de formation sur mesure en français langue seconde. Reconnue pour l'excellence de ses programmes et son milieu de vie unique et exceptionnel, elle offre des occasions d'apprentissage expérientiel favorisant l'engagement et la réussite du corps étudiant et un contexte favorable à l'établissement d'une culture d'excellence en recherche et en développement. Résolument ancrée dans son milieu, elle est un partenaire de choix pour accroître la vitalité des régions entourant ses campus et de l'Acadie de la Nouvelle-Écosse dans son ensemble.

La langue française est la langue officielle de l'Université, conformément à l'article 5 de la *Loi créant l'UNIVERSITÉ SAINTE-ANNE* « le français est la langue d'administration et de fonctionnement » de l'Université, mais « au besoin [elle] utilise la langue anglaise »¹.

Par sa mission et sa vision, l'Université constitue une institution charnière de la vitalité de la langue française et des cultures francophones de l'Acadie de la Nouvelle-Écosse qui est résolument ouverte sur le monde et portée sur l'avenir.

Mission

Ancrée dans l'Acadie de la Nouvelle-Écosse, l'Université Sainte-Anne se focalise sur la création et la mobilisation des savoirs, selon une approche originale et personnalisée. Fière de son caractère francophone, elle constitue un foyer unique en son genre pour l'apprentissage, la recherche, l'innovation et l'épanouissement en français.

Vision

Institution de marque dans la francophonie canadienne située en Nouvelle-Écosse, l'Université Sainte-Anne est reconnue tant pour l'excellence de ses programmes d'études et de recherche que pour son caractère chaleureux.

Ouverte sur le monde, l'Université Sainte-Anne est une institution à taille humaine dans un milieu de vie unique et un environnement culturel exceptionnel.

Dans la perspective de son développement international accentuant les possibilités de collaborations scientifiques, la participation à des associations ou organisations internationales, tout en exigeant l'emploi et la maîtrise du français, cette politique linguistique encourage aussi l'apprentissage de l'anglais et d'autres langues ainsi que la connaissance d'autres cultures.

¹ <https://nslegislature.ca/sites/default/files/legc/statutes/univanne.htm>

Par ailleurs, le but de la présente politique est de fournir un cadre à l'Université afin qu'elle puisse optimiser sa contribution au développement de la langue française et des cultures francophones dans ses sphères d'activités et ses lieux.

Les objectifs de la présente politique sont de doter l'Université d'un cadre qui :

1. assure la primauté du français dans les communications;
2. institue le français comme langue de travail principale;
3. circonscrit les paramètres d'un enseignement de langue française;
4. promeut un milieu de travail, d'étude et de vie à prédominance francophone;
5. favorise l'emploi du français normatif en usage au Canada en tenant compte et, selon le contexte, en encourageant les particularités linguistiques des populations qu'elle dessert.

B. ÉNONCÉS DE PRINCIPES

Les énoncés de principes de la politique sont organisés selon quatre champs d'application.

1. LES COMMUNICATIONS

Le français est la langue utilisée dans les documents officiels de l'Université ainsi que dans ses communications, aussi bien internes qu'externes.

En outre, l'Université utilise le français pour communiquer avec les différents paliers gouvernementaux, soit municipal, provincial et fédéral, ainsi qu'avec ses partenaires et autres organismes lorsque c'est possible.

Pour ses communications à l'externe à l'intention d'autres intervenants, l'Université utilise une autre langue que le français, au besoin, dans les cas explicités dans les paragraphes qui suivent.

a. Dénomination

Le nom de l'**Université Sainte-Anne** est toujours désigné en français.

Les formes raccourcies permises incluent « Sainte-Anne », « uSainteAnne », et dans le cas du site Web, etc. « usainteanne(.ca) ». Des formes telles que « USA », « USTA », « US-A », « USTEANNE » et autres ne sont généralement pas permises. Certains comptes de médias sociaux et autres cas exceptionnels peuvent être exemptés de l'application de cette règle.

Les dénominations des unités administratives (départements, centres, chaires, etc.) sont en français. Exceptionnellement, elles peuvent être traduites dans une autre langue dans les cas explicités dans les paragraphes qui suivent.

b. Affichage public

Le français est la langue utilisée sur les affiches, les pancartes et les panneaux de l'Université. L'usage d'une autre langue peut être justifié dans des cas exceptionnels, pourvu que le français y figure de façon prédominante.

Le français est la langue prédominante des affiches, des pancartes et des panneaux placés par des tierces parties sur les campus de l'Université.

c. Événements officiels de l'Université

Le français est la langue utilisée lors d'événements relatifs à l'accueil de la population étudiante et du nouveau personnel, aux collations des grades, à la semaine de la recherche, aux colloques, aux rencontres sportives, etc. Lors de ces événements, les documents diffusés par l'Université sont en français. L'usage d'une autre langue peut être justifié dans des cas exceptionnels, pourvu que le français y figure de façon prédominante.

Les communiqués de presse, allocutions ou commentaires peuvent être faits dans une autre langue selon les besoins (p.ex. à l'intérieur des discours à la collation des grades).

d. Documents promotionnels, publicité, recrutement, relations avec la presse, etc.

Les documents utilisés pour des fins promotionnelles, la publicité, le recrutement, les relations avec la communauté, etc., sont rédigés en français.

Lorsque ces documents sont diffusés auprès d'instances non francophones, la version française peut comporter une traduction dans d'autres langues. Exceptionnellement, il peut s'agir de versions unilingues dans une langue autre que le français pour accroître le rayonnement de l'Université auprès d'une population non francophone.

e. Sites Web et médias sociaux

L'information véhiculée sur les sites Web et dans les médias sociaux de l'Université est en français.

Pour accroître la présence de l'Université auprès d'une population non francophone, il est possible d'y présenter une traduction dans d'autres langues, pourvu que la présentation générale des sites et des comptes reflète le caractère officiel du français. Les données diffusées dans une autre langue que le français doivent être accessibles de façon distincte (p.ex. en cliquant sur un lien intitulé « English » sur notre site Web ou quand on partage un lien vers un site externe dans une autre langue).

Exceptionnellement, une communication dans une langue autre que le français (p.ex. un message sur Twitter) est possible pour accroître le rayonnement de l'Université auprès d'une population non-francophone.

f. Offres d'emploi

Toutes les offres d'emploi doivent être rédigées et publiées en français.

Lorsqu'elles sont destinées à une population non-francophone, les offres d'emplois peuvent être traduites et publiées dans les deux langues officielles du Canada.

g. Répondeurs téléphoniques et boîtes vocales

Les messages d'accueil enregistrés sur un répondeur téléphonique ou une boîte vocale doivent être en français.

S'il est propice d'offrir un message d'accueil dans une autre langue, il doit être fait en français et, ensuite, dans une autre langue.

h. Cartes professionnelles et signatures électroniques

Les cartes professionnelles et les signatures qui accompagnent les courriers électroniques sont rédigées en français.

Pour la personne agissant souvent auprès d'une population non-francophone, les cartes professionnelles et la signature électronique peuvent être à la fois en français et dans une autre langue, mais le français doit être prédominant. Dans le cas d'une carte professionnelle, la version dans l'autre langue est inscrite au verso, où figure également la signature institutionnelle de l'Université.

i. Formulaires, factures, contrats, ententes, etc.

Les formulaires, factures, contrats, ententes, etc., sont rédigés en français.

Lorsqu'ils sont destinés à un usage auprès d'une personne, d'une population ou d'un organisme non-francophone (p. ex. les bons de commande), ils peuvent être à la fois en français et dans une autre langue. Dans des cas exceptionnels, ils peuvent être rédigés uniquement dans une autre langue.

j. Informatique

Les logiciels, didacticiels, systèmes d'exploitation ou autres outils informatiques utilisés par l'Université sont en français.

Toutefois, dans le cas de logiciels spécialisés dont la version française n'est pas disponible ou compatible avec les systèmes informatiques de l'Université, une version dans une autre langue peut être utilisée.

2. LA LANGUE DE TRAVAIL

Le français est la langue de travail à l'Université. Il est toutefois reconnu que la situation de communication peut exiger l'utilisation d'une autre langue.

Toute personne embauchée à l'Université comme professeur, bibliothécaire, administrateur, ainsi que tout membre du personnel administratif, professionnel, technique et de soutien administratif, doit maîtriser le français dès son entrée en fonction (à l'exception des programmes utilisant une langue autre que le français).

Exceptionnellement, l'Université peut embaucher une personne qui ne maîtrise pas le français et bénéficie d'un délai raisonnable pour se conformer aux exigences linguistiques.

Toute autre personne embauchée à l'Université doit avoir une bonne connaissance de la langue française. Il est entendu que l'application de ce principe est prospective et sans préjudice sur les personnes déjà à l'embauche de l'Université.

Les sous-traitants embauchés pour offrir des services au public doivent offrir ces services en français (p. ex. service de sécurité).

Dans tout autre cas, les sous-traitants pouvant offrir des services en français sont choisis en priorité. Des conditions particulières, dont le délai, la qualité et le coût, peuvent conduire à l'embauche de sous-traitants autres.

3. LA LANGUE DE L'APPRENTISSAGE, DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE

a. Langue d'apprentissage et d'enseignement

Le français est la langue d'enseignement des études collégiales et de tous les cycles universitaires sauf pour les cours de langues autre que le français. Exceptionnellement, l'emploi d'une autre langue est possible pour des programmes conjoints avec d'autres institutions, ainsi que pour des cours et des activités pédagogiques particulières.

b. Matériel pédagogique

Les plans de cours sont présentés en français à l'exception des cours offerts en anglais.

L'Université encourage son corps professoral à utiliser du matériel pédagogique en français. Toutefois, des documents en anglais peuvent être utilisés lorsque leurs équivalents en français ne sont pas disponibles.

c. Examens, travaux, mémoires et thèses

Le français est la langue des examens, des travaux, des mémoires, des thèses et des présentations orales dans les études collégiales et dans tous les cycles universitaires (à l'exception des programmes, des cours et des activités utilisant des langues autres que le français).

d. Certificats, diplômes et relevés de notes

Le français est la langue exclusive des certificats, attestations d'études, diplômes et relevés de notes décernés par l'Université. Cependant, une lettre officielle de l'institution rédigée dans une autre langue peut certifier son contenu et l'accompagner.

e. Exigences linguistiques

La maîtrise de la langue française fait partie intégrante des objectifs de formation de tout programme à l'Université. De plus, l'apprentissage d'autres langues dont l'anglais est encouragé.

Des structures d'appui linguistique sont offertes à l'Université.

f. Langue de la recherche

Le français est la langue de toutes les activités scientifiques, de gestion et de recherche placées sous l'égide de l'Université, qui se déroulent sur ses campus, à l'exception de certaines activités scientifiques telles que congrès, colloques, etc., groupant des spécialistes non francophones ou animées par une conférencière ou un conférencier non francophone.

Les demandes de subvention de recherche et de création aux organismes externes ainsi que la diffusion des résultats de recherche et de création se font dans la langue choisie par le chercheur.

L'Université encourage le corps professoral à diffuser les résultats de leurs travaux en français.

4. LA VIE SUR LES CAMPUS

Le français est la langue en vigueur dans les espaces publics de ses cinq campus. Cela comprend les lieux académiques et non académiques.

L'Université incite et soutient la mise en œuvre de pratiques, d'activités et de projets visant la mise en valeur de la langue française et des cultures francophones par le corps étudiant et ses organismes (p. ex. AGEUSA, AEIUSA, ENACTUS).

Les membres du personnel s'engagent à promouvoir un milieu de vie, d'étude et de travail francophone.

Les animateurs et les animatrices sont des modèles d'emploi et de promotion de la langue française et des cultures francophones.

a. Activités socio-culturelles et sportives

Les activités socioculturelles et sportives organisées par la communauté universitaire se déroulent en français.

Toutefois, lors de manifestations socio-culturelles et sportives impliquant un public plus large, il est possible de faire usage de toute autre langue (en l'occurrence l'anglais) à condition que le français reste prédominant.

b. Résidences

Le français est l'unique langue permise dans les résidences assignées au corps étudiant en immersion, sauf dans des situations où la sécurité est compromise.

Dans les autres résidences, il importe que le français reste la langue prédominante dans les espaces communs.

c. Installations non académiques (Cafétéria, lieux publics, centre sportif, centres, Château)

Le français est la langue prédominante dans les installations de l'Université. L'ambiance dans les installations est francophone. Au besoin, les services sont offerts au public en anglais.

C. MISE EN APPLICATION

Un comité de promotion de la langue française et des cultures francophones a pour mandat de conseiller le Conseil des gouverneurs sur l'application de la présente politique.

Le comité est composé :

1. du rectorat (présidence),
2. du vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche,
3. de la direction des communications,
4. de la direction de la vie étudiante,
5. d'un membre nommé par l'AGEUSA,
6. d'un membre du corps professoral collégial nommé par le comité des programmes du secteur collégial
7. d'un membre du corps professoral du secteur universitaire nommé par le Sénat.

Il a pour mandat de préparer un rapport annuel pour le Conseil sur l'application de la politique, de la réalisation de ses objectifs et du respect de ses énoncés de principes. Le rapport pourra identifier des pistes pour assurer une meilleure réalisation des objectifs de la politique.

Le comité est responsable de voir à l'évaluation et, le cas échéant, à la révision de la présente politique tous les 5 ans.

L'Université s'engage à faire la promotion de cette politique. Notamment, elle est publiée sur le site Web.

Les questions, les suggestions ainsi que les plaintes en lien avec l'application de la présente politique sont dirigées au rectorat.

ANNEXE B

CODE D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

I. Le professeur d'université en tant qu'enseignant

1. La première responsabilité d'un professeur d'université consiste à poursuivre et à propager, par l'enseignement et la recherche, les connaissances et l'intelligence de celle-ci. Il doit donc consciencieusement vouer ses efforts au développement de ses compétences intellectuelles et de ses talents d'enseignant.
2. Il doit mettre un soin particulier à la préparation et à l'organisation de la matière de son enseignement et réviser périodiquement sa matière à la lumière des nouveaux progrès dans sa discipline.
3. Il doit constamment s'appliquer à améliorer la présentation de sa matière à ses étudiants.
4. Il doit encourager le libre échange de vues entre lui et ses étudiants.
5. Il doit s'efforcer d'être toujours juste avec ses étudiants. Il manque à ses devoirs de professeur en exploitant les étudiants à son avantage.
6. Un professeur est coupable de conduite non professionnelle s'il se détourne, ou détourne d'autres membres de la communauté universitaire, du plein accomplissement des responsabilités énumérées ci-dessus.
7. Il gardera confidentiel tout renseignement relatif au progrès intellectuel, à la vie privée et aux idées politiques et religieuses d'un étudiant. Toutefois, en réponse à une demande provenant d'une source digne de confiance, il peut fournir des renseignements au sujet de la situation académique des étudiants. Il s'abstiendra de faire allusion au caractère d'un étudiant sauf si cette information s'avère nécessaire. Appeler à se prononcer sur un cas, il doit s'efforcer d'être juste et objectif.

II. Le professeur d'université en tant que savant

1. Toute activité intellectuelle poursuivie au sein d'une université a pour fins principales : le développement des connaissances et l'expression et la communication de ces connaissances, l'amélioration des compétences intellectuelles de l'enseignant, et, l'initiation des étudiants aux disciplines universitaires.
2. En qui a trait au premier de ces objectifs, il est essentiel que le professeur d'université jouisse d'une liberté complète afin de propager les résultats de sa recherche dans ses publications et dans ses cours, ainsi que par tout autre moyen reconnu.

III. Le professeur d'université en tant que collègue

1. Un professeur d'université devrait s'abstenir de dénigrer ses collègues et leurs compétences intellectuelles. Tout jugement professionnel porté sur le travail d'un collègue et obtenu sans sollicitation doit être soumis en un lieu approprié.

2. Lorsque les autorités de l'Université ou un comité universitaire autorisé sollicitent qu'un professeur porte un jugement professionnel sur un de ses collègues, le professeur a l'obligation d'être à la fois juste et objectif envers l'Université et envers son collègue.
3. Un professeur manque à ses devoirs s'il néglige de sauvegarder le caractère confidentiel de l'information obtenue au sujet d'un collègue, à l'occasion de sa participation au travail des comités du genre de ceux mentionnés à l'article 3 de cette annexe.
4. Un professeur a l'obligation de reconnaître la contribution intellectuelle qu'auraient apportée ses collègues et ses étudiants à ses cours magistraux et ses publications.
5. Il est contraire aux devoirs d'un professeur d'exploiter pour son profit personnel le travail bénévole d'un collègue.

IV. Le professeur d'université et son université

1. En acceptant une position dans une université, un professeur assume des responsabilités envers l'université, en plus de ses devoirs premiers à titre de savant et d'enseignant. Il a l'obligation de participer à la vie de l'université, à sa gouverner et à son administration en tant que membre des différents comités et organismes : le Sénat universitaire et le Conseil. La participation à ces activités doit tenir compte de l'exercice de ses responsabilités premières en tant que professeur et de ses capacités.
2. Un professeur manque à ses devoirs en acceptant une nomination à un poste administratif (v.g. directeur de département, doyen, recteur) sans s'être assuré au préalable que l'on ait suivi la procédure établie.
3. Un professeur a le devoir de se conformer aux règlements et directives établis pour assurer la bonne marche des affaires de l'Université pourvu que ces règlements et directives n'empiètent pas sur les libertés universitaires des étudiants et des enseignants ou n'enfreignent pas les principes éthiques énoncés dans ce document. Parallèlement, il a la responsabilité de chercher à obtenir les réformes qu'il juge nécessaires pour améliorer la vie de l'Université.
4. Un professeur manque à ses devoirs s'il néglige d'accorder un délai de préavis tel que prévu par les règlements de l'Université, avant de remettre sa démission d'une position d'enseignement. Il est également inacceptable d'assumer, pendant la durée des fonctions d'une nomination, les obligations d'une autre position qui seraient en conflit avec ses responsabilités de professeur.
5. Un professeur doit éviter les risques de tout conflit d'intérêt y compris ceux décrits ci-dessous, à moins d'avoir pleinement consulté à ce sujet son supérieur hiérarchique et d'avoir reçu son approbation.
 - a) autoriser l'achat par l'Université de matériaux, fournitures ou services d'une source dans laquelle lui ou des personnes de sa famille ont un intérêt appréciable.

- b) engager un membre de sa famille immédiate comme employé ou expert-conseil pour tout travail financé par des fonds administrés par l'entremise de l'Université.
- c) être associé à la direction de toute entreprise qui engage ou se propose d'engager du personnel universitaire.

V. Le professeur d'université et la société

1. Dans ses déclarations à l'extérieur de l'Université, un professeur conserve toujours la responsabilité de rechercher la vérité et de l'affirmer telle qu'il la voit. Sauf s'il est pleinement autorisé à le faire, il devrait spécifier sans équivoque qu'il se prononce alors en son nom personnel et n'engage en rien le nom de l'Université.
2. Revenu secondaire. Le professeur doit faire connaître aux autorités compétentes de l'université, si l'Université lui en fait la demande, le temps qu'il consacre à toute fonction consultative ou à caractère analogue de même que la nature d'un tel travail, si ce travail est rémunéré par une personne ou un organisme autre que l'Université.
3. Le professeur qui contracte des engagements particuliers envers un secteur de la collectivité, par exemple en travaillant comme expert-conseil ou en faisant de la recherche à forfait, doit veiller à ce que ces fonctions soient compatibles avec ses obligations premières envers l'Université, et ne nuisent en aucune façon à son travail à l'Université.

* Ce document est largement tiré des « directives en matière d'éthique professionnelle et de relations professionnelles » de l'ACPPU.

ANNEXE C
UNIVERSITÉ SAINTE-ANNE
POLITIQUE POUR UN MILIEU DE TRAVAIL ET D'ÉTUDES RESPECTUEUX

(Voir le document de la politique ci-joint)



Politique pour un milieu de travail et d'études respectueux

Préambule

Dans la présente politique, le générique masculin est employé sans aucune intention discriminatoire et dans l'unique but d'alléger le texte. (Le mot *employé*, par exemple, désigne tout aussi bien les employées de sexe féminin que les employés de sexe masculin.)

La présente politique s'applique à tous les employés, agents et étudiants de l'Université Sainte-Anne. Cette politique touche toute activité ou situation vécue « en contexte universitaire », non seulement sur les campus mais également dans les autres lieux où s'accomplit la mission de l'Université et où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire ou leur relation avec l'Université.

La présente politique remplace toute politique qui a pu exister antérieurement en matière de harcèlement et a préséance sur toute disposition concernant le harcèlement contenue dans les règlements universitaires ou dans les conventions collectives. Elle ne peut être modifiée que par le Sénat universitaire avec le consentement de l'Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne (APPBUSA), de la section locale du Nova Scotia Government & General Employees Union (NSGEU) et de l'Association générale des étudiants de l'Université Sainte-Anne.

Objectifs de la présente politique

1. Les objectifs fondamentaux de la présente politique universitaire sont d'informer et de sensibiliser la communauté universitaire en vue de prévenir la discrimination, le harcèlement, l'abus de pouvoir et les agressions (voir les définitions) et d'établir, en prévision des cas de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir ou d'agression qui pourront se produire néanmoins, des procédures pour le traitement des plaintes, pour la résolution des situations, et pour l'imposition de mesures disciplinaires.
2. L'Université cherche à créer un climat où les victimes de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir et d'agression se sentiront en liberté de déposer une plainte.

Principes fondamentaux

1. L'Université s'engage à fournir à ses employés et à ses étudiants le meilleur environnement possible pour le travail et pour les études, un environnement qui permette l'épanouissement de l'amitié et de la collégialité. Chaque étudiant et chaque membre du corps professoral et du personnel a le droit d'étudier et de travailler dans un environnement sécuritaire exempt de discrimination et de harcèlement. L'Université ne tolère aucune discrimination ni aucun harcèlement de quelque sorte que ce soit.
2. Un esprit d'équité et de justice doit guider toutes les démarches entreprises en vertu de la présente politique. Les deux parties ont droit à une audition équitable et impartiale. Le plaignant a droit à une considération sérieuse de sa plainte; il a le droit d'être protégé contre les représailles dont il pourrait être l'objet pour avoir déposé une plainte. Toute personne contre qui une plainte est déposée a le droit de connaître les allégations dont elle fait l'objet ainsi que l'identité de la personne ayant porté plainte. Toute personne contre qui une plainte est déposée a par ailleurs le droit de disposer pleinement et équitablement de la possibilité de répondre aux allégations qu'on lui fait.
3. L'Université reconnaît la gravité des allégations de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir et d'agression.
 - a) Les allégations de harcèlement, de discrimination, d'abus de pouvoir et d'agression sont traitées en vertu de politiques et de procédures internes et, s'il y a lieu, externes, conformément à la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse (Nova Scotia Human Rights Act, 1991) et au Code criminel. Ces infractions sont punissables par un large éventail de mesures disciplinaires comprenant le licenciement (d'un employé) ou le renvoi (d'un étudiant).
 - b) Les allégations de voies de fait et d'agression criminelle et de harcèlement criminel seront renvoyées à la Gendarmerie royale du Canada (GRC).
 - c) Les allégations de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir et d'agression qui s'avèrent non fondées peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, lorsque les accusations en cause sont

frauduleuses ou malicieuses.

4. La confidentialité doit être maintenue afin de protéger le plaignant et l'accusé contre toute affirmation non fondée pouvant causer un préjudice ou susciter des rumeurs calomnieuses. Il faut pas, par contre, confondre confidentialité et anonymat. Le plaignant qui demande l'imposition d'une mesure rectificative ou d'une mesure disciplinaire doit accepter que son identité soit divulguée à l'accusé.
5. Bien que tous les membres de la communauté universitaire aient la responsabilité d'assurer que l'environnement de travail et d'étude soit exempt de discrimination et de harcèlement, ce sont les directeurs administratifs d'unités de travail ("Administrative Heads of Unit") qui ont la première responsabilité dans ce domaine; ils ont la liberté d'agir et doivent agir conformément à cette responsabilité qu'ils aient ou non reçu des plaintes individuelles.

Définitions

1. Le harcèlement sexuel

(Définition tirée de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, 1991)

Le harcèlement sexuel est défini de la manière suivante :

- i) une conduite sexuelle vexatoire ou une série de commentaires vexatoires à caractère sexuel dont l'auteur sait ou dont une personne raisonnable pourrait savoir qu'elle est importune ("unwelcome"),
- ii) une sollicitation ou une avance à caractère sexuel visant un individu où l'auteur de la sollicitation ou de l'avance est en mesure de conférer ou de refuser un avantage à l'individu visé, où l'auteur de la sollicitation ou de l'avance sait (ou, raisonnablement, aurait dû savoir) que la sollicitation ou l'avance est importune ("unwelcome"), ou
- iii) des représailles ou des menaces de représailles à l'endroit d'une personne qui refuse ou qui repousse une sollicitation ou une avance à caractère sexuel.

2. La discrimination

(Définition tirée de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, 1991, Articles 4 et 5)

Aux fins de la présente loi, une personne pratique la discrimination lorsque, d'une manière intentionnelle ou non, elle fait une distinction fondée sur une caractéristique ou la perception d'une caractéristique prévue aux alinéas (h) à (v) du paragraphe 1 de l'Article 5, et lorsque cette distinction a pour effet d'imposer à un individu ou à une catégorie d'individus des fardeaux, des obligations ou des désavantages qui ne sont pas imposés à d'autres ou qui a pour effet de fermer ou de limiter l'accès qu'un individu ou une catégorie d'individus peut avoir à des possibilités ["opportunities"] ou à des avantages ["benefits and advantages"] auxquels d'autres individus et d'autres catégories d'individus au sein de la société ont accès.

(1) Dans les contextes [(a) à (g)] suivants [...] il est interdit de pratiquer la discrimination fondée sur :

- (h) l'âge;
- (i) la race;
- (j) la couleur;
- (k) la religion;
- (l) la croyance;
- (m) le sexe;
- (n) l'orientation sexuelle;
- (o) l'incapacité physique ou mentale;
- (p) la crainte irrationnelle de contracter une maladie;
- (q) l'origine ethnique, nationale ou autochtone;
- (r) la situation familiale;
- (s) l'état matrimonial;
- (t) la source de revenu;
- (u) la croyance, l'affiliation ou l'activité politiques;
- (v) les liens qu'une personne peut avoir ["association"] avec des individus ou des catégories d'individus ayant une ou plusieurs des caractéristiques énumérées aux alinéas (h) à (u) précédents.

3. L'agression (voies de fait)

(Définition tirée du Code criminel)

265. (1) Commet des voies de fait, ou se livre à une attaque ou une agression, quiconque, selon le cas :

- a) d'une manière intentionnelle, emploie la force, directement ou indirectement, contre une autre personne sans son consentement;
- b) tente ou menace, par un acte ou un geste, d'employer la force contre une autre personne, s'il est en mesure actuelle, ou s'il porte cette personne à croire, pour des motifs raisonnables, qu'il est alors en mesure actuelle d'accomplir son dessein;
- c) en portant ostensiblement une arme ou une imitation, aborde ou importune une autre personne ou mendie.

265. (2) Le présent article s'applique à toutes les espèces de voies de fait, y compris les agressions sexuelles, les agressions sexuelles armées, menaces à une tierce personne ou infliction de lésions corporelles et les agressions sexuelles graves.

265. (3) Pour l'application du présent article, ne constitue pas un consentement le fait pour le plaignant de se soumettre ou de ne pas résister en raison :

- a) soit de l'emploi de la force envers le plaignant ou une autre personne;
- b) soit des menaces d'emploi de la force ou de la crainte de cet emploi envers le plaignant ou une

- autre personne;
- c) soit de la fraude;
- d) soit de l'exercice de l'autorité.

4. **Le harcèlement criminel**

(Définition tirée du Code criminel)

264. (1) Il est interdit, sauf autorisation légitime, d'agir à l'égard d'une personne sachant qu'elle se sent harcelée ou sans se soucier de ce qu'elle se sente harcelée si l'acte en question a pour effet de lui faire raisonnablement craindre — compte tenu du contexte — pour sa sécurité ou celle d'une de ses connaissances.

264. (2) Constitue un acte interdit aux termes du paragraphe (1), le fait, selon le cas, de :

- a) suivre cette personne ou une de ses connaissances de façon répétée;
- b) communiquer de façon répétée, même indirectement, avec cette personne ou une de ses connaissances;
- c) cerner ou surveiller sa maison d'habitation ou le lieu où cette personne ou une de ses connaissances réside, travaille, exerce son activité professionnelle ou se trouve;
- d) se comporter d'une manière menaçante à l'égard de cette personne ou d'un membre de sa famille.

5. **L'abus de pouvoir**

Il consiste à profiter indûment, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, d'une situation d'autorité qui pourrait compromettre l'emploi ou les études d'une personne, nuire à son rendement universitaire ou de travail, mettre ses moyens en péril, entraver sa carrière ou encore nuire à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne.

L'abus du pouvoir prend souvent la forme, mais n'est pas limité, aux diverses formes de harcèlement et d'agression qui sont définis dans cette politique.

6. **Harcèlement psychologique**

Le harcèlement psychologique est défini comme une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, hostiles ou importuns à l'endroit d'une personne, qui portent atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique, de manière intentionnelle ou non intentionnelle, et qui nuisent à son milieu de travail ou d'études.

L'intimidation et les menaces sont considérées comme du harcèlement. L'intimidation est un comportement persistant, agressif, abusif, troublant ou insultant, ou un abus de pouvoir qui a pour effet de diminuer l'estime de soi de la personne touchée et de l'amener à se sentir menacée, humiliée et vulnérable.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle porte atteinte à la dignité et au respect de la personne et produit un effet défavorable continu pour elle.

L'exercice des activités de gestion par les représentants de l'employeur ne constitue pas du harcèlement. La gestion courante de la discipline, du rendement de travail ou l'absentéisme, l'attribution des tâches, l'application de la gradation des sanctions et même le congédiement constitue l'exercice légitime du droit de

gestion. Ces actions ne constituent pas du harcèlement psychologique dans la mesure où l'exercice de ces droits de gestions ne se fait pas de façon abusive ou discriminatoire.

Dans le cadre des activités académiques, l'évaluation des connaissances et des compétences révélant la présence de lacunes ou de difficultés à l'égard des exigences normatives établies, de même que l'imposition de corrections de ces lacunes, ne constitue pas du harcèlement psychologique dans la mesure où cela ne se fait pas de façon abusive ou discriminatoire.

Enquête et recommandation officielles : Comité de médiation

Comité de médiation

1. Le Comité de médiation est composé des membres suivants :
 1. le vice-recteur aux affaires étudiantes, président d'office
 2. un étudiant élu pour un mandat d'un an;
 3. un membre de l'APPBUSA élu pour un mandat de trois ans;
 4. un membre du NSGEU élu pour un mandat de trois ans;
 5. un représentant du personnel non syndiqué élu pour un mandat de trois ans;
 6. le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, membre d'office;
 7. le Vice-recteur à l'administration ou le contrôleur, membre d'office;

2. Lorsqu'un membre élu démissionne du Comité, un remplaçant sera élu dès que possible pour compléter ce qui reste du mandat du membre démissionnaire. Les résultats des élections sont communiqués par la présidence (soit de l'APPBUSA, du NSGEU ou de l'AGÉUSA) au recteur.

3. Le Comité a le droit de déterminer que l'un de ses membres est en conflit d'intérêts et de demander à ce membre de se retirer des délibérations sur la plainte dont le Comité se trouve saisi. Si le Comité détermine que le président du Comité est en conflit d'intérêts, le président se retirera des délibérations sur la plainte en question, et le Comité élira un président parmi ses membres.

Un conflit d'intérêts apparaît quand un individu est impliqué dans de multiples intérêts, l'un d'eux pouvant corrompre la motivation à agir sur les autres.

Un conflit d'intérêts apparaît ainsi chez une personne ayant à accomplir une fonction d'intérêt général et dont les intérêts personnels sont en concurrence avec la mission qui lui est confiée comme membre du comité de médiation. Si ces intérêts personnels ou ceux d'un membre de sa famille, parent, amis ou une personne proche sont en concurrence, ils compliquent la tâche à accomplir avec neutralité ou impartialité.

Même s'il n'y a aucune preuve d'actes préjudiciables, un conflit d'intérêts peut créer une apparence d'indélicatesse susceptible de miner la confiance en la capacité de cette personne à assumer sa responsabilité.

4. Un membre du Comité peut se déclarer en conflit d'intérêts et se retirer de l'examen d'une plainte. Ou encore, une majorité des membres du Comité peut déterminer que le membre est en conflit d'intérêts, auquel cas le membre sera tenu de se retirer.

5. Les membres du Comité doivent obligatoirement maintenir à tout moment une stricte confidentialité concernant les dossiers étudiés par le Comité. Les plaintes soumises au Comité ne doivent à aucun moment être discutées avec des personnes qui ne sont pas impliquées dans la plainte ou dans sa résolution.

Mandat du Comité de médiation

1. Le mandat du Comité de médiation comprend les composantes suivantes :
 1. de faire une enquête sur la plainte;

2. de chercher à effectuer une médiation entre le plaignant et la personne accusée;
3. de faire des recommandations au Recteur dans les cas où la médiation ne s'avère pas possible;
4. de présenter un rapport sommaire annuel (indiquant uniquement le nombre de plaintes et leur disposition) au Sénat universitaire.

Comment porter plainte

Procédures

1. Les plaintes doivent être déposées au Comité de médiation au plus tard 9 mois après l'incident. Le Comité se réserve cependant le droit de prolonger cette période au-delà de cette période si des circonstances exceptionnelles justifient un tel prolongement.

Dépôt d'une plainte par le plaignant

1. Des voies d'acheminement des plaintes en matière de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir ou d'agression sont suggérées dans l'organigramme.

2. Acheminement des plaintes

Le but de l'organigramme dans annexe A est de faciliter la tâche, qui comme chacun le sait peut être très difficile, de faire acheminer une plainte au Comité de médiation. Le but de cet acheminement n'est pas de limiter le plaignant à une seule méthode précise de porter plainte, mais plutôt de le guider à un moment difficile.

Toutes les plaintes qui sont communiquées à l'une ou à l'autre des personnes du premier niveau d'acheminement des plaintes — il s'agit en l'occurrence du directeur socioculturel, du patron, du président du syndicat ou du président du Comité de médiation — doivent être examinées par le Comité de médiation peu importe la voie prise pour s'y rendre. Cependant, seules seront retenues les plaintes qui ont pour origine une personne qui veut porter plainte et qui accepte de s'identifier. Le Comité de médiation n'engagera aucune démarche fondée sur des rumeurs.

3. Les personnes du premier niveau d'acheminement des plaintes doivent envoyer au Comité de médiation toutes les plaintes reçues qui sont visées par la présente politique.
4. À tout moment, le plaignant peut choisir de se retirer du processus d'acheminement et de traitement de la plainte. Cependant, en vertu de la responsabilité que lui impose la loi de fournir un environnement exempt de discrimination, de harcèlement (harcèlement sexuel compris) et d'agressions de toutes sortes, l'Université peut se voir dans l'obligation de procéder en l'absence d'une plainte déposée par les personnes directement affectées. Dans de tels cas, c'est le Comité de médiation qui entreprend l'enquête., Compte tenu de la nécessité de protéger les témoins contre toutes représailles éventuelles et compte tenu de la nécessité de protéger les personnes accusées en procédant par l'application régulière de la loi et des principes de droit reconnus, il est possible que le comité arrive à la conclusion qu'il est impossible de continuer l'enquête ou de faire de recommandation.

Dépôt d'une plainte par une personne du premier niveau d'acheminement des plaintes

1. Une personne du premier niveau d'acheminement des plaintes peut déposer une plainte auprès du Comité de médiation afin de résoudre des allégations de discrimination, de harcèlement, d'abus de pouvoir ou d'agression. Une personne du premier niveau d'acheminement des plaintes qui dépose une plainte auprès du Comité de médiation est identifiée comme le représentant du plaignant qui est également identifié, et les personnes directement touchées par la conduite ou par les commentaires qui constituent le fondement de la plainte peuvent être appelées à témoigner lors de toute enquête ultérieure.

2. Si une personne du premier niveau d'acheminement des plaintes dépose une plainte auprès du Comité de médiation et que ce Comité est d'avis que les procédures en matière de plainte s'appliquent au cas qui lui est soumis, le Comité de médiation, en consultation avec cette personne du premier niveau d'acheminement des plaintes, considère le bien-fondé de tenter une résolution informelle de la plainte et, s'il y a lieu, suit les procédures prévues pour la résolution informelle, pour la médiation ou pour une enquête suivie d'une recommandation adressée au Recteur.
3. Si le Comité de médiation est d'avis que les procédures en matière de plainte ne s'appliquent pas au cas qui lui est soumis, il explique à la personne du premier niveau d'acheminement des plaintes pourquoi la présente politique ne s'applique pas au cas en question et la renvoie à un autre bureau ou service de l'Université.
4. Dans les cas où l'identité des personnes responsables des actes visés par la présente politique demeure inconnue au Comité de médiation, le président du Comité organise une enquête et en avise les autorités compétentes à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Université. En outre, le Comité de médiation recommande des dispositions afin de prévoir des mesures destinées à permettre à l'unité en cause de reprendre son fonctionnement normal.

Demande d'enquête et de recommandation

1. À tout moment après le premier dépôt de la plainte, le plaignant a le droit de déposer par écrit une demande d'enquête et de recommandation. De telles demandes sont normalement déposées à la suite de l'échec de la médiation informelle visant à résoudre la situation. Les demandes doivent inclure une description détaillée de la conduite ou des commentaires de l'accusé qui constituent le fondement de la plainte. Les demandes écrites d'enquête et de recommandation sont déposées auprès du président du Comité de médiation.
2. Dans les cinq jours ouvrables suivant le dépôt de la demande écrite d'enquête et de recommandation, le président du Comité de médiation fait parvenir à la personne accusée une copie de la demande.
3. L'accusé a le droit de répondre par écrit à cette demande, à condition que ce droit soit exercé dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de la demande. L'accusé peut reconnaître ou nier la validité de la plainte, en tout ou en partie, fournir de nouvelles informations ou proposer une résolution de la plainte.
4. Dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la réponse écrite fournie par l'accusé suite à la demande d'enquête et de recommandation, le président du Comité de médiation fait parvenir une copie de cette réponse au plaignant.
5. Sur réception de la réponse écrite de l'accusé, le plaignant pourra, dans les dix jours ouvrables, accepter celle-ci à titre de résolution pleine et entière de la plainte, ou encore, sur la base de la réponse écrite de l'accusé, le plaignant peut choisir de poursuivre soit la résolution informelle de la situation, soit la médiation, auquel cas le président du Comité de médiation met en œuvre les procédures applicables.

Enquête

1. Dans les situations où la résolution informelle ou la médiation ne suffisent pas pour résoudre une plainte, le président du Comité de médiation convoque le Comité.
2. Le Comité étudie la plainte écrite et toutes les réponses éventuelles.
3. Afin de mener son enquête, le Comité rencontre séparément le plaignant, l'accusé et toute(s) autre(s) personne(s) que le Comité considère comme disposant d'informations pertinentes. Le Comité peut décider de réexaminer toute personne pouvant fournir des informations pertinentes à la plainte. Toute personne qui se présente devant le Comité a le droit de se faire accompagner par un collègue, un ami ou un représentant syndical.

Suite à ces rencontres, les parties impliquées auront l'occasion de commenter ou de se défendre contre les

nouvelles informations ou preuves qui n'ont pas fait partie de la plainte originale ou de la réponse de l'accusé.

4. En se fondant sur les preuves fournies en vertu de la procédure précédente, le Comité fait des recommandations sur les points suivants :
 1. Si la présente politique s'applique aux circonstances du cas;
 2. Si, sur prépondérance des probabilités, le fardeau de la preuve revenant au plaignant, il y a effectivement eu infraction à la présente politique;
 3. S'il convient d'imposer des mesures disciplinaires ou rectificatives.
5. Advenant le cas où le Comité conclut au bien-fondé d'une plainte, il peut recommander une ou des mesures disciplinaires à l'intention de l'accusé, ainsi qu'une ou des mesures rectificatives à l'intention du plaignant. Il peut également recommander toute autre mesure qu'il estime appropriée dans les circonstances. De telles recommandations doivent se faire par écrit et être dûment circonstanciées.
6. Advenant le cas où le Comité recommande que la plainte soit rejetée, il peut néanmoins recommander à l'intention du plaignant et/ou de l'accusé qu'on ait recours au counselling, à des services de soutien, à des stages de formation ou à toute autre mesure qu'il estime appropriée. Le Comité peut également suggérer des mesures destinées à rétablir le fonctionnement normal de l'unité de travail du plaignant ou de l'accusé. De telles recommandations doivent se faire par écrit et être dûment circonstanciées.
7. Advenant le cas où le Comité recommande non seulement que la plainte soit rejetée mais envisage de trouver que le plaignant a été de mauvaise foi, il doit rencontrer le plaignant et lui fournir l'occasion de se justifier avant de faire sa recommandation. Dans un tel cas, le Comité peut recommander une mesure disciplinaire à l'intention du plaignant et une mesure rectificative à l'intention de l'accusé. Le Comité peut également recommander toute autre mesure qu'il estime appropriée dans les circonstances. De telles recommandations doivent se faire par écrit et être dûment circonstanciées.
8. Le Comité fait parvenir copie de ses recommandations et des motifs de celles-ci au Recteur, au plaignant et à l'accusé.

Suite à donner aux recommandations

1. Sur réception d'une recommandation de considérer une plainte comme fondée, le Recteur rencontre le plaignant et l'accusé et considère les recommandations du Comité, sauf lorsque l'accusé est un étudiant et que des mesures disciplinaires sont recommandées par le Comité de médiation. Dans ce cas, le Recteur achemine le dossier au Comité disciplinaire qui est chargé du suivi.
2. Le Recteur peut prendre les mesures disciplinaires et rectificatives qu'il estime appropriées. Un rapport écrit détaillant les mesures appliquées ainsi que les motifs de celles-ci est distribué au plaignant, à l'accusé, au Comité de médiation, au président de l'APPBUSA (s'il y a lieu) et au président de la section locale du NSGEU (s'il y a lieu). Il y a lieu de fournir copie du rapport du recteur à l'APPBUSA dans les cas où le plaignant ou l'accusé est membre de l'APPBUSA; il y a lieu de fournir copie du rapport du Recteur au NSGEU dans les cas où le plaignant ou l'accusé est membre du NSGEU.

Appel

1. Un étudiant sujet à une mesure disciplinaire peut se prévaloir des dispositions d'appel prévues dans les procédures régissant le Comité disciplinaire. Un membre du personnel de soutien ou du corps professoral peut se prévaloir des dispositions d'appel de la convention collective applicable. Le plaignant ou l'accusé peuvent également disposer de recours devant des instances extérieures à l'Université.

Conflit d'intérêts

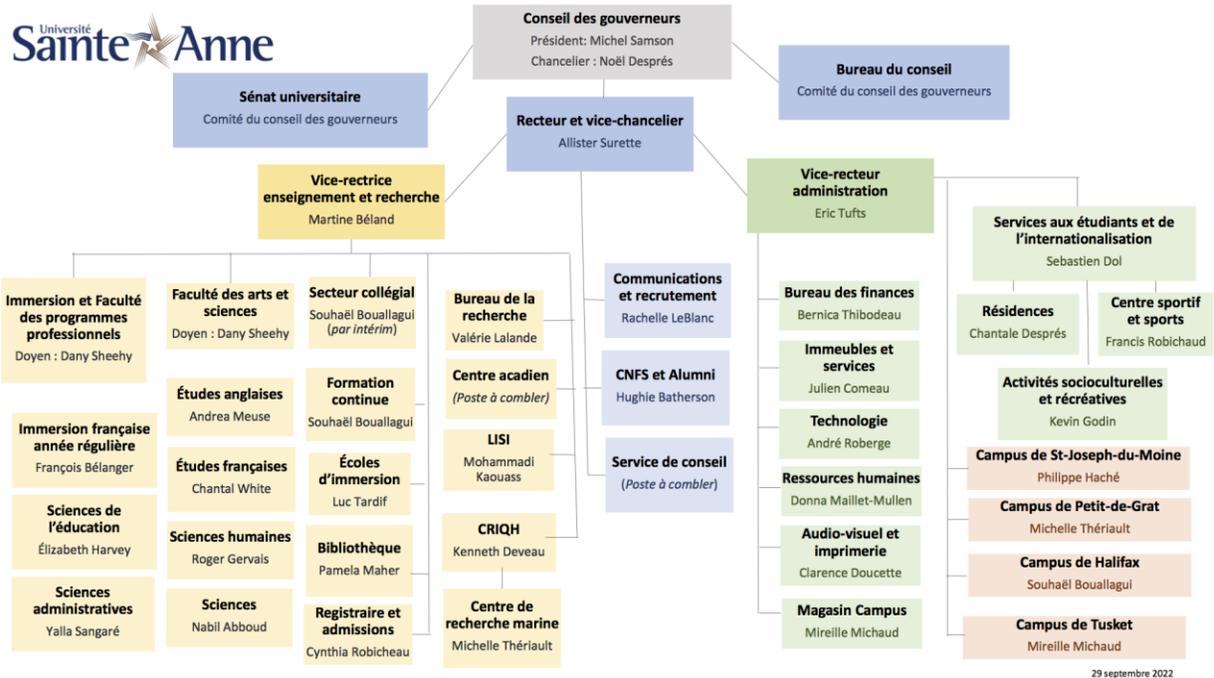
1. Les relations qui existent entre les membres du corps professoral, les membres du personnel de soutien et les étudiants sont souvent caractérisées par des différences pour ce qui est du pouvoir exercé par les uns et les autres. Par exemple, un degré de pouvoir professionnel caractérise les relations qui existent entre professeurs et étudiants, administrateurs et employés, entraîneurs et athlètes.
2. Les personnes détenant des positions d'autorité ne doivent pas abuser, et ne doivent pas présenter l'apparence d'abuser ("must not ... seem to abuse") du pouvoir qui leur est confié. Cette forme d'abus se manifeste quand la personne qui possède ce pouvoir bénéficie d'un traitement favorable ou influence le comportement de l'individu sur lequel il détient un pouvoir à l'extérieur de la relation normale de travail, d'étude, d'équipe, etc... Cette forme d'abus peut être intentionnelle ou non intentionnelle.
3. Toute personne qui entame une relation sexuelle avec une autre personne, lorsque les deux personnes concernées sont déjà liées par une relation comportant une différence de pouvoir, doit se rendre compte que si, par la suite, une accusation de harcèlement sexuel est portée, il sera difficile de défendre la conduite en question en invoquant le consentement mutuel.
4. Qui plus est, une relation sexuelle inappropriée de ce genre peut créer un environnement de travail ou d'étude négatif pour des personnes qui ne sont pas directement impliquées et, de cette manière, donner lieu à une plainte en vertu de la présente politique.

Solutions intérimaires

1. En attendant la résolution d'une situation, des mesures immédiates peuvent s'avérer nécessaires afin de préserver la sécurité, le moral ou l'efficacité [des membres de la communauté universitaire]. De telles mesures, qu'elles aient été prises par le Directeur des affaires étudiantes, ou par toute autre personne agissant d'autorité, ne doivent pas être considérées comme exprimant une décision. Elles peuvent faire l'objet d'un appel.

Les options en matière de mesures disciplinaires et rectificatives

1. Les facteurs à prendre en considération lorsqu'il s'agit de déterminer les mesures rectificatives à appliquer comprennent mais ne se limitent pas au préjudice occasionné au développement de la carrière, au dossier académique, au préjudice occasionné à la santé physique ou émotionnelle ou à la réputation et aux pertes à caractère financier.
2. Les facteurs à prendre en considération lorsqu'il s'agit de déterminer les mesures disciplinaires à appliquer comprennent mais ne se limitent pas aux antécédents de travail, aux mesures disciplinaires imposées antérieurement, à la reconnaissance de la part de l'accusé de s'être mal conduit, à la gravité de l'acte, à l'impact et au nombre des incidents, à la relation qui existe entre les parties, et aux intentions qui étaient en jeu.
3. Les mesures rectificatives et disciplinaires doivent être proportionnées à l'infraction et convenir aux circonstances du cas. Il faut par ailleurs reconnaître la gravité de toute procédure pouvant entraîner l'application de telles mesures et qu'il faut y avoir recours dans un esprit de justice et de respect pour toutes les personnes impliquées.



29 septembre 2022

ANNEXE D

PROTOCOLE DE RECONNAISSANCE VOLONTAIRE

DANS L’AFFAIRE DE : Trade Union Act, Statuts de la Nouvelle-Écosse 1972, c. 19, telle qu’amendée;

- et -

DANS L’AFFAIRE DE : L’Université Sainte-Anne et l’Association des professeurs et bibliothécaires de l’Université Sainte-Anne;

- et -

DANS L’AFFAIRE DE : Section 28 de la Trade Union Act - Reconnaissance volontaire.

ENTENTE CONCERNANT LA RECONNAISSANCE VOLONTAIRE

ATTENDU que l’Association des professeurs et bibliothécaires de l’Université Sainte-Anne est un syndicat («trade union») et qu’elle représente des employés de l’Université Sainte-Anne;

ET ATTENDU que l’Association des professeurs et bibliothécaires de l’Université Sainte-Anne a l’intention de poursuivre des négociations collectives au nom des employés qu’elle représente;

ET ATTENDU que l’Association des professeurs et bibliothécaires de l’Université Sainte-Anne et l’Université Sainte-Anne désirent conclure une entente concernant la reconnaissance volontaire;

IL EST DONC CONVENU :

- (1) **QUE** l’Université Sainte-Anne reconnaît l’Association des professeurs et bibliothécaires de l’Université Sainte-Anne à titre d’agent négociateur exclusif au nom de tous les employés de l’Université Sainte-Anne qui exercent, à temps plein ou à temps partiel, des fonctions régulières à l’Université Sainte-Anne à Pointe-de-l’Église, en tant que membres du corps professoral, en tant que bibliothécaires professionnels, ou en tant qu’artistes et musiciens en résidence, à l’exclusion des chargés de cours, des employés de l’École professionnelle et de métiers, des employés du Centre

provincial de ressources pédagogiques, du Recteur, des Vice-recteurs, du Secrétaire général, et de toute autre personne exclue par les Section 1 (2) de la Trade Union Act;

- (2) **QUE** l'Université Sainte-Anne et l'Association des professeurs et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne s'entendent sur les conditions de travail intitulée Conditions de travail entre les membres de l'Association des professeurs et bibliothécaires et le Conseil général du vice-rectorat à l'enseignement de l'Université Sainte-Anne demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 1983, et ce conformément aux dispositions de la Trade Union Act quant aux procédures d'arbitrage et de grief; comprenant section 40 et sous-section 2.
- (3) **QUE** l'Association des professeurs et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne déposera une copie de cette Entente avec le Ministre du Travail pour la Province de la Nouvelle-Écosse.
- (4) **QUE** l'Association des professeurs et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne affichera pour une période de pas moins de 30 jours une copie de cette Entente dans un lieu à l'Université Sainte-Anne où elle sera bien en évidence et où il sera le plus probable qu'elle attirera l'attention des employés.
- (5) **CONCLUE et SIGNÉE** à Pointe-de-l'Église, comté de Digby, Province de la Nouvelle-Écosse, en ce vingtième jour du mois de septembre de l'année mil neuf cent quatre-vingt-deux de notre ère.

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS
ET
BIBLIOTHÉCAIRES DE L'UNIVERSITÉ
SAINTE-ANNE

(Joyce Doucette)
témoin

Per : (Alain Chabot)

Per : (Réjeanne LeBlanc)

L'UNIVERSITÉ SAINTE-ANNE

(Lenore Muise)
témoin

Per : (Charles Gaudet)

Per : (Sylvestre Muise)

ANNEXE E

FORMULAIRE OFFICIEL DE GRIEF

Entente collective entre
le Conseil des gouverneurs de l'Université Sainte-Anne
et l'Association des professeurs, professeures et bibliothécaires
de l'Université Sainte-Anne

1. L'auteur du grief

- Nom : _____
- Prénom (s) : _____
- Date de première embauche par l'Université Sainte-Anne : _____
- Département : _____ No. de tél. : _____
- Adresse à domicile :

_____ No. de tél. : _____

2. Le grief

- Date de la prise de connaissance des faits : _____
- Nature du grief : _____
- Quelles sont les actions ou omissions du Conseil qui ont entraîné le grief?

- À quelle date cela s'est-il produit? _____
Où cela s'est-il produit? (si nécessaire) : _____

3. Pourquoi y a-t-il grief? Citer le ou les article (s) de la convention qui n'a (n'ont) pas été respecté (s) ou appliqué (s) :

4. Action corrective demandée ou correctif souhaité :

5. Signature de l'auteur du grief : _____

6. Date de présentation du grief : _____

ANNEXE F

PROGRAMME D'ÉCHELONNEMENT DU SALAIRE UNIVERSITÉ SAINTE-ANNE

1. Définitions

- 1.1 Membre admissible signifie un membre de l'APPBUSA.
- 1.2 Congé signifie la période de douze mois ou de 6 mois prise conformément aux dispositions du numéro 3 ci-dessous et commençant le 01 juillet (ou possiblement le 01 janvier dans le cas d'un congé de 6 mois) d'une année universitaire. La durée du congé ne peut à aucun moment être inférieure à six (6) mois consécutifs.
- 1.3 Montant de rémunération différé signifie la partie de la rémunération nominale que le Conseil retient chaque année pour le participant, conformément au paragraphe 2.1 ci-dessous, et auquel vient s'ajouter de temps à autre l'intérêt couru sur ce montant, moins tous les montants versés en vertu des modalités du régime.
- 1.4 Période de report signifie le nombre d'années au cours desquelles la rémunération est différée, conformément au paragraphe 2.1 ci-dessous, y compris les années dont il est question aux paragraphes 3.4 et 3.5 ci-dessous, s'il y a lieu.
- 1.5 Participant signifie un membre qui a conclu une entente et dont le Conseil a approuvé la demande de participation au Régime.
- 1.6 Montant de rémunération nominale signifie la rémunération totale que le Conseil doit payer au participant, conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur entre le Conseil et l'APPBUSA.

2. Financement des congés

- 2.1 Au cours de chaque année qui précède le congé, mais pour une période maximale de six (6) ans, le participant recevra le montant de sa rémunération nominale moins le montant qu'il a demandé au Conseil de retenir pour l'année en question, conformément aux dispositions de l'entente. Le montant retenu sera déposé dans un compte d'épargne à une banque ou une caisse populaire.
- 2.2 Pendant que l'employé participe au Régime, le montant de rémunération nominale qu'il diffère en vertu du Régime ou de tout autre arrangement visant les services qu'il a rendus à l'employeur ne peut dépasser 33 1/3% au cours d'une année civile.
- 2.3 Le Conseil devra verser au participant les intérêts réalisés et courus sur le montant de rémunération différée durant la période de congé au même rythme que le salaire différé. La balance lui sera versée à la fin de la période de congé.

3. Utilisation du congé

- 3.1 Le congé devra être pris conformément aux dispositions de l'entente, tel que le participant et le Conseil les appliquent, mais en aucun cas une période de report ne pourra dépasser six (6) ans.
- 3.2 Les paiements versés au participant au cours du congé devront prendre la forme de versements périodiques débutant la première période de paie après le début du congé. Normalement, ils seront d'un montant représentant approximativement un vingt-sixième (ou un treizième dans le cas d'un congé de six mois) des montants que le Conseil a retenus au nom du participant conformément au numéro 2.1 ci-dessus, tel qu'il a été déterminé au début du congé. À la fin du congé, la totalité des sommes retenues aura été versée au participant.
- 3.3 Les montants à verser au participant durant le congé devront être en rapport avec les montants que le Conseil a retenus conformément au numéro 2.1 ci-dessus, déduction faite des sommes i) que le Conseil a retenus en vertu du numéro 3.10 ci-dessous, ii) que le Conseil est tenu par la loi de remettre pour le participant en son nom, iii) établies au titre des frais d'administration en vertu du numéro 7.1 ci-dessous.
- 3.4 Dans l'éventualité où le participant ne peut être remplacé convenablement le 1^{er} mars de l'année universitaire qui précède l'année au cours de laquelle le congé doit être pris, le Conseil peut reporter ou retarder l'année du congé. Ce report ou ce délai ne doit sous aucun prétexte dépasser une année et le participant doit prendre son congé à la fin de cette période ou se retirer du régime à ce moment-là. Ce report ne doit pas permettre au participant de remettre le début du congé à plus de six ans après la date d'adhésion au Régime.
- 3.5 Le congé peut être reporté d'une année, avec l'assentiment du Conseil obtenu au plus tard six mois avant la date prévue du début du congé. Ce report ne doit pas permettre au participant de remettre le début du congé à plus de six (6) ans après la date d'adhésion au Régime.
- 3.6 Sous réserve des dispositions des numéros 3.4 et 3.5 ci-dessus, le congé doit débiter immédiatement après la période de report.
- 3.7 Pendant que le participant adhère au Régime, tous les avantages ayant trait à la santé et au bien-être ainsi que les cotisations de l'APPBUSA, calculés en fonction de la rémunération, doivent être administrés en fonction du montant de la rémunération réelle versée au membre (c.à.d. le salaire nominal réduit du montant différé annuellement ou le total des montants différés plus les intérêts réalisés et courus) à l'exception des déductions aux fins de régime de retraite qui seront faites conformément au paragraphe 3.9.
- 3.8 Sous réserve des dispositions du numéro 3.9, le Conseil continuera à verser, au bénéfice du participant, sa part des primes à l'égard des avantages qui s'appliquent en matière de santé et de bien-être, durant les années non visées par le congé dans le cadre du Régime.

- 3.9 Pendant la période de report du Régime, le participant et le Conseil continueront à verser leurs parts respectives des primes à l'égard du régime de retraite en fonction de la rémunération nominale à laquelle a droit le membre.
- 3.10 Durant le congé, le Conseil maintiendra en vigueur les avantages qui s'appliquent en matière de santé et de bien-être, au bénéfice du participant, à condition que ce dernier assume la totalité des coûts de ces avantages (y inclus les primes aux fins de régime de retraite basées sur la rémunération nominale), à l'exception de ceux que le Conseil doit payer conformément à la loi.
- 3.11 Durant le congé, le participant continuera à verser ses cotisations à l'APPBUSA basées sur sa rémunération réelle.
- 3.12 Durant le congé, le participant ne pourra accumuler ni avoir droit aux avantages suivants :
- a) l'avancement dans le rang et
 - b) les congés légaux, les congés de maternité, de maladie ou autres.
- 3.13 Un congé de six mois a le même effet qu'un congé d'un an au niveau d'avancement dans le rang. Si un membre prend deux congés de six mois, il recevra l'avancement dans le rang pour une année (lors du deuxième congé).
- 3.14 Le Conseil déduira les cotisations relatives au régime de retraite des montants versés au participant, conformément à la loi pertinente sur les pensions.

4. Retrait du Régime

- 4.1 Un participant qui cesse d'être employé par le Conseil doit se retirer du Régime. Dans un délai de soixante (60) jours, le Conseil doit remettre au participant le montant de rémunération différée.
- 4.2 Dans des circonstances extraordinaires, telles que des difficultés financières sérieuses, et avec l'assentiment du Conseil, le participant peut se retirer du Régime à condition de donner un avis à cet effet au moins six (6) mois avant la date prévue du congé. Dans les soixante (60) jours du retrait, le Conseil doit verser au participant le montant de rémunération différé.
- 4.3 Advenant le décès du participant, le Conseil doit, dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de l'avis de décès, verser le montant de rémunération différée à la succession du participant, à condition de recevoir les documents de décharge et autres preuves normalement requises pour effectuer un paiement à une succession.

5. Suspension de la participation au Régime

- 5.1 Le participant peut, à une seule occasion pendant qu'il participe au Régime, aviser le Conseil de son intention de suspendre sa participation au Régime pour une période de douze (12) mois à compter de la date anniversaire de son adhésion au Régime qui suit immédiatement cet avis, auquel cas le Conseil devra verser au participant le montant de la

rémunération nominale, comme si le participant ne faisait pas partie du Régime pour l'année en question. Le Conseil devra continuer à garder la rémunération différée jusqu'à ce que le participant se retire du Régime ou qu'il prenne le congé prévu.

- 5.2 La suspension de la participation en vertu du numéro 5.1 ci-dessus ne doit pas changer l'année prévue pour le congé.
- 5.3 Si le participant a remis un avis conformément au numéro 5.1 ci-dessus, sa participation au Régime doit reprendre à compter du premier jour du mois qui suit immédiatement la période de douze (12) mois au cours de laquelle il a bénéficié d'une suspension.

6. Retour à la suite de la participation au Régime

- 6.1 Conformément aux exigences de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, après un congé, le participant doit reprendre son emploi auprès du Conseil pour une période de temps qui ne doit pas être inférieure à la durée du congé.
- 6.2 À son retour de congé, la ou le participant est affecté au même poste, à un poste équivalent ou à un poste sur lequel les parties en cause se seront entendues tout en se conformant aux dispositions pertinentes de l'entente collective.

7. Dispositions générales

- 7.1 Le Conseil peut déduire du montant de rémunération différée les frais raisonnables engagés pour l'administration du Régime.
- 7.2 Aucune modification ne doit être apportée au Régime qui aurait pour effet de compromettre toute décision fiscale s'appliquant au Régime avant la modification.
- 7.3 L'intérêt payé au participant en vertu des dispositions d'un Régime d'échelonnement du traitement aux fins de congé doit être considéré comme un revenu d'emploi au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu et doit être déclaré dans la formule T4 Supplémentaire du participant, ainsi que faire l'objet des retenues fiscales qui s'appliquent.

En foi de quoi, les parties ont signé, à la Pointe-de-l'Église, ce 30^{ième} jour du mois de juin 2004.

Pour l'Université Sainte-Anne

Pour l'APPBUSA

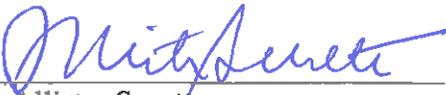
André Roberge
Recteur

Bryan Empson
Président

Témoins :

Protocole reconduit pour la durée de la convention collective 2021-2024

Pour l'Université Sainte-Anne


M. Allister Surette
Recteur

Pour l'APPBUSA


M. James Crombie
Président

Témoins :


Eui Zuffo


Daniel Long

Dates :


le 5 janvier 2023


le 9 janvier 2023

ANNEXE G
PROFESSEURS DE L'ANCIEN COLLÈGE DE L'ACADIE
LISTE DE NOMS

1. Kenny, Annie

ANNEXE H

ÉVALUATION FORMATIVE DE RENDEMENT DU PROFESSEUR COLLÉGIAL

(Voir le formulaire ci-joint)

ÉVALUATION FORMATIVE DU RENDEMENT DU PROFESSEUR COLLÉGIAL

Dans ce document, le masculin est utilisé à titre épïcène.

Ce formulaire est obligatoire pour l'évaluation formative du rendement des professeurs collégiaux et répond aux exigences de l'article 16.2.3 de la convention collective entre l'Université Sainte-Anne et l'APPBUSA. La direction du secteur collégial est responsable de l'administration de cette évaluation. Elle peut être déléguée à toute personne en charge de la coordination des programmes collégiaux ou à toute personne responsable du programme collégial pour lequel le professeur enseigne.

OBJECTIF

L'évaluation formative du rendement du professeur collégial a pour objectif de permettre au professeur d'évaluer et de prendre connaissance de ses pratiques d'enseignement dans premier temps et de les améliorer au besoin dans un deuxième temps. Le processus a pour but d'identifier ce qui peut être amélioré et de déterminer les moyens pour y arriver. La direction du secteur collégial a pour responsabilité de soutenir les stratégies de développement professionnel qui sont susceptibles d'aider le professeur à atteindre ses objectifs.

1. Prénom et nom du professeur

2. Prénom, nom et titre de l'évaluateur

3. Profil

L'évaluation formative du rendement du professeur collégial porte sur les critères suivants :

- a- la maîtrise de la discipline enseignée,
- b- la variété des stratégies pédagogiques utilisées incluant l'intégration des technologies,
- c- l'organisation du cours – préparation, outils d'évaluation, cohérence de l'enseignement,
- d- les stratégies de mesure et évaluation,
- e- la qualité de la relation professeur-étudiant et la disponibilité du professeur envers les étudiants,
- f- la qualité de la relation avec les professeurs et le personnel professionnel,
- g- la participation à la vie départementale et collégiale,
- h- la participation à la vie communautaire de sa région.

4. Description des tâches et principales réalisations du professeur au cours des douze derniers mois (préciser les dates de début et de fin de cette période)

5. DIRECTIVES

La première étape du processus d'évaluation revient au professeur. Il doit identifier ses forces et ses défis pour chacun des critères énumérés sous le profil au point 3. Il n'est pas nécessaire de développer longuement sur les forces et défis puisqu'ils feront l'objet d'une discussion ultérieure avec la personne responsable de l'évaluation. Cette étape permet de mieux préparer la rencontre qui suivra. Les défis exprimés permettront également de mieux préparer un plan de développement professionnel pour l'année suivante.

La deuxième étape fera l'objet d'une rencontre du professeur et de l'évaluateur où seront abordés les différents critères en se basant sur les forces et défis identifiés.

Par la suite, l'évaluateur et le professeur conviendront ensemble d'un plan de développement professionnel.

a- la maîtrise de la discipline enseignée,

Forces (<i>à compléter par le professeur</i>)	Défis (<i>à compléter par le professeur</i>)
Notes de discussion (<i>à compléter par l'évaluateur</i>)	

a- la variété des stratégies pédagogiques utilisées incluant l'intégration des technologies,

Forces (<i>à compléter par le professeur</i>)	Défis (<i>à compléter par le professeur</i>)
Notes de discussion (<i>à compléter par l'évaluateur</i>)	

b- l'organisation du cours – préparation, outils d'évaluation, cohérence de l'enseignement,

Forces (<i>à compléter par le professeur</i>)	Défis (<i>à compléter par le professeur</i>)
Notes de discussion (<i>à compléter par l'évaluateur</i>)	

a- les stratégies de mesure et évaluation,

Forces (<i>à compléter par le professeur</i>)	Défis (<i>à compléter par le professeur</i>)
Notes de discussion (<i>à compléter par l'évaluateur</i>)	

b- la qualité de la relation professeur-étudiant et la disponibilité du professeur envers les étudiants,

Forces (<i>à compléter par le professeur</i>)	Défis (<i>à compléter par le professeur</i>)
Notes de discussion (<i>à compléter par l'évaluateur</i>)	

a- la qualité de la relation avec les professeurs et le personnel professionnel,

Forces <i>(à compléter par le professeur)</i>	Défis <i>(à compléter par le professeur)</i>
Notes de discussion <i>(à compléter par l'évaluateur)</i>	

b- la participation à la vie départementale et collégiale,

Forces <i>(à compléter par le professeur)</i>	Défis <i>(à compléter par le professeur)</i>
Notes de discussion <i>(à compléter par l'évaluateur)</i>	

a- la participation à la vie communautaire de sa région.

Forces (<i>à compléter par le professeur</i>)	Défis (<i>à compléter par le professeur</i>)
Notes de discussion (<i>à compléter par l'évaluateur</i>)	

1. Le plan de développement professionnel

Suite au processus d'évaluation, le professeur et l'évaluateur conviennent conjointement d'un plan de développement professionnel qui devrait guider, s'il y a lieu, les recherches, formations et travaux personnels que le professeur pourrait entreprendre au cours de l'année. Il est important d'indiquer une échéance pour chacun des éléments du plan.

Plan de développement professionnel	Échéances

Les deux parties doivent apposer leurs initiales sur chacune des pages précédentes et doivent signer en contrebas de la présente page. En apposant leur signature à ce document, le professeur et l'évaluateur confirment l'avoir lu et en accepter le contenu.

Professeur : _____ Date : _____

Évaluateur : _____ Date : _____

ANNEXE I
RAPPORT ANNUEL

(Voir le formulaire ci-joint)



RAPPORT ANNUEL
PROFESSEUR(E) OU BIBLIOTHÉCAIRE

Le formulaire doit être soumis électroniquement.
Veillez sauvegarder le formulaire une fois rempli, afin de conserver les informations.

Année académique : 2020-2021

Nom : Veuillez entrer votre nom dans cet espace.

Faculté ou secteur : Veuillez choisir parmi les éléments de la liste.

Département : Veuillez choisir parmi les éléments de la liste.

Rang académique : Veuillez choisir parmi les éléments de la liste.

Diplôme universitaire le plus récent

Titre du diplôme : Veuillez entrer le titre du diplôme le plus récent.

Date d'obtention :

Accréditation professionnelle

Obtenue : Année :

Veuillez préciser dans cet espace le nom de l'accréditation professionnelle obtenue.

Renouvelée : Année :

Veuillez préciser dans cet espace le nom de l'accréditation professionnelle renouvelée.

A ENSEIGNEMENT

1. COURS ENSEIGNÉS DANS LA CHARGE NORMALE

(Veuillez entrer les cours enseignés dans la charge normale, en mettant un cours par ligne.)

Cours

2. COURS ENSEIGNÉS EN SUS DE LA CHARGE NORMALE

(Veuillez entrer les cours enseignés en sus de la charge normale, en mettant un cours par ligne. S'il y a lieu, veuillez préciser les cours enseignés en vertu de l'article 25.)

Cours

3. NOUVEAUX COURS PRÉPARÉS ET ENSEIGNÉS

Préparé Enseigné Cours

4. AUTRES ACTIVITÉS LIÉES À L'ENSEIGNEMENT ET À LA FORMATION (INCLUANT LES STAGES)

(Veuillez mettre une activité par ligne.)

Autres activités

5. DÉGRÈVEMENTS ET RÉDUCTION DES TÂCHES

Nombre de crédits de dégrèvement obtenus pour la recherche :

Réduction de la tâche d'enseignement pour la direction :

Autres crédits obtenus pour réduction des tâches

Nombre :

Raison(s) :

B. TRAVAUX DE RECHERCHE ET PUBLICATIONS JUGÉES ET/OU CRÉATIONS LITTÉRAIRES OU ARTISTIQUES LIÉES À LA SPÉCIALISATION DU MEMBRE

- Les références doivent être complètes et indiquer entre autres les auteurs, le titre de l'ouvrage, le titre de l'éditeur ou de la revue, la date de soumission ou de parution et le coefficient d'impact s'il y a lieu.
- Veuillez fournir la preuve de soumission ou d'acceptation de la publication si l'article ou l'ouvrage n'est pas encore publié.
- Veuillez préciser toutes les activités directement liées à un dégrèvement de recherche (voir l'alinéa 22.7.7 e) de la convention collective), en ajoutant en annexe un tableau fournissant une description des activités en fonction de la demande faite de dégrèvement.

1. PUBLICATIONS JUGÉES**a) OUVRAGES SOUMIS, JUGÉS PUBLIÉS OU ACCEPTÉS POUR PUBLICATION**

■

b) CHAPITRES D'UN OUVRAGE SOUMIS, JUGÉS PUBLIÉS OU ACCEPTÉS POUR PUBLICATION

■

c) ARTICLES SOUMIS, JUGÉS PUBLIÉS OU ACCEPTÉS POUR PUBLICATION

■

d) TEXTES EN PRÉPARATION (OUVRAGES, CHAPITRES ET/OU ARTICLES)

■

2. PROJETS DE RECHERCHE

(Veuillez indiquer le titre du projet, la date du début et de fin du projet, la collaboration, et l'organisme commanditaire et le montant reçu, s'il y a lieu. Dans le cas des projets faits en collaboration, veuillez souligner le nom de la personne qui est le chercheur principal.)

■

3. CRÉATIONS ARTISTIQUES ET LITTÉRAIRES

■

4. COMMUNICATIONS FAITES DANS LE CADRE DE COLLOQUES OU CONFÉRENCES SAVANTES

(Veuillez indiquer l'auteur ou les auteurs, le titre de la communication, la date et le lieu du colloque.)

■

5. PUBLICATIONS NON JUGÉES, PRÉSENTATIONS DE VULGARISATION OU AUTRES

■

6. COMPTES RENDUS CRITIQUES

■

7. AUTRES ACTIVITÉS LIÉES À LA RECHERCHE

(Veuillez mettre une activité par ligne.)

Autres activités

C. ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES LIÉES À LA SPÉCIALISATION DU MEMBRE

(Dans le cas d'une activité professionnelle rémunérée, veuillez inclure l'information relative à la clause 26.3 de la convention collective.)

■

D. CONTRIBUTION À L'UNIVERSITÉ SUR LE PLAN ADMINISTRATIF

(Veuillez indiquer toute contribution à l'Université sur le plan administratif, telle que la direction départementale, le fait de siéger à des comités, etc.)

E. SERVICES À L'UNIVERSITÉ

(Veuillez indiquer dans cette section toute contribution ou tout service rendu à l'Université non mentionné dans les sections précédentes.)

F. SERVICES À LA COMMUNAUTÉ

(Veuillez indiquer dans cette section toute contribution ou tout service rendu à l'extérieur de l'Université.)

G. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET UNIVERSITAIRE

(Veuillez indiquer ci-dessous le type de perfectionnement comme la participation à des stages et des séminaires, la poursuite d'un programme de maîtrise ou de doctorat, etc.)

Autres commentaires

- Il n'est pas nécessaire de signer et dater un rapport remis en format numérique.
- Le rapport doit être soumis :
 - *pour les membres du secteur universitaire*, au doyen avec copie conforme au directeur du département s'il y a lieu;
 - *pour les membres du secteur collégial*, à la directrice du secteur collégial;
 - *pour les membres bibliothécaires*, au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.
- Le rapport doit être soumis avant le 31 mai (paragraphe 22.12.1 de la convention collective en vigueur).

ANNEXE J
ÉVALUATION DE L'ENSEIGNEMENT

(Voir les formulaire ci-joints)

printemps 2013

QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DES COURS/ENSEIGNEMENTS

Veuillez répondre par un crochet (✓) aux énoncés suivants :

0 = ne s'applique pas

2 = peu

4 = très bien

1 = très peu

3 = bien

5 = excellent

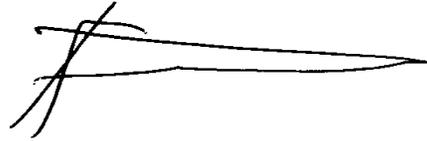
Cours :

Nom du professeur:						
PLAN DE COURS	0	1	2	3	4	5
1. Le plan de cours est expliqué en début de session.						
2. Le plan de cours est clair.						
3. Le plan de cours a été respecté tout au long de la session.						
LES OBJECTIFS	0	1	2	3	4	5
4. Les objectifs du cours sont clairs.						
5. Les objectifs précisés dans le plan de cours sont atteignables.						
LE CONTENU	0	1	2	3	4	5
6. Le contenu est pertinent par rapport aux objectifs.						
7. Les liens entre les différentes parties du contenu sont clairs.						
8. Le contenu, les concepts, les théories, ont un lien direct avec les applications proposées dans le cours.						
LES MOYENS	0	1	2	3	4	5
9. L'utilisation, par exemple, de l'écran, des différents réseaux, des webinaires, des forums de discussion, comme complément aux applications, est adéquate.						
10. Les commentaires du professeur, sur mes travaux, m'aident à m'améliorer.						
11. Les travaux (devoirs, lectures, exercices...) donnés comme complément à l'apprentissage sont bien choisis.						
12. tous les moyens pédagogiques (exemples visuels, travaux, lectures, exercices, courriels...) utilisés par le professeur m'aident à atteindre mes objectifs personnels.						
13. tous les moyens pédagogiques (exemples visuels, travaux, lectures, exercices, courriels...) utilisés par le professeur m'aident à atteindre les objectifs du cours.						
L'ÉVALUATION	0	1	2	3	4	5
14. L'évaluation est faite en fonction des objectifs du cours.						
15. L'évaluation (test, examen, quiz...) pendant la session m'aide à comprendre mes forces et faiblesses et à m'ajuster.						

Suggestions/commentaires : Si vous avez des suggestions/commentaires, qui selon vous pourraient améliorer le déroulement du cours, nous vous prions de nous les indiquer au verso s'il vous plaît .Merci.

Avis aux étudiantes et aux étudiants

L'exercice d'évaluer vos cours s'avère très important pour le bon fonctionnement de l'Université Sainte-Anne. Les renseignements fournis permettent aux professeurs d'améliorer leurs cours. Ils servent également aux instances universitaires dans la prise de décisions relatives aux renouvellements de contrat, à la promotion et à la permanence. Après la remise des notes finales le professeur recevra le bilan statistique **de la partie A** ainsi qu'une version dactylographiée des commentaires. Nous vous remercions de votre collaboration.



Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

Évaluation de cours

Sigle et titre du cours : _____

Professeur : _____ Trimestre : _____ 20 ____

Quantifiez chacun des énoncés suivants en utilisant l'échelle ci-dessous.
Nous vous invitons à ajouter vos commentaires.

7	6	5	4	3	2	1	X
Tout à fait d'accord			D'accord			Tout à fait en désaccord	Ne s'applique pas

Partie A

A1. Le contenu prévu dans le plan de cours a été traité durant le trimestre.

A2. Les directives pour les travaux ont été énoncées clairement.

A3. Les commentaires et/ou corrections du professeur sur vos travaux étaient pertinents et vous permettaient de progresser.

A4. Le professeur a été disponible aux heures prévues pour répondre à vos questions. (Si vous n'avez pas tenté de rencontrer ce professeur, inscrivez **X** «ne s'applique pas»).

A5. Le professeur a généralement fait preuve de respect et de politesse.

A6. Les méthodes et techniques d'enseignement (exemples : exposés, présentations visuelles, exercices, textes, manuels, travaux...) étaient appropriées.

A7. Le professeur vous a aidé lorsque vous avez signalé des difficultés à comprendre la matière.

Partie B Les réponses aux questions de la partie B ainsi que les commentaires ne sont utilisées qu'à des fins administratives.

B1. D'une façon générale, vous avez apprécié l'enseignement de ce professeur.

B2. Si un autre étudiant vous demandait votre opinion, vous lui recommanderiez de suivre ce cours.

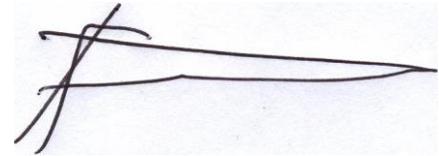
B3. Les ressources disponibles pour faciliter votre apprentissage (bibliothèque, ordinateurs, services informatiques, etc.) sont satisfaisantes.

B4. L'encadrement que vous avez reçu de la part des autres membres du personnel de l'Université Sainte-Anne était satisfaisant.

Autres commentaires

Notice to students

It is very important you evaluate your courses, as it ensures that Université Sainte-Anne operates effectively. The information provided enables the professors to improve the courses they offer. It is also used in the university’s decision-making process for renewing contracts and granting promotions and tenure status. After the final marks have been handed in, the professor will receive the statistical summary of **Part A**, as well as a typed copy of the comments. We thank you for your cooperation.



Vice President Academic and Research

Course evaluation

Course code and title: _____

Professor: _____ Session: _____ 20 _____

Rate each of the statements using the scale below.
We invite you to add comments.

7	6	5	4	3	2	1	X
Strongly agree			Agree			Strongly disagree	Not applicable

Part A

A1. The course content presented in the course outline was covered during the session.

A2. The assignment instructions were clear.

A3. The professor's comments and/or corrections on your assignments were relevant and helped you make progress.

A4. The professor was available at the scheduled time to answer your questions. (If you have not tried to meet with the professor, put an **X** "not applicable".)

A5. Overall, the professor was respectful and polite.

A6. The teaching methods and techniques (for example: lectures, presentations, exercises, texts, manuals, assignments, etc.) were appropriate.

A7. The professor was helpful when you indicated you had difficulty understanding the subject matter.

Part B The answers to the questions in Part B as well as the comments will only be used for administrative purposes.

B1. In general, you appreciated the professor's teaching method.

B2. If another student asked your opinion, you would recommend this course.

B3. The resources available to facilitate learning (library, computers, computer services, etc.) were satisfactory.

B4. The guidance you received from other staff members at Université Sainte-Anne was satisfactory.

Other comments

ANNEXE K**PROTOCOLE D'ENTENTE**

ENTRE :

L'Université Sainte-Anne (« Conseil »)

-et-

L'Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne (« Association »)

OBJET : COURS MÉDIATISÉS

L'application du protocole d'entente n'implique pas l'établissement d'une « pratique établie ».

Considérant l'importance pour le Conseil et l'APPBUSA de s'engager à assurer son avenir, sa qualité d'enseignement, sa pérennité et sa viabilité;

Considérant le désir pour l'Université d'ouvrir de nouveaux horizons en préservant la qualité de son enseignement;

Considérant la volonté d'essayer réellement d'implanter des cours médiatisés au niveau du premier (1^{er}) cycle universitaire;

Considérant la volonté des parties de laisser aux instances incluses dans le règlement n° 1, Régie interne de l'Université Sainte-Anne (entre autres le Conseil des gouverneurs et le Sénat universitaire) d'agir dans la limite des mandats qui leurs sont conférés;

Les parties s'engagent à respecter les principes directeurs suivants jusqu'à ce que le protocole prenne fin :

1) Les cours médiatisés sont des cours complets (crédités ou non) qui sont offerts d'une manière asynchrone (c'est-à-dire ne nécessitant pas la présence du professeur à des heures fixes comme c'est le cas pour des cours traditionnels ou des cours offerts par vidéoconférence); ils comprennent des cours enseignés :

- a) par correspondance;
- b) par le biais d'un enregistrement sur bande magnétoscopique télévisé;
- c) sur un support numérique tel qu'un cédérom (CD) ou un DVD;
- d) en format numérique dans Internet, à partir d'un site Web ou de tout autre serveur.

2) Le développement d'un cours médiatisé par un membre sera fait soit sur la base d'un dégrèvement ou d'une surcharge payée ou une combinaison des deux. Le dégrèvement/surcharge sera de l'ordre de six (6) crédits universitaires (140 heures d'enseignement pour le professeur collégial) et le membre et le Conseil en partageront la propriété intellectuelle.

3) Le membre qui développe un cours en forme médiatisée à partir d'un dégrèvement de six (6) crédits aura, le premier, le droit d'offrir et de modifier ce cours à partir de la date de son approbation par le Sénat. Toutes redevances en provenance de la vente ou du prêt du cours seront partagées à parts égales. Nonobstant l'article 27 et sous réserve de la clause 5 ci-dessous, le

Conseil assume la pleine propriété intellectuelle du cours advenant l'incapacité permanente du membre ou son départ de l'Université. L'offre d'un cours par l'Université Sainte-Anne à des étudiants inscrits à l'Université ne constitue pas une vente du cours.

4) Nonobstant l'article 27, le membre détenant un contrat à terme, qui développe un cours en forme médiatisée et qui ne compte pas obtenir d'autres contrats à terme dans un avenir rapproché, offrira au Conseil sa part de propriété intellectuelle en retour pour une rémunération équivalente au double de ce qui lui aurait été payé en surcharge pour l'offre du cours.

5) Pas plus de deux (2) cours en forme médiatisée seront approuvés par le Sénat lors d'une année civile. Les cours médiatisés de la Maîtrise en éducation et les cours collégiaux ne sont assujettis à cette limite.

6) Un cours médiatisé offert par un membre fera partie de sa tâche normale d'enseignement ou d'une tâche avec surcharge conformément aux articles 22 et 25 et le cours aura dans la tâche sa valeur en crédits ou en heures d'enseignement.

7) Aucun cours du programme d'immersion ne sera médiatisé.

8) Tous les cours médiatisés offerts pour crédits à Sainte-Anne auront été développés et offerts par les membres à moins que ceux ayant l'expertise disciplinaire requise (telle que déterminée par le département) aient refusé de le faire.

9) Un cours médiatisé élaboré par un membre, un non-membre ou offert par un organisme extérieur, ne pourra être invoqué pour réduire en nombre le personnel professoral à temps plein de l'Université et un cours médiatisé ne devra servir de prétexte pour la mise à pied d'un membre de l'Association.

10) Un membre professeur pourra refuser de développer, d'enseigner ou de modifier un cours médiatisé et, en cas de refus, aucune pénalité ne lui sera imposée.

11) Le Conseil demande au Sénat d'examiner l'impact des cours médiatisés sur l'offre de cours traditionnels, et de faire des recommandations pour maintenir la qualité de l'enseignement et les recommandations pertinentes quant à l'organisation des programmes académiques liés aux cours médiatisés; le Sénat doit produire ses résultats le plus rapidement possible afin de pouvoir réagir le plus efficacement aux demandes de création de cours médiatisés.

12) Pour proposer l'instauration de cours médiatisés, le Conseil ou les départements se penchent sur les critères suivants :

- a. Nouveaux marchés : l'offre du cours permet d'ouvrir de nouveaux marchés et de récupérer des revenus adéquats pour l'université;
- b. Accessibilité et mandat : l'offre de cours en mode asynchrone est requise pour pouvoir donner accès à des programmes jugés essentiels pour la population dont le mandat de l'institution est de desservir en tant que seule institution postsecondaire de la province;
- c. Expertise pointue : l'offre d'un cours en mode asynchrone permet d'aller chercher des expertises ponctuelles requises.

13) Les instances ou membres concernés feront des propositions qui suivront l'échéancier suivant :

- a. Une demande préparée par l'une ou l'autre des composantes (instances ou membres) de produire un cours médiatisé est soumise au vice-recteur;
- b. Le vice-recteur transmet la demande au département concerné. Lorsqu'un projet risque d'avoir une incidence financière trop élevée, celui-ci est soumis au Conseil au préalable;
- c. Le département qui reçoit une demande de création de cours médiatisés a un maximum de deux (2) mois pour analyser la viabilité et pour produire s'il y a lieu un plan de cours. Une fois son travail terminé le département transmet ses résultats au Comité du programme;
- d. Le Comité du programme confirme le plan de cours ou y fait les modifications nécessaires dans un délai maximum de un (1) mois de la réception du travail exécuté par le département;
- e. Le Sénat universitaire se penche sur les recommandations du Comité du programme;
- f. Le Sénat universitaire analyse les recommandations du Comité du programme à la séance où il reçoit celles-ci ou au plus tard à la réunion suivante, pour planifier et développer l'enseignement;
- g. Les travaux préparés par le Sénat sont soumis au Conseil qui a l'autorité entre autres dans les prises de décisions ayant des incidences financières;
- h. Les différentes instances ou comités doivent produire leurs rapports, conclusions ou recommandations dans les délais prévus sinon ils sont présumés être des propositions positives. Évidemment, une instance peut demander une extension de délais qui doit lui être confirmé par accord des deux (2) parties.

Pour l'Université Sainte-Anne

Pour l'APPBUSA

M. Allister Surette
Recteur

M. Kamel Khiari
Président

Témoins :

Dates :

Protocole reconduit pour la durée de la convention collective 2021-2024

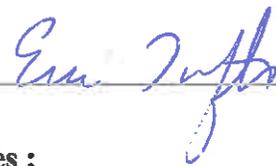
Pour l'Université Sainte-Anne


M. Allister Surette
Recteur

Pour l'APPBUSA


M. James Crombie
Président

Témoins :





Dates :





**ANNEXE L
SALAIRES**

Bibliothécaire I	2021-22		2022-23		2023-24
	3,00%		3,00%		2,00%
PDR	2441		2514		2564
1	66 572	1	68 569	1	69 941
2	69 013	2	71 083	2	72 505
3	71 454	3	73 598	3	75 070
4	73 895	4	76 112	4	77 634
5	76 336	5	78 626	5	80 199
6	78 777	6	81 140	6	82 763
7	81 218	7	83 654	7	85 328
8	83 659	8	86 169	8	87 892

Bibliothécaire II	2021-22		2022-23		2023-24
	3,00%		3,00%		2,00%
PDR	2441		2514		2564
1	83 215	1	85 712	1	87 426
2	85 656	2	88 226	2	89 990
3	88 097	3	90 740	3	92 555
4	90 538	4	93 254	4	95 119
5	92 979	5	95 768	5	97 684
6	95 420	6	98 283	6	100 248
7	97 861	7	100 797	7	102 813
8	100 302	8	103 311	8	105 377
9	102 743	9	105 825	9	107 942
10	105 184	10	108 339	10	110 506
11	107 625	11	110 854	11	113 071
12	110 066	12	113 368	12	115 635
13	112 507	13	115 882	13	118 200
14	114 948	14	118 396	14	120 764

Langue I	2021-22		2022-23		2023-24
	3,00%		3,00%		2,00%
PDR	2 496		2 571		2 623
1	63 845	1	65 760	1	67 075
2	66 341	2	68 332	2	69 698
3	68 838	3	70 903	3	72 321
4	71 334	4	73 474	4	74 944
5	73 831	5	76 046	5	77 567
6	76 327	6	78 617	6	80 189
7	78 824	7	81 188	7	82 812
8	81 320	8	83 760	8	85 435
9	83 816	9	86 331	9	88 058
10	86 313	10	88 902	10	90 680
11	88 809	11	91 474	11	93 303
12	91 306	12	94 045	12	95 926
13	93 802	13	96 616	13	98 549

Langue II	2021-22		2022-23		2023-24
	3,00%		3,00%		2,00%
PDR	2 496		2 571		2 623
1	65 696	1	67 666	1	69 020
2	68 192	2	70 238	2	71 643
3	70 688	3	72 809	3	74 265
4	73 185	4	75 380	4	76 888
5	75 681	5	77 952	5	79 511
6	78 178	6	80 523	6	82 134
7	80 674	7	83 095	7	84 756
8	83 171	8	85 666	8	87 379
9	85 667	9	88 237	9	90 002
10	88 164	10	90 809	10	92 625
11	90 660	11	93 380	11	95 247
12	93 157	12	95 951	12	97 870
13	95 653	13	98 523	13	100 493
14	98 149	14	101 094	14	103 116
15	100 646	15	103 665	15	105 739
16	103 142	16	106 237	16	108 361

Collégial		2021-22		2022-23		2023-24
		3,00%		3,00%		2,00%
PDR		2 221		2 288		2 334
PC1	1	49 047	1	50 518	1	51 529
	2	51 268	2	52 806	2	53 862
	3	53 490	3	55 094	3	56 196
	4	55 711	4	57 382	4	58 530
	5	57 932	5	59 670	5	60 864
	6	60 153	6	61 958	6	63 197
	7	62 375	7	64 246	7	65 531
	8	64 596	8	66 534	8	67 865
PDR		2 741		2 823		2 879
PC2	1	62 091	1	63 953	1	65 232
	2	64 831	2	66 776	2	68 112
	3	67 572	3	69 599	3	70 991
	4	70 312	4	72 422	4	73 870
	5	73 053	5	75 244	5	76 749
	6	75 793	6	78 067	6	79 629
	7	78 534	7	80 890	7	82 508
	8	81 275	8	83 713	8	85 387
PDR		3 204		3 300		3 366
PC3	1	72 752	1	74 935	1	76 433
	2	75 957	2	78 235	2	79 800
	3	79 161	3	81 536	3	83 166
	4	82 365	4	84 836	4	86 533
	5	85 570	5	88 137	5	89 899
	6	88 774	6	91 437	6	93 266
	7	91 978	7	94 738	7	96 632
	8	95 183	8	98 038	8	99 999

Professeur enseignant I	2021-22	2022-23	2023-24
	3,00%	3,00%	2,00%
PDR	2219	2286	2331
1	64 353	66 284	67 609
2	66 572	68 569	69 941
3	68 791	70 855	72 272
4	71 010	73 141	74 603
5	73 229	75 426	76 935
6	75 448	77 712	79 266

Professeur enseignant II	2021-22	2022-23	2023-24
	3,00%	3,00%	2,00%
PDR	2718	2800	2856
1	72 120	74 283	75 769
2	74 838	77 083	78 625
3	77 556	79 883	81 480
4	80 274	82 682	84 336
5	82 992	85 482	87 192
6	85 710	88 282	90 047
7	88 429	91 081	92 903
8	91 147	93 881	95 759
9	93 865	96 681	98 614
10	96 583	99 481	101 470
11	99 301	102 280	104 326
12	102 019	105 080	107 182

Professeur enseignant III	2021-22	2022-23	2023-24
	3,00%	3,00%	2,00%
PDR	2718	2800	2856
1	91 592	94 339	96 226
2	94 310	97 139	99 082
3	97 028	99 939	101 938
4	99 746	102 739	104 793
5	102 464	105 538	107 649
6	105 183	108 338	110 505
7	107 901	111 138	113 361
8	110 619	113 937	116 216
9	113 337	116 737	119 072
10	116 055	119 537	121 928
11	118 773	122 337	124 783
12	121 492	125 136	127 639
13	124 210	127 936	130 495
14	126 928	130 736	133 350
15	129 646	133 535	136 206
16	132 364	136 335	139 062

Chargé d'enseignement	2021-22	2022-23	2023-24
	3,00%	3,00%	2,00%
PDR	2219	2286	2331
1	64 353	66 284	67 609
2	66 572	68 569	69 941
3	68 791	70 855	72 272
4	71 010	73 141	74 603
5	73 229	75 426	76 935
6	75 448	77 712	79 266

Adjoint	2021-22		2022-23		2023-24
	3,00%		3,00%		2,00%
PDR	2718		2800		2856
1	72 120	1	74 283	1	75 769
2	74 838	2	77 083	2	78 625
3	77 556	3	79 883	3	81 481
4	80 275	4	82 683	4	84 337
5	82 993	5	85 483	5	87 193
6	85 712	6	88 283	6	90 049
7	88 430	7	91 083	7	92 904
8	91 148	8	93 883	8	95 760
9	93 867	9	96 683	9	98 616
10	96 585	10	99 483	10	101 472
11	99 303	11	102 282	11	104 328
12	102 022	12	105 082	12	107 184

Agrégé	2021-22		2022-23		2023-24
	3,00%		3,00%		2,00%
PDR	2718		2800		2856
1	91 592	1	94 340	1	96 227
2	94 310	2	97 140	2	99 083
3	97 029	3	99 940	3	101 938
4	99 747	4	102 740	4	104 794
5	102 466	5	105 540	5	107 650
6	105 184	6	108 339	6	110 506
7	107 902	7	111 139	7	113 362
8	110 621	8	113 939	8	116 218
9	113 339	9	116 739	9	119 074
10	116 057	10	119 539	10	121 930
11	118 776	11	122 339	11	124 786
12	121 494	12	125 139	12	127 642
13	124 212	13	127 939	13	130 498
14	126 931	14	130 739	14	133 353
15	129 649	15	133 539	15	136 209
16	132 368	16	136 339	16	139 065

Titulaire	2021-22		2022-23		2023-24
	3,00%		3,00%		2,00%
PDR	2718		2800		2856
1	116 501	1	119 996	1	122 396
2	119 220	2	122 796	2	125 252
3	121 938	3	125 596	3	128 108
4	124 656	4	128 396	4	130 964
5	127 375	5	131 196	5	133 820
6	130 093	6	133 996	6	136 676
7	132 811	7	136 796	7	139 532
8	135 530	8	139 596	8	142 387
9	138 248	9	142 395	9	145 243
10	140 966	10	145 195	10	148 099
11	143 685	11	147 995	11	150 955
12	146 403	12	150 795	12	153 811
13	149 121	13	153 595	13	156 667
14	151 840	14	156 395	14	159 523
15	154 558	15	159 195	15	162 379

ANNEXE M

FONCTIONNEMENT DU GROUPE DE TRAVAIL EN VERTU DE L'ARTICLE 35

- 1) Les parties reconnaissent que les membres du groupe de travail doivent utiliser leur jugement indépendant dans l'intérêt de remplir le mandat du groupe de travail et d'interpréter la convention collective.
- 2) Le groupe de travail doit à tout le moins prendre en considération les documents suivants :
 - a) une copie du grief écrit;
 - b) la réponse obtenue du recteur à la suite de cette soumission du grief écrit;
 - c) une déclaration écrite expliquant pourquoi les mesures proposées dans cette réponse ne sont pas en mesure de régler le différend.
- 3) Les parties affirment que le groupe de travail doit tenir ses audiences selon les principes de l'impartialité et de la discrétion et écouter les arguments des deux parties impliquées dans la dispute. Le groupe de travail doit suivre les règles et procédures suivantes :
 - a) le groupe de travail doit se réunir pour considérer tout grief qui lui est présenté et doit recevoir toute preuve qui lui serait présentée par les parties au sujet d'un grief. Il doit déterminer ses propres règles de procédure et de témoignage en tenant compte, dans la mesure du possible, des principes de la justice naturelle. Le groupe de travail n'acceptera pas de déposition sur la foi d'autrui.
 - b) le quorum du groupe de travail consiste en tous les membres de ce groupe;
 - c) les audiences du groupe de travail ont lieu à huis clos;
 - d) le groupe de travail doit garantir la confidentialité des renseignements en tout temps.
- 4) Il n'y aura pas de changement dans la composition du groupe de travail au cours de l'étude d'un grief, sauf avec le consentement écrit de l'Association et du Conseil.
- 5) Le groupe de travail se limite aux griefs qui lui sont soumis et n'a aucune autorité sur tout autre sujet ne lui ayant pas été soumis.
- 6) Le groupe de travail n'a aucunement le pouvoir d'amender les dispositions de cette convention, d'augmenter le nombre de ces dispositions ou de prendre une décision qui irait à l'encontre de cette convention.
- 7) Si un grief soumis au groupe de travail allègue que certaines procédures stipulées par cette convention n'ont pas été suivies, et si le groupe de travail décide que ces procédures n'ont effectivement pas été suivies, il renvoie l'affaire au corps approprié afin qu'elle soit reconsidérée selon les termes de cette convention, à moins que le groupe de travail ne juge qu'une telle reconsidération n'est pas justifiée.

Pour l'Université Sainte-Anne

Pour l'APPBUSA

M. Allister Surette
Recteur

M. James Crombie
Président

Témoins :

Dates :

ANNEXE N
PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE :

L'Université Sainte-Anne (« Conseil »)

-et-

L'Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne (« Association »)

OBJET : TEST DE CLASSEMENT (FRANÇAIS ET ANGLAIS)

Actuellement, la correction du test de classement en français ainsi que du test de classement en anglais est assignée à un (1) membre professeur de langue. Cette tâche est comprise dans la charge d'enseignement du membre et a une valeur de trois (3) crédits.

Les deux parties reconnaissent qu'il est possible que d'autres moyens soient prévus pour évaluer le niveau de compétence de l'étudiant. Les deux parties reconnaissent que l'étude de ces possibilités se fera à travers une discussion entre les départements concernés et le Conseil.

Advenant que les discussions entre le Conseil et les départements concernés aboutissent à un processus qui réduit ou élimine la tâche associée à l'évaluation ou au classement des étudiants, la charge de travail du membre sera réévaluée.

Pour l'Université Sainte-Anne

Pour l'APPBUSA

M. Allister Surette
Recteur

M. James Crombie
Président

Témoins :

Dates :

ANNEXE O
PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE :

L'Université Sainte-Anne (« Conseil »)

-et-

L'Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne
(« Association »)

**OBJET : CORRECTIONS LINGUISTIQUES AU TEXTE DE LA CONVENTION
COLLECTIVE**

Les parties conviennent de revoir le texte de la convention collective, afin de proposer des corrections linguistiques n'ayant pas de répercussion sur la nature et l'esprit des articles.

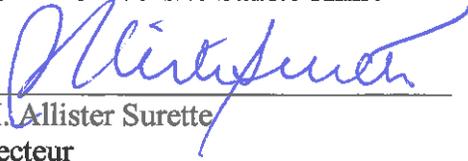
Les parties acceptent de créer un comité bipartite au plus tard deux (2) mois après la signature de la convention collective pour compléter ce travail au plus tard douze (12) mois suivant la création de ce comité.

Ce comité sera composé de deux (2) membres nommés par le Conseil et deux (2) membres nommés par l'Association.

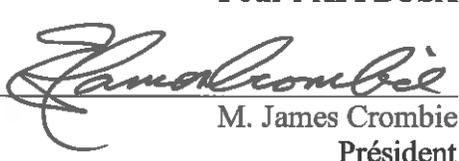
Le comité soumettra ses recommandations au plus tard seize (16) mois après le début du travail aux bureaux du Conseil et de l'Association.

Il est entendu que les membres de ce comité pourront, à leur discrétion, consulter des experts avant de soumettre leurs recommandations.

Pour l'Université Sainte-Anne

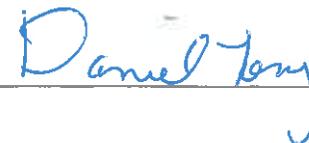

M. Allister Surette
Recteur

Pour l'APPBUSA


M. James Crombie
Président

Témoins :





Dates :





ANNEXE P
PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE :

L'Université Sainte-Anne (« Conseil »)

-et-

L'Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne (« Association »)

OBJET : COMITÉ D'ÉVALUATION

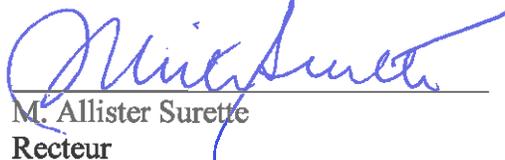
Les parties conviennent d'examiner les critères et le processus de sélection des membres du corps professoral au comité d'évaluation décrit dans l'article 19.

Les parties acceptent de créer un comité bipartite au plus tard deux (2) mois après la signature de la convention collective pour compléter ce travail au plus tard douze (12) mois suivant la création de ce comité. L'une ou l'autre des deux parties peut demander la formation du comité et le début de ses travaux.

Ce comité sera composé de deux (2) membres nommés par le Conseil et deux (2) membres nommés par l'Association.

Le comité soumettra ses recommandations au plus tard seize (16) mois après le début du travail aux bureaux du Conseil et de l'Association.

Pour l'Université Sainte-Anne


M. Allister Surette
Recteur

Pour l'APPBUSA


M. James Crombie
Président

Témoins :





Dates :


le 5 janvier 2023


le 9 janvier 2023

ANNEXE Q
PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE :

L'Université Sainte-Anne (« Conseil »)

-et-

L'Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne (« Association »)

OBJET : PROFESSEUR COLLÉGIAL

Les parties conviennent de l'opportunité d'examiner l'ampleur des tâches accomplies par les membres professeurs collégiaux pour l'administration (22.4.4 a) (iii)) et les services à l'Université et à la communauté (22.4.4 a) (iv)) et d'explorer la mise en place de balises.

Les parties acceptent de créer un comité bipartite pour compléter ce travail au plus tard douze (12) mois suivant la signature du présent protocole.

Ce comité sera composé de deux (2) membres du Conseil et de deux (2) membres de l'Association nommés par celle-ci.

Le comité définit ses règles de fonctionnement.

Le comité soumettra ses recommandations au plus tard dix-huit mois (18) mois après le début du travail aux bureaux du Conseil et de l'Association.

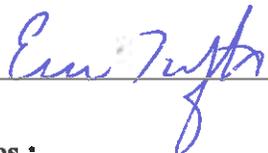
Pour l'Université Sainte-Anne

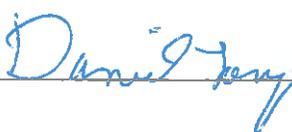

M. Allister Surette
Recteur

Pour l'APPBUSA


M. James Crombie
Président

Témoins :





Dates :





ANNEXE R
PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE :

L'Université Sainte-Anne (« Conseil »)

-et-

L'Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne (« Association »)

OBJET : ÉCHELON DE CARRIÈRE À L'EMBAUCHE

Les parties conviennent de l'opportunité d'examiner les critères déterminant l'échelon de carrière à l'embauche (article 14).

Les parties acceptent de créer un comité bipartite pour commencer ce travail douze (12) mois suivant la signature du présent protocole et le compléter au plus tard six (6) mois après le début du travail du comité,

Ce comité sera composé de deux (2) membres du Conseil et de deux (2) représentants de l'Association nommés par celle-ci.

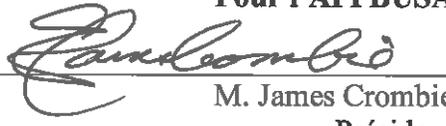
Le comité définit ses règles de fonctionnement.

Le comité soumettra ses recommandations au plus tard douze mois (12) mois après le début du travail aux bureaux du Conseil et de l'Association.

Pour l'Université Sainte-Anne


M. Allister Surette
Recteur

Pour l'APPBUSA


M. James Crombie
Président

Témoins :





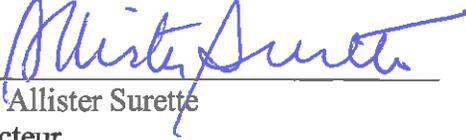
Dates :



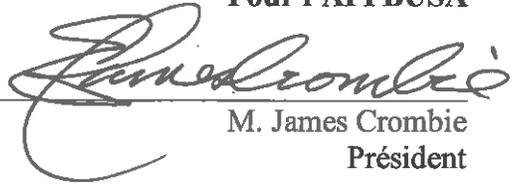


Cette entente est approuvée à l'Université, Sainte-Anne.

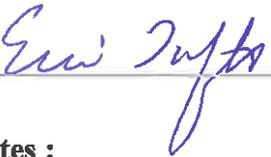
Pour l'Université Sainte-Anne

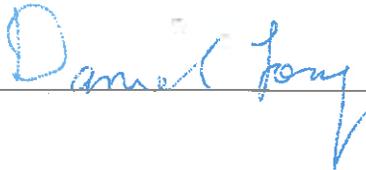

M. Allister Surette
Recteur

Pour l'APPBUSA


M. James Crombie
Président

Témoins :


Eui Tufts


Daniel Fong

Dates :


9 janvier 2023


le 10 janvier 2023