

**RÉSUMÉ DE L'ENTENTE DE PRINCIPE ENTRE L'ASSOCIATION DES PROFESSEURES  
ET DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE (APPUL)  
ET L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE (2008-2011)**

<b>ARTICLE</b>	<b>TITRE</b>	<b>IDÉE</b>
0.3	<b>DÉFINITIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définition de famille immédiate</li> <li>• Définition de conflit d'intérêt</li> <li>• Révision de la définition de professeur associé</li> </ul>
1.21	<b>LIBERTÉ DE L'ENSEIGNEMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• « Tradition universitaire de discussion raisonnable » devient « selon les dispositions de l'article 1.22 »</li> </ul>
1.22	<b>ABSENCE DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU D'INTIMIDATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La politique du conseil sur le respect dans le milieu de travail et d'apprentissage remplace l'ancien règlement sur le harcèlement. L'APPUL note que le nouveau règlement sera utilisé par le Conseil des gouverneurs pour régler tout incident présumé de discrimination, harcèlement ou intimidation à l'Université Laurentienne.</li> </ul>
1.23	<b>MILIEU DE TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bureaux sécuritaires partagés par les membres à temps partiel.</li> <li>• Le conseil fournit « l'éclairage et l'aération convenables » dans les bureaux.</li> <li>• Création d'un Comité conjoint de la zone de travail, chargé de recommander les normes ergonomiques des bureaux</li> <li>• (renouvellement du budget de 35 000 \$ pour mobilier ergonomique, postes de travail et équipement); recommander des normes minima de design à appliquer aux bureaux, salles de classe, ateliers, locaux et laboratoires de recherche; recommander des règlements permettant la répartition juste et équitable des locaux et l'amélioration du milieu de travail, tenir compte des préoccupations concernant le lieu de travail.</li> <li>• Les membres à plein temps se voient attribuer un bureau sécuritaire individuel situé à une distance raisonnable du bureau principal de leur département / école.</li> <li>• Seul le personnel autorisé par l'Université a le droit d'entrer dans le bureau.</li> <li>• Les membres des Sciences de l'activité physique continuent d'avoir accès à un casier gratuit.</li> </ul>
1.24	<b>SANTÉ ET SECURITÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Références à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, LRO 1990</li> <li>• Mention du droit de refuser le travail non sécuritaire.</li> </ul>
1.25	<b>BILINGUISME</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité conjoint chargé de recommander des normes pour l'exigence de bilinguisme dans les lettres de nomination et dans l'article 2.21.</li> <li>• Augmentation de la formation disponible toute l'année en français et en anglais aux niveaux débutant, moyen et avancé.</li> </ul>
1.26	<b>ÉGALITÉ D'EMPLOI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien accru de l'égalité d'emploi, formation interne pour pratique d'embauche équitable, et rapports annuels.</li> </ul>
1.27	<b>INITIATIVE D'ÉQUITÉ POUR LES AUTOCHTONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Université accepte de créer, en collaboration avec les départements / écoles, son programme particulier de recrutement de professeurs et bibliothécaires autochtones pour des postes menant à la permanence.</li> </ul>
1.28 NOUVEAU	<b>CONFLIT D'INTERET</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouvelle disposition sur le conflit d'intérêt s'appliquant aux professeurs et aux représentants de l'employeur.</li> </ul>
1.31	<b>DROITS ET PRIVILÈGES DE L'ASSOCIATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation de 24 à 36 des crédits rachetés par l'APPUL pour les membres de son bureau.</li> <li>• Affirmation du droit de l'APPUL d'obtenir l'aide de l'ACPPU, de l'OCUFA (Union des associations de professeurs des universités de l'Ontario) ou d'autres représentants désignés lors de discussions ou de négociations.</li> </ul>

1.42	<b>INFORMATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'administration fournit des renseignements sur l'engagement de professeurs à temps plein pendant le semestre d'hiver, ainsi que sur les accords d'articulation.</li> </ul>																		
2.00	<b>DROITS, OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DES PROFESSEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les membres ont le droit de prendre une décision sur l'usage des appareils électroniques dans la salle de classe, y compris les ordinateurs portatifs, à moins d'exception établie par le Bureau des besoins spéciaux pour les étudiants ayant des besoins spéciaux.</li> <li>Un membre ne peut pas déléguer son enseignement à une autre personne, excepté dans le cas peu fréquent d'un conférencier invité.</li> </ul>																		
2.01	<b>ÉVALUATION DES SERVICES RENDUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les activités de recherche comprennent les enregistrements et les représentations en public.</li> <li>Nouveau système d'évaluation basé sur la lettre commune du département /école traitant des demandes de permanence, de promotion et d'augmentation au mérite. La lettre commune doit nécessairement indiquer l'opinion majoritaire ainsi que l'opinion minoritaire le cas échéant, avec le résultat du vote confidentiel du comité d'évaluation du département/école. Dans des circonstances exceptionnelles, un membre peut soumettre une lettre individuelle d'évaluation avec un vote, qui seront incorporés à la lettre commune. Les membres qui n'approuvent pas la lettre commune peuvent soumettre une lettre au sujet de l'exactitude de la lettre commune, et leur lettre sera soumise jointe à la lettre. La personne soumettant sa candidature reçoit un exemplaire de la lettre commune et toute autre lettre d'évaluation et a le droit de réponse.</li> <li>Dossiers d'enseignement : dans le cas des cours enseignés conjointement, le membre doit nécessairement indiquer les parties du cours dont il était chargé.</li> <li>Une nouvelle introduction de l'article confirme que l'évaluation porte sur les domaines indiqués à l'article 2.00 (enseignement, travaux d'érudition, participation à la régie et à l'administration de l'université). Le comité d'évaluation peut considérer que le caractère bilingue et triculturel de l'Université Laurentienne est un facteur atténuant; ceci remplace la mention de la petite taille, de l'isolement et les inconvénients de l'enseignement hors campus.</li> </ul>																		
2.10	<b>CHARGE DE TRAVAIL UNIVERSITAIRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La supervision d'étudiants individuels dans un programme offert par l'Université Laurentienne, si cette supervision représente un supplément à la charge normale de travail, est reconnue de la façon suivante, après réussite ou défense de la thèse : <table border="1" data-bbox="711 1373 1487 1808"> <thead> <tr> <th>Supervision</th> <th>Valeur (en crédits)</th> <th>Rémunération</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Thèse de doctorat</td> <td>3</td> <td>\$3,000</td> </tr> <tr> <td>Thèse de maîtrise ou stage avancé en SESO</td> <td>1</td> <td>\$1,000</td> </tr> <tr> <td>Projet de recherche (maîtrise ou doctorat), Séminaire de lectures dirigées, Etude indépendante</td> <td>1/2</td> <td>\$500</td> </tr> <tr> <td>Thèse obligatoire de 1er cycle</td> <td>1/3</td> <td>\$333</td> </tr> <tr> <td>Lectures dirigées ou étude indépendante (obligatoires) 1er cycle</td> <td>1/4</td> <td>\$250</td> </tr> </tbody> </table> </li> <li>Ces valeurs peuvent s'accumuler en vue d'une réduction de la charge de travail d'un maximum de 3 crédits par an, ou créditées au compte de perfectionnement professionnel du membre. La</li> </ul>	Supervision	Valeur (en crédits)	Rémunération	Thèse de doctorat	3	\$3,000	Thèse de maîtrise ou stage avancé en SESO	1	\$1,000	Projet de recherche (maîtrise ou doctorat), Séminaire de lectures dirigées, Etude indépendante	1/2	\$500	Thèse obligatoire de 1er cycle	1/3	\$333	Lectures dirigées ou étude indépendante (obligatoires) 1er cycle	1/4	\$250
Supervision	Valeur (en crédits)	Rémunération																		
Thèse de doctorat	3	\$3,000																		
Thèse de maîtrise ou stage avancé en SESO	1	\$1,000																		
Projet de recherche (maîtrise ou doctorat), Séminaire de lectures dirigées, Etude indépendante	1/2	\$500																		
Thèse obligatoire de 1er cycle	1/3	\$333																		
Lectures dirigées ou étude indépendante (obligatoires) 1er cycle	1/4	\$250																		

		<p>date de la réduction de la charge de travail nécessite l'accord du doyen. Selon les exigences des programmes existants, le doyen précisera les programmes dans lesquels la supervision est obligatoire. Dans tout autre cas, une autorisation préalable est nécessaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directive pour la répartition de la charge de travail entre ses trois principaux éléments : 40% enseignement / bibliothéconomie gestion des archives, y compris la supervision des étudiants des études supérieures et du 1er cycle; 40% travaux d'érudition, y compris les obligations envers les organismes externes de financement et 20% régie de l'université, travaux administratifs et autres contributions à l'Université.</li> <li>• Changement : dans le cas d'une nomination à durée limitée à 12 mois seulement, la charge d'enseignement peut dépasser de trois (3) crédits la charge normale d'enseignement.</li> <li>• Un membre a le droit de ne pas enseigner pendant un semestre : automne, hiver ou printemps.</li> <li>• Pour les sessions d'hiver et de printemps, les changements à la charge de travail du membre peuvent se faire jusqu'au 1er octobre en raison des exigences du programme ou du petit nombre des inscriptions.</li> <li>• Les membres qui sont censés enseigner deux cours (ou davantage) à la même heure et au même endroit reçoivent le nombre de crédits de charge de travail pour le cours comportant le nombre de crédits le plus élevé.</li> </ul>
2.21	<b>NOMINATION ET RENOUELEMENT DE CONTRAT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La nomination des professeurs associés est recommandée par le département/école et faite par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Ils deviennent membres de l'association s'ils enseignent, ou supervisent des travaux. La rémunération de cette supervision se fait en vertu de l'article 2.10. Le Sénat est informé de la nomination de tous les professeurs associés.</li> <li>• Tous les membres détenteurs d'un doctorat ou équivalent peuvent enseigner des cours du cycle supérieur, toutefois pour superviser des thèses d'études supérieures, il faut être nommé à l'École des études supérieures.</li> <li>• Le nombre de nominations de conjoint passe de 5 à 10.</li> <li>• Les comités de recrutement se doivent d'être proactifs quand ils établissent la liste des candidats appartenant aux groupes visés par l'égalité d'emploi (article 1.26)</li> </ul>
2.22	<b>MÉCANISME D'ÉVALUATION EN VUE DE LA PERMANENCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les critères d'évaluation sont plus clairs et correspondent au nouveau processus d'évaluation.</li> <li>• Comme avant, seuls les membres ayant la permanence prennent part à l'évaluation des demandes de permanence.</li> </ul>
2.23	<b>MÉCANISME D'ÉVALUATION EN VUE D'UNE PROMOTION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion correspond au nouveau processus d'évaluation.</li> <li>• Seuls les membres ayant la permanence prennent part à l'évaluation des demandes de promotion.</li> </ul>
2.40	<b>MESURES DISCIPLINAIRES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les mesures disciplinaires sont justes et raisonnables et correspondent à la gravité de l'infraction.</li> </ul>
2.41	<b>SUSPENSION ET RENVOI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La conduite scandaleuse est définie comme un comportement non professionnel grave et/ou une inconduite constituant une violation grave et directe de la sécurité personnelle d'un autre membre de l'association, des membres et/ou des étudiants de la communauté universitaire.</li> </ul>
2.51	<b>DÉMISSION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le délai du préavis par écrit passe de un à trois mois.</li> <li>• A partir du 1er janvier 2009, les professeurs en congé autorisé qui reçoivent la permanence dans une autre université sont censés avoir donné leur démission après qu'ils ont obtenu la permanence dans l'autre établissement.</li> </ul>

2.60	<b>COMITES DU PERSONNEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Éclaircissements en matière de conflit d'intérêt et de partialité. Le président peut demander à un membre du comité de se retirer (la décision peut être sujette à grief).</li> </ul>
2.70 NOUVEAU	<b>RECHERCHE ET CRÉATIVITÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'université ne restreint pas la liberté d'un membre qui publie les résultats de sa recherche, excepté dans les cas où des limites sont imposées par les conseils d'éthique de la recherche.</li> </ul>
2.72 NOUVEAU	<b>BUREAU DU DEVELOPPEMENT, DE LA RECHERCHE ET DE LA CRÉATIVITÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les membres de l'administration ne font pas d'investigation sur les subventions internes de recherche ; s'ils sont investigateurs de subventions externes qui sont pré-sélectionnées de façon interne, ils ne font pas partie du comité de sélection.</li> <li>Pour les demandes de subventions externes ou internes nécessitant une présélection, l'Université fait connaître la composition du comité de sélection, et encourage la participation possible des professeurs. Aucun membre du comité de sélection ne prend pas part à l'examen de l'usage de la subvention.</li> </ul>
2.73	<b>FONDS DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE (FRUL)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le FRUL augmente de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2008-2009 140 000 \$</li> <li>○ 2009-2010 150 000 \$</li> <li>○ 2010-2011 160 000 \$</li> </ul> </li> <li>Au cas où les professeurs des universités fédérées ou affiliées veulent faire une demande, cette demande n'est prise en considération que si leur institution d'origine a contribué au fonds de FRUL un montant par professeur à plein temps équivalant à celui qui est fourni par le Conseil des gouverneurs.</li> <li>Le soutien de la recherche des professeurs retraités (APUL-R) est de 20 000\$ par an.</li> <li>Davantage de transparence dans les procédures, ainsi que processus d'appel.</li> <li>Subvention maximum de 5 000\$ par demande.</li> <li>Chaque faculté recoit une part proportionnelle correspondant au nombre de ses professeurs à plein temps.</li> </ul>
	<b>SOUTIEN DE LA RECHERCHE ET DU DÉVELOPPEMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les nouveaux membres ont une subvention garantie de démarrage, d'un montant minimum de 8 000\$, disponible pendant trois ans.</li> </ul>
2.91	<b>DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le doyen/directeur de la bibliothèque procure un exemplaire des évaluations de cours aux membres du département/école chargés de la nomination ou du renouvellement de contrat des membres à temps partiel. Les évaluations de cours ne sont pas la seule façon de déterminer la qualité de l'enseignement des membres à temps partiel. Le dossier d'enseignement dans sa totalité est à prendre en considération.</li> <li>Les professeurs à temps partiel ont le droit d'assister aux réunions de département/école, avec un maximum de deux représentants ayant le droit de vote. Dans le cas des départements/écoles ayant de 1 à 9 professeurs à plein temps, il y a un représentant à temps partiel ayant le droit de vote. Pour les départements ayant 10 professeurs à plein temps ou davantage, il y a deux représentants des enseignants à temps partiel ayant le droit de vote.</li> </ul>
2.92	<b>CHARGE DE TRAVAIL DES MEMBRES À TEMPS PARTIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation à 250\$ dans le cas d'annulation d'un cours de la session de printemps.</li> </ul>
2.93	<b>COMPTE RENDU ANNUEL DES MEMBRES À TEMPS PARTIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le compte rendu annuel comporte le curriculum vitae comporté jour et le dossier d'enseignement.</li> </ul>
2.94	<b>NOMINATION ET RENOUVELLEMENT DE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les nominations des enseignants à temps partiel sont faites par le département/école siégeant en comité, dont le minimum est de</li> </ul>

	<b>CONTRAT DES MEMBRES À TEMPS PARTIEL</b>	<p>trois membres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Amélioration de l'échelle de traitement, qui est celle des chargés de cours.</li> <li>• L'Université peut nommer un maximum de 30 chargés de cours permanents à temps partiel</li> </ul>
2.96	<b>NOMINATION PERMANENTE DE PROFESSEURS MEMBRES À TEMPS PARTIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour la nomination permanente de membres à temps partiel, on considère en premier lieu les membres à temps partiel ayant le statut prioritaire pour un minimum de douze (12) crédits ou de quatre cours de trois (3) crédits. Si de l'avis du département/école, il n'y a pas de candidat interne qualifié, l'Université peut annoncer le poste à l'extérieur.</li> <li>• Pour les membres à temps partiel sans statut prioritaire de 12 crédits, la période à l'essai est de trois ans.</li> <li>• Amélioration à échelle de traitement – selon le rang de Chargé d'enseignement</li> <li>• L'Université nomme un maximum de 30 professeurs à des postes permanents à temps partiel</li> </ul>
3.21	<b>CONGÉ SABBATIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le cas d'un membre envisageant de prendre sa retraite l'année universitaire suivant immédiatement un congé sabbatique, l'Université peut décider de ne pas appliquer l'exigence de reprendre des responsabilités après un congé sabbatique. Dans le cas de congé sabbatique trisannuel, pour chaque tranche de six mois de service au-delà de trois ans, l'augmentation est de 2,5%, ceci étant la moitié du taux annuel de 5%.</li> </ul>
3.22	<b>CONGÉ D'ÉTUDES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les membres ayant la permanence, ou un poste menant à la permanence, et les professeurs à temps partiel permanents sont éligibles.</li> <li>• Montant passant de 20 000\$ à 35 000\$.</li> <li>• Priorité accrue lors de la deuxième demande (*tout effort raisonnable*)</li> </ul>
3.40	<b>MALADIE PHYSIQUE ET MENTALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le certificat établi par une sage-femme agréée est acceptable sauf s'il s'agit d'invalidité de longue durée.</li> </ul>
3.52	<b>CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jusqu'à 10 jours en cas de décès du conjoint, d'un fils ou d'une fille; jusqu'à 5 jours pour les autres membres de la famille.</li> </ul>
3.95	<b>PROCÉDURE EN CAS DÉCÈS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le membre est tenu de remplir un formulaire indiquant qui doit avoir accès à ses dossiers d'ordinateur et à son bureau en cas de décès ou d'invalidité.</li> </ul>
4.00	<b>ÉCHELLES DE TRAITEMENT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Voir annexe ci-jointe)</li> </ul>
4.10	<b>AUGMENTATION PROGRESSIVE AU MÊME RANG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A partir du 1er juillet 2009, une augmentation supplémentaire (double) est accordée en cas de promotion, excepté du rang de chargé de cours à celui de professeur adjoint où il n'y en pas plus de deux à la suite de l'obtention de qualifications supplémentaires (article 4.21).</li> </ul>
4.11	<b>MÉCANISME D'OBTENTION OU DE REFUS DE L'AUGMENTATION PROGRESSIVE AU MÊME RANG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Changements : le refus de l'augmentation au même rang n'est plus une question nécessairement disciplinaire ; un avertissement d'un an est nécessaire. Examen d'un minimum de trois rapports annuels précédents. La décision finale prise par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche est sujette à grief. Occasion de rétablir l'augmentation après deux ans d'évaluations annuelles satisfaisantes, ou une promotion ou une augmentation au mérite. L'augmentation au même rang n'est pas refusée aux membres qui n'ont pas encore la permanence.</li> </ul>
4.20	<b>AUGMENTATION AU MÉRITE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentations au mérite limitées aux professeurs/ bibliothécaires titulaires et aux professeurs à temps partiel permanents (qui n'ont pas de possibilité de nouvelle augmentation grâce à une promotion)</li> </ul>

4.30	<b>SURCHARGES DE TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des primes de surcharges de travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>1er juillet 2008 : 8 596 \$ (6 crédits), 4 298 \$ (3 crédits)</li> <li>1er juillet 2009 : 8 888 \$ (6 crédits), 4 406 \$ (3 crédits)</li> <li>1er juillet 2010 : 9 028 \$ (6 crédits), 4 514 \$ (3 crédits)</li> </ul> </li> </ul>
4.31	<b>COURS DE FORMATION À DISTANCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation pour la supervision de cours de formation à distance : <ul style="list-style-type: none"> <li>1-5 étudiants (quel que soit le niveau) 1 500 \$</li> <li>par étudiant 2008-2009 215 \$</li> <li>par étudiant 2009-2010 220 \$</li> <li>par étudiant 2010-2011 230 \$</li> </ul> </li> </ul>
4.51	<b>AVANTAGES SOCIAUX</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Voir document en annexe.)</li> </ul>
4.52	<b>DÉPENSES DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les nouveaux maximums sont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>2008-2009 : 2 200 \$</li> <li>2009-2010 : 2 250 \$</li> <li>2010-2011 : 2 300 \$</li> </ul> </li> <li>Report augmenté à deux ans</li> </ul>
4.53	<b>EXEMPTION DES DROITS DE SCOLARITÉ ET BOURSES POUR DROITS DE SCOLARITÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élimination des clauses concernant les bourses pour droits de scolarité (qui ne sont plus possibles du point de vue juridique).</li> </ul>
4.54	<b>PRÊTS SOUS FORME DE 2<sup>e</sup> HYPOTHÈQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élimination de l'article (non utilisé)</li> </ul>
4.57	<b>ASSURANCE CONTRE DOMMAGES CAUSÉS À UN TIERS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation du plafond de deux millions à quatre millions de dollars.</li> </ul>
4.90	<b>TAUX DE RÉMUNÉRATION DES PROFESSEURS À TEMPS PARTIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des taux de base; précisions sur les vacances 4%, et les avantages sociaux 4%. Les taux de rémunération sont les suivants : sans (statut prioritaire), avec (statut prioritaire) <ul style="list-style-type: none"> <li>1er juillet 08 : 5 712 \$ (sans), 6 043 \$ (avec) et retraités</li> <li>1er juillet 09 : 6 043 \$ (sans), 6 346 \$ (avec) et retraités</li> <li>1er juillet 10 : 6 345 \$ (sans), 6 663 \$ (avec) et retraités</li> </ul> </li> <li>Pour la didactique/teachable à l'École des sciences de l'éducation : 600 \$ par étudiant.</li> <li>Pour les cours d'activités physiques à l'École des sciences de l'activité physique : sans (statut prioritaire) avec (statut prioritaire) <ul style="list-style-type: none"> <li>1er juillet 08 : 3 348 \$ (sans), 3 564 \$ (avec)</li> <li>1er juillet 09 : 3 456 \$ (sans), 3 672 \$ (avec)</li> <li>1er juillet 10 : 3 564 \$ (sans), 3 780 \$ (avec)</li> </ul> </li> <li>Pour les cours appliqués de musique, tarif horaire total : <ul style="list-style-type: none"> <li>1er juillet 08 : 56,70 \$ (sans), 59,67 \$ (avec)</li> <li>1er juillet 09 : 59,57 \$ (sans), 62,65 \$ (avec)</li> <li>1er juillet 10 : 62,54 \$ (sans), 65,79 \$ (avec)</li> </ul> </li> <li>Les ensembles importants comptent pour 3 heures hebdomadaires pendant 24 semaines.</li> <li>Les autres ensembles comptent pour 2 heures hebdomadaires pendant 24 semaines.</li> </ul>
4.92	<b>ACCÈS AU CENTRE D'ÉDUCATION PHYSIQUE POUR LES MEMBRES A TEMPS PARTIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le conjoint et les personnes à charge des membres à temps partiel peuvent devenir membres du Centre d'éducation physique et avoir un petit casier pendant l'année universitaire Où ils sont employés.</li> </ul>
4.94	<b>DÉPENSES DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL POUR LES MEMBRES À TEMPS PARTIEL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation des dépenses de perfectionnement professionnel à 125 \$ pour chaque cours de 3 crédits.</li> <li>Report augmenté à 2 ans.</li> </ul>
5.3	<b>OBLIGATIONS DES DIRECTEURS DE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le rapport annuel du directeur de département/école est plus succinct, fait sur un formulaire mis au point par le doyen/directeur</li> </ul>

	<b>DÉPARTEMENTS / ÉCOLES</b>	<p>de la bibliothèque et le conseil de la faculté.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les doyens/ le directeur de la bibliothèque signent /approuvent les rapports annuels et dépenses de perfectionnement professionnel des membres (et non pas les directeurs de département)</li> </ul>
5.4	<b>CHARGE D'ENSEIGNEMENT ET RÉMUNÉRATION DES DIRECTEURS DE DÉPARTEMENTS OU D'ÉCOLES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmentation annuelle de la rémunération des directeurs, selon le nombre de professeurs à plein temps et de l'équivalent à plein temps des employés à temps partiel : <ul style="list-style-type: none"> <li>1-9 : 2 250 \$</li> <li>10-19 : 3 250 \$</li> <li>20-29 : 4 250 \$</li> <li>30 et plus : 5 250 \$</li> </ul> </li> <li>Les directeurs chargés de 25 membres à plein temps ou équivalent (ou davantage) ont droit à une réduction de la charge d'enseignement de 3 crédits supplémentaires en plus des 6 crédits de base.</li> </ul>
6.0	<b>ADMINISTRATEURS UNIVERSITAIRES SUPÉRIEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les administrateurs universitaires supérieurs dont le poste est redondant ou dont la fonction est supprimée peuvent redevenir membres de l'unité de négociation.</li> </ul>
8.2	<b>DURÉE ET CONTINUATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convention collective de trois ans, du 1er juillet 2008 au 30 juin 2011.</li> </ul>
8.3	<b>GRIEFS ET ARBITRAGE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clarification au sujet de la présentation d'un grief</li> <li>Définition du grief selon la Loi sur les relations du travail</li> </ul>
8.4 NOUVEAU	<b>ARBITRAGE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le processus d'arbitrage de l'ancien article 8.3 Grievs et arbitrage devient le nouvel article 8.4.</li> <li>Nouvelle limite de 30 jours pour recours à l'arbitrage. L'arbitre est tenu de respecter ce délai.</li> </ul>
Appendice B	<b>PROFESSEURS SUR DES CAMPUS AUTRES QUE SUDBURY</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La lettre d'entente sur les membres de l'Université Laurentienne enseignant dans les programmes de l'Université Laurentienne à Georgian College est renouvelée et devient l'appendice B.</li> </ul>
Appendice C	<b>PROGRAMME SPÉCIAL DE RETRAITE ANTICIPÉE VOLONTAIRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renouvellement du programme de retraite anticipée volontaire de la convention collective 2005-2008, incorporant l'ancien appendice D et devenant une nouvelle clause dans l'appendice C.</li> </ul>
Appendice F	<b>RETRAITE PROGRESSIVE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renouvellement du programme de retraite progressive de la convention collective 2005-2008.</li> </ul>
Appendice Q	<b>MODÈLE DE LETTRE DE NOMINATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La lettre normale d'offre d'emploi contiendra davantage de détails sur la rémunération de début, en précisant le nombre d'années d'expérience universitaire et le nombre d'années d'expérience autre se rapportant à la discipline.</li> </ul>
Appendice D	<b>RETRAITE PROGRESSIVE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renouvellement du programme de la convention collective 2005-2008.</li> </ul>
Appendice NOUVEAU	<b>COMITÉ CONJOINT SUR LA PERCEPTION DE PARTIALITÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité conjoint chargé de proposer des directives sur la partialité en matière de décisions prises en vertu de la convention collective, par exemple lorsque il est approprié de se récuser dans les décisions sur la permanence.</li> </ul>
Appendice NOUVEAU	<b>AMIANTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Université fait circuler le récent rapport sur les édifices du campus contenant de l'amiante</li> </ul>
Appendice NOUVEAU	<b>PROGRAMME D'AVANTAGES SOCIAUX POUR LES EMPLOYÉS EN RETRAITE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité conjoint pour examiner les divers régimes proposés aux membres retraités. L'Université fournit l'évaluation actuarielle la plus récente du Régime d'avantages sociaux pour les retraités.</li> </ul>
Appendice NOUVEAU	<b>COMITÉ DES ÉDIFICES ET DE LA PLANIFICATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le comité de négociation de l'Université recommande l'addition de deux représentants de l'APPUL au Comité des édifices et de la planification du Conseil des gouverneurs.</li> </ul>

Appendice NOUVEAU	<b>CARTE D'ABONNEMENT D'AUTOBUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des représentants du Conseil des gouverneurs et de l'APPUL rencontreront des représentants de la Ville du Grand Sudbury en vue d'explorer un abonnement universel à prix réduit pour les professeurs à plein temps et à temps partiel.</li> </ul>
Appendice NOUVEAU	<b>COORDONNATEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité conjoint pour étudier le rôle des coordonnateurs et recommander un système juste et équitable de réduction de la charge de travail /enseignement des bibliothécaires professionnels pour les coordonnateurs.</li> </ul>
Appendice NOUVEAU	<b>PENSION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité conjoint pour estimer les coûts et les possibilités d'améliorer le régime de pension, en particulier le nombre d'années pour calculer de la meilleure façon possible la moyenne des revenus, la protection contre l'inflation, le niveau des cotisations et la formule de calcul de la pension.</li> </ul>
Appendice NOUVEAU	<b>PROTOCOLE D'ENTENTE : COMITÉ DE REDACTION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renouvellement de l'appendice recommandant un comité de rédaction de la convention collective, dirigé par les deux négociateurs en chef.</li> </ul>
	<b>RÉDACTION, TERMINOLOGIE ET APPENDICES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Changements de terminologie : par exemple l'association devient le syndicat, le Conseil des gouverneurs devient l'employeur.</li> </ul>