



UNIVERSITÉ  
**BISHOP'S**  
UNIVERSITY

**CONVENTION COLLECTIVE POUR LES BIBLIOTHÉCAIRES  
UNIVERSITÉ BISHOP'S**

**Le 30 JUIN 2022 – Le 1<sup>er</sup> JUILLET 2025**

# CONVENTION COLLECTIVE POUR LES BIBLIOTHÉCAIRES

1.00	PRÉAMBULE .....	3
2.00	DÉFINITIONS .....	3
3.00	DROITS DE GESTION DE LA CORPORATION.....	4
4.00	LIBERTÉ ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLES .....	4
5.00	RECONNAISSANCE, DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'ASSOCIATION .....	6
6.00	NOMINATIONS .....	9
7.00	PERMANENCE .....	11
8.00	RANGS ET NOMINATIONS .....	13
9.00	PROMOTION .....	15
10.00	MESURES DISCIPLINAIRES .....	16
11.00	JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS.....	20
12.00	HORAIRES ET CHARGE DE TRAVAIL .....	21
13.00	CONGÉS .....	22
14.00	CONGÉ DE BIBLIOTHÉCAIRE .....	27
15.00	LIBÉRATION PROFESSIONNELLE À DES FINS DE RECHERCHE .....	29
16.00	GRIEFS ET ARBITRAGE .....	30
17.00	ÉVALUATION DES PERFORMANCES .....	32
18.00	ACCÈS AUX DOSSIERS DES MEMBRES .....	33
19.00	LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE .....	33
20.00	URGENCE FINANCIÈRE .....	35
21.00	TRAITEMENTS.....	38
22.00	AVANTAGES SOCIAUX .....	41
23.00	SANTÉ, SÉCURITÉ ET PROTECTION.....	43
24.00	FRAIS DE CONFÉRENCE ET FRAIS PROFESSIONNELS.....	44
25.00	PRATIQUES CONTINUES .....	45
26.00	TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION .....	46
27.0	VIE PRIVÉE ET SURVEILLANCE DU CAMPUS .....	47
28.00	GROUPES CONSULTATIFS BUDGÉTAIRES.....	47
29.00	APPLICATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE .....	48
30.00	PÉRIODE ET DURÉE DE LA CONVENTION.....	49
	LETTRE D'ENTENTE 2023/01 L.....	50
	<b>PROTOCOLE D'ACCORD 2023 / 01</b> .....	51
	SIGNATURES .....	55

## **1.00 PRÉAMBULE**

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

L'objectif de la présente Convention est d'établir les droits et les responsabilités respectives de la Corporation, de l'Association et de chaque bibliothécaire de l'Université dans les domaines couverts par la présente Convention, afin que les objectifs de l'Université puissent être atteints.

## **2.00 DÉFINITIONS**

2.01 « Corporation »  
signifie que « l'Université Bishop's » a été constituée sous le nom de « Bishop's College » par la Loi 7 Victoria, chapitre 49, ainsi que toute modification apportée à celle-ci.

2.02 « APBU »  
aux fins de la présente Convention, « APBU » désigne à la fois la section du corps professoral et la section des bibliothécaires de l'Association des professeurs/eures de Bishop's University.

2.03 « Association »  
désigne l'Association des Professeurs/seures de Bishop's University, section des bibliothécaires.

2.04 « Membre »  
désigne un employé tel que défini dans le Code du travail et couvert par la présente Convention conformément au certificat de fusion émis par le Bureau du commissaire général du travail de la province de Québec, en date du 12 novembre 1992.

2.05 « Membre à temps plein »  
désigne tout employé travaillant régulièrement le nombre d'heures défini à l'article 12.00.

2.05 « Membre à temps partiel »  
désigne un employé qui travaille régulièrement un nombre fixe d'heures inférieur à la semaine normale de travail telle que définie à l'article 12.00.

2.07 « Année universitaire »  
le terme « Année universitaire » désigne la période du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

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

### **3.00 DROITS DE GESTION DE LA CORPORATION**

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

L'employeur reconnaît qu'il est de sa responsabilité d'exercer ses fonctions de gestion d'une manière juste et raisonnable, et sous réserve des dispositions de la présente Convention collective.

### **4.00 LIBERTÉ ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLES**

#### **4.01 Liberté intellectuelle**

La Corporation et l'Association reconnaissent que l'Université est engagée dans la recherche de la vérité, le progrès de l'apprentissage et la diffusion des connaissances. À cette fin, les parties conviennent de respecter les principes de la liberté intellectuelle tels qu'ils sont exprimés dans la déclaration suivante.

La liberté intellectuelle est la liberté d'examiner, de questionner, d'enseigner et d'apprendre, et elle implique le droit

d'enquêter, de spéculer et de commenter sans déférence à la doctrine prescrite, ainsi que le droit de critiquer l'Université, la Corporation et l'Association d'une manière légale et non violente, et de critiquer la société dans son ensemble. Plus précisément, et sans limiter à ce qui précède, la liberté intellectuelle donne aux Membres le droit : (a) d'exercer librement leurs activités de bibliothécaire, (b) d'effectuer des travaux de recherche et d'érudition et d'en publier et d'en rendre publics les résultats, et (c) d'être à l'abri de la censure institutionnelle. La liberté intellectuelle n'exige pas la neutralité de l'individu, pas plus qu'elle n'exclut l'engagement de ce dernier. Au contraire, la liberté intellectuelle rend cet engagement possible. Le droit à la liberté intellectuelle s'accompagne du devoir de faire usage de cette liberté de manière responsable.

#### **4.02 Propriété intellectuelle**

En reconnaissance de l'engagement de la Corporation en faveur de l'érudition, notamment des activités d'enseignement, de recherche et de publication, la Corporation convient que les Membres jouissent d'une totale liberté intellectuelle et artistique dans la création de la propriété intellectuelle et du droit inconditionnel de diffuser par quelque moyen que ce soit la propriété intellectuelle qu'ils ou elles détiennent. Le créateur ou la créatrice est libre de publier sa propriété intellectuelle ou d'utiliser d'autres moyens pour la placer dans le domaine public. La Corporation et l'Association conviennent que les Membres n'ont pas l'obligation de chercher à obtenir un brevet ou toute autre protection juridique pour le résultat de leurs travaux ni de modifier leurs recherches pour améliorer leur brevetabilité. Les créateurs et créatrices ne sont en aucun cas obligés d'entreprendre une exploitation commerciale.

4.03 La Corporation ne conclura aucun accord avec un tiers qui modifie ou abrège, ou a pour effet de modifier ou d'abrèger, les droits de propriété intellectuelle des Membres.

#### **4.04 Droits d'auteur**

La Corporation convient qu'elle n'a aucun intérêt dans les droits d'auteur d'un.e Membre sur des supports imprimés ou numériques (livres, articles, œuvres créatives et documents similaires) et qu'elle ne revendique pas ces droits. La Corporation renonce donc à tout droit sur ces droits d'auteur.

#### **4.05 Droits d'auteur sur les œuvres d'art**

Le(s) Membre(s) auteur.ice.(s) d'une œuvre d'art telle qu'une peinture, une sculpture, une œuvre musicale, un film, une œuvre d'art enregistrée, etc., conserve(nt) le droit d'auteur sur cette œuvre; la

Corporation accepte de lui (leur) transférer tous les droits relatifs à cette œuvre d'art et s'engage par les présentes à le faire.

#### 4.06 Droits d'auteur sur les supports de cours

La Corporation accepte par les présentes de transférer à l'auteur.trice ou aux auteur.trice.s tous les droits d'auteur sur les supports de cours produits par les Membres, quel que soit le média, s'engage à le faire et reconnaît que les Membres sont les seul.e.s détenteur.trice.s des droits d'auteur sur leurs supports de cours.

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

Si un.e Membre constate que des conférences enregistrées ou d'autres supports de cours ont été publiés ou diffusés sans son autorisation, la Corporation lui apportera toute l'aide raisonnable pour mettre fin à cette diffusion.

#### 4.07 Droits d'auteur sur les logiciels

Par les présentes, la Corporation renonce à tous les droits sur les droits d'auteur des logiciels développés par les Membres.

4.08 À l'exception des éléments désignés aux points 4.05, 4.06 et 4.07 ci-dessus, les Membres et la Corporation se conformeront à la politique suivante en matière de propriété intellectuelle pour les questions relatives à l'examen de la propriété intellectuelle en vue d'une protection par brevet et/ou d'une potentielle commercialisation.

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

b) Si un.e Membre souhaite procéder à la protection par brevet, la Corporation est tenue d'évaluer la propriété intellectuelle divulguée et d'indiquer par écrit au ou à la Membre si oui ou non elle souhaite procéder à la protection de la propriété intellectuelle divulguée. Cette analyse doit avoir lieu dans les quatre mois suivant la divulgation.

c) Si la Corporation refuse d'aller plus loin, elle informera le ou la Membre qu'elle renonce à tout droit sur la propriété intellectuelle divulguée.

d) Si la Corporation souhaite procéder à la protection par brevet de la propriété intellectuelle divulguée et que le ou la Membre souhaite cette protection afin que la propriété intellectuelle tombe dans le domaine public, le ou la Membre devra céder la propriété intellectuelle à la Corporation. Toutefois, le ou la Membre restera reconnu.e comme étant le ou la seul.e inventeur.se/créateur.trice de l'idée et ce statut ne pourra en aucun cas être supprimé ou nié par la cession de la propriété intellectuelle à la Corporation.

E) Si un.e Membre et la Corporation décident de protéger par brevet la propriété intellectuelle divulguée et de poursuivre son développement commercial, le ou la Membre cédera la propriété intellectuelle divulguée à la Corporation. Toutefois, le ou la Membre restera reconnu.e comme étant le ou la seul.e inventeur.se/créateur.trice de l'idée et ce statut ne pourra en aucun cas être supprimé ou nié par la cession de la propriété intellectuelle divulguée à la Corporation ou à toute autre partie. En outre, si l'Université souhaite signer un accord de licence fondé sur cette propriété intellectuelle divulguée, elle ne le fera pas sans que l'inventeur.se n'ait signé l'accord de licence contractuel de l'université.

f) Si un.e Membre et la Corporation décident de protéger par brevet la propriété intellectuelle divulguée et de poursuivre son développement commercial, et si des bénéfices nets sont générés par ce

développement commercial, ces bénéfices nets seront répartis entre la Corporation et le ou la Membre de la manière suivante : le ou la Membre recevra les 10 000 premiers dollars et, par la suite, des montants égaux seront répartis entre les deux parties.

## **5.00 RECONNAISSANCE, DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'ASSOCIATION**

### **5.01 Reconnaissance**

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

Les modifications proposées aux conditions énoncées dans la présente Convention doivent faire l'objet d'un accord entre la Corporation et l'Association dans le cadre des négociations de la Convention collective ou avec le Comité conjoint par le biais d'une lettre d'intention ou d'un protocole d'accord (MOA).

### **5.02 Représentation**

Concernant toutes les questions traitées dans la présente Convention, la Corporation s'engage à ne pas négocier ni conclure d'accord avec des Membres ou des groupes de Membres autres que ceux désignés par l'Association. La Corporation ne doit pas non plus rencontrer des Membres ou des groupes de Membres s'engageant à représenter l'Association sans l'autorisation appropriée de cette dernière. Les représentant.e.s de l'Association, élu.e.s ou nommé.e.s, agiront comme porte-parole de celle-ci dans le cadre de la représentation des Membres ou des groupes de Membres. Pour ce faire, l'Association communiquera à la Corporation les noms de ses responsables et négociateur.rice.s.

### **5.03 Harcèlement, discrimination et équité en matière d'emploi**

a) La Corporation reconnaît qu'il lui incombe de garantir un environnement de travail exempt de harcèlement et dans lequel tou.e.s les Membres sont traité.e.s avec respect et dignité. La Corporation et l'Association conviennent que la politique de l'Université en matière de harcèlement sera appliquée aux Membres d'une manière conforme à la Convention collective.

b) En plus de ce qui précède, l'Association et la Corporation conviennent du fait qu'aucune forme de discrimination, d'interférence, de restriction ou de pression ne saurait être exercée ou pratiquée à l'encontre de tout.e Membre en ce qui concerne le traitement, les prestations sociales, la retraite, les affectations, le rang, les promotions, la titularisation, les congédiements, les congés sabbatiques ou autres, ou toute autre condition d'emploi en raison de l'âge, de l'origine ethnique, des croyances, de la couleur de peau, des origines nationales, des activités, affiliations ou convictions politiques ou religieuses, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, du statut matrimonial et/ou des relations familiales, d'un handicap physique ou mental ou de l'affiliation et de l'activité dans l'Association de tout.e Membre.

Par ailleurs, les Membres atteint.e.s d'un handicap physique ou mental (permanent ou temporaire) ont le droit à des aménagements, tant qu'il n'en résulte pas une contrainte excessive, ainsi qu'à la modification d'un aménagement existant.

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

c) La Corporation et l'Association acceptent le principe de l'équité en matière d'emploi pour les groupes désignés, conformément à la législation fédérale et provinciale relative à l'équité en matière d'emploi.

d) Conformément aux principes de l'équité en matière d'emploi, la Corporation et l'Association s'engagent à collaborer pour identifier et éliminer les obstacles systémiques dans le milieu de travail de l'Université Bishop's, notamment les politiques et les pratiques formelles ou informelles qui ont un effet défavorable sur les Membres des groupes désignés.

Les préoccupations relatives aux questions d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité peuvent être portées à la connaissance du Comité conjoint académique.

e) L'ensemble des Membres est tenu de suivre la formation la plus récente proposée par l'Université en matière d'équité et de prévention du harcèlement.

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

#### 5.04 Services de l'Université

a) La Corporation s'engage à fournir gratuitement à l'Association :

b) L'utilisation de l'espace McGreer 304 comme bureau, meublé avec le mobilier de bureau habituel.

c) L'utilisation de salles appropriées pour ses réunions, conformément aux procédures établies pour la réservation des salles.

L'Association a le droit d'utiliser tous les services normaux de l'Université prévus pour les Membres, notamment les services de secrétariat et de duplication, étant entendu que les affaires de l'Association bénéficient de la même priorité que la correspondance de la bibliothèque. Ces services seront fournis aux frais de l'Association et seront facturés le cas échéant.

#### 5.05 Accès à l'Université

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

5.06 L'affiliation à l'Association est une condition d'emploi pour les Membres.

#### 5.07 Paiements dus

Toutes les deux semaines, la Corporation déduit les contributions à l'Association ou leur équivalent du traitement des Membres, et ce dans les trente (30) jours suivant la réception de la notification de l'Association concernant le taux à déduire. Dans les sept (7) jours suivant la date des déductions, la Corporation remet un chèque payable du montant total déduit à l'Association ainsi qu'une liste en double exemplaire de l'ensemble des Membres sur laquelle figurent le traitement et le montant déduit. Un relevé du montant cumulé déduit est envoyé à la fin de l'exercice financier.

Le montant à déduire par la Corporation ne peut être modifié plus d'une fois au cours d'une période de six (6) mois, et cette modification prend effet à partir de la deuxième date de traitement qui suit la réception par la Corporation d'un avis écrit concernant les nouvelles déductions.

#### 5.08 Informations

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

le nom, le statut et le traitement de l'ensemble des Membres;  
une liste des Membres récemment nommé.e.s, avec leur statut et leur traitement, ainsi qu'une copie de toutes les lettres de nomination acceptées;  
le coût des avantages sociaux;  
les rapports actuariels du régime de retraite.

5.09 Le président ou la présidente de l'APBU, s'il/si elle est bibliothécaire universitaire, a droit à une réduction d'un tiers (1/3) de la charge de travail hebdomadaire normale de trente-cinq (35) heures par année académique pendant la durée de son mandat. Cette réduction de la charge de travail n'entraîne aucune responsabilité ni aucun travail supplémentaires pour les Membres de l'unité de négociation.

#### 5.10 Congé pour activités paraprofessionnelles

La Corporation accepte de donner congé à un.e Membre de l'Association pour qu'il ou elle puisse entamer des négociations contractuelles avec la Corporation.

#### 5.11 Grèves et grèves patronales

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

#### 5.12 Congés de l'unité de négociation

Si un.e Membre quitte l'unité de négociation pour occuper un poste administratif, il ou elle peut retourner à son ancien poste ou à un poste équivalent dans son domaine d'expertise, sans perdre les droits qu'il ou elle aurait acquis en vertu de la présente Convention collective s'il/si elle n'avait pas accepté le poste administratif.

5.13 Les fonctions exercées par un.e Membre au sein de comités ou d'autres organes de l'Association, de l'APBU, de l'ACPPU et/ou de la FQPPU et/ou des comités conjoints établis par la présente Convention sont prises en compte dans l'évaluation des performances, la promotion et/ou la titularisation.

5.14 Après consultation du/de la bibliothécaire universitaire, un délai raisonnable est accordé au représentant ou à la représentante désigné.e de l'Association pour lui permettre d'assister aux réunions de direction de l'APBU et de s'engager dans toute autre activité requise par son poste. Le représentant ou la représentante de l'Association donnera un préavis raisonnable avant de prendre part à l'activité et cette activité ne devra pas interférer avec les responsabilités professionnelles principales du/de la bibliothécaire.

## 6.00 NOMINATIONS

6.01 L'autorisation de pourvoir un poste vacant au sein du personnel professionnel de la bibliothèque, à temps plein ou à temps partiel, est accordée par la Corporation sur recommandation du/de la bibliothécaire universitaire. Lorsqu'un poste de bibliothécaire devient vacant ou qu'un nouveau poste est demandé, les Membres bibliothécaires soumettront au/à la bibliothécaire universitaire une proposition décrivant le type et le rang du poste à pourvoir. Cette proposition sera ensuite discutée lors d'une réunion impliquant l'ensemble des Membres bibliothécaires et le ou la bibliothécaire universitaire.

6.02 Le/la bibliothécaire universitaire transmettra la proposition finale au/à la vice-principal.e académique et recherche.

6.03 Le/la bibliothécaire universitaire rendra compte aux Membres bibliothécaires de la décision du/de la vice-principal.e académique et recherche. Tous les efforts raisonnables seront déployés pour pourvoir rapidement les postes vacants, conformément à l'article 12.06.

6.04 Un Comité des nominations composé du/de la bibliothécaire universitaire et de trois (3) Membres bibliothécaires, nommé.e.s par les Membres bibliothécaires, sera constitué.

6.05 Le Comité sera présidé par le/la bibliothécaire universitaire. L'ensemble des Membres du Comité doivent être présent.e.s pour délibérer.

L'ensemble des Membres du Comité des nominations sont tenu.e.s de suivre la formation la plus récente proposée par l'Université en matière d'équité.

6.06 Après consultation formelle du Comité des nominations, l'annonce du poste sera préparée par le/la bibliothécaire universitaire. L'annonce doit faire apparaître clairement les besoins auxquels la Corporation souhaite répondre en autorisant la nomination. Un exemplaire de cette annonce sera envoyé à l'Association.

6.07 Le/la bibliothécaire universitaire doit soumettre toutes les offres d'emploi au bureau du/de la vice-principal.e académique et recherche avant leur diffusion.

6.08 Les candidatures seront adressées au/à la bibliothécaire universitaire, qui sera chargé.e de préparer un dossier complet des candidatures reçues, accompagnées de toutes les pièces justificatives. À la suite de cela, le Comité se réunira et établira une liste restreinte de candidat.e.s.

6.09 Conformément au principe d'équité en matière d'emploi, la Corporation et l'Association conviennent de ce qui suit :

i) le critère principal de nomination est l'excellence académique et professionnelle, et ce critère tiendra compte de la diversité des expériences des candidat.e.s et des nombreuses formes que peut prendre l'érudition;

ii) aucun.e candidat.e ne sera recommandé.e s'il/si elle ne remplit pas les critères de nomination;

iii) lors de l'évaluation des candidat.e.s à une nomination, les critères adoptés seront conformes aux pratiques inclusives en matière de recrutement; et

iv) les candidat.e.s et les Membres souhaitant être nommé.e.s ne seront pas désavantagé.e.s en raison d'interruptions de carrière.

6.10 Le président ou la présidente du Comité organisera les entrevues des candidat.e.s par le Comité.

Il sera demandé à chaque candidat.e sélectionné.e pour une entrevue de préciser si des aménagements sont nécessaires pour garantir l'égalité d'accès au processus d'entrevue. Aucune demande raisonnable d'aménagement ne sera refusée.

Chaque candidat.e sélectionné.e pour une entrevue rencontrera un.e représentant.e de l'Association désigné.e par celle-ci.

6.11 À l'issue de ses délibérations, le Comité des nominations soumettra au/à la vice-principal.e académique et recherche un rapport contenant une liste des candidat.e.s qu'il juge les mieux qualifié.e.s pour le poste, par ordre de priorité, avec les pièces justificatives. Le Comité des nominations recommandera également l'échelon de traitement approprié pour chaque candidat.e. Le nom du ou des candidat.e.s sera transmis par le/la bibliothécaire universitaire au/à la vice-principal.e académique et recherche pour ratification.

Le ou la principal.e soumettra l'offre à la personne retenue.

6.12 Dans le cas où le/la vice-principal.e académique et recherche n'est pas d'accord avec la liste préparée par le Comité des nominations, il ou elle se réunira avec le Comité pour tenter de parvenir à un accord. À défaut, aucune nomination à titre régulier ne sera effectuée à ce moment-là. La décision de refus de la nomination sera communiquée par écrit au président ou à la présidente du Comité des nominations et sera accompagnée d'une justification.

Une nomination à durée limitée sera effectuée afin de pourvoir le poste vacant en question pour une période maximale de huit mois. À l'issue de cette période, la procédure de recherche sera relancée.

6.13 Dans des circonstances exceptionnelles, le Comité des nominations peut recommander au/à la principal.e que la titularisation soit accordée dès la nomination, conformément aux recommandations du Comité d'évaluation, de promotion et de titularisation des bibliothécaires.

6.14 Chaque nouveau/nouvelle membre recevra une lettre de nomination de la part du ou de la principal.e, dont un exemplaire sera transmis à l'Association et au président ou à la présidente du Comité des nominations. La lettre comprendra uniquement :

- (a) la date à laquelle la nomination prend effet;
- (b) la date à laquelle la nomination prend fin, le cas échéant;
- (c) le type de nomination tel que défini à l'article 8.01, l'échelon et toutes les autres informations relatives à l'échelle de traitement et aux avantages économiques;
- (d) la section de la bibliothèque à laquelle le/la Membre sera affecté.e;
- (e) toute autre recommandation du Comité des nominations qui n'est pas une condition de la nomination;
- (f) des informations relatives à toute formation obligatoire (prévention des violences sexuelles, prévention du harcèlement, formation à l'équité, etc.)

Les conditions d'emploi particulières autres que celles prévues par la présente Convention doivent être approuvées par l'Association.

6.15 Tout.e Membre qui estime que sa formation et son expérience ont été mal calculées peut demander, dans les trente-six (36) mois suivant sa date d'embauche, une réévaluation d'échelon au Comité conjoint. Si ce dernier estime que l'échelon d'embauche du ou de la Membre a effectivement été mal calculé, cette décision sera appliquée rétroactivement à la date initiale de la nomination à un poste permanent, ce qui signifie que tous les ajustements pertinents au traitement, à la retraite et à tout autre avantage social connexe seront appliqués rétroactivement à partir de cette date.

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

6.17 Une nomination temporaire, non permanente, à durée limitée, d'extrême urgence et d'une durée maximale de huit (8) mois peut être effectuée sans annonce à la discrétion du/de la bibliothécaire universitaire, après consultation lors d'une réunion à laquelle participeront l'ensemble des Membres bibliothécaires disponibles.

6.18 Administrateur.rice.s de la bibliothèque

La Corporation et l'Association conviennent que les Membres bibliothécaires seront pleinement impliqué.e.s et consulté.e.s dans la création des futures nominations administratives de la bibliothèque et dans la sélection des administrateur.rice.s de la bibliothèque. Le Comité de recherche visant à pourvoir un poste de bibliothécaire universitaire comprendra deux (2) Membres de l'Association.

6.19 Emploi de non-Membres

La Corporation s'engage à ne pas embaucher des personnes qui ne sont pas Membres de l'Association pour exercer les fonctions de Membres.

## **7.00 PERMANENCE**

7.01 La période probatoire des nouveaux/nouvelles Membres est de 120 jours ouvrables au cours d'une période d'un an. La Corporation se réserve le droit de mettre fin à la nomination à tout moment au cours de la période probatoire, sur recommandation du/de la bibliothécaire universitaire en consultation avec le Comité d'évaluation, de promotion et de titularisation des bibliothécaires (CLEPP).

7.02 Le/la Membre en période probatoire a droit à tous les avantages sociaux prévus par la présente Convention, sauf indication contraire. Toutefois, en cas de congédiement, il ou elle n'a pas le droit de recourir à la procédure de griefs.

7.03 La titularisation d'un.e bibliothécaire est envisagée au cours de la troisième année de sa nomination à titre permanent. Le/la Membre soumettra une demande au/à la bibliothécaire universitaire avant le 30 septembre de l'année académique au cours de laquelle il/elle est admissible à la titularisation. Le CLEPP se réunira pour délibérer dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la réception de la demande du/de la Membre.

7.04 Le CLEPP formulera des recommandations au/à la bibliothécaire universitaire quant au renouvellement de la nomination non permanente et/ou à la titularisation.

7.05 Le CLEPP est composé des personnes suivantes :

Le/la bibliothécaire universitaire, qui en assure la présidence.

Le ou la vice-principal.e académique et recherche (ou son/sa représentant.e).

c) Trois Membres.

7.06 La titularisation ne peut être accordée que sur recommandation du CLEPP.

7.07 La titularisation n'est accordée que si le/la bibliothécaire est titulaire d'une maîtrise en bibliothéconomie et/ou en sciences de l'information d'un programme d'études bibliothécaires accrédité par l'American Library Association (ALA) ou l'Association canadienne des bibliothécaires (ACB), ou d'un diplôme équivalent dans la discipline, et s'il apparaît clairement qu'il/elle a démontré un haut niveau de qualité dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles.

7.08 Mode de procédure du CLEPP :

- a) L'ensemble des Membres doivent être présent.e.s pour délibérer.
- b) Toute motion fera l'objet d'un vote formel et, pour être adoptée, devra recueillir au moins quatre votes favorables. Tous les votes du CLEPP seront consignés.
- c) Le CLEPP informera le/la Membre concerné.e par écrit, sept jours à l'avance, que son cas sera examiné par le Comité, en précisant la nature dudit cas.
- d) Tout.e Membre dont le cas est examiné sera invité.e à rencontrer au moins une fois le Comité avant qu'il ne prenne sa décision.
- e) Le CLEPP tiendra un compte-rendu de toutes ses réunions.
- f) Le CLEPP ne prendra en compte que les preuves relatives aux critères suivants :
- g) les qualifications professionnelles, l'expérience et les activités;
- h) l'exercice des responsabilités professionnelles.
- i) Le CLEPP publiera un avis invitant chaque Membre et les Membres de la faculté à soumettre par écrit leurs observations concernant chaque Membre faisant l'objet d'un examen par le Comité. Les soumissions anonymes ne seront pas prises en compte. Le CLEPP mettra à la disposition du/de la Membre des exemplaires de toutes ces soumissions. Si le/la Membre choisit de répondre par écrit, ses commentaires seront ajoutés au dossier.
- j) En cas de recommandation préliminaire négative, le CLEPP informera le/la Membre de sa recommandation dans un délai de sept (7) jours et lui fournira un exposé écrit de l'ensemble des motifs. Le/la Membre aura alors le droit de rencontrer le Comité pour discuter de toutes les preuves documentaires recueillies et des comptes-rendus appropriés, de présenter de nouvelles preuves et d'être accompagné.e par le conseiller ou la conseillère de son choix. Le/la Membre peut demander à toute autre personne ayant transmis des observations au CLEPP concernant son cas de le/la rencontrer conjointement avec le Comité. Le/la Membre ne disposera pas de plus de quatorze (14) jours à compter de la notification de la recommandation préliminaire pour recourir à ces procédures.

- k) Après un nouvel examen de l'ensemble des éléments de preuve, le Comité formulera une recommandation finale et, dans les vingt-et-un (21) jours suivant la notification au/à la Membre de la recommandation préliminaire, en informera par écrit le/la Membre, le/la bibliothécaire universitaire et l'Association, avec un exposé final et complet des motifs de cette recommandation.
- l) Le Comité fondera sa décision sur les critères énumérés à l'article 9.00, sur les preuves présentées conformément au présent article et sur les documents contenus dans le dossier officiel du/de la bibliothécaire auprès de l'Université.
- m) Dans un délai de quinze (15) jours à compter de la notification de la recommandation finale par le CLEPP, le/la bibliothécaire universitaire informera le/la Membre de sa décision.
- n) Si la décision du/de la bibliothécaire universitaire est contraire à une recommandation positive du CLEPP, elle doit être motivée auprès du CLEPP, du/de la Membre et de l'Association.
- o) En cas de recommandation négative du CLEPP, le/la bibliothécaire universitaire devra s'aligner sur la recommandation du Comité et en informer le/la Membre et l'Association.
- p) Si le/la bibliothécaire universitaire n'informe pas le/la Membre de sa décision dans les quinze (15) jours suivant la réception de la recommandation du CLEPP, cette recommandation fera office de décision du/de la bibliothécaire universitaire.
- q) Tout.e Membre qui n'est pas satisfait.e de la décision rendue peut déposer un grief conformément aux articles 16.06 et 16.00. Le grief sera entendu par une commission d'arbitrage.
- r) La commission d'arbitrage se compose d'un.e assesseur.e nommé.e par l'Association et d'un.e assesseur.e nommé.e par la Corporation. Ces assesseur.e.s doivent être dans le même domaine d'expertise que le/la Membre déposant le grief.
- s) Par accord entre les deux parties, un.e arbitre sera nommé.e président.e de cette commission d'arbitrage. Les pouvoirs de la commission seront les mêmes que ceux définis à l'article 16.00.
- t) Les parties prendront en charge les frais de leurs représentant.e.s et partageront à parts égales les frais du président ou de la présidente de la commission d'arbitrage.

## **8.00 RANGS ET NOMINATIONS**

8.01 Les nominations de bibliothécaires sont de trois types :

(a) Nominations à temps plein avec titularisation : nominations permanentes pour une durée illimitée, qui ne peuvent être acquises ou résiliées que conformément aux dispositions de la présente Convention;

(b) Nominations à temps partiel avec titularisation : nominations pour une durée illimitée impliquant la responsabilité de travailler moins qu'un temps plein, mais pas moins de la moitié (1/2) de ce temps plein et d'assumer moins de responsabilités professionnelles en conséquence. Ces nominations ne peuvent être acquises ou résiliées que conformément aux dispositions de la présente Convention;

(c) Nominations non permanentes à durée limitée : nominations à caractère exceptionnel. Ces nominations seront spécifiées dans la Convention. Elles ont une durée déterminée qui ne peut excéder un total de trois années consécutives. Elles ne signifient pas que la personne nommée est en période probatoire ou qu'elle est candidate à une nomination avec titularisation.

## 8.02 Critères de nomination des bibliothécaires

Les principaux critères de nomination à un poste à l'Université Bishop's sont l'excellence académique et professionnelle. Pour être nommé.e bibliothécaire universitaire, le/la candidat.e doit :

(a) être titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en bibliothéconomie et/ou en sciences de l'information d'un programme d'études supérieures accrédité par l'American Library Association (ALA) ou l'Association canadienne des bibliothécaires (ACB), ou posséder des qualifications équivalentes dans la discipline.

(b) avoir le potentiel nécessaire pour exercer les fonctions qui lui seront confiées.

## 8.03 Rangs des bibliothécaires

a) Bibliothécaire I  
Il s'agit du niveau de début de carrière. Il suppose peu ou pas d'expérience préalable.

b) Bibliothécaire II  
Il s'agit du niveau de carrière intermédiaire. Il requiert une expérience suffisante (généralement deux ans) en tant que bibliothécaire ou une deuxième maîtrise dans un domaine correspondant aux besoins de l'Université.

c) Bibliothécaire III  
Il s'agit du niveau de carrière auquel l'ensemble des bibliothécaires devraient aspirer et avoir accès. Il requiert une aptitude avérée à travailler à un niveau professionnel élevé et une expérience appropriée.

d) Bibliothécaire IV  
Ce rang est réservé aux personnes qui apportent une contribution exceptionnelle à la profession et/ou à la communauté universitaire.

## 8.04 Fonctions et responsabilités

La principale responsabilité des bibliothécaires est de soutenir le travail académique de l'Université en développant, gérant et fournissant l'accès aux ressources de la bibliothèque, tout en s'adaptant aux évolutions technologiques et aux besoins des utilisateur.ice.s. En outre, les bibliothécaires doivent

développer leurs connaissances professionnelles, mener des activités de recherche et d'érudition et peuvent être invité.e.s à participer à l'administration de la bibliothèque par le/la bibliothécaire universitaire. Les bibliothécaires doivent également participer à des comités de bibliothèque et à d'autres

comités universitaires, académiques ou professionnels, dans la mesure où cet engagement ne les empêche pas de remplir leurs responsabilités principales.

#### 8.05 Absence du/de la bibliothécaire universitaire

Lorsque le/la bibliothécaire universitaire est absent.e de l'Université, un.e autre bibliothécaire assume la responsabilité de tous les aspects opérationnels de la bibliothèque, y compris la participation aux réunions du Sénat et du Conseil de l'université en tant qu'observateur.rice afin de représenter la bibliothèque si nécessaire.

a) Si le/la bibliothécaire universitaire est absent.e pendant cinq jours consécutifs ou plus, une indemnité de 4 % du salaire brut du/de la Membre sera versée au/à la bibliothécaire qui assume ces responsabilités. Le/la Secrétaire exécutif.ve du/de la bibliothécaire universitaire communiquera le nombre de jours pendant lesquels le/la bibliothécaire suppléant.e a assumé ces fonctions au Bureau des affaires en vue d'un paiement rétroactif.

b) Si le/la bibliothécaire universitaire est absent.e pour une période de plus d'un mois, une indemnité appropriée sera déterminée par la Corporation et l'Association et approuvée par le Comité conjoint sous forme de lettre d'intention.

## 9.00 PROMOTION

9.01 Le CEPPB évalue chaque Membre en vue de sa promotion.

9.02 Un.e Membre du CEPPB ne statue pas sur son propre cas ou celui d'un.e membre de sa famille. Il ou elle doit se retirer et laisser sa place à un.e suppléant.e.

9.03 La méthode de procédure du CEPPB est la même que celle décrite à l'article 7.00 (« Permanence »). Les critères de promotion dépendent du rang, comme indiqué à l'article 9.05. Le/La Membre doit soumettre une demande de promotion avant le 30 septembre de l'année au cours de laquelle il ou elle est éligible. Le CEPPB se réunira pour délibérer dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la demande formulée par le/la Membre.

9.04 Un.e Membre n'est pas évalué.e pendant une année où il ou elle est en congé autorisé non rémunéré.

9.05 Promotion

(a) Bibliothécaire I à Bibliothécaire II

#### Calendrier

La promotion des bibliothécaires ayant le rang de bibliothécaire I au rang de bibliothécaire II est généralement envisagée au cours de leur deuxième (2<sup>e</sup>) année au rang de bibliothécaire I.

#### Critères

Les critères d'évaluation incluront la compétence démontrée pour le poste, conformément à la description de poste du/de la bibliothécaire, ainsi que la capacité à travailler de manière indépendante et à prendre des décisions professionnelles. Le cas échéant, les connaissances et capacités administratives, démontrées en matière de gestion du personnel et de planification budgétaire, seront prises en compte. Les contributions aux objectifs de l'organisation dont la bibliothèque fait partie (par exemple : la participation à des comités universitaires) seront prises en considération.

(b) Bibliothécaire II à Bibliothécaire III

### Calendrier

Les bibliothécaires au rang de bibliothécaire II peuvent demander à être promus au rang de bibliothécaire III à partir de leur cinquième (5<sup>e</sup>) année à ce rang. La promotion au rang de bibliothécaire III se fait normalement au cours de leur sixième (6<sup>e</sup>) année à ce rang. En cas de compétence et de performance exceptionnelles, dont la démonstration incombe aux bibliothécaires, la promotion peut être accordée après la troisième (3<sup>e</sup>) ou la quatrième (4<sup>e</sup>) année à ce rang. La promotion est accordée ou refusée à l'issue des délibérations.

### Critères

L'évaluation vérifiera en particulier le bon accomplissement des tâches et des responsabilités, telles que définies dans la description de poste du/de la bibliothécaire, dans le cadre duquel le/la bibliothécaire a fait preuve de progrès par rapport au niveau de performance attendu pour le rang de bibliothécaire II. Les contributions aux objectifs de la bibliothèque ou de l'Université ainsi qu'à l'avancement de la profession via la participation à des associations professionnelles et à des activités connexes seront également prises en compte. Les contributions aux objectifs de l'organisation dont la bibliothèque fait partie (par exemple : la participation à des comités universitaires) seront prises en considération.

### (c) Bibliothécaire III à Bibliothécaire IV

#### Calendrier

La promotion au rang de bibliothécaire IV est réservée aux personnes qui apportent une contribution exceptionnelle à la profession et/ou à la communauté universitaire. Tout.e candidat.e au rang de bibliothécaire III peut demander à être promu.e au rang de bibliothécaire IV à partir de sa septième (7<sup>e</sup>) année au rang de bibliothécaire III. Le/La candidat.e doit demander à ce que sa candidature soit prise en considération par écrit, et doit démontrer l'existence de performances exceptionnelles et d'une contribution remarquable à la profession et à la communauté universitaire. La promotion est accordée ou refusée à l'issue des délibérations.

#### Critères

Les critères d'évaluation incluront une performance excellente et constante à titre de bibliothécaire III au sein de l'Université Bishop's ou à un niveau équivalent dans une autre institution. Le/La Membre aura démontré une progression continue de sa capacité à travailler de manière indépendante, à apporter de nouvelles idées et à accepter une grande part de responsabilité dans la définition et l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées. Ces qualités peuvent s'exprimer dans des activités bibliographiques, administratives, de développement de la collection ou d'autres activités réalisées par les bibliothécaires. Les activités professionnelles d'un.e candidat.e peuvent se dérouler entièrement au sein du système bibliothécaire de l'institution d'origine ou s'étendre à des contributions à des organisations extérieures et à des publications. Par ailleurs, des contributions significatives en faveur de l'avancement de la profession, de la recherche et de la pédagogie devront être démontrées.

Pour la promotion au rang de bibliothécaire IV, le CEPPB sera composé d'au moins un.e bibliothécaire avec le rang de bibliothécaire IV, ou son équivalent, choisi.e par les Membres.

9.06 Les promotions ne peuvent être accordées que conformément à une recommandation du CEPPB, comme indiqué à l'article 7.00 (« Permanence »).

9.07 Les demandes de promotion accélérée doivent être faites avant le 15 octobre et être accompagnées de justificatifs. Le CEPPB doit déterminer si une promotion accélérée est justifiée. La procédure décrite aux articles 9.03 et 9.06 s'applique également dans ce cas.

## 10.00 MESURES DISCIPLINAIRES

Les parties reconnaissent que, selon les circonstances, des discussions informelles ou une médiation entre les parties peuvent être appropriées pour résoudre des accusations de mauvaise conduite ou des situations

conflictuelles sans que des mesures disciplinaires officielles soient prises. Toutefois, l'entreprise se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires et de congédiement sans qu'une telle discussion ou médiation ait lieu.

#### 10.01 Processus établi

Tout.e membre accusé.e d'inconduite bénéficie de la protection du processus établi décrit dans le présent article jusqu'à ce qu'une telle accusation de mauvaise conduite soit établie.

#### 10.02 Mesures disciplinaires progressives

- a) L'association et l'entreprise approuvent le concept de mesures disciplinaires progressives dans le but d'apporter des correctifs à l'application.
- b) À l'exception des procédures de congédiement prévues à l'article 10.13, les mesures disciplinaires doivent être progressives, mais proportionnelles à la gravité et à la fréquence des infractions ou de la mauvaise conduite. Les mesures disciplinaires à disposition de l'entreprise sont :
  - a. Une lettre signalant une inquiétude
  - b. Une lettre de réprimande
  - c. La suspension
  - d. Le congédiement

c) La lettre signalant une inquiétude découle d'une infraction dont la nature et la gravité sont telles qu'une répétition de l'infraction dans une période de douze (12) mois pourrait constituer en soi un motif de sanction disciplinaire supplémentaire.

Les lettres d'inquiétude doivent être clairement identifiées comme des mesures disciplinaires et doivent contenir :

- i) un énoncé clair des motifs justifiant cette mesure;
- ii) un énoncé de toute mesure corrective que le/la membre doit prendre;
- iii) un avertissement indiquant que la répétition de l'infraction dans un délai de douze (12) mois peut entraîner d'autres sanctions disciplinaires.

d) La lettre de réprimande découle d'une infraction grave dont la nature et la gravité sont telles qu'une répétition de l'infraction dans une période de douze (12) mois pourrait constituer en soi un motif de sanction disciplinaire supplémentaire.

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

- i) un énoncé clair des motifs justifiant cette mesure;
- ii) un énoncé de toute mesure corrective que le/la membre doit prendre;
- iii) un avertissement indiquant que la répétition de l'infraction dans un délai de douze (12) mois peut entraîner d'autres sanctions disciplinaires.

e) La suspension signifie le retrait temporaire du membre de l'exercice de ses fonctions. La durée de la suspension dépend de la gravité du mauvais comportement.

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

f) Le congédiement signifie la cessation d'une nomination par l'entreprise sans le consentement du/de la membre.

Dans le cas d'un essai pour une nomination à plein temps, le congédiement signifie la cessation de la nomination avant la fin de la période initiale d'essai ou au cours des trois (3) années suivantes si la

nomination à plein temps a été renouvelée. Le renvoi d'un.e membre titulaire signifie la cessation de la nomination à tout moment autre qu'au moment de la retraite ou de la démission. Ni le non-renouvellement d'une nomination à titre d'essai, ni la décision de refuser la titularisation, ni le licenciement pour des raisons financières (article 20.00), ni le licenciement pour des raisons de redondance (article 19.00) ne constituent un congédiement.

#### 10.03 Motif juste et suffisant

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

Les motifs justes et suffisants pouvant justifier les lettres d'inquiétude, les lettres de réprimande et les suspensions comprennent, sans s'y limiter :

- i) une négligence de façon constante et délibérée de s'acquitter de ses fonctions et de ses responsabilités universitaires, ou faire preuve d'inconduite dans l'exercice de celles-ci; ou
- ii) du harcèlement ou de l'intimidation; ou
- iii) un défaut de corriger un comportement ou des lacunes à la suite d'une notification de correction de ce défaut.

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

La mauvaise conduite ne comprend pas les comportements correctement caractérisés comme l'exercice de la liberté d'expression, d'association ou de croyance, ou de la liberté universitaire, ou un comportement personnel ou social non conforme. « Comportement personnel ou social non conforme » ne comprend pas le défaut de se conformer aux modalités de la présente entente ni de s'acquitter des devoirs et responsabilités stipulés aux présentes.

10.04 Dans le cas de toutes les mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'entreprise, et les preuves présentées lors d'une réunion concernant l'application d'une mesure disciplinaire ne concernent que les motifs énoncés dans l'avis de congédiement ou de mesure disciplinaire envoyé au/à la membre.

#### 10.05 Procédures disciplinaires

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

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

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

10.07 Lors de la réunion, on tentera de résoudre la question d'une manière satisfaisante pour toutes les parties concernées. S'il y a entente entre les parties, les modalités de cette entente seront appliquées sans autre procédure. En cas de désaccord, l'entreprise peut, après la réunion, imposer la sanction disciplinaire.

Dans ce cas, l'entreprise envoie au/à la membre et à l'association une déclaration écrite complète des motifs de la présente action.

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

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

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

#### 10.10 Suspension administrative

Par dérogation au paragraphe 10.01, le directeur d'école peut suspendre un.e membre sans avertissement si la présence de ce/cette membre est réputée constituer une menace ou un danger clair et immédiat pour les autres membres de la collectivité. En cas de suspension administrative, un avis écrit est envoyé au membre et à l'association dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la suspension.

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

Toute mesure prise dans un tel cas ne constitue pas en soi une mesure disciplinaire, mais vise à protéger le/la membre ou la communauté universitaire, ou les deux. Toutefois, pour faire suite à une suspension administrative, l'entreprise peut entamer les procédures disciplinaires décrites à la clause 10.05.

#### 10.11 Rapports disciplinaires

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

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

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

10.12 Toutes les lettres signalant une inquiétude et les lettres de réprimande deviennent nulles et non avenues après douze (12) mois et sont retirées du dossier du membre.

Tous les avis de suspension deviennent nuls et non avenues après douze (12) mois et sont retirés du dossier du membre.

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

#### 10.13 Procédures de congédiement

L'entreprise entreprendra les procédures de congédiement en demandant par écrit au/à la membre concerné.e de rencontrer le directeur d'école et le/la vice-directeur.trice des affaires académiques et de la recherche, en présence d'un.e représentant.e de l'association. Cette notification doit inclure une référence

précise à toutes les informations pertinentes dans le présent accord. L'association doit recevoir une copie de cet avis. Dans le cadre de la présente procédure et de toutes les autres procédures, le/la membre est autorisé.e à se faire accompagner par un.e représentant.e de l'association de son choix. Lors de la réunion, on tentera de résoudre la question d'une manière satisfaisante pour toutes les parties concernées.

10.14 Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée ou si le/la membre ne se présente pas à la réunion prévue à l'article 10.13 ci-dessus, et si la question doit être approfondie, l'entreprise informera le/la membre au plus tard dix (10) jours ouvrables après la date de la réunion décrite à l'article 10.13, par écrit, des motifs du licenciement avec suffisamment de détails pour lui permettre de préparer sa défense. Le congédiement prend effet immédiatement.

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

10.16 Si le/la membre souhaite contester le congédiement, il/elle doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis mentionné à l'article 10.14, écrire à l'entreprise et à l'association pour exiger que ces organismes choisissent un arbitre.

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

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

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

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

## **11.00 JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS**

### **11.01 Jours fériés**

Les Membres ont droit aux jours fériés suivants : le jour de l'An, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la Journée nationale des patriotes, la Saint-Jean-Baptiste, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de grâces et tout autre jour proclamé férié par la Corporation.

En outre, le congé du temps des fêtes comprend au moins le jour précédant le jour de Noël jusqu'au jour de l'An inclus.

Après consultation du ou de la bibliothécaire universitaire, et à condition que cela n'interfère pas avec le fonctionnement normal du département, les Membres peuvent prendre congé pour observer leurs fêtes religieuses.

### **11.02 Vacances**

Après 12 mois de service, les Membres ont droit à vingt-et-un (21) jours ouvrables de vacances par année académique pendant leurs quatorze (14) premières années de service. Un.e Membre ayant moins d'un an

de service au 1<sup>er</sup> juillet a droit à 1 jour 3/4 pour chaque mois complet de travail pour la Corporation, jusqu'à un maximum de vingt-et-un (21) jours ouvrables.

Les Membres qui ne travaillent pas à temps plein (c'est-à-dire moins de trente-cinq [35] heures par semaine) ont droit à des vacances selon la formule suivante :

Durée des vacances en jours = nombre d'heures travaillées par semaine x 21 divisé par 35.

11.03 Les Membres ont droit à vingt-deux (22) jours de vacances après quinze (15) ans de service, à vingt-trois (23) après vingt (20) ans de service et à vingt-quatre (24) après vingt-cinq (25) ans de service.

11.04 Tout.e Membre qui, au cours d'une année, a été absent.e pour l'une des raisons suivantes, accumulera des crédits de vacances comme suit :

Maladie :

Tout.e Membre absent.e du travail en vertu des dispositions du régime de congé de maladie et d'invalidité de longue durée acquiert des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

Accident du travail :

Tout.e Membre absent.e du travail en raison d'un accident du travail acquiert des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Congé parental :

Un.e Membre acquiert des crédits de vacances pendant son congé parental.

Congé non rémunéré de plus d'un mois :

Un.e Membre a droit à des crédits de vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

Un.e Membre qui est malade plus de trois (3) jours pendant ses vacances et qui fournit à la Corporation un certificat médical peut reporter le reste de ses vacances, en accord avec le/la bibliothécaire universitaire, soit à la fin de son incapacité à travailler, soit à une date ultérieure convenue avec son/sa supérieur.e immédiat.e.

11.05 Les dates de vacances du/de la Membre seront déterminées par accord entre les Membres en tenant compte des éléments suivants :

- L'ancienneté de chaque Membre au sein de l'Université;
- Les préférences exprimées par chaque Membre;
- Les besoins du département.

Le/la Membre informera le/la bibliothécaire universitaire des dates de début et de fin de ses vacances.

## **12.00 HORAIRES ET CHARGE DE TRAVAIL**

12.01 Le nombre d'heures de travail des bibliothécaires est de trente-cinq (35) heures de travail hebdomadaire. Étant donné que la bibliothèque reconnaît la politique des horaires flexibles, ces heures seront planifiées de façon juste et équitable, conformément aux besoins du poste après accord avec le/la bibliothécaire universitaire.

12.02 Les parties conviennent que toute période de travail excédent la charge de travail normale constitue des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être approuvées par le/la bibliothécaire universitaire. Les membres peuvent refuser d'effectuer ces heures supplémentaires.

12.03 Les heures supplémentaires approuvées et travaillées en plus des heures normales hebdomadaires, soit trente-cinq (35) heures du lundi au samedi, seront payées au taux horaire normal du/de la membre, allocations administratives comprises, le cas échéant, jusqu'à trente-cinq (35) heures par semaine et à un taux majoré de moitié pour toute autre heure supplémentaire. Les heures supplémentaires travaillées le dimanche et les jours de fête seront rémunérées selon un taux double. Les membres auront la possibilité d'être rémunéré.e.s en congés pour ces heures supplémentaires.

12.04 La charge de travail de chaque membre sera déterminée par le/la bibliothécaire universitaire de façon juste et raisonnable après consultation du/de la membre concerné.e, en tenant dûment compte :

- a) De ce qui est approprié et raisonnable pour des bibliothécaires;
- b) Des exigences et des priorités du/de la bibliothécaire et de la section de documentation, le cas échéant;
- c) Des capacités du/de la bibliothécaire et de ses domaines d'expertise spécifiques.

12.05 Charge de travail réduite

Un.e membre peut, avec l'autorisation du/de la bibliothécaire universitaire, réduire sa charge de travail. L'entreprise ne refusera pas telle demande sans raison valable, et tout refus sera assorti d'un avis écrit expliquant le motif.

La nature de la réduction, les modalités de la réduction, le pourcentage du relevé de salaire à payer et l'avis nécessaire pour que le/la membre puisse revenir à une charge de travail complète doivent être établis par l'accord entre le/la bibliothécaire universitaire et le/la membre. Une copie de cet accord doit être transmise à l'association.

12.06 Les bibliothécaires membres qui quittent définitivement la bibliothèque doivent être remplacé.e.s par un.e bibliothécaire professionnel.le à temps plein dans les deux ans. Avant cela, un.e bibliothécaire contractuel.le sera désigné.e dans les six (6) mois entre les semestres d'automne et d'hiver.

## **13.00 CONGÉS**

13.01 Congé politique

Un.e Membre peut, sans que cela porte préjudice de ses fonctions au sein de l'Université, être candidat.e à une fonction politique. Il/Elle a droit à un congé autorisé non rémunéré d'une durée maximale de trente-cinq (35) jours ouvrables.

S'il/Si elle est élu.e lors d'une élection provinciale ou fédérale, le/la Membre bénéficie d'un congé autorisé non rémunéré pour la durée de son premier mandat. À son retour, la Corporation réintégrera le/la Membre à son ancien poste ou à un poste équivalent dans son domaine d'expertise.

Un.e Membre élu.e à une fonction municipale n'est pas tenu.e de prendre un congé autorisé complet non rémunéré s'il/si elle démontre, à la satisfaction du/de la Bibliothécaire universitaire, que les responsabilités de la fonction n'interféreront pas avec l'exercice de ses fonctions universitaires ou professionnelles à temps plein ou à temps partiel.

13.02 Congé pour raisons familiales

Un.e Membre peut convenir avec le/la Bibliothécaire universitaire d'un congé planifié ou d'urgence d'une durée d'un (1) mois ou moins, en conservant l'intégralité de son traitement et de ses avantages sociaux. Ce congé ne peut être refusé sans raison valable.

### 13.03 Congé de proche aidant.e

Un.e Membre peut prendre un congé de proche aidant.e d'une durée d'un (1) mois ou moins, en conservant l'intégralité de son traitement et de ses avantages sociaux, afin de s'occuper d'un.e Membre de sa famille. Les Membres peuvent demander la prolongation du congé pour une période allant jusqu'à un (1) an, sans traitement ni avantages sociaux. Un certificat médical est nécessaire pour attester que le/la Membre de la famille est gravement malade ou blessé.e ou qu'il/elle a besoin de soins de fin de vie.

### 13.04 Congé de maladie

- a) Les Membres ont droit à onze (11) jours ouvrables par an de congé de maladie rémunéré pour cause de maladie ou d'invalidité. Le/La Membre peut également prendre ce congé pour remplir des obligations liées à la garde ou à la santé de son enfant ou de l'enfant de son/sa conjoint.e, ou en raison de l'état de santé de son/sa conjoint.e, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses grands-parents. Dans un tel cas, la Corporation se réserve le droit d'exiger un certificat médical.
- b) Si un.e Membre est absent.e de ses fonctions pour cause de maladie ou d'accident pendant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, il/elle a droit à une invalidité de courte durée pendant laquelle il/elle perçoit l'intégralité de son traitement et de ses avantages sociaux pendant les six (6) premiers mois. Les maladies d'une durée supérieure à six (6) mois sont traitées conformément aux dispositions du régime d'invalidité de longue durée de l'Université. Dans un tel cas, la Corporation se réserve le droit d'exiger un certificat médical.
- c) Le/La Membre en congé de maladie continue à acquérir de l'ancienneté et des années de service.

### 13.05 Congé pour fonctions judiciaires

Un congé payé est accordé à tout.e Membre tenu.e d'être témoin ou juré.e par toute instance au Canada disposant d'un pouvoir de citation à comparaître. Le/La Membre informera le/la Bibliothécaire universitaire dès qu'il/elle aura été notifié.e de son obligation de comparaître devant le tribunal et présentera la preuve de signification de l'obligation de comparaître.

### 13.06 Congé autorisé non rémunéré

Dans les cas non prévus par la présente convention, le/la Membre titulaire qui, pour des raisons valables, souhaite obtenir un congé non rémunéré doit en faire la demande par écrit au/à la Bibliothécaire universitaire. La Corporation ne refusera pas un tel congé sans raison valable.

La durée d'un congé non rémunéré n'excédera généralement pas une période de vingt-quatre (24) mois.

Sauf accord ou disposition contraire, un.e Membre en congé non rémunéré n'a pas droit aux avantages sociaux décrits dans la présente convention. Toutefois, si le/la Membre demande le maintien de ses prestations de maladie et de son régime de retraite pendant la durée de son congé non rémunéré, il/elle

devra payer les contributions d'employé pour les deux régimes et la Corporation continuera à payer les contributions d'employeur.

### 13.07 Congé de maternité, de paternité et parental

Les dispositions de l'article 13.07 s'appliquent aux Membres qui sont admissibles et qui demandent des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour un congé de maternité, de paternité ou parental :

#### 13.7.1 Congé de maternité

a) Toute Membre enceinte a droit à un maximum de quinze (15) ou dix-huit (18) semaines de congé de maternité, selon le régime choisi par la Membre enceinte au RQAP (régime de base ou régime particulier).

b) Pendant la période de congé de maternité prévue à l'article 13.07.1a), la Membre reçoit de la part de la Corporation

i) Un montant égal à la différence entre les prestations de maternité du RQAP qu'elle reçoit selon le régime qu'elle a choisi au RQAP et 100 % de son traitement nominal;

ii) De plus, dans l'éventualité d'une réduction par le gouvernement des prestations du RQAP auxquelles la Membre a droit, un montant nécessaire pour s'assurer que la Membre reçoit le complément décrit à l'article 13.07.1b) i)

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

#### 13.7.2 Préavis requis pour le congé de maternité

a) La Membre informera la Corporation par écrit, au moins quatre (4) semaines à l'avance, de la date à laquelle le congé de maternité doit débiter. Le délai de préavis peut être modifié d'un commun accord.

b) Le délai de préavis prévu à l'article 13.07.2 a) ne s'applique pas si la Membre cesse de travailler en raison de complications causées par sa grossesse ou en raison d'une naissance, d'une mortinaissance ou d'une fausse couche.

#### 13.07.3 Congé parental du/de la conjoint.e

a) À l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un.e mineur.e confié.e pour la première fois aux soins ou à la garde d'un parent.e, le/la parent.e de l'enfant qui ne prend pas le congé de maternité ou le congé parental a droit, dans le cadre des dispositions du RQAP, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues, en conservant l'intégralité de son traitement et de ses avantages sociaux.

b) Pendant la période de congé parental du/de la conjoint.e telle que spécifiée à l'article 13.07.3 a), le/la Membre reçoit de la Corporation, pour une durée de cinq (5) semaines, la différence entre l'allocation du RQAP et 100 % du traitement nominal du/de la Membre.

Le congé parental du/de la conjoint.e ne peut commencer avant la semaine de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

- c) Le/La Membre peut également bénéficier d'une réduction de sa charge de travail de douze (12) heures par semaine pendant une période de quatre mois en lieu et place des cinq semaines de congé parental du/de la conjoint.e visées à l'article 13.07.3 a). Ce congé ne peut commencer avant la date de naissance ou d'arrivée de l'enfant et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance ou l'arrivée de l'enfant.
- d) Le/La Membre informera la Corporation par écrit, au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date à laquelle le congé parental du/de la conjoint.e doit commencer. Le délai de préavis peut être modifié d'un commun accord.

#### 13.07.4 Congé parental rémunéré à l'occasion de la naissance d'un enfant

- a) À l'occasion de la naissance d'un enfant, le/la Membre a droit à un congé parental d'une durée maximale de trente-cinq (35) semaines selon le régime choisi par le/la Membre au RQAP (régime de base ou régime particulier).
- b) Pendant la période de congé parental prévue à l'article 13.07.4 a, le/la Membre reçoit de la part de la Corporation :
  - i) pour une durée maximale de trente-deux (32) semaines selon le régime choisi par le/la Membre au RQAP (de base ou particulier), un montant égal à la différence entre les prestations du RQAP reçues par le/la Membre et 100 % de son traitement nominal.
  - ii) pendant les trois (3) dernières semaines de la période de 35 semaines, 100 % de son traitement nominal;
  - ii) de plus, dans l'éventualité d'une réduction par le gouvernement des prestations du RQAP auxquelles le/la Membre a droit, un montant nécessaire pour s'assurer que le/la Membre reçoit le complément décrit à l'article 13.07.4 b)
- c) Si le/la Membre n'a pas droit aux prestations du RQAP ou si le RQAP cesse de couvrir les prestations parentales ou ajuste le montant des prestations reçues, la Corporation maintiendra le/la Membre à 100 % de son traitement nominal pendant la durée du congé.
- d) Le/La Membre informera la Corporation par écrit, au moins quatre (4) semaines à l'avance, de la date à laquelle le congé parental doit commencer. Le délai de préavis peut être modifié d'un commun accord.

#### 13.07.5 Congé parental à l'occasion de l'adoption d'un enfant

- a) À l'occasion de l'adoption d'un.e mineur.e qui est confié.e pour la première fois aux soins ou à la garde d'un.e parent.e, le/la Membre qui est parent.e a droit à un congé parental rémunéré d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines selon le régime choisi par le/la Membre au RQAP (régime de base ou régime particulier).

b) Pendant la période de congé parental prévue à l'article 13.07.5, le/la Membre reçoit de la part de la Corporation :

i) pour une durée maximale de trente-sept (37) semaines selon le régime choisi par le/la Membre au RQAP (régime de base ou régime particulier), un montant égal à la différence entre les prestations du RQAP reçues par le/la Membre et 100 % du traitement nominal du/de la Membre;

ii) de plus, dans l'éventualité d'une réduction par le gouvernement des prestations du RQAP auxquelles le/la Membre a droit, un montant nécessaire pour s'assurer que le/la Membre reçoit le complément décrit à l'article 13.07.5 b. i)

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

d) Le/La Membre informera la Corporation par écrit, au moins quatre (4) semaines à l'avance, de la date à laquelle le congé parental doit commencer. Le délai de préavis peut être modifié d'un commun accord.

#### 13.07.6 Congé parental prolongé

Un congé parental prolongé non rémunéré, d'une durée maximale d'un (1) an, sera accordé au/à la Membre qui en fait la demande. Un préavis d'au moins quatre (4) semaines doit être donné à la Corporation.

#### 13.07.7 Considérations générales

a) Pendant tout congé de maternité, de paternité, d'adoption et/ou un congé parental du/de la conjoint.e, les avantages sociaux du/de la Membre sont maintenus comme s'il/si elle était effectivement au travail, à condition qu'il/elle effectue des paiements réguliers et continus de sa part des contributions requises pour lesdits avantages et à condition que cela soit autorisé en vertu des politiques existantes.

b) Toute Membre enceinte bénéficie d'un aménagement de ses fonctions si des complications liées à sa grossesse le justifient ou si ses conditions de travail l'exposent à des dangers physiques, à des maladies infectieuses ou à un risque de fausse couche.

c) Aucune disposition du présent article n'empêche un.e Membre de demander un congé de maladie pour des absences du travail dues à des maladies.

d) En cas d'interruption de grossesse, la Membre a droit au congé de maternité la semaine où la grossesse est interrompue si cette interruption a lieu après la 19<sup>e</sup> semaine de grossesse, conformément à l'article 13.07.1.

e) Le/La Membre peut prolonger son congé parental de quinze (15) semaines si l'état de santé du nouveau-né l'exige. La Membre bénéficie d'un congé de maternité rémunéré sur la même base que celle décrite à l'article 13.07.1.

f) Lors de son retour au travail, un.e Membre qui a pris des congés au titre du présent article reprend son ancien poste en conservant l'intégralité de son traitement nominal et des avantages sociaux prévus dans le cadre de la présente Convention collective.

g) La période de congé d'un.e Membre est incluse dans le calcul de son ancienneté.

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

i) Les parties conviennent que les dispositions du présent article ne sont pas inférieures à celles de la législation provinciale et fédérale applicable en matière de travail et d'emploi, telle qu'elle peut être modifiée de temps à autre. Les divergences dans l'interprétation du présent article seront résolues sur la base de la cohérence avec la législation applicable.

13.08 En cas d'absence de plus d'une semaine de l'Université, à l'exception des périodes de vacances, le/la Membre doit laisser une adresse de réexpédition au/à la Bibliothécaire universitaire.

## **14.00 CONGÉ DE BIBLIOTHÉCAIRE**

14.01 Les membres sont éligibles aux congés de bibliothécaire sous réserve de l'acceptation d'un projet satisfaisant.

Le congé de bibliothécaire a pour but de répondre aux objectifs de l'Université en permettant à un.e membre d'accroître et d'améliorer sa capacité à accomplir ses responsabilités professionnelles à l'égard de l'Université.

Le congé de bibliothécaire est nécessaire pour permettre aux membres de maintenir l'excellence universitaire et professionnelle. Les membres ont la responsabilité de faire un usage efficace de leur congé.

14.02 Pour bénéficier d'un congé de bibliothécaire, le/la membre doit faire approuver son projet d'étude par le Comité d'évaluation, de promotion et de titularisation des bibliothécaires (CLEPP).

- a) Un congé de bibliothécaire d'une durée d'un (1) an est possible si le/la membre a travaillé au moins six (6) ans depuis son retour du dernier congé de bibliothécaire. Ce congé débutera le 1er juillet.
- b) Un congé de bibliothécaire d'une durée de quatre (4) mois est possible si le/la membre a travaillé au moins deux (2) ans depuis son retour du dernier congé de bibliothécaire.
- c) Pour tout congé de bibliothécaire d'une durée comprise entre quatre (4) mois et un (1) an, les années de service depuis le retour du dernier congé sont calculées au prorata.

- d) Un.e membre qui a acquis des crédits pour un nombre d'années supérieur à celui requis pour un congé de bibliothécaire d'une année entière peut appliquer au maximum deux (2) de ces années supplémentaires à son prochain congé de bibliothécaire d'une année entière.

14.03 Un.e bibliothécaire ne peut bénéficier d'un congé en vertu des présents articles que si le CLEPP décide que le congé améliorera de manière significative sa capacité à :

- (a) exercer ses fonctions dans le cadre des activités de la Bibliothèque, ou
- (b) développer ses connaissances et ses performances professionnelles dans le cadre de l'orientation du travail universitaire de la faculté et des étudiant.e.s, ou
- (c) contribuer à la bibliothéconomie ou à l'érudition en rapport avec les besoins de l'Université.

14.04 Les membres en congé de bibliothécaire bénéficient de l'ensemble des augmentations de traitement, des augmentations dans l'échelle salariale et des avantages sociaux au même titre que les autres membres en poste à l'Université.

14.05 Tout.e membre qui se propose de prendre un congé de bibliothécaire doit en faire la demande au Bibliothécaire universitaire, par écrit, avant le 30 septembre de l'année universitaire précédant celle au cours de laquelle il/elle se propose de débiter son congé.

La demande doit être accompagnée d'une description des travaux à entreprendre pendant le congé, en précisant la durée du congé, les informations relatives aux bourses de recherche et de voyage reçues ou demandées, ainsi que des lettres des institutions dans lesquelles les travaux doivent être entrepris, confirmant que les installations nécessaires seront mises à la disposition du/de la membre.

La demande sera accompagnée du curriculum vitae du/de la membre, ainsi que de la demande et du rapport du précédent congé de bibliothécaire.

Le/la Bibliothécaire universitaire transmettra la demande au CLEPP dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la réception du projet, accompagnée de ses commentaires sur le projet proposé.

14.06 Le CLEPP peut recommander que le congé de bibliothécaire ne soit pas accordé à plus d'un.e membre par an.

Lorsque le Comité demande des informations supplémentaires ou envisage une décision négative, le/la membre est invité.e à se présenter devant le Comité. Le/La candidat.e doit être informé.e à l'avance et par écrit de tous les facteurs qui ont remis en question sa candidature et doit avoir la possibilité de répondre à ces questions. Cette réunion aura lieu avant que le Comité ne prenne sa décision.

Le refus du congé ne peut être fondé que sur la qualité du projet et la pertinence des critères énoncés à l'article 14.03.

Lors de l'évaluation des candidat.e.s à un congé de bibliothécaire, les critères adoptés ne doivent pas être discriminatoires à l'égard du/de la membre.

La décision du CLEPP sera communiquée au/à la membre avant le 25 novembre.

14.07 Les membres percevront 90 % de l'intégralité du traitement auquel ils/elles ont droit pendant la période où ils/elles sont en congé de bibliothécaire.

Les membres qui prennent leur premier congé de bibliothécaire à l'Université depuis le 1er juillet 2014 percevront 100 % de l'intégralité du traitement auquel ils/elles ont droit pendant la période où ils/elles sont en congé de bibliothécaire.

Les membres qui prennent un congé de bibliothécaire d'une durée de quatre (4) mois à neuf (9) mois percevront 100 % de leur traitement.

Lorsqu'un organisme subventionnaire externe l'autorise, un.e membre dont le traitement est réduit peut conserver la part de toute rémunération, bourse ou indemnité reçue à titre personnel pour soutenir le congé, de manière à ramener son traitement à l'équivalent de 100 %. Le/La membre peut conserver 35 % de l'aide reçue en plus de son traitement à 100 %.

Les indemnités pour frais de déplacement ne seront pas déduites.

14.08 À la demande du/de la membre, la Corporation fournira une partie du traitement du/de la membre pour financer une bourse de recherche destinée à couvrir les frais de déplacement et autres dépenses. Ce montant doit être déduit du montant auquel le/la membre a droit.

14.09 Les membres qui souhaitent obtenir l'autorisation de rester sur le campus et de conserver l'usage de leur bureau pendant le congé de bibliothécaire doivent justifier cette demande auprès du CLEPP dans le cadre de leur proposition de projet de congé de bibliothécaire.

14.10 Le/La membre revenant d'un congé de bibliothécaire doit, dans les trois (3) mois suivant son retour à l'Université, soumettre au CLEPP un rapport écrit sur les travaux accomplis pendant son congé. Le rapport du/de la membre doit démontrer qu'il/elle a fait bon usage de son congé de bibliothécaire, conformément aux critères énoncés au point 14.03. Étant donné que les activités de professionnalisation, de recherche et d'érudition sont dynamiques et fluides, les membres sont encouragé.e.s à expliquer les divergences entre les travaux proposés et les travaux réalisés. Le rapport de congé de bibliothécaire doit figurer en annexe de la prochaine demande de congé de bibliothécaire.

Le CLEPP déterminera si le rapport est acceptable ou non et en informera le/la membre et le/la Bibliothécaire universitaire dans les trois (3) mois suivant le rapport. Si le rapport n'est pas accepté par le CLEPP, le Comité enverra un courrier expliquant ses raisons au/à la membre et au/à la Bibliothécaire universitaire, qui pourra contacter le/la membre afin de lui fournir les conseils et le soutien nécessaires au développement de sa carrière et de ses recherches.

14.11 Un.e membre en congé de bibliothécaire conserve sa qualité de membre de l'unité de négociation et ses cotisations sont déduites par la Corporation de son traitement pendant la durée de son congé.

14.12 Le refus de ce congé peut faire l'objet d'un grief.

## **15.00 LIBÉRATION PROFESSIONNELLE À DES FINS DE RECHERCHE**

L'Université admet l'importance du perfectionnement continu des bibliothécaires au sein de la communauté universitaire et reconnaît que de telles activités bénéficient à l'Université et améliorent sa

réputation et celle de la profession en général. L'Université convient que les Membres ont droit à des congés pour la recherche, les études, la formation ou d'autres activités pédagogiques, à condition que ces activités soient raisonnablement équilibrées par rapport aux obligations, aux devoirs et aux responsabilités des Membres et qu'elles ne nuisent pas au fonctionnement normal du ou des départements des Membres :

- a) la recherche, les études, la formation et les autres activités pédagogiques font partie de la charge de travail normale d'un.e bibliothécaire d'université;
- b) les Membres ont le droit de demander un congé pour libérations professionnelles et d'être libérés de leurs fonctions ordinaires pour ces activités;
- c) les Membres soumettront une proposition écrite indiquant la nature, la portée et le calendrier de leur projet au Comité des congés pour libérations professionnelles pour recommandation au/à la bibliothécaire universitaire;
- d) le Comité des congés pour libérations professionnelles sera composé de trois Membres bibliothécaires;
- e) les Membres pourront demander un congé pour libérations professionnelles à concurrence de 8 % de leur charge de travail normale par an. Ce congé peut être pris en une seule fois ou être réparti sur une période définie;
- f) le calendrier de ce congé sera fixé avec le/la bibliothécaire universitaire. Il doit être compatible avec les fonctions et les responsabilités des Membres et ne pas interférer avec le fonctionnement normal du département. Le refus de ce congé se fonde sur les critères susmentionnés et sur la qualité du projet;
- g) la recommandation du Comité des congés pour libérations professionnelles sera présentée au/à la bibliothécaire universitaire. Le/La bibliothécaire universitaire transmettra sa décision au/à la Membre concerné.e et au comité dans les 5 jours ouvrables. Si le/la bibliothécaire universitaire n'avise pas le/la Membre dans les délais prescrits, la recommandation du Comité des congés pour libérations professionnelles fera office de décision;
- h) ce congé ne pourra être refusé sans motif valable, et le refus sera accompagné de motifs écrits;
- i) selon la nature du projet, les Membres pourront ne pas être tenus d'être présent sur le lieu de travail pendant le congé de recherche;
- j) les Membres soumettront un rapport écrit au Comité des congés pour libérations professionnelles à l'issue de leur projet. Le comité déterminera si le rapport est acceptable ou non et fera part de sa décision au/à la Membre concerné.e et au/à la bibliothécaire universitaire dans le mois suivant le rapport. Un rapport non accepté par le comité sera pris en compte lors de l'examen du prochain congé de recherche;
- k) les résultats de ce congé seront pris en considération dans l'évaluation des performances des Membres ainsi que dans les évaluations en vue de leur promotion ou de leur titularisation;
- l) tout.e Membre qui se voit refuser ledit congé a le droit de déposer un grief.

## **16.00 GRIEFS ET ARBITRAGE**

### **16.01 Griefs**

Les parties ont la volonté ferme de résoudre tous les griefs ou différends de manière équitable et aussi rapidement que possible.

Dans le cadre des présentes, le terme « grief » désigne tout différend provenant d'une violation présumée, d'une interprétation erronée ou de la mauvaise application de l'intégralité ou de toute partie de la Convention entre la Corporation, d'une part, et un.e Membre, un groupe de Membres ou l'Association, d'autre part.

Sauf disposition contraire de la Convention, les procédures détaillées dans les présentes constituent l'unique méthode de résolution des plaintes ou des griefs résultant de l'interprétation et de l'application de ladite Convention. La discrimination, le harcèlement ou tout type de pression envers une personne qui choisit d'avoir recours à ces procédures sont strictement interdits.

16.02 L'APBU peut formuler et soumettre un grief au nom d'un.e Membre ou d'un groupe de Membres ou de tous les Membres ou au nom de l'Association elle-même. Dans ce cas, l'Association doit se conformer à la procédure prévue par l'article 16.04.

#### 16.03 Procédure informelle

En principe, un.e Membre ou l'Association ayant un problème concernant ses conditions de travail qui pourrait donner lieu à un grief ou à un différend doit en discuter avec son/sa superviseur.e direct.e afin de le résoudre, si possible. Le/La Membre peut être accompagné.e par le/la représentant.e de son Association. Si une discussion informelle entre le/la Membre et son/sa superviseur.e direct.e ne permet pas de résoudre le problème, le/la Membre et/ou son Association peuvent recourir à la procédure de griefs. Néanmoins, le fait de ne pas entreprendre cette démarche ne saurait dispenser du droit de recourir à cette procédure.

#### 16.04 Procédure formelle

Première étape :

Le/La Membre doit soumettre le grief par écrit au/à la bibliothécaire universitaire dans les 20 jours ouvrables suivant la connaissance des faits donnant lieu au grief, mais au plus tard dans les 6 mois suivant l'occurrence de ces faits, sauf circonstances exceptionnelles.

Le/La bibliothécaire universitaire répondra par écrit à l'Association et transmettra un exemplaire au/à la Membre dans les 5 jours ouvrables suivant la réception du grief.

Deuxième étape :

Le/La Membre qui n'est pas satisfait.e de la réponse du/de la bibliothécaire universitaire, ou en l'absence de réponse dans le délai prévu ci-dessus, doit soumettre le grief par écrit au/à la principal.e ou à son/sa représentant.e dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de la réponse du/de la bibliothécaire universitaire, ou après le délai de 5 jours prévu à l'étape 1.

Troisième étape :

Un grief qui n'a pas été résolu à l'étape 2 doit faire l'objet d'un arbitrage dans un délai maximum de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la réponse du/de la principal.e ou de son/sa représentant.e, ou après le délai de 10 jours prévu ci-dessus en l'absence de réponse.

16.05 Les délais mentionnés dans le présent article sont obligatoires, sauf accord écrit contraire. Le non-respect de cette obligation entraîne la nullité et l'illégalité du grief aux fins de la présente Convention. Toutefois, une irrégularité technique ne pourra empêcher un grief d'être entendu et jugé sur le fond.

16.06 Nonobstant l'article 16.05, les parties conviennent que dans les cas de congédiement, de discrimination présumée, de promotion, de permanence, d'évaluation et de reclassification, l'Association aura le droit de porter le grief directement en arbitrage.

#### 16.07 Arbitrage

Si l'APBU souhaite soumettre un grief à l'arbitrage, elle doit en informer la Corporation par écrit dans les délais prévus à l'article 16.06.

16.08 Les parties conviennent de se présenter devant un seul arbitre, sauf disposition contraire dans la présente Convention collective. Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur le choix d'un arbitre dans les 15 jours suivant la demande d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut demander à ce que l'arbitre soit désigné par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, conformément aux dispositions du Code du travail.

16.09 Lorsqu'il rend une décision sur un grief, l'arbitre ne peut soustraire, ajouter, amender ou modifier aucune partie de la Convention collective.

16.10 La décision de l'arbitre a un caractère contraignant et a force exécutoire pour la Corporation, l'Association et le/la Membre.

16.11 Les honoraires et les frais de l'arbitre sont répartis à parts égales entre les parties.

### **17.00 ÉVALUATION DES PERFORMANCES**

Chaque année universitaire, les Membres font l'objet d'une évaluation par le/la bibliothécaire universitaire. Les critères d'évaluation se fondent sur les exigences du rang du/de la Membre, telles que définies à l'article 9.00, en fonction de la charge de travail du/de la Membre.

Cette évaluation aura lieu avant le 30 juin et les ajustements en résultant prendront effet à compter du 1er juillet.

Aux fins du présent article, les Membres en congé autorisé pour toute l'année ne sont pas concerné.e.s par l'évaluation.

Avant la fin du mois de mai de chaque année, chaque Membre transmettra au/à la bibliothécaire universitaire un complément à son curriculum vitae si nécessaire. Il/Elle peut également transmettre toute autre information qu'il/elle souhaiterait voir prise en considération dans son évaluation.

Une fois l'évaluation terminée, un exemplaire est transmis au/à la Membre.

Le/La Membre peut soumettre une réponse écrite à son évaluation. Cette réponse doit être transmise au/à la bibliothécaire universitaire dans un délai de 10 jours ouvrables à compter de la date à laquelle un exemplaire de l'évaluation a été transmis au/à la Membre.

Le/La Membre peut demander à rencontrer le/la bibliothécaire universitaire. Cette réunion aura lieu dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de l'évaluation. Au besoin, le/la Membre peut être accompagné.e d'un.e conseiller.ère.

Le/La bibliothécaire universitaire peut recommander le versement d'une prime au mérite de 2 000 \$ lorsque les performances d'un.e Membre sont jugées exceptionnelles. À la demande du/de la Membre, cette récompense peut être versée sur son compte de frais de conférence et de frais professionnels (article 24.00).

17.00 Nonobstant les dispositions de l'article 21.03, le/la bibliothécaire universitaire

peut recommander la réduction d'un échelon dans l'échelle salariale lorsque les performances du/de la Membre sont jugées insuffisantes.

17.10 Tout.e Membre qui n'est pas satisfait.e de son évaluation a le droit de déposer un grief.

## **18.00 ACCÈS AUX DOSSIERS DES MEMBRES**

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

18.02 Tous les dossiers comportant des documents d'évaluation des Membres ne peuvent être conservés que par le bureau du/de la bibliothécaire universitaire. Les lettres de recommandation externes fournies par le Comité des nominations ne sont pas incluses dans les dossiers personnels et sont détruites après l'entrée en fonction de la personne nommée. Tous les éléments de contenu de ces dossiers doivent être répertoriés et numérotés.

18.03 Les Membres recevront un exemplaire de tous les documents figurant dans leur dossier personnel officiel au moment où ils sont ajoutés à leur dossier. Les Membres auront le droit de faire compléter ou corriger tous leurs dossiers en cas d'erreur ou d'insuffisance du dossier. Dans l'éventualité où une distorsion est présumée, les Membres seront en droit de demander que des documents supplémentaires soient inclus dans leur dossier.

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

18.05 Aucun document anonyme concernant tout.e Membre, autre que les informations statistiques agrégées enregistrées par le biais des évaluations obtenues conformément aux procédures approuvées de temps à autre par les organismes compétents, ne sera conservé, à moins que ce.tte Membre ne le demande spécifiquement. Aucun de ces documents, s'ils sont conservés contrairement à la présente Convention, ne sera présenté comme preuve dans une procédure impliquant un.e Membre. Si une telle preuve est soumise, elle sera rayée du dossier et ne sera pas considérée comme faisant partie des preuves.

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

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

## **19.00 LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE**

19.01 Nonobstant les pouvoirs généraux de surveillance de la Corporation et les statuts, la Corporation ne peut décider que sur recommandation du Conseil des gouverneurs, après consultation du/de la bibliothécaire universitaire et de l'Association, de réduire le nombre de postes professionnels à la bibliothèque, auquel cas un.e ou plusieurs Membres peuvent être excédentaires. Dans ce cas, l'affaire est renvoyée à un Comité conjoint Corporation-APBU (CCCA) pour sa mise en œuvre.

19.02 Le CCCA est composé de deux personnes nommées par l'APBU et de deux personnes nommées par la Corporation. Le quorum sera constitué par les quatre Membres.

19.03 Le CCCA se réunit dans les quatorze (14) jours suivant la décision de la Corporation. Le CCCA a pour fonction d'appliquer la décision de la Corporation en déterminant les Membres qui deviendront excédentaires. Dans ses délibérations, le CCCA tient compte des qualifications, des capacités et de l'ancienneté des Membres concernés, ainsi que de la ligne de conduite et des options définies aux articles 19.05 et 19.07.

19.04 Le CCCA doit consulter pleinement toutes les parties concernées. Il doit entendre le/la Membre concerné.e, si celui-ci ou celle-ci le souhaite. Il doit tenir un procès-verbal de toutes ses réunions. Il doit prendre ses décisions dans un délai de trois mois et communiquer par écrit sa décision à la Corporation, à l'Association, au/à la Membre et au/à la bibliothécaire universitaire. Les décisions du CCCA sont soumises aux procédures de griefs et d'arbitrage de la présente Convention. Le plaignant doit envoyer un exemplaire de son grief directement au/à la président.e du CCCA.

19.05 Dans le cas d'un.e Membre avec une nomination pré-permanente et déclaré.e excédentaire en vertu de l'article 19.03, le CCCA choisira l'une des mesures suivantes :

- (a) réaffectation dans un autre département de la bibliothèque;
- (b) transfert vers un poste de professeur.e;
- (c) transfert vers un poste administratif au sein de l'Université;
- (d) formation de recyclage pour une réaffectation dans un autre département ou programme;
- (e) formation de recyclage pour une réaffectation à un poste administratif au sein de l'Université;
- (f) cessation d'emploi avec indemnité.

19.06 En cas de cessation d'une nomination pré-permanente en vertu de l'article 18.05 f), la Corporation devra donner un préavis de douze (12) mois avant le 30 juin pour une cessation prenant effet le 30 juin de l'année suivante, ou douze (12) mois de traitement en guise de préavis. Une indemnité supplémentaire d'un (1) mois de traitement pour chaque année de service à temps plein à l'Université Bishop's sera versée par la Corporation. Le traitement mensuel sera calculé sur la base du traitement du/de la Membre au cours de sa dernière année d'emploi, et l'indemnité ci-dessus sera versée en une seule fois ou en plusieurs versements, à la discrétion du/de la Membre.

19.07 Un.e Membre permanent.e qui est déclaré.e excédentaire en vertu de l'article 19.03 doit se voir proposer l'une des options suivantes :

- (a) réaffectation dans un autre département de la bibliothèque;
- (b) transfert vers un poste de professeur.e;
- (c) transfert vers un poste administratif au sein de l'Université;
- (d) formation de recyclage pour une réaffectation dans un autre département ou programme;
- (e) formation de recyclage pour une réaffectation à un poste administratif au sein de l'Université;
- (f) retraite anticipée, si le/la Membre est à moins de cinq (5) ans de la date normale de retraite.

19.08 Si la retraite anticipée est proposée, la retraite reposera sur le traitement annuel unique le plus élevé du/de la Membre, et les années restantes jusqu'à la retraite normale compteront intégralement comme années de service dans le calcul du montant de la retraite. La retraite sera perçue dès le départ à la retraite et ne fera l'objet d'aucune réduction actuarielle.

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

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

Si l'arbitre conclut que le refus du/de la Membre n'est pas fondé, ce dernier doit accepter l'offre dans les quinze (15) jours suivant la réception d'un exemplaire de la décision, sans quoi son emploi prendra fin à la fin de l'année universitaire suivante avec une indemnité financière d'une (1) année de traitement.

19.10 Un.e Membre qui est réaffecté.e ou transféré.e en vertu des articles 19.05 a), b) ou c) ou 19.07 a), b) ou c) dans un autre département ou programme continuera de recevoir l'intégralité de son traitement, ainsi que toutes les augmentations et tous les avantages auxquels il ou elle aurait droit à son poste précédent en vertu de la présente Convention.

19.11 Un.e Membre avec une nomination non permanente à durée déterminée, qui est déclaré.e excédentaire en vertu de l'article 19.03, a le droit de terminer sa nomination si la durée restante de sa nomination est égale ou inférieure à un an. Dans le cas où la durée restante est supérieure à un an, les dispositions de l'article 19.06 s'appliquent.

19.12 Si un.e Membre est retransféré.e dans un département ou un programme de la bibliothèque, son service professionnel précédent sera appliqué conformément aux conditions de la présente Convention.

19.13 Le/La Membre qui bénéficie d'un congé pour une formation de recyclage recevra son traitement et ses avantages sociaux pendant ce congé et les dispositions. La Corporation paiera tous les frais encourus pour cette formation de recyclage.

19.14 Les dispositions des articles 20.14 à 20.20 s'appliqueront mutatis mutandis aux Membres déclarés excédentaires en vertu des articles 19.05 et 19.07 a), b), c) et d).

## **20.00 URGENCE FINANCIÈRE**

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

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

20.03 La Corporation, estimant qu'il existe un état d'urgence financière, imposera l'arrêt de l'embauche de nouveaux employés à tous les niveaux, et formera avec l'APBU une Commission budgétaire dont la tâche initiale sera de déterminer s'il existe ou non un état d'urgence financière et de faire un rapport à la Corporation. La Corporation annoncera officiellement l'urgence financière uniquement sur avis de la Commission budgétaire.

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

20.04 La Commission budgétaire sera composée de deux représentants nommés par la Corporation et de deux représentants nommés par l'APBU.

20.05 La Commission budgétaire sera chargée d'identifier les sources des difficultés financières et de recommander à la Corporation comment les atténuer. Ces recommandations incluront, mais sans s'y limiter, la gestion financière de l'Université, le financement du déficit, les nouvelles initiatives visant à augmenter les recettes, la cessation des nominations non professionnelles du personnel de la bibliothèque, sportif et administratif, la retraite anticipée, la réaffectation ou la cessation des nominations de Membres.

20.06 La Commission budgétaire consultera pleinement le Sénat, la Corporation et l'APBU.

20.07 Tous les documents et procès-verbaux de la Commission budgétaire seront transmis au Sénat, à la Corporation et à l'APBU, assortis de ses recommandations.

20.08 La Corporation décidera, sur recommandation de la Commission budgétaire, de toute réduction du montant affecté au budget total des traitements des bibliothécaires, et la Commission budgétaire déterminera les Membres qui seront concernés par cette réduction.

20.09 En tenant compte de la taille et de la répartition des bibliothécaires nécessaires pour maintenir la viabilité de la bibliothèque, la Commission budgétaire, après avoir pleinement consulté les Membres concernés, décidera, en motivant ses décisions par écrit et de manière détaillée, des Membres dont la nomination doit prendre fin pour des raisons d'urgence financière, des Membres qui doivent être réaffectés et/ou reformés, et des Membres qui doivent partir en retraite anticipée.

Les articles 19.11 à 19.15 inclus s'appliquent au/à la Membre qui doit être réaffecté.e ou reformé.e pour des raisons d'urgence financière. La retraite anticipée sera proposée conformément aux conditions prévues à l'article 19.08.

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

- (a) six (6) mois de préavis et douze (12) mois de traitement,
- et
- (b) un (1) mois de traitement pour chacune des neuf premières années depuis la nomination du/de la Membre comme bibliothécaire à l'Université Bishop's,
- et
- (c) deux (2) mois de traitement pour chacune des neuf années suivantes.

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

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

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

20.11 Les dispositions de l'article 19.06 relatives à la cessation des nominations non permanentes s'appliqueront également à la cessation de celles-ci pour des raisons d'urgence financière.

20.12 Si un.e Membre dont la nomination cesse pour des raisons d'urgence financière souhaite contester sa sélection, il ou elle peut le faire en vertu des dispositions de grief et d'arbitrage de la présente Convention.

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

#### 20.14 Rappel

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

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

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

20.17 Les Membres à rappeler auront droit à l'ancienneté, à la permanence, au congé de bibliothécaire et à la progression au sein du rang, comme s'ils n'avaient jamais été licenciés.

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

20.19 Pendant cette période de quatre (4) ans, les Membres dont la nomination a pris fin auront accès à la bibliothèque. L'utilisation d'autres infrastructures peut faire l'objet de négociations au moment du licenciement.

20.20 Un.e Membre perd son droit de rappel après quatre (4) ans, ou lorsqu'il ou elle indique par écrit à la Corporation, à l'Association et à l'APBU qu'il ou elle ne souhaite plus conserver son droit de rappel, ou lorsqu'il ou elle ne répond pas à la notification visée à l'article 20.15 dans un délai d'un (1) mois ou lorsqu'il ou elle refuse l'offre contenue dans la notification.

## 21.00 TRAITEMENTS

21.01 L'échelle de traitement des bibliothécaires correspond à 89 % du rang et de l'échelon équivalents du corps professoral. À compter du 1 juillet 2023, les échelles salariales des bibliothécaires seront de 90 % du rang et de l'échelon équivalents de la faculté.

Bibliothécaire I	3 échelons (échelons 4, 5 et 6 de l'échelle de professeur.e conférencier.ère à la Faculté)
Bibliothécaire II	11 échelons
Bibliothécaire III	18 échelons
Bibliothécaire IV	15 échelons

### 21.02 ÉCHELLES DE TRAITEMENT DES BIBLIOTHÉCAIRES

Le salaire pour la durée de cette convention collective sera basé sur les échelles suivantes

2022-2023

#	BIBLIOTHÉCAIRE	#	BIBLIOTHÉCAIRE	#	BIBLIOTHÉCAIRE	#	BIBLIOTHÉCAIRE
	1		2		3		4
1	62087						
2	63893						
3	65698						
		1	70839				
		2	73096				
		3	75352				
		4	77610				
		5	79866				
		6	82123				
		7	84005	1	85258		
		8	85886	2	87766		
		9	87766	3	90273		
		10	89646	4	92782		
		11	91528	5	95289		
				6	97797		
				7	100303	1	104067
				8	102812	2	107201
				9	105318	3	110333
				10	107828	4	113471
				11	110333	5	116604
				12	112843	6	119737
				13	114724	7	122247
				14	116604	8	124754
				15	118486	9	127261
				16	120364	10	129768
				17	122247	11	132276
				18	124127	12	134785
						13	137291
						14	139797
						15	142304

2023-2024

#	BIBLIOTHÉCAIRE 1	#	BIBLIOTHÉCAIRE 2#	BIBLIOTHÉCAIRE 3#	BIBLIOTHÉCAIRE 4		
1	64040						
2	65903						
3	67765						
		1	73067				
		2	75396				
		3	77722				
		4	80051				
		5	82379				
		6	84706				
		7	86648	1	87940		
		8	88588	2	90527		
		9	90527	3	93113		
		10	92467	4	95701		
		11	94407	5	98286		
				6	100874		
				7	103459	1	107341
				8	106046	2	110573
				9	108632	3	113804
				10	111220	4	117041
				11	113804	5	120272
				12	116393	6	123504
				13	118333	7	126093
				14	120272	8	128678
				15	122214	9	131265
				16	124151	10	133851
				17	126093	11	136438
				18	128031	12	139026
						13	141610
						14	144195
						15	146781

2024-2025

#	BIBLIOTHÉCAIRE 1	#	BIBLIOTHÉCAIRE 2#	BIBLIOTHÉCAIRE 3#	BIBLIOTHÉCAIRE 4		
1	65321						
2	67222						
3	69120						
		1	74529				
		2	76903				
		3	79277				
		4	81653				
		5	84027				
		6	86400				
		7	88382	1	89699		
		8	90360	2	92338		
		9	92338	3	94975		
		10	94316	4	97615		
		11	96296	5	100252		
				6	102892		
				7	105528	1	109488
				8	108167	2	112784
				9	110804	3	116080
				10	113445	4	119381
				11	116080	5	122678
				12	118722	6	125975
				13	120700	7	128615
				14	122678	8	131252
				15	124658	9	133890
				16	126635	10	136527
				17	128615	11	139167
				18	130592	12	141806
						13	144442
						14	147079
						15	149717

21.03 Chaque Membre avance automatiquement d'un (1) échelon par an minimum le premier (1<sup>er</sup>) juillet.

21.04 Les personnes nommées à temps partiel seront rémunérées au prorata de l'échelle ci-dessus, en fonction du nombre d'heures travaillées par rapport à la semaine de travail ordinaire de 35 heures.

21.05 Paiement des traitements

Les traitements des Membres seront payés en vingt-six (26) versements égaux par virement, un vendredi sur deux, à toute banque ou caisse populaire au Canada.

21.06 Un paiement forfaitaire égal à 4 % du traitement brut du/de la Membre sera versé chaque fois que la Corporation demandera aux Membres d'assumer des fonctions administratives après qu'un document définissant les conditions d'exécution de ces fonctions aura été négocié et signé par l'Association et la Corporation.

21.07 Tout.e Membre qui est transféré.e à un autre poste au sein de l'unité de négociation conservera son traitement, son rang, sa permanence, ses années de service au titre du congé de bibliothécaire et tous les autres avantages sociaux.

Tout.e Membre qui est transféré.e par la Corporation à un poste hors de l'unité de négociation conservera sa permanence et au moins le même traitement et les mêmes avantages sociaux.

## **22.00 AVANTAGES SOCIAUX**

22.01 La Société et l'APBU conviennent que tous les avantages sociaux existants s'appliquent à tous les membres à temps plein et à temps partiel et demeurent en vigueur, sauf dans la mesure où ils sont modifiés ou étendus par la présente convention.

22.02 Régime de retraite

Aux fins de la présente convention, les mêmes dispositions que celles qui s'appliquent à la section des professeurs de l'APBU s'appliquent aux membres de l'Association.

22.03 Retraite

a) Le texte du régime de retraite décrit les modalités de la retraite normale, de la retraite facultative, de la retraite anticipée et de la retraite différée.

b) Les modalités de l'entente de retraite graduelle (ERG) pour les bibliothécaires sont les mêmes que celles décrites à l'article 20.05.b de la convention collective des professeurs de l'Association des professeurs de l'Université Bishop's, à deux exceptions près :

i) Les deux libérations de cours mentionnées à l'alinéa 20.05.b.ii équivalent à la libération d'un tiers des heures hebdomadaires du membre au cours de la première année de la GRA.

ii) Les trois libérations de cours mentionnées aux alinéas 20.05.b.iii et iv équivaldront à la libération de la moitié des heures hebdomadaires du membre au cours de la deuxième et de la troisième année de la GRA.

#### 22.04 Assurance-vie collective

La Société paie 50 % de la prime du régime d'assurance-vie collective.

#### 22.05 Invalidité de longue durée

L'assurance collective d'invalidité de longue durée offre des paiements non imposables des deux tiers (2/3) du salaire après une période d'attente de 16 semaines. Le membre paie 100 % de la prime de cette assurance.

#### 22.06 Assurance maladie et régime de soins dentaires

a) Un régime collectif d'assurance maladie est maintenu et entièrement payé par la Société.

b) Les membres bibliothécaires sont inclus dans le régime de soins dentaires. À compter du 1er juillet 2024, la Société partagera le coût des primes du régime dentaire avec le membre. L'entente de co-paiement est de soixante-dix pour cent (70 %) payés par l'Université et trente pour cent (30 %) payés par le membre.

#### 22.07 Assurance responsabilité

La Corporation maintient une assurance responsabilité suffisante pour protéger les membres contre toute action civile qui pourrait être intentée contre eux en raison d'un acte ou d'une omission survenant dans l'exercice des fonctions exigées par leur charge, leur poste ou leur emploi.

#### 22.08 Gratuité de l'enseignement

Tous les membres et les retraités, ainsi que les personnes à leur charge et les personnes à la charge d'anciens membres décédés, ont droit à la gratuité des frais de scolarité pour tous les cours crédités offerts par l'Université. Les personnes à charge d'un membre sont définies comme étant le conjoint et les enfants du membre pour lesquels le membre peut réclamer des allocations d'impôt sur le revenu.

#### 22.09 Cours de français

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

#### 22.10 Stationnement

Les frais de stationnement sont établis par la Corporation après consultation de la Commission du stationnement de l'Université.

#### 22.11 Centre sportif

Conformément à la recommandation du comité du mieux-être, les membres bénéficieront d'une réduction supplémentaire d'au moins 25 % (en plus de la réduction pour les résidents de Sherbrooke) sur les abonnements individuels et familiaux au centre sportif.

#### 22.12 Droits des membres retraités

Les droits suivants sont accordés aux membres retraités :

- a) accès gratuit aux services de bibliothèque et d'information ;
- b) accès gratuit au complexe sportif;
- c) accès gratuit au courrier électronique;
- d) si disponible, un bureau partagé avec un nombre raisonnable de meubles de bureau, un téléphone et des fournitures de bureau ;
- e) un accès gratuit aux services de secrétariat, aux équipements audiovisuels, aux services informatiques et de duplication ;
- f) un parking gratuit sur le campus;
- g) l'accès gratuit à la série culturelle et à toutes les productions et représentations au Centennial Theatre et au Bandeen Hall ;
- h) le droit de demander des bourses de recherche ;
- i) des invitations à tous les événements de l'Université, y compris la Convocation ;
- j) une carte d'identité de Bishop's;
- k) le statut de bibliothécaire adjoint, au choix du membre retraité.

### **23.00 SANTÉ, SÉCURITÉ ET PROTECTION**

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

- (a) la Corporation et l'Association maintiendront un Comité conjoint de santé et de sécurité qui établira, examinera et mettra en œuvre les politiques de santé et de sécurité sur le Campus ;
- (b) la Corporation accepte de fournir des services de santé en cas d'urgence ou d'accident impliquant un Membre sur le campus, sans frais pour le Membre ;
- (c) si un Membre a besoin de considérations spéciales pour des raisons de santé (par exemple, des installations pour fauteuils roulants, des ajustements aux toilettes, etc.), la Corporation accepte de répondre aux demandes de telles considérations rapidement et en se préoccupant avant tout du bien-être du Membre
- (d) la Société reconnaît le droit des membres d'avoir accès à leurs bureaux et autres lieux de travail à tout moment, sauf en cas d'urgence ;
- (e) Les membres ont le droit de bénéficier de mesures d'adaptation en cas de handicap physique ou mental, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. Si la Société a des motifs raisonnables de croire qu'un membre est physiquement ou psychologiquement incapable de s'acquitter de ses fonctions telles que décrites dans la présente convention, elle peut, après consultation du bibliothécaire universitaire et après en avoir informé l'Association, relever le membre de ses fonctions

pendant un semestre en attendant une évaluation médicale organisée par la Société. Au cours de cette période, le membre continue de recevoir son plein salaire et ses autres avantages.

Le bibliothécaire de l'université rencontre le membre concerné pour lui expliquer les raisons de la suspension de ses fonctions. Le membre a le droit d'être accompagné par un représentant de l'Association lors de cette réunion.

Dans ce cas, l'incapacité physique ou psychologique d'exercer ses fonctions ne constitue un motif de licenciement que si le membre refuse de manière persistante et déraisonnable un traitement médical ou tout autre traitement approprié. Les procédures de licenciement décrites à l'article 10 s'appliquent.

À la suite de l'évaluation médicale, le membre sera soit réintégré avec les aménagements nécessaires, soit mis en congé de maladie (conformément à l'article 13.04).

## **24.00 FRAIS DE CONFÉRENCE ET FRAIS PROFESSIONNELS**

24.01 La Corporation encourage les bibliothécaires à assister à des conférences académiques et professionnelles et, par conséquent, met à la disposition de chaque Membre, pour chaque année universitaire, une somme destinée à couvrir les frais de déplacement, d'hébergement et d'inscription à des conférences académiques et professionnelles, ainsi que le paiement des dépenses professionnelles autorisées par la réglementation fiscale, notamment les livres, les revues, les périodiques ou les frais d'adhésion.

a) Cette somme s'élève à deux mille cinq cents dollars (2 500 \$).

Le/La Membre peut décider d'accumuler cette indemnité pendant une période de trois ans.

b) En plus de la somme de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) mentionnée à l'article 24.01a, lorsqu'un.e Membre intervient lors d'une conférence, l'Université remboursera les frais engagés par le/la Membre, y compris les droits d'inscription et d'adhésion connexes, jusqu'à concurrence de cinq cents dollars (500 \$) sur présentation de justificatifs de dépenses valables au service des finances. Par intervention lors d'une « conférence », on entend un exposé au cours d'une rencontre reconnue d'universitaires. Ladite rencontre sera normalement organisée par une société universitaire. L'intervention doit avoir été annoncée dans un programme écrit, et un résumé écrit doit être disponible. L'exposé doit être présenté par le/la Membre lors de la conférence. L'intervention peut comprendre une séance d'affichage.

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

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

- a) Quarante-cinq cents (0,45 \$) par kilomètre s'il/si elle utilise son véhicule.
- b) Le coût réel du transport public.
- c) Les frais d'hôtel réels.

d) Une indemnité journalière de subsistance de soixante dollars (60,00 \$). Les Membres agissant à titre d'hôtes de visiteurs en visite officielle à l'Université Bishop's peuvent dépasser ces limites et recouvrer le coût total et effectif des repas.

e) Les dépenses susmentionnées seront remboursées sur présentation des reçus originaux, le cas échéant.

#### 24.03 Frais de déménagement

Pour faciliter le déménagement des effets personnels et mobiliers et pour couvrir les frais de déplacement d'un.e Membre, de son/sa conjoint.e et de ses enfants, la Corporation paie à l'ensemble des nouveaux/nouvelles Membres à temps plein les frais de déménagement réels jusqu'à concurrence de quatre mille dollars (4 000 \$).

Si un.e Membre à temps plein quitte l'Université avant la fin de la deuxième année, il/elle devra rembourser à la Corporation cinquante pour cent (50 %) du montant reçu à titre de frais de déménagement.

### 25.00 PRATIQUES CONTINUES

La Corporation reconnaît sa responsabilité continue dans le maintien d'un environnement propice à l'exercice efficace des fonctions universitaires et professionnelles des Membres et s'engage à fournir des installations et des services de soutien en accord avec cette responsabilité, sous réserve des politiques budgétaires qu'elle a établies.

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

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

Ce soutien comprend :

- i) Classement et organisation :  
Aide à l'organisation de conférences, d'ateliers et de réceptions, ainsi qu'au paiement des factures  
Organisation des déplacements et de l'hébergement des conférencier.ère.s invité.e.s  
Approvisionnement d'un dépôt local avec des fournitures de bureau de base
- ii) Impression, numérisation et photocopies :  
Impression sur du papier à en-tête, sur des enveloppes de l'Université Bishop's; impression d'étiquettes avec nom  
Aide à la préparation de publications professionnelles  
Formatage de documents  
Numérisation de documents papier en fichiers électroniques
- iii) Résolution des problèmes :  
Établissement de bons de travail pour les services des bâtiments et des terrains et les services des technologies de l'information  
Vérification de l'accessibilité des salles de classe et de réunion lorsqu'elles sont réservées
- iv) Communication :  
Envoi de courriels aux étudiant.e.s et aux bibliothécaires  
Planification des réunions et réservations des salles de réunion

Assistance en cas d'annulation de cours  
Accueil des examens du bureau des aménagements  
Gestion d'une boîte de dépôt pour les travaux des étudiants  
Publication des événements sur le calendrier de l'Université

v) Assistance supplémentaire :

Personne-Ressource à qui transmettre les demandes du département  
Rassemblement des documents pour les réunions du département  
Stockage et mise à disposition des dossiers des candidat.e.s à un comité d'embauche  
Rédaction de comptes rendus lors de réunions importantes du département  
Gestion des annonces sur les tableaux d'affichage du département  
Aide à l'élaboration de formulaires et de documents internes

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

c) Bureaux et installations auxiliaires tels que les laboratoires d'enseignement, avec des espaces permettant la réflexion et la communication en privé.

d) Téléphones.

e) Fournitures et équipements.

f) Outils et supports pédagogiques

g) Marqueurs.

h) Utilisation des services de bibliothèque, d'informatique et de photocopie sans frais pour les Membres dans le cadre de l'enseignement, des travaux universitaires, scientifiques, professionnels et de la recherche.

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

- a) Les bureaux doivent offrir un degré raisonnable d'intimité visuelle et acoustique. Tout nouveau bureau destiné à un.e Membre doit remplir ces conditions requises. De plus, toute modification ou rénovation des bureaux existants doit être conforme aux exigences de la présente Convention.
- b) Les bureaux des Membres sont équipés d'un ordinateur de bureau, d'un téléphone et de mobilier conforme aux normes ergonomiques actuelles. Les Membres ayant une déficience physique bénéficieront d'un bureau accessible ainsi que d'un mobilier et d'un équipement adaptés qui répondent à leurs besoins en matière d'aménagement.
- c) Lors des modernisations ultérieures du matériel informatique de la bibliothèque, les Membres pourront opter pour un dispositif informatique de leur choix parmi les options standard de l'Université.
- d) Aucun.e Membre ne pourra être transféré.e dans un autre bureau sans son accord préalable.

## 26.00 TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

Un Comité conjoint, composé de deux représentants de la Corporation et de deux représentants de l'APBU, sera mis en place afin de définir les politiques dans le domaine de la technologie de l'information

ayant une incidence sur les articles 27.00 (« Vie privée et surveillance du campus »), 17.00 (« Évaluation des performances ») et 25.00 (« Pratiques continues ») de la présente Convention.

## **27.0 VIE PRIVÉE ET SURVEILLANCE DU CAMPUS**

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

27.02 Nonobstant le point 27.01, la Corporation et l'Association sont d'accord sur le fait que la sécurité de la faculté, du personnel, des étudiant.e.s et du public peut nécessiter la réduction de la préservation de la vie privée des personnes, notamment en raison de l'installation de caméras vidéo, d'enregistreurs audionumériques ou de tout autre dispositif de surveillance dans les zones d'accès public du campus, telles que les parcs de stationnement, les chemins pour piétons, les entrées et les sorties des bâtiments, ainsi que les couloirs. Un avis affiché doit signaler toute zone soumise à ce type de surveillance.

La Corporation fournira à l'Association des informations mises à jour annuellement sur le nombre de caméras et l'emplacement général (bâtiment, étage et département) de tous les dispositifs de surveillance vidéo connus sur le lieu de travail et utilisés à des fins de sûreté et de sécurité générales.

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

27.04 Les informations obtenues par l'intermédiaire de dispositifs de surveillance ne sauraient être utilisées contre les Membres, à moins que ces informations ne constituent des preuves d'une activité criminelle ou d'une enquête sur des actes d'intimidation, de harcèlement ou de violence sexuelle.

Les informations utilisées à ces fins seront protégées, traitées de manière confidentielle et utilisées uniquement conformément à la présente Convention ou à toute autre obligation légale.

27.05 Les informations obtenues par l'intermédiaire de dispositifs de surveillance ne sauraient être utilisées pour évaluer les performances d'un.e Membre en matière d'enseignement ou de recherche, dans le cadre d'une procédure de renouvellement de nomination, de titularisation ou de promotion.

## **28.00 GROUPES CONSULTATIFS BUDGÉTAIRES**

Aux fins de la présente Convention, les mêmes dispositions que celles qui s'appliquent à l'APBU (section du corps professoral) s'appliqueront aux Membres de l'Association.

## **29.00 APPLICATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE**

29.01 La Corporation convient que l'administration, l'interprétation et le règlement des différends résultant de la présente Convention seront effectués par le Comité conjoint de la faculté et des bibliothécaires de l'APBU.

### 29.02 Correspondance

Toute la correspondance entre l'Association et la Corporation résultant de la présente Convention sera traitée par le Comité conjoint de la faculté et des bibliothécaires. Lorsque la Convention prévoit un avis écrit, l'adresse de courriel « ubishops » du/de la Membre sera considérée comme un moyen adéquat, et l'APBU sera mise en copie.

### 29.03 Caractère obligatoire de la Convention

Pendant la durée de la présente Convention, les conditions de celle-ci ont force obligatoire pour les héritier.ère.s, les successeur.e.s, les cessionnaires ou les ayants droit de la Corporation et de l'Association.

### 29.04 Changements apportés à la Convention

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

Si l'une des dispositions de la présente Convention devient illégale en vertu de la législation provinciale ou fédérale, les parties conviennent de renégocier et de modifier la disposition en question.

### 29.05 Exemplaires de la Convention

La Corporation s'engage à préparer des exemplaires de la présente Convention et de toutes ses annexes en anglais et en français, soixante (60) jours après la ratification. Elle fournira également gratuitement à l'Association dix (10) exemplaires imprimés de la Convention, soit cinq (5) exemplaires en anglais et cinq (5) exemplaires en français, et convient de publier les deux versions de la Convention dans la section RH du site Web de l'Université.

29.06 La Corporation s'engage à fournir à chaque Membre nouvellement nommé.e un exemplaire de la Convention dans la langue de son choix (anglais ou français) au moment de sa nomination.

29.07 Après ratification de la Convention par les Membres de l'Association et le Bureau des gouverneurs, les versions anglaise et française de la Convention seront signées simultanément par les représentant.e.s autorisé.e.s des parties.

29.08 En cas de contradiction entre les versions anglaise et française de la présente Convention, des protocoles d'accord ou des lettres d'intention, la version anglaise prévaut et régit les conditions du contrat.

### **30.00 PÉRIODE ET DURÉE DE LA CONVENTION**

30.01 L'entente collective couvrira une période de trois (3) ans à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 et se terminera le 30 juin 2025.

L'entente restera en vigueur et liera les parties jusqu'à ce qu'une nouvelle entente soit signée entre elles.

## **LETTRE D'ENTENTE 2023/01 L**

Lettre d'entente 2023/01 L

La Société et l'Association conviennent que toutes les lettres d'entente (LE) signées après le 30 juin 2022 et les LE suivantes signées antérieurement par les deux parties sont reportées dans la convention collective des bibliothécaires et restent en vigueur.

08.01 ILT  
98/ L1

## PROTOCOLE D'ACCORD 2023 / 01

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

### Régime A

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

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

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

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

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

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

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

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

**Tableau un**

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

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

**Tableau deux**

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

	Age				
	55-60	61	62	63	64
Années ouvrant droit à la retraite avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2013		% du traitement final			
15	50	40	30	20	10
16	55	44	33	22	11
17	60	48	36	24	12
18	65	52	39	26	13
19	70	56	42	28	14
20	75	60	45	30	15
21	80	64	48	32	16
22	85	68	51	34	17
23	90	72	54	36	18
24	95	76	57	38	19
25	100	80	60	40	20
26	105	84	63	42	21
27	110	88	66	44	22
28	115	92	69	46	23
29	120	96	72	48	24
30	125	100	75	50	25
31	130	104	78	52	26
32	135	108	81	54	27
33	140	112	84	56	28
34	145	116	87	58	29
35+	150	120	90	60	30

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

**Régime B**

f) La retraite anticipée en vertu de ce régime sera proposée aux membres ayant accumulé au moins vingt-cinq (25) années de service ouvrant droit à pension et qui sont âgés de soixante

(60) ans au moment du départ à la retraite. Les membres peuvent opter pour l'option de trois ans du plan B au plus tôt à l'âge de cinquante-sept (57) ans et au plus tard à l'âge de cinquante-sept (57) ans.

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

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

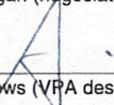
i) Les membres qui optent pour le régime B ne seront pas admissibles aux allocations de retraite, mais recevront la prestation de raccordement décrite à l'article 20.05 c) jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans.

## SIGNATURES

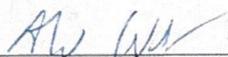
### SIGNATURES

Pour la Corporation :

  
Claire Grogan (négociateur en chef)

  
Nick Andrews (VPA des ressources humaines)

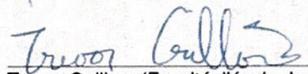
  
Kerry Hull (Doyenne des sciences)

  
Andrew Webster (Vice-Principal Académique et recherche)

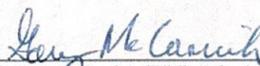
Pour l'Association :

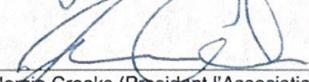
  
Gregory Brophy (négociateur en chef)

  
Jean Manore (Faculté, Histoire)

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

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

  
Gary McCormick (Bibliothécaire)

  
Jamie Crooks (Président l'Association)

Date : Mai 10 2023