Convention collective

entre

L'Université d'Ottawa

uOttawa

et

Le Syndicat des opérateurs ingénieurs, Section 772-A
de l'International Union of Operating Engineers,
ci-après appelé "le Syndicat"

LOCAL 772

Le texte français est la version officielle.

Du 1er juillet 2019 au
30 juin 2023

Collective Agreement

between

The University of Ottawa

uOttawa

and

The Union representing the power engineers,
Local 772-A of the International Union of
Operating Engineers hereinafter called "the Union".

LOCAL 772

The French document is the official version.

From July 1, 2019 to
June 30, 2023

Table des matières

1 OBJET ET DÉFINITIONS 1

2 RECONNAISSANCE SYNDICALE 4

3 DROITS DE LA DIRECTION 5

4 OBSERVATION DE LA LOI 7

5 SÉCURITÉ SYNDICALE 8

6 SALAIRES 12

7 JOURNÉE DE TRAVAIL NORMALE ET SURTEMPS 16

8 RAPPEL AU TRAVAIL 23

9 JOURS FÉRIÉS 26

10 ANCIENNETÉ 30

11 PROMOTION, RÉTROGRADATION, MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL 32

12 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE 36

13 CONGÉDIEMENT OU SUSPENSION 41

14 PÉRIODE DE PROBATION 43

15 CONGÉS ANNUELS 44

16 CHEFS DE DIVISION, ENTREPRENEURS ET ÉTUDIANTS 51

17 CONGÉ POUR COMPARUTION 52

18 CONGÉ SPÉCIAUX PAYÉS 53

19 CONGÉS NON PAYÉS 58

Table of contents

1 PURPOSE AND DEFINITIONS 1

2 RECOGNITION 4

3 MANAGEMENT RIGHTS 5

4 COMPLIANCE WITH ACT 7

5 UNION SECURITY 8

6 WAGES 12

7 NORMAL WORK DAY AND OVERTIME 16

8 CALL IN 23

9 STATUTORY HOLIDAYS 26

10 SENIORITY 30

11 PROMOTIONS, DEMOTIONS, LAY-OFFS AND RECALLS 32

12 GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE 36

13 DISCHARGE OR SUSPENSION 41

14 PROBATIONARY PERIOD 43

15 VACATION 44

16 DIVISIONS HEADS, CONTRACTORS AND STUDENTS 51

17 COURT LEAVE 52

18 SPECIAL PAID LEAVES 53

19 LEAVE OF ABSENCE WITHOUT PAY 58

Table des matières

20 GRÈVE ET LOCK-OUT 61

21 HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION 62

22 MUTATIONS 63

23 CONGÉS DE MALADIE 64

24 CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL 75

25 INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI ET MISE À PIED 83

26 GÉNÉRALITÉS 85

27 ALLOCATION DE REPAS 86

28 UNIFORMES 87

29 TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES SYNDICALES 88

30 PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 89

31 ASSURANCES COLLECTIVES 90

32 RÉCUPÉRATIONS DE MONTANTS 95

33 ACCÈS À CERTAINS RÈGLEMENTS 96

34 COMITÉ EMPLOYEUR/EMPLOYÉS 97

35 PENSION ET INDEMNITÉ DE RETRAITE ANTICIPÉE 98

36 RÉSILIATION DU CONTRAT 101

Table of contents

20 STRIKES AND LOCK-OUTS 61

21 HARASSMENT AND DISCRIMINATION 62

22 TRANSFERS 63

23 SICK LEAVE 64

24 MATERNITY AND PARENTAL LEAVES 75

25 SEVERANCE PAY AND LAY-OFF 83

26 GENERAL 85

27 MEAL ALLOWANCE 86

28 UNIFORMS 87

29 TIME OFF FOR UNION BUSINESS 88

30 PREVENTION OF ACCIDENTS AND HEALTH AND SAFETY AT WORK 89

31 GROUP INSURANCE 90

32 RECOVERY OF MONIES 95

33 ACCESS TO CERTAIN POLICIES 96

34 LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEE 97

35 PENSION PLAN AND EARLY RETIREMENT ALLOWANCE 98

36 TERMINATION OF CONTRACT 101

Annexes

ANNEXE A LETTRE D'ENTENTE 102

ANNEXE B SALAIRES/ WAGES 106

Appendix

APPENDIX A LETTER OF AGREEMENT 102

APPENDIX B SALAIRES/ WAGES 106

Lettres d'entente

Équité Salariale 107

Abolitions de certaines primes 109

Projet-pilote sur la mise en place de nouvelles modalités de surtemps 111

Employé opérateur ingénieur de 4ième dans un poste d'opérateur ingénieur de 3ième classe 112

Letters of agreement

Pay Equity 107

Abolition of certain premiums 109

Pilot project on the establishment of New Overtime Provisions 111

4th class engineer employee in 3rd class engineer positions 112

ARTICLE 1

OBJET ET DÉFINITIONS

Objet :

1.1 Il est entendu que les parties contractantes, désireuses de conclure un accord visant à assurer des conditions appropriées de négociation collective, à favoriser et maintenir la stabilité et l'harmonie et à respecter les conditions d'emploi, ont mutuellement convenues de ce qui suit.

Définitions :

Le Syndicat : signifie l'International Union of Operating Engineers (IUOE), section locale 772-A.

Employeur : signifie l'Université d'Ottawa.

L'Université : signifie l'employeur - l'Université d'Ottawa. Ottawa.

Employé ou Employé régulier : Employé qui est titulaire d'un poste permanent selon un horaire régulier prévu pour un minimum de trente-deux (32) heures par semaine tel que défini à l'article 7 de la convention.

Opérateur ingénieur à terme :

Lorsqu'un opérateur ingénieur de 3ième classe n'est pas disponible, un opérateur ingénieur de 4ième classe peut être embauché pour un maximum de douze (12) mois, tout en respectant la Loi des opérateurs ingénieurs de l'Ontario afin d'effectuer du travail dans l'unité de négociation en raison d'un manque de personnel, d'une absence autorisée ou d'un surcroit de travail.

ARTICLE 1

PURPOSE AND DEFINITIONS

Purpose:

1.1 Whereas the Parties hereto desirous of concluding an agreement for the purpose of assuring proper conditions for collective bargaining, for promoting and maintaining stability and harmony, respecting the terms and conditions of employment, have agreed with each other as follows.

Definitions:

The Union: refers to the International Union of Operating Engineers (IUOE), Local 772-A.

The Employer: refers to the University of Ottawa.

The University: refers to the Employer - the University of

Employee or regular employee: refers to an employee holding a permanent position with a regular schedule of a minimum of thirty-two (32) hours per week, as specified in Article 7 of this Agreement.

Term Operating Engineers:

In the event a 3rd Class Operating Engineer is not available, a 4th Class Operating Engineer in respect of the TSSA / Operating Engineers Act, may be hired for a maximum of twelve (12) months to perform bargaining unit work required because of either a lack of staff, authorized absences or because of excess workload.

Les termes et conditions d'emploi sont inscrits au point #4 de la lettre d'entente 'Employé opérateur ingénieur de 4ième classe dans un poste d'opérateur ingénieur de 3e classe'. L'employé terme est également régi par les autres dispositions de la convention et si cet employé est 4ième classe, le point #1 de l'entente s'applique aussi. Toute prolongation de la période de douze (12) mois doit être approuvée par les parties.

Candidature interne : Cette catégorie de candidature n'inclut que les employés réguliers.

Candidature externe : Cette catégorie de candidature inclut tous candidats qui ne sont pas régis par la convention.

Service continu : désigne une période de service sans interruption de plus de treize (13) semaines de travail consécutif.

Unité de négociation (Unité syndicale) : le syndicat représentant les opérateurs ingénieurs, Section 772-A de l'International Union of Operating Engineers (IUOE).

Ancienneté dans l'unité de négociation : signifie la durée du service continu de l'employé dans l'unité de négociation.

Ancienneté de classification : signifie la durée du service continu d'un employé dans une classification donnée dans l'unité de négociation. Par classification on entend i.e. 3ième classe,
2ième classe, etc.

Convention : désigne la présente convention collective.

The employee terms and conditions of employment are as per the Letter of Agreement '4th Class Operating Engineer in 3rd Class Operating Engineer Positions' point #4, and if the employee is a 4th Class Operating Engineer point #1 will also apply, and shall be governed by this Agreement on all other provisions. Any extensions to the twelve (12) month period must be agreed by to the Parties.

Internal applicant: Application type that includes only regular employees.

External applicant: Any applicant that are not governed by this Agreement.

Continuous service: means a period of service without more than thirteen (13) weeks of uninterrupted work.

Bargaining Unit: the Union representing the Power Engineers through local 772-A of the International Union of Operating Engineers (IUOE).

Seniority in the Bargaining Unit: refers to the length of the employee's continuous service in the Bargaining Unit.

Classification Seniority: refers to the length of the employee's continuous service in a given classification within the Bargaining Unit. By classification, we mean i.e 3rd class, 2nd class, etc.

Agreement: means the current Collective Agreement.

Agent de liaison : désigne le Directeur, Relations de travail, le Directeur associé en relations de travail ou leurs délégués qui sont les seuls habilités à traiter de tout problème de relations de travail, de discussion ou de négociation et d'entente avec le Syndicat.

Les parties : désigne l'Université et le Syndicat.

Représentant syndical : désigne une personne externe qui travaille pour le Syndicat.

Délégué syndical : désigne un employé qui est un représentant syndical local.

Chef(s) de division (Supérieur immédiat /Superviseur) : signifie le Gestionnaire, infrastructures mécanique et plomberie qui est responsable de la division entretien et/ou le Chef mécanicien, centrale thermique qui est responsable de la division exploitation.

Liaison Officer: means the Director, Labour Relations, the Associate Director, Labour Relations or their delegates, who alone are empowered to deal with any problems relating to labour relations, discussions or negotiations and agreements with the Union.

The Parties: means the University and the Union.

Union representative: means an outside representative who works for the Union.

Union delegate: means an employee who is a local union representative.

Division Head(s) (Immediate Supervisor/Supervisor): means the Manager, Mechanical and Plumbing Infrastructure who is responsible for the Maintenance Division and/or Chief Operating Engineer, Power Plant who is responsible for the Operation Division.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.1 L'Université reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur de tous ses employés conformément à l'attestation délivrée par la Commission des relations de travail de l'Ontario à Toronto en date du 10 février 1966, ci-après appelés "employés", et reconnaît en outre que ledit Syndicat possède tous les droits inhérents à une telle attestation.

2.2 Les parties ont convenus que la convention vise tous les opérateurs ingénieurs préposés à l'entretien et exploitation, à l'exception de ceux qui occupent spécifiquement un poste de surveillance exclu de l'attestation mentionnée à l'article 2.1.

2.3 Il est en outre convenu qu'il est interdit de solliciter des membres, de percevoir des cotisations, de tenir des réunions ou de se livrer à d'autres activités syndicales dans les locaux et sur les terrains de l'Université, sauf prescriptions expresses de la convention.

ARTICLE 2

RECOGNITION

2.1 The University recognizes the Union as the bargaining agent for all its employees in accordance with the Certificate issued by the Ontario Labour Relation Board dated at Toronto, February 10, 1966, hereinafter called the "employees", and that the said Union has all the rights inherent in such certification.

2.2 It is agreed by the Parties that this Agreement covers all operating engineers engaged in operation and maintenance except those specifically holding a supervisory position as excluded in the certificate of recognition mentioned in Article 2.1.

2.3 It is further agreed that there shall be no solicitation of members, collection of dues, meeting or other union activities on the premises of the University, except as specifically provided for in the Agreement.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.1 L'Université conserve tous les droits et prérogatives qu'elle détenait avant la signature de la convention, sauf dans la mesure où une disposition de celle-ci modifie ou limite expressément ces droits et prérogatives, lesquels appartiennent exclusivement et sans restriction à l'Université. Le droit et la responsabilité de gérer et de mener les activités de l'Université relèvent uniquement et exclusivement de l'Université.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, les droits exclusifs de l'Université sont notamment les suivants :

a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité et, à cet égard, le droit d'adopter, de mettre en application et de modifier de temps à autres des règles, règlements, politiques et pratiques, auxquels doivent se conformer ses employés;

b) le droit de sélectionner, d'embaucher, d'affecter, d'évaluer, de promouvoir, de muter, de classer, de rappel au travail et d' imposer des mesures disciplinaires aux employés;

c) le droit de déterminer, de fixer, d'étudier et de modifier les tâches, les affectations, les fonctions, les qualifications, les charges de travail, les classifications et les normes de qualité et de quantité;

ARTICLE 3

MANAGEMENT RIGHTS

3.1 Save and except to the extent specifically modified or limited by any provision(s) of this Agreement, all rights and prerogatives which the University had prior to the execution of this Agreement are retained by the University and remain exclusively and without limitation within the rights of the University. The right and responsibility to manage and conduct business of the University is vested solely and exclusively with the University.

a) The right to maintain order, discipline and efficiency and, in connection therewith, to make, enforce and alter from time to time, rules and regulations, policies and practices, to be observed by its employees;

b) The right to select, hire, assign, evaluate, promote, transfer, classify, lay-off, recall, and discipline employees;

c) The right to determine, fix, alter, make studies of and institute changes in tasks, work assignments, job duties, job qualifications, workloads, job classifications, quality and quantity standards

d) le droit de déterminer l'emplacement et l'étendue de ses activités et le début, la réduction ou l'abandon de celles-ci; d'assumer la direction de la main-d'œuvre; de déterminer les services à fournir, le travail à attribuer à la sous-traitance, les méthodes, processus et moyens d'exécution du travail, les qualifications des employés; d'utiliser des méthodes, des appareils et de l'équipement améliorés; de fixer le nombre d'heures supplémentaires; sont uniquement et exclusivement le droit de l'Université;

e) le droit de déterminer les services, les objectifs, toutes les activités de l'Université; l'achat de services; le droit de planifier, de diriger, de contrôler, de gérer, de mener, d'élargir, de réduire, de limiter et d'interrompre l'organisation, sont uniquement et exclusivement le droit de l'université;

f) L'Université détient la compétence unique et exclusive à l'égard de tous les immeubles, activités, appareils, outils et équipements.

3.2 Il est entendu que toutes les fonctions non mentionnées dans la présente convention ou limitées par celle-ci sont considérées comme se rattachant à l'article 3.1.

3.3 L'Université exerce les droits qui lui sont conférés dans la présente convention d'une manière juste et raisonnable et en conformité avec les modalités de la présente convention et avec les lois pertinentes qui régissent l'emploi dans la province de l'Ontario.

d) The right to determine: the location and extent of its operations and commencement, curtailment, or discontinuance; the direction of the working forces; the services to be furnished; the subcontracting of work; the methods, processes and means of performing work; the qualifications of employees; to use improved methods, machinery and equipment; overtime; are solely and exclusively the right of the University;

e) The right to determine: the services, objectives and all activities of the University; purchasing of services; the right to plan, direct, control, manage, operate, extend, curtail, limit and discontinue the organization; are solely and exclusively the right of the University;

f) The sole and exclusive jurisdiction over all operations, buildings, machinery, tools and equipment shall be vested in the University.

3.2 It is agreed that all functions not referred to or limited by this Agreement shall be considered residual to Article 3.1.

3.3 The University shall exercise its rights herein in a manner that is fair, reasonable and consistent with the terms of this Agreement, and in accordance with relevant legislation governing employment in the Province of Ontario.

ARTICLE 4

OBSERVATION DE LA LOI

L'Université, le Syndicat et les employés en cause conviennent de se conformer à la Loi des opérateurs ingénieurs (Operating Engineers Act) de l'Ontario et à ses règlements d'exécution dans leur forme modifiée.

ARTICLE 4

COMPLIANCE WITH ACT

The University, the Union and the employees concerned agree to comply with the Ontario Operating Engineers Act and Regulations as amended from time to time.

ARTICLE 5

SÉCURITÉ SYNDICALE

5.1 Tout employé régulier visé par la convention devra payer des cotisations syndicales depuis sa première période complète de paye.

5.2 L'Université retiendra deux (2) fois par mois sur les salaires payables aux employés visés par la convention et lui ayant présenté par écrit une demande d'autorisation de retenue de cotisations syndicales, un montant égal à la moitié des cotisations syndicales mensuelles régulières, dûment autorisées et prélevées uniformément selon les statuts du Syndicat, et remettra une fois par mois le montant ainsi retenu au trésorier du Syndicat, en y joignant une liste des employés sur les salaires desquels des cotisations syndicales auront été retenues. Le Syndicat avisera l'Université par lettre recommandée, adressée à l'agent de liaison du montant des cotisations et de tout changement apporté audit montant, et cet avis constituera l'autorisation péremptoire de l'Université d'opérer les retenues spécifiées.

5.3 L'Université fait parvenir au trésorier du Syndicat, toute cotisation retenue, à : **I.U.O.E, Local 772,**

au plus tard, le quinzième (15e) jour du mois suivant le mois durant lequel les cotisations ont été retenues. Cette remise est accompagnée d'une liste identifiant :

- le nom, prénom,
- le numéro d'employé,
- le salaire annuel de base,
- la somme retenue durant la période,
- la somme totale retenue depuis le 1er janvier de l'année courante,

ARTICLE 5

UNION SECURITY

5.1 Starting from the first period of pay, all employees covered by the Agreement must pay union dues.

5.2 The University shall deduct from the wages payable to the employees covered by the Agreement, twice a month, an amount equal to half the regular monthly membership dues, duly authorized and uniformly levied by the constitution of the Union, and shall remit the amount so deducted to the Treasurer of the Union, once per month, together with a list of those employees from whom Union dues have been deducted. The Union shall notify the University by "registered letter" addressed to the Liaison Officer of the amount of such dues and any changes therein, and such notifications shall be the University's conclusive authority to make the deductions specified.

5.3 The University will send all dues that have been deducted to the Union treasurer at: **I.U.O.E, Local 772,**

by the fifteenth (15th) day of the month following the month during which the dues were deducted. Such remittance is accompanied by a list identifying:

- surname and given name,
- employee number,
- annual base salary,
- amount deducted for the period,
- total amount deducted since January 1 of the current year,

- l'adresse du domicile,
- le courriel uOttawa,
- la langue de correspondance préférée,
- date effective de départ de l'employé, s'il y a lieu,
- le service continu, et
- la date d'ancienneté dans l'unité de négociation.

5.4 L'Université ne prélève pas de cotisation syndicale dans les cas suivants :

- primes,
- temps supplémentaire,
- l'employé est en congé sans solde,
- l'employé est en congé de maternité et congé parental,
- l'employé est en congé d'invalidité prolongée, où
- l'employée reçoit des indemnités versées par la Commission de la sécurité professionnelle de l'assurance contre des accidents de travail (CSPAAT).

5.5 L'Université prélève des cotisations syndicales lorsqu'un employé accompli une affectation dans un poste exclus de l'unité de négociation tel que prévu à l'article 10.1 c).

- home address,
- uOttawa email address,
- preferred language of correspondence,
- effective date of employee's departure, if applicable.
- continuous service, and
- seniority date in the Bargaining Unit.

5.4 The University does not collect any union fees in the following cases:

- premiums,
- overtime,
- the employee is on unpaid leave,
- the employee is on maternity or parental leave,
- the employee is on extended sick leave, or
- the employee is receiving benefits from the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB).

5.5 The University deducts union dues when an employee is on an assignment in a position excluded from the Bargaining Unit, as stated in Article 10.1 c).

5.6 Dans le cas d'omission de prélèvements de cotisations syndicales due à des erreurs administratives, l'Université s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis, dans les soixante (60) jours du dit avis. La rétroactivité de ces prélèvements de cotisations syndicales ne dépasse pas soixante (60) jours. Le Syndicat avise l'employé.

5.7 Le Syndicat indemnise l'Université à l'égard de toute réclamation, action en justice, saisie et toute forme de responsabilité découlant des prélèvements autorisés par le Syndicat.

5.8 **Rencontre entre le représentant syndical ou un délégué syndical et un employé de l'unité de négociation durant les heures de travail**

Un représentant syndical ou un délégué syndical qui désire rencontrer un employé de l'unité de négociation durant les heures de travail doit aviser au préalable le Secteur des relations de travail du Services-conseils R-H.

Un employé de l'unité de négociation qui veut rencontrer un représentant syndical ou un délégué syndical pour des questions de relations de travail, doit aviser au préalable le Secteur des relations de travail, Services-conseils, R-H et son supérieur immédiat. Le délégué syndical doit également aviser son supérieur immédiat.

L'Université s'efforce d'accommoder ces rencontres. Toutefois, si les besoins du service ne permettent pas une rencontre aux heures désirées, les parties trouvent un horaire raisonnable de rencontre, dans les meilleurs délais.

5.6 In the event that union dues are not collected because of administrative error, the University undertakes, upon written notification by the Union to that effect, to collect the amount not remitted within sixty (60) days of said notice. The retroactive period for such collection of union dues will not exceed sixty (60) days. The Union shall notify employees.

5.7 The Union shall indemnify and hold the University harmless from any claims, suits, attachments and any form of liability as a result of such deductions authorized by the Union.

5.8 **Meetings between a Union representative or a Union delegate and an Employee of the Bargaining Unit during work hours**

A Union representative or a Union delegate who wishes to meet with an employee of the Bargaining Unit during the employee's work hours shall first notify the HR Client Advisory Service, Staff Relations sector.

An employee of the Bargaining Unit or a Union delegate who wishes to meet with a Union representative, in connection labour relations matters, shall notify the HR Client Advisory Services, Staff Relations sector, and the immediate supervisor beforehand. The Union delegate must also notify his immediate supervisor.

The University shall endeavours to accommodate such meetings. However, if operational requirements do not permit a meeting at the desired times, the Parties determines a reasonable meeting schedule as soon as possible.

5.9 **Présence syndicale lors de rencontres d'employés avec leur supérieur immédiat ou avec l'Université**

L'employé de l'unité de négociation qui est convoqué à une rencontre avec un représentant de l'Université relativement à son lien d'emploi, son statut d'emploi, à une question disciplinaire, une enquête de grief à son sujet, un règlement d'un grief ou un accident de travail (CSPAAT) doit être informé de son droit d'être accompagné d'un représentant syndical ou d'un délégué syndical, s'il le désire.

Si aucun représentant syndical ou délégué syndical n'est disponible, la rencontre sera reportée.

ENTENTE PARTICULIÈRE

5.10 Le représentant syndical est la seule personne autorisée à traiter avec l'Université au nom du Syndicat et de négocier et conclure des arrangements pour toute dérogation ou modification aux dispositions de la convention en ce qui concerne un employé ou un groupe d'employés. Toutefois, la direction de l'Université et les employés de l'unité de négociation peuvent communiquer librement entre eux, oralement ou par écrit, sans s'engager et sans lier le Syndicat, concernant de telles dérogations ou modifications.

5.11 Les avis, la correspondance officielle et les communications entre les parties s'établissent entre le représentant syndical au nom de l'unité de négociation et l'agent de liaison.

5.9 **Union Presence during Meetings between Employees and their Supervisors or with the University**

An employee of the Bargaining Unit who is called to a meeting with a University representative regarding the employee's employment relationship, employment status, a disciplinary matter, a grievance investigation pertaining to the employee, the settlement of a grievance or a work place accident (WSIB), must be informed of the right to be accompanied by a Union representative or a Union delegate, if the employee so wishes.

If no Union representative or Union delegate is available, the meeting will be postponed.

SPECIFIC AGREEMENT

5.10 Union representatives are the only persons authorized to deal with the University on behalf of the Union and to negotiate and enter into arrangements with respect to any exemption or amendment to the provisions of the Agreement with respect to a employee or a group of employees. That said, the University administration and employees of the Bargaining Unit may communicate freely regarding such exemptions and amendments, both orally and in writing, without such communication being binding on the Union.

5.11 Notices, official correspondence and communications between the Parties are made between the union representative in the name of the Bargaining Unit and the Liaison Officer.

ARTICLE 6

SALAIRES

6.1

a) Les traitements horaires pour la période du 1er juillet 2019 au 30 juin 2023 sont inscrits à l'annexe B.

b) Pour tous les employés actuellement à l'embauche, les taux réguliers seront réduits par 1.40$ de l'heure pendant leur première année d'emploi et de 0.70¢/h. de moins pendant leur deuxième année d'emploi à l'Université d'Ottawa.

Pour tous les nouveaux employés embauchés après la date de ratification, les taux réguliers seront réduits par 3$ de l'heure pendant leur première année d'emploi et de 1.50$ de l'heure de moins pendant leur deuxième année d'emploi à l'Université d'Ottawa.

6.2 Prime chef d'équipe

a) Tout employé désigné comme chef d'équipe recevra une prime de huit pourcent (8%) du taux horaire de base de sa classification. Le mécanicien d'équipe de 2e classe ainsi que le mécanicien d'entretien de 3e classe auront droit de recevoir la prime de chef d'équipe mentionnée au présent article lorsqu'ils sont responsables du secteur.

b) Le superviseur, mécanique/ plomberie ou le chef mécanicien, centrale thermique doivent remplacer un chef d'équipe pour toute absence autorisée de plus de quatre (4) heures. Ces remplacements sont offerts par ordre d'ancienneté dans le secteur. L'employé qui remplace un chef d'équipe recevra une prime de huit pourcent (8%) pour le temps travaillé.

ARTICLE 6

WAGES

6.1

a) Hourly wages from July 1, 2019 to June 30, 2023 are specified in Appendix B.

b) For all employees currently hired, all regular rates will be reduced by $1.40 per hour for their first year of employment and by 0.70 cents per hour for their second year of employment with the University of Ottawa.

For all new employees hired after ratification, all regular rates will be reduced by $3 per hour for their first year of employment and by $1.50 per hour for their second year of employment with the University of Ottawa.

6.2 Lead Hand premium

a) Any employee who is designated as a lead hand shall receive a premium of eight percent (8%) of the basic hourly rate of his classification. When The Second Class Shift Engineer and the Third Class Shift Engineer are responsible for the sector, they shall be entitled to receive the lead hand premium as mentioned herein.

b) The Mechanical/ Plumbing Supervisor or the Chief Operating Engineer, Power Plant must replace a lead hand for any replacement of four (4) hours or more. These replacements will be offered by seniority in the sector. The employee replacing a lead hand will receive the premium of eight percent (8%) for the time worked.

6.3 Tout travail normal accompli le samedi ou le dimanche par des employés normalement tenus par l'horaire de travailler par équipe le samedi ou le dimanche sera rémunéré à taux et demi (1 1/2) du taux horaire de base. L'équivalent horaire de ce taux sera calculé en multipliant le taux horaire de base par 24 heures et par 13 périodes, et divisé par 1669.71 heures. Cet équivalent est ajouté au salaire régulier du personnel qui y est admissible selon cet article et devient pensionable. Toute absence pour congé de maladie durant la fin de semaine devra être motivée par un certificat médical.

6.4 Tout employé appelé à travailler sur des quarts de travail de 16 h 00 à minuit ou de minuit à 8 h 00 recevra une prime de 0.70¢/h. Lorsque l'équivalent est incorporé au salaire de base et devient pensionable, il est de 0.56¢/h pour l'employé dont l'horaire de travail comprend des quarts de soir et de nuit et de 0.41¢/h pour le personnel de relève.

6.5 Un employé qui, en conformité de la Loi sur les opérateurs ingénieurs de l'Ontario est tenu de remplacer un opérateur ingénieur titulaire d'un certificat d'une classification plus élevée recevra le taux de salaire applicable à une telle classification.

6.6 L'Université paiera le nombre exact d'heures travaillées au cours d'une année civile. À moins que l'Université ne change la fréquence de paye, le taux horaire auquel les employés ont droit sera multiplié par 1669.71 divisé par 24, et le résultat ainsi obtenu constituera la base régulière de paiement de l'employé par dépôt bancaire semi-mensuel sur lequel on trouvera le taux horaire et le taux pour le surtemps.

6.3 All regular work performed on Saturday or Sunday, by employees normally scheduled to work on-shift on Saturday or Sunday, will be remunerated at the rate of one and one half (1 1/2) times the basic hourly rate. The hourly equivalent of this rate shall be calculated by multiplying the basic hourly rate by 24 hours and by 13 periods, and divided by 1669.71 hours. This equivalent shall be added to the regular wages of eligible staff under this article and becomes pensionable. Any absence for sick leave during the weekend must be justified by a medical certificate.

6.4 Any employee working on shifts and scheduled to work from 4:00 P.M. to 12:00 midnight or from 12:00 midnight to 8:00 A.M. will receive a shift premium of 0.70¢/hr. When the equivalent is included in the basic wage and becomes pensionable, it is 0.56¢/hr for employees whose work schedule includes evening and night shifts and 0.41¢/hr for relief staff.

6.5 If an employee, in accordance with the Ontario Operating Engineers Act, is required to replace an operating engineer who holds a certificate of a higher classification, he shall receive the rate of pay applicable to such higher classification.

6.6 The University will pay for the exact amount of hours worked during a calendar year. Unless the University changes the frequency of pay, the hourly wages to which employees are entitled shall be multiplied by 1669.71 and divided by 24; the resulting figure shall constitute the regular basis for paying the employee through a semi-monthly bank deposit, which will be accompanied by a statement indicating the hourly wage and the rate of pay for overtime

6.7 Une prime d'ancienneté sera accordée aux employés qui ont au moins cinq (5) années de service continu dans l'unité de négociation, de la façon suivante :

a) Une prime de 0.60¢/h est versée aux employés qui ont entre cinq (5) ans et dix (10) ans de service continu dans l'unité de négociation;

b) une prime de 0.90¢/h est versée aux employés qui ont entre dix (10) et quinze (15) ans de service continu dans l'unité de négociation;

c) une prime de 1.10$/h est versée aux employés qui ont entre quinze (15) ans et vingt (20) ans de service continu dans l'unité de négociation; et

d) une prime de 1.35 $/h aux employés qui ont vingt (20) ans ou plus de service continu dans l'unité de négociation.

6.7 A seniority premium will be granted to employees with a minimum of five (5) years of continuous service in the Bargaining Unit, as follows:

a) a premium of 0.60¢/hr to employees between five (5) years and ten (10) years of continuous service in the Bargaining Unit;

b) a premium of 0.90¢/hr to employees between ten (10) years and fifteen (15) years of continuous service in the Bargaining Unit;

c) a premium of 1.10$/hr to employees between fifteen (15) years and twenty (20) years of continuous service in the Bargaining Unit; and

d) a premium of 1.35$/hr to employees with twenty (20) years or more of continuous service in the Bargaining Unit.

ARTICLE 7

JOURNÉE DE TRAVAIL NORMALE ET SURTEMPS

7.1

1) La semaine de travail commencera à 0 h 01 le dimanche et se terminera le samedi suivant à 24h 00. La journée de travail normale ne devra pas excéder huit (8) heures, sauf pour deux (2) samedis et dimanches consécutifs dans toute période de quatre (4) semaines alors que l'employé travaillant sur des quarts de travail devra travailler douze (12) heures. Le nombre total d'heures prévu à l'horaire de travail ne devra pas excéder en moyenne trente-deux (32) heures par semaine sur une période de huit (8) semaines. Les jours de congés d'un employé de la division exploitation sont des jours civils consécutifs.

2) Les heures nominales de travail normales d'un employé travaillant par quart seront les suivantes:

- de 24 h 00 à 08 h 00
- de 08 h 00 à 16 h 00
- de 16 h 00 à 24 h 00

à l'exception de deux (2) samedis et dimanches consécutifs dans toute période de quatre (4) semaines alors que l'employé travaillant par quart fera un quart de douze (12) heures. Il est à noter que cet horaire est soumis aux conditions suivantes:

1) Aucune prime de surtemps ne sera versée pour les heures prévues à l'horaire.

ARTICLE 7

NORMAL WORK DAY AND OVERTIME

7.1

1) The work week shall begin at 00:01 on Sunday and end on the following Saturday at midnight. The normal work day shall be not more than eight (8) hours except for two (2) consecutive Saturdays and Sundays during any four (4) week period when the employee working on shift will work twelve (12) hours. The total hours scheduled to work shall not be more than an average of thirty-two (32) hours per week on an eight (8) week period as scheduled immediately hereafter. An employee's normal days off - from Operations Division - are scheduled on consecutive calendar days.

2) The normal nominal working hours of an employee working on shifts shall be:

- from 24:00 to 08:00
- from 08:00 to 16:00
- from 16:00 to 24:00

with the exception of two (2) consecutive Saturdays and Sundays within any four (4) week period where the employee working on shifts will work twelve (12) hour shifts. Please note that this schedule is subject to the following conditions:

1) No overtime premium will be paid for hours as scheduled.

2) Lorsqu'un employé prend ses congés annuels, les quarts de douze (12) heures tombant dans sa période de congés annuels seront inscrits comme douze (12) heures ou un jour et demi (1½).

3) L'horaire de travail des employés préposés à l'entretien est normalement trente-deux (32) heures par semaine à raison de huit (8) heures par jour.

Les employés pourront choisir de travailler des semaines de 32, de 36 ou de 40 heures, soit de 8 ou 9 ou 10 jours respectivement par période de deux semaines.

Ce choix peut être modifié au 1er mai et au 1er novembre de chaque année, mais doit être planifié au début de chaque année (au 15 décembre au plus tard pour la prochaine année calendrier) pour les douze (12) prochains mois afin d'établir une moyenne annuelle aux fins d'avantages sociaux. Il s'applique uniquement aux employés qui effectuent des fonctions de jour et qui ne sont pas sur des quarts de travail.

Normalement, l'horaire journalier sera de 8h00 à 16h30, dont trente (30) minutes pour le repas du midi.

Durant la période estivale (juin, juillet, août), les heures de travail pour les employés seront de 07h30 à 16h00 au lieu de 08h00 à 16h30.

Il est à noter que les horaires des employés qui travaillent dans la même unité (secteur d'activités) seront établis par ordre au cours de la période de deux ou trois semaines par le Chef de la division en cause afin de faire en sorte qu'un nombre suffisant soit de service les lundis et vendredis.

4) Les horaires et heures de travail énoncés en (1), (2), (3) et (4) ci-dessus pourront être modifiés avec le consentement du Syndicat.

2) When an employee takes his annual vacation, the twelve (12) hour shifts falling within his annual vacation period will be debited as twelve (12) hours or one and one half (1½) days.

3) Employees engaged in maintenance work thirty-two (32) hours per week and usually for eight (8) hours a day.

Employees may choose to work weeks of 32, 36, or 40 hours, i.e. 8, 9 or 10 days respectively in a two-week period.

This choice may be changed on May 1st and on November 1st of each year, but must be planned at the start of each year (no later than December 15th for the next calendar year) for the next twelve (12) months to establish an annual average for the purpose of fringe benefits. This applies solely to employees who perform day duties or that are not on shift work.

Normally, work hours extend between 08:00 and 16:30 with thirty (30) minutes for lunch.

During the summer period of June, July, and August, the daily hours of work in maintenance shall be from 07:30 to 16:00 hours instead of 08:00 to 16:30 hours.

It is noted that employees working within the same unit (area of activity) will be scheduled in sequence over a period of two to three weeks by the Head of the Division concerned in order to ensure that adequate staff is on duty on Mondays and Fridays.

4) The schedules and working hours set forth in subsections (1), (2), (3) and (4) above may be changed with the consent of the Union.

5) Sans influencer les paragraphes ci-dessus, les employés peuvent demander une modification dans leurs heures de travail régulières; les heures proposées doivent être dans la période de 7 h 00 à 17 h 00. Les demandes qui peuvent être raisonnablement accommodées par l'Université seront acceptées. Lorsque les demandes ne pourront pas toutes être acceptées, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

7.2 L'employé qui se présente pour travailler à son quart selon l'horaire établi mais auquel on n'a pas de travail à offrir sera payé pour quatre (4) heures au taux prévu pour sa classification d'emploi, à moins que l'Université n'ait fait un effort raisonnable par les moyens de communication reconnus pour l'informer de ne pas se présenter au travail. Toutefois, cette disposition ne sera pas applicable dans les cas résultant de force majeure.

7.3

1) Tout travail à la journée ou à la semaine exécuté par un employé de la division entretien hors des heures de travail normales prévues à l'horaire pour une période d'une semaine, constituera du surtemps et sera rémunéré de la façon suivante:

Au taux de temps et demi du taux horaire pour les quatre (4) premières heures travaillées au-dessus des heures de travail régulières choisies par l'employé et au taux double du taux horaire pour les heures travaillées après les quatre (4) heures. Le taux horaire entendu pour cet article comprend le taux horaire régulier, la prime de chef d'équipe et la prime d'ancienneté La semaine normale de travail est du mardi au lundi afin de correspondre à la période de paie.

2) Lorsqu'un employé de la division exploitation travaille du surtemps en fin de semaine (00 h 01 samedi à 23 h 59 dimanche), la prime de fin de semaine s'appliquera tout comme la prime de surtemps.

5) Notwithstanding the above, employees may request a change in their normal working hours. The proposed working hours must fall within the 7:00 a.m. to 5:00 p.m. working period and are subject to the University being able to reasonably accommodate the change. When requests cannot all be accommodated, seniority will be the determining factor.

7.2 An employee who properly reports for work on his scheduled shift but for whom no work is available shall be paid four (4) hours at the rate of his job classification, unless the University has made a reasonable effort through recognized channels of communication to inform such employee not to report to work. However, the above provision shall not apply in cases resulting from an Act of God.

7.3

1) All work per day or per week performed by an employee of the Maintenance Division, other than during the regular scheduled hours of work in a period of one week, shall be overtime work and shall be paid as follows:

At a rate of one and one-half (1 1/2) times the hourly rate for the first four (4) hours worked in excess of the regular hours of work selected by the employee and at double the hourly rate for hours after that. The hourly rate provided for in this article includes the regular hourly rate, the lead hand premium and the seniority premium The normal work week begins on Tuesday and ends on Monday in order to correspond with the pay period.

2) When an employee from Operations Division works overtime during a week-end (00h01 Saturday to 23h59 Sunday), the weekend premium shall apply in the same manner as the overtime premium.

3) L'Université affichera les horaires de travail quatre (4) semaines à l'avance. Il sera donné préavis de vingt-quatre (24) heures des changements d'horaires et, à défaut de préavis, la rémunération sera calculée selon la disposition
7.3.2 qui traite du surtemps pour toutes les heures oeuvrées jusqu'à ce que vingt-quatre (24) heures se soient écoulées à partir du moment où le préavis a été donné. Toutefois, cette disposition ne sera pas applicable dans les cas où des changements soudains seraient apportés aux horaires en raison de congé d'un employé appelé à faire partie d'un jury ou sommé de comparaître à titre de témoin, pourvu que l'employé informe le Chef de division concerné dès réception de l'avis lui enjoignant de faire partie d'un jury ou de l'assignation ou citation lui ordonnant d'agir comme témoin.

4) Si un employé est affecté pour travailler un quart qui suit immédiatement seize (16) heures de travail continu, il lui sera permis d'être absent pour son quart de travail qui lui sera rémunéré au taux horaire de base.

5) Un employé cédulé pour travailler seize (16) heures consécutives sera rémunéré selon la prime de surtemps pour les derniers huit (8) heures.

7.4 Relève d'un commun accord

Un employé peut prendre un quart de travail d'un autre employé prévu à l'horaire s'il y a accord de part et d'autre et que le Chef de division donne son accord. Il est entendu que cette relève mutuelle peut se faire d'une classe inférieure à une classe supérieure ainsi que la réciproque aussi longtemps que l'employé est qualifié et connaissant pour accomplir la tâche assignée. Dans ce cas, l'employé ne sera pas payé en surtemps. Il est aussi convenu que la division exploitation sera responsable de toute absence due à une relève d'un commun accord (mutuel). Le Chef de division pourra intervenir s'il y a abus.

3) The University will post schedules of work four (4) weeks in advance. A twenty-four (24) hour notice will be given for changes of schedule and if such notice is not given, the rates shall be double time for all hours worked until twenty-four (24) hours have elapsed from the time notice is given. However, the above provision shall not apply in the event of sudden changes of schedules caused by Jury and witness leave provided that the employee advises the Division Head as soon as he receives a subpoena or a notice to serve as a member of a jury.

4) If an employee is scheduled to work a shift which immediately follows sixteen (16) hours of continuous work, he shall be allowed to miss his shift and still be paid for it at the basic hourly rate.

5) Where an employee is scheduled to work sixteen (16) consecutive hours, the last eight (8) hours will be treated as overtime, and overtime rates applied.

7.4 Mutual Relief

An employee may relieve another employee of his regular scheduled shift provided that there is mutual agreement between the two and that the Head, Operations Division, consents to such. It is also understood that employees may relieve in a class higher or lower than their own provided they are qualified and knowledgeable enough to carry out the duties assigned; no overtime pay is granted in this case. It has also been agreed that the Operations Division shall be responsible for any absence resulting from a mutual agreement regarding relief. The Division Head may intervene in the case of abuse.

7.5

a) Lorsqu'un changement d'horaire oblige l'Université à faire effectuer du travail comportant une prime, les employés de la division exploitation effectueront, sauf en cas d'urgence, ce travail donnant ainsi la prime.

b) Lorsque la "Loi sur les ingénieurs d'exploitation", Ontario, donne l'autorisation écrite à l'Université, "l'Université d'Ottawa", de faire travailler un employé à une classification supérieure, celui-ci conservera cette classification supérieure durant toute l'absence de l'employé remplacé.

c) Sous toutes autres circonstances, si une position est touchée pour cause de maladie ou autres raisons, le temps supplémentaire sera accompli par les employés réguliers de la même classification, même si cela implique de la part d'un employé temporairement gradué, de revenir à sa position normale pour les journées de temps supplémentaire.

1) Lorsqu'il y a lieu de faire du temps supplémentaire dans la division entretien en raison d'un manque d'employé, causé soit par (1) vacances, (2) jours libres, (3) maladie, (4) panne majeure, l'employé qui doit être appelé à faire du temps supplémentaire est celui dont le nom apparaît en premier sur la liste d'appel affichée d'une (1) semaine à l'autre, et ainsi de suite, selon l'ordre de priorité d'inscription.

2) Tous les employés sont priés de faire en sorte qu'on puisse les rejoindre par le mode courant de communication, c'est-à-dire le téléphone et la pagette. Si, pour des raisons de manque d'employé engendré par des vacances, des congés fériés ou des congés de maladie, il est nécessaire de faire appel, pour les lundis ou les vendredis, à des employés de la division entretien, les employés appelés le seront dans l'ordre établi chaque semaine.

7.5

a) When, because of a schedule change, the University must order work which carries a premium, the employees of the Operations Division, except in the case of an emergency, performed the work which carries this premium.

b) When the Ontario Operating Engineers Act gives the University written authorization to make an employee work at a higher classification level, this employee shall retain the said higher level during the entire absence of the replaced employee.

c) Under all other circumstances, if a position is affected for medical or other reasons, any overtime work shall be carried out by regular employees in the same classification, even if this implies that a temporarily upgraded employee must return to his normal position for the days of overtime work involved.

1) When overtime work is required in the Maintenance Division because of an employee shortage caused by 1) holidays, 2) days off, 3) illness, or 4) major breakdown, the employee who is to be called to work for the said overtime shall be the one whose name appears first on the call list posted from one (1) week to another, and so on according to the order of priority in which the names are listed.

2) All employees are requested to be accessible through regular channels of communication, i.e. telephone and pagers. If, because of employee shortages that are brought on by holidays, time off, sick leave, and major breakdown, overtime work is required in the Maintenance Division on Mondays or Fridays, the call-in order of employees shall be that which is posted each week.

3) Des heures supplémentaires prévues dans la division entretien devraient être distribuées par ordre d'ancienneté.

7.6 **Temps libre tenant lieu de temps supplémentaire et rémunération en cas de rappel au travail**

Temps libre en banque

Tous les employés conservent le droit de cumuler, s'il le désire, deux cents (200) heures de temps libre à chaque année, constitués de temps supplémentaire accumulé. Ce temps libre peut être transféré à la fin du mois de décembre de chaque année, sans dépasser le maximum annuel de deux cents (200) heures.

Le temps libre est repris en demi-journée ou en journée complète.

Un employé doit en faire la demande au chef de division en cause, au moins vingt-quatre (24) heures avant la prise du congé. Celui-ci ne peut refuser d'accorder le congé sans motifs valables.

Un employé peut, s'il le désire, demander de se faire rembourser du temps libre accumulé. Ce choix doit être exercé en avisant l'Université entre le 1er et le 15 décembre de chaque année.

7.7 Méthode à suivre pour du temps supplémentaire - Division d'exploitation:

- Lorsqu'un employé de la division d'exploitation ne peut se présenter au travail, l'employé de service fera appel aux employés de la même classification que l'employé absent. Il fera appel en priorité aux employés indiqués selon l'horaire de travail suivi des employés bénéficiant d'un jour de congé.

- Les employés de l'équipe de jour ont les mêmes droits que les employés des quatre (4) équipes régulières de rotation.

3) Scheduled overtime in the Maintenance Division should be distributed in order of seniority.

7.6 **Time-Off in Lieu of Overtime and Call-in Pay**

Banking Time-Off in Lieu

All employees have the right to accumulates, if they desire, up to two hundred (200) hours of banking time each year, consisting of accumulated overtime. This banking time can be transferred at the end of December of each year, without exceeding the annual maximum of two hundred (200) hours.

The banking time-off is taken in half-day or full day.

An employee must make the request to the Division Head in question, at least twenty-four (24) hours before taking the leave. The Division Head cannot refuse to grant the leave without valid reasons.

An employee has the right to ask the University to cash in the banked hours. This choice must be submitted to the employer between the first (1st) and the fifteen (15) of December each year.

7.7 Procedure: "Call in for Overtime", Operations Division:

- When an employee of the Operations Division scheduled to work on shift is unable to report for his regular duties for any reason, the employee (shift engineer) on duty will call in priority the employees scheduled to work followed by the employees having a day off.

- Employees on the day shift shall have the same rights as employees on the four (4) regular rotation shifts.

- Tout employé promu d'un degré inférieur tel que stipulé à la loi "Operating Engineers Act" et au Règlement 904, possède les mêmes droits que ceux de la classification supérieure.

- Any employee promoted from a lower level in accordance of the Operating Engineers Act and Policy 904, shall have the same rights as employees at the higher level.

ARTICLE 8

RAPPEL AU TRAVAIL

8.1 Tout employé rappelé au travail par l'Université après avoir quitté la propriété de l'Université suite à sa journée normale de travail sera rémunéré soit pour un minimum de quatre (4) heures au taux normal, ou au taux horaire double après deux (2) heures, le plus élevé de ces montant étant retenu. Quand un employé normalement en poste au Pavillon Guindon (y compris le campus Alta Vista) est rappelé au travail par l'Université après avoir quitté les lieux de travail après sa journée de travail normale, il sera rémunéré soit un minimum de quatre (4) heures au taux horaire normal, soit au taux horaire double après deux (2) heures, selon le plus élevé.

8.2 L'employé qui sera rappelé entre 1 h et 5 h sera rémunéré pour un minimum de cinq (5) heures au taux normal, soit pour son temps travaillé au taux de temps supplémentaire, le plus élevé de ces montants étant retenu. L'heure indiquée sur le bon de travail sera utilisée comme référence pour déterminer l'heure du rappel. Si l'Université demande à un employé appelé au travail de faire un autre rappel, l'employé sera payé pour deux rappels.

Si l'Université demande à un employé appelé au travail de faire un autre rappel et que cet employé est toujours sur les lieux du travail, l'employé sera payé minimalement deux (2) heures pour le deuxième rappel, et si applicable, deux (2) heures par appel subséquent.

ARTICLE 8

CALL IN

8.1 Any employee recalled to work by the University after he left the University's property following his normal work day shall be paid either a minimum of four (4) hours at straight time or at rate of double (2) time the hourly rate after two (2) hours, whichever is the greater. When an employee normally stationed at Guindon Hall (including the Alta Vista Campus) is recalled to work by the employer after he has left the University's property following his normal work day, he shall be paid either a minimum of four (4) hours at straight time or at the rate of double (2) times the hourly rate after two (2) hours, whichever is the greater.

8.2 Employees called back between 1 a.m. and 5 a.m. receive either a minimum of five (5) hours' pay at the regular rate or overtime pay whichever amount is greater. The time appearing on the work order is the reference for determining the exact call-back time. If the University asks a called-in employee to do a second call- back, the employee is paid for two call-backs.

If the University asks a called-in employee to do a second call- back and that the employee is still on the worksite, the employee is paid for a minimum of two (2) hours for the second call-back, and if applicable, two (2) hours per subsequent call.

8.3 L'employé de la division entretien qui termine son rappel au travail à l'intérieur de six (6) heures avant que ne débute son quart de travail normal aura le droit de prendre six (6) heures de temps de repos rémunéré au salaire régulier, incluant toutes les primes à l'exception du temps supplémentaire. L'employé ne peut se prévaloir de son temps de repos rémunéré si l'appel à la maison a été reçu après 5 h du matin. Lorsque l'employé termine ou poursuit le rappel au travail après le début de son quart normal de travail, il pourra, et ce, jusqu'à 9 h du matin maximum, effectuer le transfert de la tâche et quitter pour prendre avantage de sa période de repos et sera rémunéré à son taux normal de base. L'horodateur sera le point de référence que l'employé doit utiliser afin de valider son heure de sortie et de retour au travail prévu. L'employé a la responsabilité d'aviser son supérieur immédiat de l'heure de retour au travail suite à la période de repos. Si l'employé n'utilise pas l'horodateur (entrée et sortie), l'employé ne peut se prévaloir du temps de repos de six (6) heures.

L'employé rappelé au travail, après avoir terminé sa journée de travail normal prévue à l'horaire, au Pavillon Guindon (comprenant le campus Altavista) lorsque son lieu de travail normal est sur le Campus principal (comprenant 200 Lees), sera rémunéré pour un minimum de cinq (5) heures au taux normal, soit pour son temps travaillé au taux de temps supplémentaire, le plus élevé de ces montants étant retenu. Lorsque le travail est effectué au Pavillon Guindon (comprenant le campus Altavista) entre 1 h et 5 h, l'employé sera rémunéré pour un minimum de six (6) heures au taux normal, soit pour son temps travaillé au taux de temps supplémentaire, le plus élevé de ces montants étant retenu.

8.4 **RAPPEL AU TRAVAIL**

Le temps supplémentaire prévisible sera offert en premier aux employés sur la liste de disponibilité.

8.3 Employees from the Maintenance Division who finish their call- back work within six hours (6) before their regular shift starts, can take six (6) hours of rest time (at regular rates), including all premiums except overtime, without affecting wages associated to regular schedule. Employees cannot take paid rest time if they are called at home after 5 a.m. When employees finish or continue their call-back work after their regular shift has begun, they can, until no later than 9 a.m., leave the workplace to take their rest period while being paid at their regular rate. The time clock is the point of reference employees must use to validate the times at which they both left and returned to their scheduled work. Employees are also responsible for reporting to their immediate supervisor the time at which they returned to work after their rest period. Employees who do not use the time clock to confirm their arrivals and departures cannot take advantage of the six (6) hour rest time.

When employees normally stationed at Guindon Hall (including the Alta Vista campus) are called back to work at the main campus (including the 200 Lees) after having completed their normal scheduled workday, they receive a minimum of five (5) hours' pay at the regular rate or overtime pay, whichever amount is greater. Employees called back to the main campus (including the 200 Lees) between 1 a.m. and 5 a.m. receive either a minimum of six (6) hours' pay at the regular rate or overtime pay, whichever amount is greater.

8.4 **CALL IN**

Scheduled overtime will be first offered to the employees on the call list.

L'employé de la division entretien dont le nom apparait en premier sur la liste de disponibilité recevra une indemnité de cent (100$) dollars par semaine pour laquelle il sera d'appel. La liste est établie à tour de rôle, par ordre d'ancienneté parmi ceux qui se sont inscrits sur la liste de disponibilité.

Deux (2) employés du secteur des opérations seront en disponibilité et recevront une indemnité de cent (100$) dollars chacun pour les semaines à laquelle ils seront d'appel.

Un employé de la division entretien affecté au Pavillon Roger Guindon recevra cent (100$) dollars par semaine pour laquelle il sera d'appel.

L'Université fournira à ces employés un moyen de communication tel que pagette, téléphone ou autres.

Lorsque deux (2) appels seront sans réponse ou que l'employé n'acceptera pas de revenir au travail à deux (2) reprises, l'employé aura comme conséquence de ne pas pouvoir apparaître sur la liste de disponibilité pour une période de douze (12) mois.

Tout employé en congé de maladie pendant plus d'une (1) semaine ou en congé annuel ne peut paraître sur la liste de rappel au travail ou recevoir d'indemnité hebdomadaire.

The employee of the Maintenance Division whose name appears first on the call list will be paid a weekly allowance of a hundred ($100) dollars for the week they are on call. The list is established on a rotating basis, by seniority among those registered on the list of availability.

Two (2) employees from operations will be on call and will be paid a weekly allowance of a hundred ($100) dollars for the week they are on call.

An employee of the Maintenance Division working at Roger Guindon Hall will receive a weekly allowance of a hundred ($100) dollars each for the weeks they are on call.

The University will provide these employees a means of communication such as a pager, telephone or other.

Two (2) failures to reach an employee or two (2) refusals from that employee to accept the call in will result in that employee being removed from the call list for a period of twelve (12) months.

Any employee on sick leave for more than one (1) week or on annual leave status will not be eligible to be on the call list or paid a weekly allowance.

8.5 L'employé n'aura pas droit au taux de temps et demi (1 ½) pour assister à une séance de formation ou autre conférence.

L'employé rappelé au travail pour participer à de la formation à la demande de l'Université sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures aux taux normal s'il est rappelé par l'employeur après avoir quitté la propriété de l'Université. L'employé qui prolonge son horaire de travail à la demande de l'Université pour participer à une session de formation sera rémunéré pour un minimum de deux (2) heures aux taux normal.

8.5 Time and one half (1½) shall not be paid for attendance at training sessions or other conferences.

An employee called back by the University after he has left the University's property to participate to a training session at the request of the University shall be paid a minimum of three (3) hours at straight time. An employee who has extended his shift work to participate in a training session at the request of the University shall be paid a minimum of two (2) hours of straight time.

ARTICLE 9

JOURS FÉRIÉS

9.1 En plus des congés annuels payés, les jours fériés suivants seront accordés:

1) Jour du Canada
2) Fête du Travail
3) Jour d'action de grâces
4) Jour de Noël
5) Lendemain de Noël
6) Jour de l'An
7) Lendemain du jour de l'An
8) Fête de la famille
9) Vendredi Saint
10) Fête de la Reine
11) Lundi de Pâques
12) Congé municipal (1er lundi d'août)

ARTICLE 9

STATUTORY HOLIDAYS

9.1 In addition to vacation pay, the following statutory holidays will be granted:

1) Canada Day
2) Labour Day
3) Thanksgiving Day
4) Christmas Day
5) Boxing Day (day after Christmas)
6) New Year's Day
7) Day after New Year's Day
8) Family Day
9) Good Friday
10) Queen's Birthday
11) Easter Monday
12) Civic Holiday (1st Monday in August)

9.2 Tous les jours fériés mentionnés à l'article 9.1 seront des congés payés pourvu que l'employé ait travaillé, immédiatement avant et immédiatement après ces congés, les heures de quart prévues à l'horaire dans ce cas. En plus des jours fériés mentionnés à l'article 9.1, la seconde moitié de la durée du quart régulier avant Noël et avant le jour de l'An sera considéré comme congé pour les opérateurs ingénieurs préposés à l'exploitation qui sont sur des quarts de travail, pourvu que l'employé ait travaillé dans chaque cas la première moitié de la durée de son quart régulier.

En ce qui concerne les opérateurs ingénieurs préposés à l'entretien, la demi-journée (½) avant Noël et avant le jour de l'An sera considéré comme jour férié, pourvu que l'employé en cause ait travaillé dans chaque cas la première partie de sa journée de travail prévue à l'horaire. Si l'employé est en congé annuel pendant la période de Noël et du jour de l'An, il se verra accorder quatre (4) heures de congé la dernière journée travaillée.

L'équivalent horaire de la prime de congés fériés de base, soit huit (8) heures, sera calculée en multipliant le taux horaire de base par 96 heures (8* 12 jours de congés fériés), en le divisant par 1669.71 heures. Cet équivalent est ajouté au salaire régulier de l'employé qui y est admissible selon cet article et devient pensionable.

9.3 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, la prime de fin de semaine s'appliquera tout comme la prime de congé payé.

9.4 Tout employé qui, selon l'horaire de la division d'exploitation, travaille un jour férié mentionné à l'article 9.1 aura les choix suivants :

a) être payé à taux et demi (1 ½) de son taux horaire normal pour le nombre d'heures de travail qu'il aura effectué et recevoir en plus une rémunération de huit (8) heures pour un jour de semaine et de douze (12) heures pour un samedi ou un dimanche, au taux de sa classification d'emploi;

9.2 All statutory holidays listed in Article 9.1 shall be paid holidays, provided however that the employee has worked on his scheduled shift immediately preceding and his scheduled shift immediately following such holidays. In addition to those holidays, listed in Article 9.1, the second half of the regular scheduled working shift proceeding before Christmas and before New Year's Day will be considered as holidays for Operating Engineers working on shift in Operations, and provided the employee has worked the first part of his regular scheduled shift.

In the case of Maintenance Operating Engineers, one half (½) day before Christmas and before New Year will be considered as statutory holidays, provided the employee concerned has worked the first part of his scheduled work day. If an employee takes his annual vacation during the Christmas and New Year's period, he shall be given four (4) hours off the last day worked.

The hourly equivalent of the basic statutory holiday premium, i.e., eight (8) hours, shall be calculated by multiplying the basic hourly rate by 96 hours (8* 12 statutory holidays), and by dividing it by 1669.71 hours. This equivalent is added to the regular wages of eligible employee under this article and becomes pensionable.

9.3 Should a statutory holiday occur on a Saturday or Sunday, the weekend premium will apply as well as the paid holiday premium.

9.4 Employees who, according to the schedule of the Operations Division, work on one of the statutory holidays given under Article 9.1 shall have the following options:

a) be paid time and a half (1. ½) the regular hourly rate for the number of hours worked and shall also receive eight (8) hour pay for a weekday and twelve (12) hour pay for a Saturday or a Sunday at the rate set for his job classification;

b) accumuler l'équivalent en temps libre sans être tenu au maximum d'heures précisées à l'article 7.6. Voir article 7.6 pour méthode de paiement.

9.5

1) Employés normalement cédulés pour travailler par quart:

Si un jour férié tombe le jour libre normal d'un employé ou dans sa période de congés annuels, l'employé recevra la rémunération d'une (1) journée normale, c'est-à-dire huit (8) heures pour le jour férié, à son taux horaire normal, pourvu qu'il ait travaillé durant son jour de travail qui précède immédiatement et qui suit immédiatement ce jour férié dans le cas d'un jour libre normal, et qu'il ait travaillé durant sa semaine de travail qui précède immédiatement et suit immédiatement le jour férié, dans le cas d'un jour férié qui tombe dans sa période de congés annuels.

2) Employés préposés à l'entretien :

a) Si un jour férié tombe le jour libre normal d'un employé prévu pour le lundi et le vendredi, l'employé aura l'option de prendre son jour libre normal le jour de travail prévu à l'horaire dans son cas et précédant immédiatement ou suivant immédiatement le jour férié.

b) Tout employé de la division entretien tenu de travailler un jour férié mentionné à l'article 9.1 sera payé à taux et demi (1 1/2) de son taux horaire normal pour le nombre d'heures de travail qu'il aura effectuées et recevra en plus un montant égal à la rémunération d'une (1) journée de travail normale au taux de sa classification d'emploi.

b) accumulate time off in lieu of pay without regards to the maximum number of hours appearing in 7.6. See Article 7.6 for the method of payment.

9.5

1) Employees normally scheduled to work on shift:

Should a statutory holiday fall on an employee's regular day off or during his vacation period, he shall receive one (1) regular day's pay, i.e. eight (8) hour pay, for the statutory holiday, at his regular hourly rate, provided that he has worked on the day which immediately precedes and immediately follows said statutory holiday in the case of a regular day off, and provided that he has worked during the week of work which immediately precedes and immediately follows the statutory holiday for cases where a statutory holiday falls during his annual vacation leave.

2) Employees engaged in maintenance work:

a) Should a statutory holiday fall on an employee's normal day off scheduled for Mondays and Fridays, the employee will have the option of taking his normal day off on his scheduled work day immediately preceding or immediately following the statutory holiday.

b) Any employee engaged in maintenance work who is required to work on any holiday listed in Article 9.1 shall be paid for the number of hours he/she has worked at the rate of time and one half (1 1/2) the regular hourly rate in addition to an amount equal to one (1) regular work day pay at the rate of the job classification.

c) Tout employé de la division de l'opération tenu de travailler un jour férié mentionné à l'article 9.1 alors qu'il était réputé être en congé, sera payé quatre (4) heures de plus si le quart de travail est divisé en deux ou huit (8) heures de plus si le quart de travail est assigné à une seule personne. Si le jour férié est un jour de fin de semaine, le nombre d'heures disponible sera de douze (12) heures pour un employé et de six (6) heures pour deux employés.

CONGÉS FLOTTANTS

9.6 En plus des jours fériés mentionnés ci-dessus, chaque employé aura droit à trois (3) jours de congé flottants payés, pourvu qu'il ait obtenu l'autorisation du chef de division concerné au moins quarante-huit (48) heures avant la date de congé.

c) Any employee engaged in the Operation Division work who is required to work on any day listed in article 9.1 when he was deemed to be on leave, shall be paid four (4) hours more than his rate of pay if the shift is split between two (2) employees, or eight (8) hours more than his rate of pay if the shift is assigned to only one person. If the statutory holiday falls during the week-end, the number of available hours will be twelve (12) for one employee and six (6) hours for two employees.

FLOATING HOLIDAYS

9.6 In addition to the statutory holidays herein before referred to, every employee will be entitled to three (3) floating holidays with pay, as long as he/she has received proper authorization from his/her Division Head at least forty-eight (48) hours before the day of the holiday.

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

10.1 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) dans le cas d'absence du travail pour raison d'accident de travail ou maladie professionnelle, de moins de vingt-quatre (24) mois;

b) dans le cas de toute absence pour raison d'invalidité n'excédant pas 119 jours civils de congés de maladie;

c) affectation dans un poste exclus de l'unité syndicale jusqu'à concurrence de douze (12) mois consécutifs;

d) dans le cas d'absence du travail pour fonctions syndicales électives ou non électives, au sein du Syndicat, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois civils consécutifs;

e) dans le cas d'absence du travail pour congé de maternité et congé parental, pour la durée totale du congé.

10.2 L'employé conserve, mais n'accumule pas d'ancienneté dans les cas suivants :

a) dans le cas de toute absence pour raison d'invalidité de longue durée de plus de 119 jours, qui a été acceptée par l'assureur et pour laquelle l'employé reçoit des prestations;

b) dans le cas d'un congé sans traitement jusqu'à concurrence de douze (12) mois civils qui a été approuvé par l'Université;

ARTICLE 10

SENIORITY

10.1 Employees retain and accumulate seniority in the following cases:

a) in the case of an absence from work due to an accident or occupational disease of less than twenty-four (24) months;

b) in the case of any absence due to disability not exceeding 119 calendar days of sick leave;

c) assignment in a position excluded from the Bargaining Unit to a maximum of twelve (12) consecutive months;

d) in the case of absences from work for permanent or elected union duties within the Union, to a maximum of twenty-four (24) consecutive calendar months;

e) in the case of absence from work for maternity or parental leave, for the total duration of the leave.

10.2 Employees retain but do not accumulate seniority in the following cases:

a) in the case of any absence due to long-term disability lasting more than 119 days which has been accepted by the insurer and for which the employee receives benefits;

b) in the case of leave without pay to a maximum of twelve (12) calendar months that has been approved by the University;

c) dans le cas d'une suspension sans solde qui excède trente (30) jours.

10.3 L'employé cessera de jouir de son droit à l'ancienneté et ses services auprès de l'Université prendront fin pour l'une des raisons suivantes:

a) congédiement pour cause, pouvant inclure n'importe quel des cours énumérées à l'article 13 de cette convention;

b) démission ou abandon volontaire de son poste régulier à l'Université;

c) prise de la retraite;

d) absence pour invalidité après le vingt-quatrième (24) mois d'absence en invalidité prolongée;

e) si l'employé est mis à pied, il conserve son ancienneté pour des raisons de rappel au travail tel que prévue à l'article 11.7, pour une période de vingt-quatre (24) mois;

f) dans le cas d'absence sans donner d'avis et sans excuses raisonnables excédent cinq (5) jours consécutifs de travail.

10.4 Lorsque des employés détiennent une (1) même ancienneté, l'Université procède à un tirage au sort en présence des employés concernés et d'un délégué syndical, à chaque occasion où il est nécessaire d'établir un ordre d'ancienneté entre eux.

c) in the case of a suspension without pay exceeding thirty (30) days.

10.3 Employees lose their seniority and their services at the University will be ended in the following cases:

a) discharged for cause, including any of the causes listed in Article 13 of this Agreement;

b) resignation or voluntary leaving of their regular position at the University;

c) retirement;

d) absence due to disability after the twenty-fourth (24) month of extended disability leave;

e) if the employee is laid off, he retains his seniority for purposes of recalls under Article 11.7 for a period of twenty-four (24) months;

f) in the case of absence without notice and without reasonable excuse exceeding five (5) consecutive workdays.

10.4 When more than one (1) employee has the same seniority, the University holds a lottery in the presence of the employee concerned and a union delegate to determine their order of seniority, whenever necessary.

ARTICLE 11

PROMOTION, RÉTROGRADATION, MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.1 a) Lorsque l'Université procède à la dotation d'un poste vacant compris dans l'unité de négociation, celui-ci informe le Syndicat sur le contenu de l'affichage avant de procéder au processus de dotation du poste auprès du Service des ressources humaines.

b) Clause grand-père: Tous les employés actifs au 31 décembre
2014 conservent leurs droits prévus à l'article 7.1.2) 3.

c) Pour tous les postes vacants du secteur de l'entretien que l'employeur désire combler, l'Université :

- Fixera le nombre d'heures de travail par semaine du poste soit à 32, 36 ou 40 heures, selon les besoins opérationnels ou laissera le choix à l'employé tel que prévu à l'article 7.1.2) 3;
- Indiquera sur l'affichage du poste le nombre déterminé d'heures de travail par semaine du poste et l'incorpora dans la description de fonctions;
- L'Université ne peut afficher un poste régulier inférieur à 32 heures par semaine;
- Les huit (8) postes réguliers du secteur opérations dont l'horaire de travail est accompli le soir, de nuit et/ou de fin de semaine resteront à 32 heures par semaine.

11.2 Sous réserve des dispositions du présent article, la compétence constituera le facteur déterminant dans toutes les questions touchant la promotion et la rétrogradation.

ARTICLE 11

PROMOTIONS, DEMOTIONS, LAY-OFFS AND RECALLS

11.1 a) When the University decides to fill a vacant position included in the Bargaining Unit, the University informs the Union about the content of the posting before starting the hiring process with the Human Resources Service.

b) All employees active on December 31st, 2014 shall have grandfathered rights to the current provisions in Article 7.1.2) 3.

c) For all vacant positions in the maintenance sector that the employer wishes to fill, the University:

- Will determine the number of hours per week of the position either 32, 36 or 40 hours, depending on the operational needs or will leave the choice to the employee for working hours as stated in Article 7.1.2) 3;
- Will show on the posted position the determined number of hours per week of the position and it will be inserted in the work description;
- The University cannot post a regular position with less than 32 hours a week;
- The eight (8) regular positions in the Operations who accomplish their work in the evening, at night and/or during the weekend, will stay at 32 hours a week.

11.2 Subject as here and after provided in this article, competence shall be the determining factor in all matters affecting promotions and demotions.

Employé chef d'équipe : transfert latéral

11.3 Avant d'afficher un poste régulier vacant de Chef d'équipe, l'Université affichera, pendant dix (10) jours sur le tableau d'affichage, une opportunité pour un transfert latéral à tous les employés Chef d'équipe. L'Université avisera ces employés par écrit (déposé dans leur casier personnel) et par courriel. Un Chef d'équipe aura un maximum de dix (10) jours pour poser sa candidature au Gestionnaire, Infrastructures mécaniques et plomberie. Ce poste sera accordé compte tenu de l'ordre d'ancienneté dans l'unité de négociation.

Dans des circonstances exceptionnelles, le Gestionnaire, Infrastructures mécaniques et plomberie peut refuser un transfert latéral d'un employé Chef d'équipe afin d'éviter des problèmes de relations de travail. L'Université ne refusera pas un transfert latéral sans motifs valables. Les parties pourront demander une rencontre afin de discuter de la décision et en arriver à une entente mutuelle.

11.4 Lorsqu'il s'agit de remplir un poste vacant, la compétence des candidats internes ayant posé leur candidature entrera tout d'abord en ligne de compte, et s'il s'agit de choisir entre deux (2) candidats internes ou plus à compétence relativement égale, la préférence sera accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté au sein de l'unité de négociation.

11.5 Advenant des mises à pied, l'ancienneté dans une classification donnée telle qu'indiquée dans la Loi sur les opérateurs ingénieurs de l'Ontario, avec toutes ses modifications successives, constituera le facteur déterminant. L'employé ayant le moins d'ancienneté dans cette classification sera le premier mis à pied.

Dans un tel cas, les parties établiront ensemble la liste d'ancienneté de classification applicable à la mise à pied.

Lead Hand Employees: Lateral Movement

11.3 Before posting a vacant regular Lead Hand position, the University will post an opportunity of lateral movement on the Notice Board for ten (10) calendar days, and will notify all Lead Hand employees in writing (employee's mail box) and by email. A Lead Hand employee has a maximum of ten (10) calendar days to submit their application to the Manager, Mechanical and Plumbing, Infrastructure. The position will be offered, in order of Bargaining Unit seniority.

For exceptional circumstances, the Mechanical / Plumbing Supervisor may refuse a lateral transfer to a Lead Hand employee in order to avoid a work relation problem. The University will not refuse a lateral movement without a valid reason. The Parties may request a meeting to discuss the decision, in order to have mutual agreement.

11.4 When filling a vacant position, the competence of the internal applicants shall be given primary consideration and if there is any choice to be made between two (2) or more internal candidates having relatively equal competence, the employee that has more seniority in the Bargaining unit shall receive preference.

11.5 In the case of a lay-off, seniority in a given classification as specified in the Ontario Operating Engineers Act as amended from time to time shall be the determining factors. The employee having the least seniority in a given classification shall apply.

In this case, the Parties will establish together a classification seniority list applicable to the lay-offs.

Les parties pourront également discuter de mesures alternatives.

11.6 L'employé mis à pied aura l'option de déplacer un employé appartenant à une classification d'emploi inférieure, à condition qu'il ait plus d'ancienneté que lui dans l'unité de négociation. Il est entendu que l'employé exerçant cette option sera rémunéré au taux de la classification d'emploi inférieure.

11.7 En cas de rappel au travail, les employés ayant été mis à pied seront invités, dans les vingt-quatre (24) mois de leur mise à pied, à poser leur candidature pour tout poste vacant pour lequel ils sont compétents. Lorsqu'il y a plus d'un (1) employé à compétence égale, l'ancienneté acquise dans l'unité de négociation constituera le facteur déterminant.

11.8 L'employé rappelé perdra son droit à l'ancienneté et sera rayé de la liste de rappel au travail si dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de retour au travail (lettre enregistrée), qu'il aura reçue et signée, il néglige d'informer l'Université de son intention de revenir au travail ou s'il ne se présente pas au travail à la date et à l'heure spécifiées dans le dit avis.

Il incombe à l'employé d'aviser l'Université sans tarder de tout changement d'adresse, faute de quoi, l'Université ne sera pas responsable de la non réception d'un tel avis par l'employé.

11.9 **Interruption temporaire des activités de l'Université, d'une faculté, d'une école ou d'un service :**

Étant donné la nécessité d'assurer certaines opérations essentielles 24 heures sur 24 pendant toute l'année, habituellement l'Université ne ferme jamais complètement ses portes et n'interrompt jamais tous ses services, sauf dans des circonstances très exceptionnelles.

The Parties can also discuss alternative measures.

11.6 When an employee is laid off he shall have the option of displacing an employee in a lower classification providing he has more seniority within the Bargaining Unit than the employee in the lower classification. It is understood that when an employee exercises this option he shall be paid the rate for the lower classification.

11.7 In the case of recalls, the employees previously laid off will be invited within a period of twenty-four (24) months from the date of their lay-off, to apply for any vacant position for which they are competent. When more than one (1) employee with equal competence has applied, the seniority within the Bargaining Unit will be the determining factor.

11.8 Any recalled employee will lose his seniority and will be deleted from the list if he fails to advise the University within five (5) days of receipt of notice to return to work (registered mail), which he will have received and signed personally, of his intention to return or if he fails to report for work on the date and at the time specified in the said notice.

It shall be the duty of the employees to notify the University promptly of any change of their address. If any employee should fail to do so, the University will not be responsible for failure of such notice to reach the employee.

11.9 **Temporary interruption of university activities at a Faculty, School or Service:**

Since certain essential operations must be maintained around the clock, throughout the entire year, the University, in practice, never closes completely or interrupts all of its services, except in very exceptional circumstances.

11.10 Les activités d'une faculté, d'une école ou d'un service peuvent être interrompues soit partiellement, soit complètement, dans des circonstances exceptionnelles: sinistre, dérangement du système de ventilation, panne d'électricité prolongée, violente tempête de neige, etc. Les doyens et les directeurs ou leurs remplaçants peuvent prendre une telle décision.

Lorsque les activités de la Division de la Centrale thermique sont partiellement ou totalement interrompues, les employés visés par la convention peuvent, selon les circonstances, être traités de deux manières possibles:

a) Si l'Université demande à des employés de quitter leurs lieux de travail ou de s'abstenir de venir travailler, la rémunération à laquelle ils ont normalement droit continuera à leur être versée sans interruption. Pour les employés qui est déjà en congé annuel ou travaille sur un horaire de travail flexible et dont la journée de repos coïncide avec la/les journées où l'Université demande à ses employés de quitter leurs lieux de travail ou de s'abstenir de venir travailler, ces employés ne recevront pas de rémunération supplémentaire et les horaires de travail seront respectées.

b) Quant aux employés qui, à la demande de leur Directeur ou du Chef mécanicien, centrale thermique, doivent demeurer au travail, ils recevront, en plus de leur rémunération normale, soit un montant supplémentaire égal à leur rémunération normale de base, soit du temps libre équivalent au nombre d'heures durant lesquelles ils auront travaillées.

11.10 The activities of a Faculty, School or Services may be interrupted, either partially or completely, in exceptional circumstances such as a disaster, a breakdown in air ventilation, a prolonged electrical failure, a major snow storm, etc. The Deans and Directors or their substitute may make such a decision.

Whenever the activities of the Power Plant Division are partially or totally interrupted, the employees covered by the Agreement may be treated in two possible manners, according to the circumstances:

a) If the University requests the employees to leave work or to refrain from coming to work, regular remuneration will continue without interruption. Employees on vacation or already taking a rest day because of a flexible schedule do not receive extra pay when the University makes such a request; the regular work schedule remains unchanged in this situation.

b) Those among the employees who are retained on duty by their Director or the Chief Operating Engineer, Power Plant, will receive, in addition to their regular remuneration, an additional amount equal to their normal basic remuneration or time off equivalent to the number of hours worked.

ARTICLE 12

PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

12.1 Un grief désigne tout désaccord entre les parties relativement à l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de la convention.

12.2 Grief individuel : Le Syndicat peut présenter un grief individuel pour le compte d'un employé au premier palier ou au deuxième palier conformément aux procédures convenues entre les parties.

12.3 Grief collectif : un grief collectif, résultant du regroupement de griefs individuels identiques visant à obtenir une même mesure de réparation, peut être présenté au premier palier si les employés ont tous le même superviseur, ou au deuxième palier s'ils font partie d'un même secteur, mais qu'ils ont un superviseur différent. Dans ce dernier cas, les plaignants doivent présenter le grief par l'intermédiaire d'un seul porte-parole. Ils doivent joindre au formulaire de grief une lettre dans laquelle figurent les noms.

12.4 Grief de principe : l'Université et le Syndicat peuvent présenter un grief de principe se rapportant à une violation présumée de la convention ou à une question d'application générale ou d'interprétation de celle-ci. Le grief peut être présenté au deuxième palier, selon ce que le Syndicat ou l'Université juge approprié. Il est expressément entendu que les dispositions du présent article ne peuvent être invoquées relativement à un grief qui touche directement un employé et que ce dernier pourrait déposer directement. Il est entendu également que la procédure de règlement du grief individuel ne sera pas ainsi contournée.

12.5 Le grief portant sur une suspension sans paie ou un congédiement est présenté au deuxième palier.

ARTICLE 12

GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

12.1 A grievance is defined as any disagreement between the Parties arising out of the interpretation, application, administration or alleged violation of the Agreement.

12.2 Individual Grievance: An individual grievance may be initiated by the Union on behalf of a employee at Stage One (1) or Stage Two (2) according to procedures agreed to by the Parties.

12.3 Group Grievance: A group grievance, resulting from a consolidation of identical individual grievances seeking the same redress, may be initiated at Stage One (1) if the employees all have the same supervisor, or at Stage Two (2) if they are employed in a same sector but have different supervisor. In this case, the grieving employees must present the grievance through a single spokesperson. The grieving employees must attach to the grievance form a letter listing each of the names of the individuals.

12.4 Policy Grievance : Both the University and the Union may file a Policy grievance relating to the alleged violation of the Agreement, relating to a question of general application or interpretation of this Agreement. It may be initiated at Stage Two (2), as deemed appropriate by the Union or the University. It is expressly understood that the provisions of this article may not be used with respect to a grievance directly affecting an employee which such an employee could personally file. It is further understood that the individual grievance procedure shall not be thereby bypassed.

12.5 A grievance involving suspension without pay or dismissal shall be initiated at Stage Two (2).

12.6 Pour être valide, un grief doit avoir été déposé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. Le décompte pour établir la connaissance du fait et l'occurrence du fait est comptabilisé à partir de la première rencontre de présentation d'une plainte ou d'un grief, soit à la rencontre informelle ou en première ou en deuxième étape, selon le cas.

12.7 Les délais prescrits dans le présent article sont de rigueur, sous réserve du droit des parties de les modifier sur entente écrite.

12.8 Si le Syndicat omet de suivre la procédure de règlement des griefs selon le palier ou les délais ou les conditions applicables au premier, deuxième ou troisième palier-arbitrage, le grief est réputé avoir été retiré.

12.9 **Étape des plaintes informelles**

1) Les parties souhaitent que la plainte d'un employé soit réglée aussi rapidement que possible. Il est entendu que l'employé n'a de grief que s'il a d'abord discuté de la plainte avec son superviseur sans obtenir satisfaction.

2) L'employé qui le souhaite peut être accompagné par un délégué syndical ou un représentant syndical à la rencontre de discussion de la plainte informelle. Le cas échéant, le superviseur est accompagné par un conseiller en relations de travail de l'Université. Si les discussions ne donnent aucun résultat satisfaisant, un avis de grief peut être déposé.

3) S'il est impossible de discuter d'abord de la plainte avec le superviseur en raison des circonstances de cette plainte, les parties peuvent, sur entente mutuelle, sauter l'étape de la plainte informelle.

12.6 To be valid, a grievance must have been filed in writing within ten (10) working days of knowledge of the fact giving rise to the grievance, but within sixty (60) days of the occurrence of the fact giving rise to the grievance. The time frame between knowledge of the fact and occurrence of the fact is established in relation to the first meeting at which a complaint or grievance is filed, i.e. the first informal meeting at the first or second stage, as the case may be.

12.7 The timelines set out in this Article are adhered to, unless the Parties amend them by written agreement.

12.8 If the Union fail to follow the grievance procedure in accordance with the stage or the required time limit(s) or conditions at Stage One (1), Stage Two (2), or Stage Three (3), the grievance shall be deemed withdrawn.

12.9 **Informal Complaint Stage**

1) It is the mutual desire of the Parties that a complaint of an employee shall be resolved as promptly as possible. It is understood that an employee has no grievance until he has first discussed the complaint with his supervisor without satisfaction.

2) The employee may, if he wishes, be accompanied by a Union delegate or a Union representative at the informal complaint meeting. If this choice is made, the supervisor will be accompanied by a University Labour Relations Advisor. If there is no satisfactory result from such discussion, a notice of grievance may be filed.

3) If it is not possible to first discuss the complaint with the supervisor, due to the circumstances of such complaint, the Parties may, by mutual agreement, bypass the informal complaint stage.

4) Si un avis de grief formel doit être déposé, il doit l'être dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de l'étape de la rencontre informelle.

12.10 **Premier palier**

1) Les griefs au premier palier sont déposés par écrit auprès du directeur du service.

2) Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de dépôt du grief, l'employé, le directeur du service, le directeur adjoint, relations de travail, du Services-conseils, R- H, ou une personne qu'il désigne, et le représentent ou le délégué syndical, se rencontrent pour tenter de régler le grief.

3) La réponse écrite du directeur est transmise dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de la rencontre entre les personnes désignées par les parties.

12.11 **Deuxième palier**

1) Les griefs au deuxième palier sont déposés par écrit auprès du directeur adjoint, relations de travail, du Services- conseils, R-H, ou à une personne qu'il désigne.

2) Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date du dépôt d'un grief au deuxième palier, l'employé, le directeur adjoint, relations de travail, du Services-conseils, R- H, ou une personne qu'il désigne, et le représentant syndical, se rencontrent pour tenter de régler le grief.

3) Le directeur adjoint, relations de travail, du Services-conseils, R-H, ou une personne qu'il désigne, remet au Syndicat une réponse écrite officielle dans un délai de dix (10) jours à compter de la rencontre entre les personnes désignées par les parties.

4) If a notice of formal grievance is to be filed, it shall be initiated within ten (10) working days of the date of the Informal meeting stage.

12.10 **Stage One (1)**

1) Grievances at Stage one (1) shall be filed in writing to the Director of the service.

2) Within ten (10) working days of the filing of the grievance, the employee, the Director of the service, the Assistant Director, Staff Relations of the HR Client Advisory Service, or his designate, and the Union representative or delegate shall meet to attempt to resolve the grievance.

3) The Director's written response shall be delivered within ten (10) working days of the meeting between designates of the Parties.

12.11 **Stage Two (2)**

1) Grievances at Stage two (2) shall be filed in writing to the Assistant Director, Staff Relations, of the HR Client Advisory Service, or his designate.

2) Within ten (10) working days of the initiation of a grievance to Stage two (2), the employee, the Assistant Director, Staff Relations of the HR Client Advisory Service, or his designate, and the Union representative, shall meet to attempt to resolve the grievance.

3) The Assistant Director, Staff Relations of the HR Client Advisory Service, or his designate shall provide the Union with a formal written response within ten (10) working days of the meeting between designates of the Parties.

4) Si elle n'est pas satisfaite du règlement du grief, ou si elle ne reçoit aucune réponse dans le délai prévu à l'alinéa b), la partie qui présente le grief peut soumettre celui-ci à l'arbitrage au troisième palier, à condition qu'elle agisse dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la réception de la réponse officielle au deuxième palier.

12.12 **Troisième palier - Arbitrage**

1) Si le grief n'est toujours pas réglé au terme de la procédure du deuxième palier, le Syndicat avise l'Université ou, dans le cas d'un grief déposé par l'Université, celle-ci avise le Syndicat, dans un délai de vingt (20) jours de la réponse au deuxième palier, de son désir d'aller en arbitrage. Cet avis énonce brièvement la nature du grief ainsi que le nom du ou des auteurs du grief.

2) Les griefs sont entendus par un seul arbitre.

3) Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant l'avis de renvoi à l'arbitrage, les parties nomment un arbitre. Si elles sont incapables de s'entendre à cet égard dans le délai susmentionné, les parties à la convention choisissent l'arbitre par tirage au sort à partir d'une liste de quatre (4) arbitres, chaque partie à la convention proposant deux (2) arbitres dont le nom figure sur une liste de quatre (4) noms soumise par l'autre partie.

4) Quiconque est un employé de l'Université d'Ottawa ou un membre du Bureau des gouverneurs ou du Sénat de l'Université d'Ottawa, ou qui a été partie à l'affaire soumise à un arbitre ou a tenté de négocier ou de régler celle-ci, ne peut être choisi comme arbitre.

4) If the grieving party is not satisfied with the disposition of the grievance, or if no reply has been received within the time limit, the grieving party may submit the grievance to arbitration at Stage three (3), provided that it acts within ten (10) working days from having received the formal response from Stage two (2).

12.12 **Stage Three (3) - Arbitration**

1) If the grievance is still not settled after Stage two (2), the Union will notify the University, or in the case of a University grievance, the University will notify the Union, within twenty (20) days of the reply in Stage two (2), of its desire to proceed to arbitration. Such notice shall include a brief statement on the nature of the grievance, and the name of the grievor(s).

2) Grievances shall be heard by a single Arbitrator.

3) Within fifteen (15) working days following the notice of referral to arbitration, the Parties shall appoint an arbitrator. In the event that the parties are unable to agree upon an arbitrator within the above time limit, the Parties to the Agreement shall choose the arbitrator by lot from a list of four (4) arbitrators, each party to the Agreement proposing two (2) taken from a list of four (4) names submitted by the other.

4) No person who is an employee of the University of Ottawa or a member of the Board of Governors or Senate of the University of Ottawa, or who has been involved with or has attempted to negotiate or settle the matter being placed before an arbitrator shall be chosen as arbitrator.

5) L'arbitre a le devoir et le pouvoir de régler tous les différends qui opposent les parties, et il détient tous les pouvoirs d'un arbitre qui sont prévus dans la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, telle qu'elle est modifiée à l'occasion.

6) Sous réserve des dispositions de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, l'arbitre n'est pas compétent aux fins de modifier la convention ou d'agir contrairement à celle-ci, étant entendu qu'il ne sera pas interdit à l'arbitre d'entendre le grief et de rendre une décision à cet égard en raison d'une irrégularité procédurale ou technique négligeable.

7) Les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.

8) Les employés appelés à témoigner à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire pour le temps où leur présence est requise.

9) Rien dans le présent article n'empêche l'une ou l'autre partie d'exercer son droit de demander l'arbitrage accéléré ainsi que le définit l'article 49 de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario.

5) An arbitrator shall have the duty and power to adjudicate all differences between the Parties and have all the powers of an arbitrator provided for in the Ontario Labour Relations Act, as amended from time to time.

6) Subject to the provisions of the Ontario Labour Relations Act, an arbitrator shall not have jurisdiction to amend, modify, or act inconsistently with the Agreement, it being understood that the arbitrator will not be barred on the basis of a minor procedural or technical irregularity from hearing a grievance and rendering an award.

7) The costs of the arbitrator shall be shared equally between the Parties.

8) Employees called to testify at an arbitration hearing shall be given time off without loss of salary for the period during which their presence is required.

9) Nothing in this article shall prevent either party from exercising their right to seek expedited arbitration as defined in the Ontario Labour Relations Act, section 49.

ARTICLE 13

CONGÉDIEMENT OU SUSPENSION

13.1 Les causes rendant un employé passible de suspension ou de congédiement immédiats comprennent les suivantes :

- Toute cause prévue dans la Loi des opérateurs ingénieurs de l'Ontario, dans sa forme modifiée, selon laquelle le certificat de qualification d'un opérateur peut être révoqué ou suspendu.
- Désobéissant
- Fumer dans les endroits où il est défendu de le faire
- Négligence dans l'exercice des fonctions
- Conduite répréhensible
- Défaut ou refus constant de collaborer avec les compagnons de travail
- Malhonnêteté
- Dormir au travail
- Refus de se conformer aux règles de l'employeur
- Actions contraires aux intérêts de l'Employeur ou des employés
- Insubordination
- Apporter des boissons alcooliques sur la propriété de l'Université ou en consommer dans les locaux de l'Université.

ARTICLE 13

DISCHARGE OR SUSPENSION

13.1 Causes rendering an employee liable for immediate discharge of suspension include the following:

- Any causes as provided for in the Ontario "Operating Engineers Act" as amended, under which an operator is subject to cancellation or suspension of certificate of qualification.
- Disobedience
- Smoking in prohibited areas
- Neglect of duty
- Disorderly conduct
- Persistent failure or refusal to cooperate with fellow workers.
- Dishonesty
- Sleeping on job
- Refusal to comply with Employer's rule
- Any act or acts contrary to the interest of the Employer or of the employees.
- Insubordination
- Bringing unto the University's property of consuming intoxicants on the University's premises.

13.2 Tous les employés ont le droit d'avoir un représentant du Syndicat lors de n'importe quelle réunion associée aux circonstances ci-dessus.

13.3 Les parties conviennent que l'Université peut suspendre un employé avec plein salaire et tous les avantages sociaux pendant une enquête administrative. Il est entendu que cette suspension n'est pas une mesure disciplinaire et qu'elle ne peut faire matière de grief.

13.4 **Suspension ou congédiement**

Tout employé qui prétend avoir été suspendu ou congédié à tort doit déposer son grief dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date réelle de la suspension ou du congédiement. Si le grief est accepté, l'Université rembourse l'employé de toutes pertes de salaire, de primes et autres considérations monétaires qui auraient pu être portées à son crédit durant ce temps de travail.

13.2 All employees have the right to have a Union representative present at any meeting associated to the above circumstances.

13.3 The Parties agree that the University may suspend an employee with full salary and all benefits during an administrative investigation. It is understood that such suspension does not constitute discipline and cannot be the subject of a grievance.

13.4 **Suspension and Discharge**

An employee who claims he has been wrongfully suspended or discharged must lodge his grievance, if any, within ten (10) working days after the actual date of suspension or discharge. If such claim is upheld, the University will reimburse the employee for lost wages, premiums and any other monetary considerations that might have been credited to him had he been normally employed at his works.

ARTICLE 14

PÉRIODE DE PROBATION

14.1 Tout nouvel employé embauché dans un poste faisant partie de l'unité syndicale est soumis à une période de probation dont la durée est de trois (3) mois.

14.2 Si nécessaire, cette période de probation peut être prolongée de deux (2) mois.

14.3 L'employé qui fait partie de l'unité syndicale et qui n'a pas terminé sa période de probation bénéficie des avantages prévus à la convention. Durant cette période, l'employé peut être remercié de ses services en tout temps. L'employé et le Syndicat n'ont pas droit à la procédure de grief pour contester son congédiement.

14.4 Un employé qui doit s'absenter du travail pour une période de plus de dix (10) jours voit sa période de probation prolongée de la même période.

14.5 Les employés ayant quitté leur emploi à l'Université, et pour lesquels l'ancienneté a été remise à zéro, ou un employé provenant d'une autre unité de négociation ou non syndiqué, ont une période de probation telle que décrite dans cet article.

14.6 L'ancienneté d'un employé est reconnue durant la période de probation et peut être exercée une fois la période de probation complétée.

14.7 L'employé qui n'a pas terminé sa période de probation ne peut poser sa candidature à un autre poste à l'Université.

ARTICLE 14

PROBATIONARY PERIOD

14.1 Any new employee hired to a position who is part of the Bargaining Unit shall be subject to a probationary period of three (3) months.

14.2 If necessary, this probationary period may be extended by two (2) months.

14.3 An employee who is part of the Bargaining Unit and who has not completed his probationary period shall be entitled to the benefits provided for in the Agreement. During this period the employee's employment may be terminated at any time. The employee and the Union are not entitled to exercise the grievance procedure to contest the employee's dismissal.

14.4 If an employee must be off work for longer than ten (10) days, his probationary period will be extended by the same period.

14.5 Employees who have left their employment at the University and whose seniority is no longer in effect, or an employee from another bargaining unit or non-union, will have a probationary period as described in this Article.

14.6 During the probationary period, an employee's seniority is recognized and will be exercised once the probationary period is completed.

14.7 An employee who has not completed his probationary period cannot apply for another position at the University.

ARTICLE 15

CONGÉS ANNUELS

15.1 En plus de la définition de service continu prévue à l'article 1.2 de la convention, l'expression 'service continu' pour les fins de l'article 15 signifie: la période durant laquelle un employé a été au service de l'Université et a reçu de ce dernier son salaire régulier, mais ne comprend pas toute période durant laquelle il a touché des prestations d'assurance d'invalidité prolongée ou le paiement de son salaire régulier a été interrompu pour une raison quelconque.

15.2 La durée du congé annuel est déterminée selon le tableau suivant qui tient compte de la période de service continu par l'employé, basé sur une semaine de travail de 32 heures (**Les horaires différents comportent un ajustement proportionnel aux heures de congé annuel***).

SERVICE CONTINU	CONGÉ ANNUEL
12 mois	100 heures
4 ans	103 heures
5 ans	103 heures
6 ans	110 heures
7 ans	117 heures
8 ans	128 heures
9 ans	134 heures
10 ans	134 heures
14 ans	135 heures
15 ans	142 heures

ARTICLE 15

VACATION

15.1 In addition to the continuous service definition inscribed in Article 1.2 of the Agreement, the term 'continuous service' refers to: the period during which the employee has worked for the University and has received from this institution his regular salary; this excludes any period during which the employee has collected long-term disability insurance benefits or during which the payment of his regular salary has been interrupted for any reason whatsoever.

15.2 The length of the vacation leave is determined according to the table below which takes into account the year(s) of continuous service by the employee, based on a 32-hour working week. (**The length of the vacation leave is proportionally adjusted to the various schedules***).

CONTINUOUS SERVICE	ANNUAL LEAVE
12 months	100 hours
4 years	103 hours
5 years	103 hours
6 years	103 hours
7 years	110 hours
8 years	128 hours
9 years	134 hours
10 years	134 hours
14 years	135 hours
15 years	142 hours

SERVICE CONTINU	CONGÉ ANNUEL
16 ans	149 heures
17 ans	153 heures
18 ans	160 heures
19 ans	167 heures
20 ans	175 heures
25 ans	200 heures
26 ans	200 heures
27 ans	200 heures
28 ans	200 heures
29 ans	200 heures
30 ans	200 heures
31 ans	200 heures
32 ans	206 heures
33 ans	213 heures
34 ans	220 heures
35 ans	234 heures
36 ans	234 heures

15.3 Tout employé ayant accompli un (1) an mais moins de quatre (4) ans de service continu aura droit à un congé annuel représentant cent (100) heures de travail, soit à son taux normal de rémunération, soit au taux de 6 pour cent de son salaire brut annuel pour l'année durant laquelle il aura acquis le congé annuel, conformément à l'article 15.11, le plus élevé des montants obtenus étant retenu (Voir tableau 15.2).

CONTINUOUS SERVICE	ANNUAL LEAVE
16 years	149 hours
17 years	153 hours
18 years	160 hours
19 years	167 hours
20 years	175 hours
25 years	200 hours
26 years	200 hours
27 years	200 hours
28 years	200 hours
29 years	200 hours
30 years	200 hours
31 years	200 hours
32 years	206 hours
33 years	213 hours
34 years	220 hours
35 years	234 hours
36 years	234 hours

15.3 Each employee with one (1) year but less than four (4) years of continuous service will be entitled to one hundred (100) hours of work of vacation at his regular rate of pay or at the rate of six per cent (6%) of his annual gross earnings of the year in which the vacation has been earned, as stated in Article 15.11, whichever is the greater (As per table 15.2).

15.4 Tout employé ayant accompli quatre (4) ans de service continu aura droit à un congé annuel de cent trois (103) heures. Chaque année additionnelle de travail continu après cinq (5) années donnera lieu à des heures additionnelles de vacances jusqu'à concurrence de cent vingt-huit (128) heures obtenues après huit (8) ans de service (Voir tableau 15.2).

15.5 Tout employé ayant accompli neuf (9) ans mais moins de quatorze (14) ans de service continu aura droit à un congé annuel représentant cent trente-quatre (134) heures de travail, soit à son taux normal de rémunération, soit au taux de 8 pour cent de son salaire brut annuel pour l'année durant laquelle il aura acquis le congé annuel conformément à l'article 15.11, le plus élevé des montants ainsi obtenus étant retenu. Chaque année additionnelle de travail continu après quatorze (14) ans donnera lieu à des heures additionnelles de vacances jusqu'à concurrence de cent soixante (160) heures de travail obtenu après dix-huit (18) ans (Voir tableau 15.2).

15.6 Tout employé ayant accompli dix-neuf (19) ans de service continu aura droit à un congé annuel représentant cent soixante- sept (167) heures de travail, soit à son taux normal de rémunération, soit au taux de 10% pour cent de son salaire brut annuel pour l'année durant laquelle il aura acquis le congé annuel conformément à l'article 15.11, le plus élevé des montants ainsi obtenus étant retenu (Voir tableau 15.2).

15.7 Tout employé ayant accompli vingt (20) ans mais moins de vingt- cinq (25) ans de service continu aura droit à un congé annuel représentant cent soixante-quinze (175) heures de travail, soit à son taux normal de rémunération, soit au taux de 10.5 pour cent de son salaire brut annuel pour l'année durant laquelle il aura acquis le congé annuel conformément à l'article 15.11, le plus élevé des montants ainsi obtenus étant retenu (Voir tableau 15.2).

15.4 Employees having accumulated four (4) years of continuous service shall be entitled to one hundred and three (103) hours of annual leave. Additional hours of leave shall be granted for each additional year after five (5) years of continuous service, up to one hundred and twenty-eight (128) hours after eight (8) years of service (As per table in 15.2).

15.5 Each employee with nine (9) years but less than fourteen (14) years of continuous service will be entitled to one hundred and thirty-four (134) hours of work of vacation at his regular rate of pay or at the rate of 8% of his annual gross earnings of the year in which the vacation has been earned, as stated in Article 15.11, whichever is the greater. Each additional year of continuous service will give the employee additional hours of leave, up to one hundred and sixty (260) hours after eighteen (18) years of service (As per table in 15.2).

15.6 Each employee with nineteen (19) years of continuous service shall be entitled to one hundred and sixty-seven (167) hours of vacation leave, at his regular rate of pay or at the rate of 10% of his annual gross earnings for the year during which the vacation has been earned, in compliance with Article 15.11, whichever rate gives the higher amount (As per table in 15.2).

15.7 Employees with twenty (20) years but less than twenty-five (25) years of continuous service shall be entitled to one hundred and seventy-five (175) hours of vacation leave, at his regular rate of pay or at the rate of 10.5 % of his annual gross earnings for the year during which the vacation has been earned, in compliance with Article 15.11, whichever rate is the greater (As per table in 15.2).

15.8

a) Tout employé ayant accompli vingt-cinq (25) ans mais moins de trente-deux (32) ans de service continu aura droit à un congé annuel représentant deux cents (200) heures de travail, soit à son taux normal de rémunération, soit au taux de 12 pour cent de son salaire brut annuel pour l'année durant laquelle il aura acquis le congé annuel conformément à l'article 15.11, le plus élevé des montants ainsi obtenus étant retenu (Voir tableau 15.2).

b) Tout employé ayant accompli trente-deux (32) ans de service continu aura droit à un congé annuel de deux cent six (206) heures. Chaque année additionnelle de travail continu donnera lieu à des heures additionnelles de vacances jusqu'à concurrence de deux cent vingt (220) heures de travail après trente-quatre (34) années de service (Voir tableau 15.2).

c) Tout employé ayant accompli trente-cinq (35) ans et plus de service continu aura droit à un congé annuel représentant deux cent trente-quatre (234) heures de travail, soit à son taux normal de rémunération, soit au taux de 14 pour cent de son salaire brut annuel pour l'année durant laquelle il aura acquis le congé annuel conformément à l'article 15.11, le plus élevé des montants ainsi obtenus étant retenu (Voir tableau 15.2).

15.9 Le congé annuel se prend obligatoirement dans la même année où il a été acquis. Toutefois, l'employé peut faire reporter à l'année suivante au plus quatre-vingts (80) heures ouvrables pourvu qu'il prenne ces heures de congés annuels avant le 1er novembre de l'année suivante en cause. Pour faire reporter un certain nombre d'heures de congés annuels, l'employé doit en informer son superviseur avant le 1er décembre de chaque année.

1) Les congés annuels peuvent être utilisés au fur et à mesure qu'ils sont accumulés mensuellement au cours de l'année, à raison du prorata associé aux accumulations indiquées aux articles 15.2 à 15.8.

15.8

a) Employees with twenty-five (25) years but less than thirty-two (32) years of continuous service shall be entitled to two hundred (200) hours of vacation leave, at his regular rate of pay or at the rate of twelve per cent (12%) of his annual gross earnings for the year during which the vacation has been earned in compliance with Article 15.11, whichever rate gives the higher amount (As per table 15.2).

b) An employee with thirty-two (32) years of continuous service shall be entitled to two hundred and six (206) hours of annual vacation leave. Each additional years of continuous service will give the employee additional hours of leave, up to two hundred and twenty (220) hours after thirty-four (34) years of continuous service (As per table in 15.2).

c) An employees with thirty-five (35) years of continuous service or more will be entitled to an annual leave representing two hundred and thirty-four hours (234) of work, either at his normal pay rate, or at 14% of his gross annual pay for the year in which he has attained the annual leave in accordance with the article 15.11. The higher of the two amounts will be retained (As per table 15.2).

15.9 Vacation leave must be taken during the year in which it is accumulated. However, an employee may carry over to the following year a maximum of eighty (80) working hours provided he uses up these hours of leave before November 1st of the said year. Employees must inform their supervisor before December 1st of each year of their intention to carry over a certain number of leave hours.

1) Vacation leave may be used as it is accumulated monthly during the year, on a prorate basis linked to the accumulations indicated in Articles 15.2 to 15.8.

2) Sauf pour le personnel en probation, jusqu'à 10 jours de congés annuels non accumulés peuvent être empruntés et utilisés.

3) L'accumulation des congés annuels se calcule au prorata des mois de service continus travaillés, en conformité avec les articles 15.2 à 15.8.

15.10 Les périodes durant lesquelles chaque employé doit prendre ses congés annuels dans l'année se déterminent de la manière prévue à l'article 15.11.

15.11 Les employés ayant droit à cent (100) heures de congés annuels ou plus sont autorisés à prendre, au cours de la période commençant le 1er juin et se terminant le 30 septembre de chaque année de congés annuels, d'un minimum de trente-deux (32) heures ouvrables consécutives à un maximum de soixante- quatre (64) heures ouvrables consécutives selon l'horaire. Tous les employés ayant droit à des congés annuels aux termes du présent article devront informer le Chef de division en cause de leur période préférée de congés annuels avant le 1er décembre de chaque année pour la période commençant le 1er janvier et se terminant le 30 avril et avant le 1er avril de chaque année pour la période commençant le 1er mai et se terminant le 31 décembre de l'année de congés annuels en cause. Le choix de la période de congés annuels sera accordé aux employés d'après l'ancienneté qu'ils auront acquise dans la Division de la Centrale thermique.

2) Except for staff on probation, up to 10 un-accumulated vacation leave days may be borrowed and used.

3) The accumulation of vacation leave is prorated to the continuous months of service worked, in compliance with Articles 15.2 to 15.8.

15.10 The periods during which each employee shall take this vacation within the vacation year shall be determined as provided in Article 15.11.

15.11 Employees who are entitled to one hundred (100) hours of vacation leave or more may take, according to the schedule, from thirty-two (32) consecutive working hours to sixty-four (64) consecutive working hours during the period which starts the 1st of June and ends September 30th of each vacation year. For the vacation period which runs from January 1st to April 30th, employees who, by virtue of this article, are entitled to vacation leave must notify their Division Head, before December 1st of each year, of the time at which they prefer to take their leave; for the vacation period which runs from May 1st to December 31st, these employees must give such notice before April 1st of each year. Employees shall have vacation choices granted according to their seniority in the Power Plant Division.

15.12

1) Année normale de congés annuels:

L'année normale de congés annuels s'étend du 1er janvier au 31 décembre inclusivement. Au plus, trois (3) employés de la Division d'exploitation seront autorisés à prendre congé (congés annuels, jours libres pour temps supplémentaire exécuté, jours libres pour travail effectué durant des jours fériés et congés non payés) en tout temps pendant l'année normale de congés annuels.

2) Période principale de congés annuels:

La période principale de congés annuels s'étend du 1er juin au 30 septembre inclusivement. Les employés ayant droit à plus de soixante-quatre (64) heures de congés annuels seront autorisés à prendre durant ladite période un minimum de trente-deux (32) heures de travail consécutives à un maximum de soixante-quatre (64) heures de travail consécutives selon l'horaire. Les employés désireux de diviser leurs congés annuels durant la période principale de congés annuels auront la faculté de le faire, mais ils ne pourront invoquer leur droit à l'ancienneté qu'en une seule circonstance. Lorsque le choix des congés annuels se fait avant le 1er avril de chaque année pour la période commençant le 1er mai et se terminant le 31 décembre, un second choix leur sera offert, sous réserve du droit d'ancienneté acquis dans la Division de la Centrale thermique.

15.13 Les employés admissibles à une accumulation plus élevée de congés annuels en raison de leur nombre d'années de service continu selon les articles 15.3 à 15.7, verront cette accumulation changer à la date d'anniversaire de nomination correspondant au nombre exigé d'années de service continu.

15.12

1) The normal vacation year:

The normal vacation year shall be between January 1st and December 31st inclusive. A maximum of three (3) employees within the Operations Division will be allowed on leave (vacation, floating holidays, scheduled days off for overtime worked, scheduled days off for statutory holidays worked and leave of absence without pay) at any given time during the normal vacation year.

2) The vacation prime period:

The prime vacation period goes from June 1st to September 30th inclusively. Employees who are entitled to more than sixty-four (64) hours of vacation leave may take during this period from thirty-two (32) consecutive working hours to sixty-four (64) consecutive working hours, according to the schedule. Employees wishing to split their leave during the prime period may do so, but are allowed to use their seniority standing only once. If employees select their holidays prior to April 1st for the May 1 - Dec. 31 vacation period, they are offered a second choice, subject to their seniority in the Power Plant Division.

15.13 Employees eligible for a higher accumulation of vacation leave by reason of their years of continuous service accumulated under Articles 15.3 to 15.7 shall have this accumulation changed on the anniversary date of their appointment, which corresponds to the required number of years of continuous service.

15.14 Tout employé ayant établi son droit à un congé annuel de trois (3) semaines (quatre-vingt-seize (96) heures), quatre (4) semaines (cent vingt-huit (128) heures), cinq (5) semaines (cent soixante (160) heures), six (6) semaines (cent quatre-vingt-douze (192) heures), ou sept (7) semaines (deux cent vingt-quatre (224) heures) prendra sa troisième, sa quatrième, sa cinquième, sa sixième, et sa septième semaine de congés annuels à une période qu'il fixera d'un commun accord avec l'Université.

En cas de conflit, l'Université tiendra compte: a) des exigences de l'emploi, b) des désirs de l'employé, c) de l'ancienneté qu'aura acquise l'employé dans la Division de la Centrale thermique.

15.15 Les employés admissibles à une accumulation plus élevée de congés annuels en raison de leur nombre d'années de service continu selon les articles 15.4 à 15.8, verront cette accumulation changer à la date d'anniversaire de nomination correspondant au nombre exigé d'années de service continu.

15.16 L'indemnité de congé annuel payable aux employés de l'exploitation exclura les sommes intégrées au salaire régulier et payées sur 24 payes annuellement. Cette dernière est calculée en fonction du pourcentage d'allocation établi à l'article 15, sur toutes les heures cédulées régulièrement pour les primes de quart, de fin de semaine et de congés fériés.

15.17 Tous les formulaires de congé doivent être signés par l'employé et par le superviseur ou le délégué autorisé. Il incombe au Service des immeubles de faire parvenir au Service des ressources humaines tous les formulaires de congé appropriés dans les plus brefs délais.

Le Service des ressources humaines a la responsabilité de consigner un relevé de congé à l'employé.

15.14 Employees having acquired the right to three (3) weeks (ninety- six (96) hours), four (4) weeks (one hundred and twenty- eight(128) hours), five (5) weeks (one hundred and sixty (160) hours), six (6) weeks (one hundred and ninety-two (192)hours), or seven (7) weeks (two hundred and twenty-four (224) hours) of vacation leave shall take the third, fourth, fifth, sixth and seventh week of leave during a period upon which they will have agreed with the University.

Should a conflict arise, the University shall consider a) the requirements of the position, b) the wishes of the employee, c) the employee's seniority in the Power Plant Division.

15.15 Employees eligible for a higher accumulation of vacation leave by reason of their years of continuous service accumulated under Articles 15.4 to 15.8 shall have this accumulation changed on the anniversary date of their appointment, which corresponds to the required number of years of continuous service.

15.16 Vacation pay for operating employees shall exclude the amounts incorporated into the regular wage and paid over 24 pay periods annually. This calculation is based on the percentage of allowance determined in Article 15, on all the hours regularly scheduled for shift premiums, weekend premiums and statutory holiday premiums.

15.17 All leave forms must be signed by the employee and by the Director or an authorized representative. Physical Resources Services is responsible for sending leave forms to Human Resources Service as quickly as possible.

Human Resources Service is responsible for recording all leaves in the employee's file.

ARTICLE 16

CHEFS DE DIVISION, ENTREPRENEURS ET ÉTUDIANTS

16.1 Les Chefs de division n'exerceront normalement que des fonctions de surveillance. Le travail présentement confié aux employés de l'unité de négociation ne sera pas transféré à d'autres employés de l'Université ni ne sera exécuté par des entrepreneurs de l'extérieur, sans le consentement des deux parties. Cependant, il y a exception dans les cas d'urgence pour faire fonctionner, réparer ou maintenir en bon état machinerie et l'équipement.

16.2 Aucun contrat à forfait accordé par l'Université n'aura pour effet de causer des mises à pied, ni réduire les heures régulières des salariés, ni empêcher le rappel au travail de salariés du secteur affecté en raison de l'octroi du contrat à forfait.

16.3 **Embauches d'étudiants universitaires**

Dans un esprit de formation et à l'appui de l'Université d'Ottawa, les étudiants inscrits dans divers programmes d'études coopératives de travail, soit collégiales, secondaires ou autres, ne pourront priver les employés réguliers de surtemps, de rappel au travail ou de réduction d'heures quelconque.

ARTICLE 16

DIVISIONS HEADS, CONTRACTORS AND STUDENTS

16.1 Division Heads shall normally work in a supervisory capacity only.Work now assigned to members of the Bargaining Unit shall neither be transferred to the University's other employees nor be carried out by external contractors without the consent of both parties. Exceptions may be made, in emergency cases to operate machinery and equipment, to repair it, or to keep it in good condition.

16.2 No contracts assigned to outside contractors by the University will have effect on lay-offs, or reduce the normal working hours of employees, or prevent recalls of the employees from the designated area because of the outside contract.

16.3 **Hiring of University Students**

In a spirit of training and support for the University of Ottawa, students inscribed in different Work Co-operative Education Program, in Colleges, Secondary's and other won't deny regular employees from overtime, recalls or any kind of work hour's reductions.

ARTICLE 17

CONGÉ POUR COMPARUTION

17.1 Un congé rémunéré est accordé à tout employé qui est tenu de faire partie d'un jury ou de comparaître comme témoin à une cour de justice ou devant tout organisme judiciaire ou statutaire au Canada qui a le pouvoir d'exiger la présence de témoins dans une cause où il n'est pas un des parties intéressées.

17.2 L'employé doit informer par écrit le directeur du service le plus tôt possible et justifier sa comparution par un document approprié.

17.3 La rémunération reçue durant le congé de comparution sera diminuée de toute somme payée par la cour pour la comparution. Un congé de comparution ne s'applique pas aux employés qui purgent une peine d'incarcération.

17.4 Dans le cas où la présence d'un employé est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible à un congé non payé, ou peut utiliser des jours de congés annuels à cet effet.

ARTICLE 17

COURT LEAVE

17.1 Paid leave is granted to any employee who is called for jury duty or to appear as a witness in a court of law or before any statutory or legal body in Canada that has the power to compel witnesses to appear in a case where he is not one of the parties involved.

17.2 The employee shall inform the Director in writing as soon as possible and must substantiate his court appearance with the appropriate documents.

17.3 Pay received during court leave will be decreased by any amount paid by the court for jury duty. Court leave does not apply to employees who are serving a prison sentence.

17.4 An employee called before a civil or criminal court or administrative tribunal in a case where he is involved is eligible for leave without pay or can use days of annual leave to that effect.

ARTICLE 18

CONGÉ SPÉCIAUX PAYÉS

18.1 Lorsqu'un employé en fera la demande, il se verra accorder un congé spécial rémunéré pour les circonstances spéciales énumérées à cet article.

La rémunération afférente à un tel congé sera liée aux nombres d'heures cédulées pour chaque jour civil pour lesquelles l'employé ne travaillera pas.

18.2 **CONGÉS PERSONNELS**

Un congé spécial rémunéré peut être accordé à un employé jusqu'à un maximum annuel de trois (3) jours par le Chef de division en cause pour tout autre événement jugé exceptionnel.

On entend par événements jugés exceptionnels au paragraphe précédent certaines urgences ou obligations familiales telle que prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille, pour le rendez-vous d'un membre de la famille à charge chez le médecin ou chez le dentiste lorsque la personne à charge est incapable de s'y rendre de son propre chef ou pour des rendez-vous avec des autorités scolaires. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour réduire au minimum ses absences au travail pour ses raisons.

Un congé spécial ne peut être accordé au cours d'une période de fermeture de l'Université ou si l'employé est déjà en congé autorisé.

ARTICLE 18

SPECIAL PAID LEAVES

18.1 Upon request, an employee shall be granted a paid special leave for special circumstances listed in this Article.

The pay granted to the employee during this leave shall correspond exactly to the number of hours he was scheduled to work the day of his absence.

18.2 **PERSONAL LEAVE**

A special leave with pay will be granted to an employee for an annual maximum of three (3) working days by the concerned Division Head for any other circumstances deemed exceptional.

By exceptional circumstances of the previous paragraph, we mean certain emergencies or family obligations such as the temporary care of a family member who is sick, a doctor's or dentist's appointment for a family dependent who is unable to travel alone, or an appointment with academic authorities. The employee must take all reasonable steps to keep his or her absences from work to a minimum.

Special leave cannot be granted for periods during which the University is closed or if the employee is already in an authorized leave.

18.3 CONGÉ DE DÉCÈS

a) L'employé qui en fera la demande se verra accorder un congé payé d'au plus cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour lui permettre d'assister à des funérailles en cas de mortalité dans sa proche famille. Pour l'application du présent paragraphe, l'expression "proche famille" se limite à la mère, au père, à la mère nourricière, au père nourricier, à la soeur, au frère, au conjoint et aux enfants de l'employé ainsi qu'à la mère et au père de l'épouse actuelle de l'employé ou de sa dernière épouse décédée s'il n'est pas marié. Aux fins du présent article, les mots conjoints, époux et épouse peuvent être substitués par concubin ou concubine. Si les funérailles en cas de mortalité dans la proche famille d'un employé ont lieu durant sa période de vacances, les jours de congés annuels utilisés pour assister à des funérailles lui seront remis, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours, tel que défini plus haut.

b) L'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours consécutifs en cas de décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille de l'employé ou de son conjoint ou sa conjointe. Toutefois, si les funérailles ont lieu à plus de 320 kilomètres d'Ottawa (200 miles), un (1) jour supplémentaire est accordé afin de lui permettre d'y assister.

c) Un (1) jour sera accordé en cas de décès d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce ou d'un grands-parents de l'employé ou de son épouse afin de lui permettre d'assister à leurs funérailles. Toutefois, si les funérailles ont lieu à plus de 320 kilomètres d'Ottawa (200 milles), un jour supplémentaire est accordé afin de lui permettre d'y assister.

18.3 BEREAVEMENT

a) If requested by the employee, a leave of absence with pay to a maximum of five (5) consecutive working days shall be granted for the purpose of attending the funeral where death or deaths occur in the employee's immediate family. Immediate family, for the purpose of this article, shall be limited to the employee's mother, father, foster-mother, foster-father, sister, brother, spouse, children, mother and father of employee's present spouse or last deceased spouse if not remarried. For the purposes of this article, the words spouse, husband and wife may be replaced by cohabitant. If the funeral for the death of someone in the employee's immediate family takes place during an annual leave period, the number of annual leave days used to attend the funeral will be reimbursed, with a maximum of five (5) days, as specified above.

b) An employee shall be granted a leave of absence with pay to a maximum of three (3) consecutive working days for the death of a grandchild of the employee or their spouse. When the funeral following the death takes place more than three hundred and twenty (320) kilometers from Ottawa (200 miles), the employee shall get one (1) day of additional paid leave.

c) One (1) day will be granted for the death of a sister-in-law, a brother-in-law, an uncle, an aunt, nephew, niece and grandparent of the employee or his spouse, for the purpose of attending the funeral. However, if the funeral takes place at a distance greater than three hundred and twenty (320) kilometers from Ottawa (200 miles), the employee shall get one (1) day of additional leave paid.

18.4 CONGÉ DE NAISSANCE

L'employé qui en fera la demande se verra accorder un congé payé d'un maximum de trois (3) jours ouvrables lorsque sa femme accouchera. Si l'accouchement a lieu un samedi ou un dimanche et que l'employé est de service, il aura droit à douze (12) heures de congé au taux horaire de base. Ce congé est réclamé par un employé qui n'est pas la mère naturelle, dans les cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de son mariage.

18.5 CONGÉ DE MARIAGE

Un employé a droit, une seule fois durant son emploi à l'Université, à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de son mariage. L'employé doit en faire la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

18.6 CONGÉ DE DÉMÉNAGEMENT

Un employé a droit à un congé payé de un (1) jour ouvrable pour cause de déménagement lorsqu'il change d'adresse domiciliaire permanente et doit fournir une preuve de changement d'adresse au Secteur santé, mieux-être et congés. Cependant, ce congé ne peut être utilisé plus d'une fois par année civile.

18.7 DIVERS CONGÉS PRÉVUS AUX NORMES D'EMPLOI DE L'ONTARIO

Les employés peuvent bénéficier des congés non payés suivants prévus par la Loi sur les normes d'emploi de la province d'Ontario:

- Congé familial pour raison médical
- Congé pour don d'organe
- Congé familial pour les aidants naturels
- Congé en cas de maladie grave

18.4 BIRTH LEAVE

If requested by the employee, leave of absence with pay, to a maximum of three (3) working days, shall be granted when the wife of the employee concerned gives birth. If delivery takes place on a Saturday or Sunday and the employee is then on duty, he will be entitled to a leave of absence of twelve (12) hours at the basic hourly rate. Such leave is claimed by an employee who is not the birth mother, within five (5) days of the birth of a child.

18.5 WEDDING

Once during employment at the University, an employee has the right to five (5) working days of leave for their own wedding. The employee must submit this request at least four (4) weeks in advance.

18.6 MOVING

An employee shall be granted one (1) working day of paid leave for moving his own permanent place of residence and must provide proof of change of address to the Health, Wellness and Leave Sector. Such leave can be used only once per calendar year.

18.7 VARIOUS LEAVES PROVIDED FOR BY THE ONTARIO EMPLOYMENT STANDARDS ACT

Employees can benefit from the following non-paid leaves provided for by the Ontario Standards Act:

- Family Medical Leave
- Organ Donor Leave
- Family Caregiver Leave
- Critical Illness Leave

- Congé en cas de décès d'un enfant
- Congé en cas de disparition d'un enfant dans les circonstances criminelles
- Congé en cas de violence familiale ou sexuelle
- Congé spécial: situation d'urgence déclarée
- Congés pour réservistes

Les employés qui font la demande devront déposer a l'Université dans les meilleurs délais les pièces justificatives appropriées afin de bénéficier d'un des congés.

Advenant des changements aux modalités inscrites pour ces congés à la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, l'Université s'engage à respecter les nouvelles modalités.

18.8 PRÉSENCE AUX SERVICES RELIGIEUX OBLIGATOIRES

Une absence rémunérée est accordée à l'employé afin d'assister durant les heures de travail à un service religieux obligatoire et l'Université détermine le temps jugé nécessaire pour y assister.

- Child Death Leave
- Crime-related Child Disappearance Leave
- Domestic or Sexual Violence Leave
- Emergency Leave, Declared Emergencies
- Reservist Leave

Employees who request it must submit to the University as soon as possible the appropriate supporting documents in order to benefit from one of the leaves.

In the event of changes to the terms and conditions of these leaves in the Ontario Employment Standards Act, the University is committed to the new terms and conditions.

18.8 ATTENDANCE AT COMPULSORY RELIGIOUS SERVICES

An employee is granted paid leave when the employee must attend a mandatory religious service taking place during work hours. The University sets the amount of time deemed adequate to attend the service.

ARTICLE 19

CONGÉS NON PAYÉS

19.1 L'expression "congé non payé" désigne un congé autorisé pendant lequel un employé ne reçoit pas de salaire.

19.2 Pendant un congé non payé, le poste de l'employé doit lui être conservé même si un remplaçant est embauché.

19.3 Afin d'autoriser un congé non rémunéré, il importe de tenir compte des critères suivants:

a) le motif du congé;
b) la durée du congé;
c) l'ancienneté de l'employé(e);
d) la durée de service prévue après le retour au travail;
e) les possibilités d'obtenir, à titre temporaire, un(e) remplaçant(e) compétent(e)
f) le rendement

Le Service des ressources humaines est à la disposition du directeur pour fins de consultations.

19.4 L'employé qui bénéficie d'un congé non payé peut continuer à participer au Régime de pension de retraite de l'Université et à tous les régimes d'assurances.

L'employé qui bénéficie d'un congé non payé peut continuer à participer au Régime de pension de retraite de l'Université et à tous les régimes d'assurances.

ARTICLE 19

LEAVE OF ABSENCE WITHOUT PAY

19.1 The term leave without pay" refers to an authorized leave during which employees do not receive their salary.

19.2 During a leave without pay, the employee's position must be kept available, even when a replacement is hired.

19.3 To authorize a leave without pay, the following criteria must be considered:

a) the reason for the leave
b) the duration of the leave
c) the employee's seniority
d) the projected length of service after the return to work;
e) the possibilities of obtaining, on a temporary basis, a competent replacement;
f) the employee's performance.

Human Resources Service is at the disposal of the Director for consultation.

19.4 Employees who take a leave without pay may continue to take part in the University's pension plan and all its insurance plans.

The employee must therefore agree in writing, before their departure, to pay the total amount of these benefits, i.e. the contribution of the University and that of the employee for both the insurance premiums and the University's pension plan.

Le Service des ressources humaines communiquera à l'employé(e) le montant requis pour maintenir la participation aux différents régimes d'avantages sociaux basé sur le salaire au moment du départ.

19.5 Le directeur peut accorder un congé non payé pour une période ne dépassant pas un an. Un congé non payé pour une période de plus d'un an requiert l'approbation du Comité d'administration. Toute période de congé sans solde de plus d'un mois sera soustraite de la date d'ancienneté.

19.6 Des congés non payés de moins de 30 jours pourront être accordés à un employé pour des raisons personnelles quand la permission du Chef de division de la Centrale thermique aura été obtenue au préalable. Un tel congé ne sera pas refusé pour des motifs déraisonnables toutefois:

a) s'il nécessite un changement d'horaire aux termes de l'article 7.3 (3), il pourra ne pas être accordé à moins qu'un autre employé n'accepte de relever l'employé en cause d'un commun accord, conformément à l'article 7.4.

b) s'il ne nécessite pas de changement d'horaire aux termes de l'article 7.3 (3), il pourra n'être accordé que si un autre employé de la Division de la Centrale thermique est en mesure de remplacer l'employé en cause.

c) Si le congé nécessite le paiement de temps supplémentaire au remplaçant ou oblige à embaucher un employé additionnel, il pourra ne pas être accordé.

Au plus, trois (3) employés de la Division d'exploitation seront autorisés à prendre congé (congés annuels, congés flottants, jours libres pour temps supplémentaire exécuté, jours libres pour travail effectué durant des jours fériés) en tout temps pendant l'année normale de congés annuels.

Human Resources Service will advise the employee of the amount required to maintain participation in the various benefit plans. This amount is based on the employee's salary at the time of departure.

19.5 The Director may grant a leave without pay for a period not in excess for one year. A leave without pay for a period in excess of one year requires the approval of the Administrative Committee. Any period of leave without pay more than one month will be subtracted from the seniority date.

19.6 An employee may be granted leaves of absence without pay less than 30 days for personal reasons as long as the permission of the Head of Power Plant is first asked and obtained. Such leaves will not be unreasonably denied, providing that:

a) if the leave of absence necessitates a change of schedule under Article 7.3 (3), it may not be granted unless another employee accepts to replace the employee concerned on a mutual relief basis under Article 7.4.

b) if the leave of absence does not necessitate a change of schedule under Article 7.3 (3), it may be granted only if another employee of the Power Plant Division is available to replace the employee concerned during his leave of absence.

c) If such a leave of absence necessitates overtime pay for the replacing employee or necessitates the hiring of an additional employee, it may not be granted.

A maximum of three (3) employees within the Operations Division will be allowed on leave (vacation, floating holidays, and scheduled days off for statutory holidays worked) at any given time during the normal vacation year.

19.7 Tout employé qui ne se présente pas au travail sera considéré être absent sans permission, à moins d'avoir obtenu au préalable l'autorisation du Chef de la Division en cause.

19.8 Tout employé visé par la convention et qui est élu à un poste de direction au sein du Syndicat se verra accorder, de la part de l'Université, les moyens propres à lui permettre d'assister aux réunions ou congrès du Syndicat. L'employé élu ou nommé à un poste officiel au sein du syndicat se verra accorder, sur demande formulée par écrit, un congé non payé d'une durée d'au plus vingt-quatre (24) mois et conservera tous ses droits à l'ancienneté. Au plus, un (1) employé pourra bénéficier d'un tel congé à la fois.

19.7 Any employee who does not report for duty shall be considered as being absent without leave, unless he shall previously have received permission from the Division Head of the division concerned.

19.8 Any employee covered by the Agreement who is elected to an executive office of the Union shall receive every consideration of the University to make it possible for him to attend Union meetings or conventions. An employee who is elected or appointed to an official position within the Union shall be granted, upon written request, leave of absence without pay for a period not exceeding twenty-four (24) months and maintain full seniority rights. Not more than one (1) employee shall be on such leave at any one time.

ARTICLE 20

GRÈVE ET LOCK-OUT

20.1 Il sera interdit à l'Université, aux employés ou au Syndicat de recourir, pendant la durée de la convention, à un lock-out, à une grève, à un ralentissement du travail ou à toute autre action collective de nature à arrêter ou entraver les opérations. En cas de grève d'un autre syndicat qui dresse des lignes de piquetage à l'Université, les employés couverts par cette unité de négociation devront continuer de se rapporter au travail et d'y accomplir leur travail régulier. Cependant, aucun employé ou groupe d'employés ne sera requis de traverser de telles lignes de piquetage quand il appert objectivement que des blessures corporelles peuvent en résulter.

20.2 **AVANTAGES SOCIAUX AU COURS D'UNE GRÈVE**

Dans l'éventualité d'une grève déclenchée à la suite des négociations de renouvellement de la convention, les parties ont convenus des points suivants:

a) La participation au régime de pension de l'Université d'Ottawa et aux différents régimes d'assurance collective sera maintenue pendant la durée de la grève.

b) L'Université avancera au cours de la grève les montants que l'Université et les employés doivent payer à titre de contributions ou de primes. À la fin de la grève, l'Université prélèvera tous les montants ainsi avancés sur les quatre (4) chèques de salaire que toucheront les employés à la suite de leur retour au travail. Dans le cas d'un employé qui ne reprendrait pas son travail pour une raison quelconque, sa cessation d'emploi sera confirmée et les montants que l'Université aura payés à son égard durant la grève seront déduits de son indemnité de cessation d'emploi, à moins qu'ils n'ait informé l'Université avant la fin de la grève.

ARTICLE 20

STRIKES AND LOCK-OUTS

20.1 No lock-outs, strikes, slowdown or other collective action on the part of the University, the employees of the Union, which will stop or interfere with operation, shall be permitted during the duration of the Agreement. Should another union go on strike and set up picket lines at the University, the employees covered by the bargaining unit to the Agreement shall continue to report to work and carry out their regular duties. However, employees shall not be required to cross these picket lines if the risk of bodily harm is evident.

20.2 **FRINGE BENEFITS DURING A STRIKE**

During a strike which may occur following the negotiations to renew the Agreement, the Parties agree on the following points:

a) Participation in the Employer Pension Plan and various collective insurance plans will be maintained during the strike.

b) Payment relative to contributions or premiums to be paid by both employer and employees will be advanced by the University during a strike. Upon return to work at the end of the strike, the total payments made in advance by the University will be collected by the University from the four (4) pay cheques of employees following their return to work. In the case where an employee will not return to work for any reason, his termination of employment will be confirmed and the necessary amounts paid by the University during a strike will be deducted from his termination pay, unless he has advised the University before the end of the strike.

ARTICLE 21

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

21.1 Les valeurs de l'Université et de l'unité de négociation soutiennent la pratique du respect, d'équité et de courtoisie, et l'importance de démontrer de la dignité humaine dans les relations professionnelles. Le succès dans la pratique de ces valeurs favorise un milieu de travail sain et sécuritaire, exempt d'harcèlement, de discrimination et de violence.

21.2 La discrimination ou le harcèlement fondé sur un motif illicite énoncé dans le Code des droits de la personne de l'Ontario est interdit.

21.3 En vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario et de la loi sur la santé et sécurité de l'Ontario :

a) L'Université s'engage à maintenir un environnement exempt de harcèlement, de violence et de discrimination, au sein duquel chaque employé est traité avec respect et dignité, est en mesure de contribuer pleinement et jouit de possibilités égales.

b) L'Université avec la participation de l'unité de négociation s'engage à développer un règlement sur le harcèlement, la violence et la discrimination selon le Code des droits de la personne de l'Ontario.

c) En vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario, chaque employé a le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement, de violence et de discrimination. Il incombe aux parties, y compris les employés, de favoriser et de maintenir une atmosphère exempte de harcèlement, de violence et de discrimination au sein de l'Université.

21.4 Les parties, y compris l'employé, s'engagent en outre, à collaborer dans un esprit de respect tout au cours du processus de mise en place de mesures d'adaptations raisonnables.

ARTICLE 21

HARASSMENT AND DISCRIMINATION

21.1 The values of the University of Ottawa and the Bargaining Unit uphold the pratice of respect, fairness and courtesy, and the importance of demonstrating human dignity within professional relationships. Success in the practice of these foster a safe and healty workplace free of harassment, discrimination and violence.

21.2 There shall be no discrimination or harassment against any employee based on any prohibited grounds listed in the Ontario Human Rights Code.

21.3 Pursuant to the Ontario Human Rights Code and the Ontario's Occupational Health ans Safety Act :

a) The University undertakes to maintain an environment free of harassment, violence and discrimination in which each employee is treated with respect and dignity and is able to contribute fully and enjoys equal opportunity.

b) The University, with the participation of the Bargaining Unit, undertakes to develop a policy on harassment, violence and discrimination in accordance with the Ontario Human Rights Code.

c) Pursuant to the Ontario Human Rights Code, each employee has the right to work in an environment free of harassment, violence and discrimination. The Parties, including employees, are responsible for fostering and maintaining an atmosphere free of harassment, violence and discrimination at the University.

21.4 The Parties, including the employee, further undertake to collaborate in a spirit of respect throughout the implementation of reasonable accommodation measures.

ARTICLE 22

MUTATIONS

Si l'Université instaure un établissement à un autre endroit, les employés se verront accorder la préférence à l'égard d'emplois semblables, exploitation et entretien, à ceux qu'ils occupent. L'Université s'engage à prévenir tous les employés avant la mise en marche des opérations afin qu'ils puissent présenter une demande s'ils le désirent. Quinze (15) jours de travail lui seront donnés pour mesurer toutes les implications d'un tel transfert. L'étude de toute mutation de ce genre se fondera sur la demande de l'employé et ce dernier continuera à jouir de tous ses droits d'ancienneté et de tous privilèges pouvant lui avoir été accordés au cours de son service antérieur.

ARTICLE 22

TRANSFERS

Should the University establish a building elsewhere, employees of operations and maintenance shall be first in line for jobs similar to their own. The University agrees to notify all employees prior to the new plant start up to allow them to make applications if they so desire. The University shall have fifteen (15) working days to weigh all the implications of such a transfer. The examination of transfers shall be based on the employee's request, and the said employee shall continue to enjoy full seniority rights and all the privileges granted him during his past service.

ARTICLE 23

CONGÉS DE MALADIE

Définitions:

Invalidité totale : Un employé est considéré en invalidité totale lorsqu'il est atteint d'une invalidité complète et ininterrompue imputable à une blessure, à une maladie, à une complication résultant d'une grossesse, ou à une affectation mentale. Il est empêché de remplir les fonctions attribuables à son poste habituel pour la durée du nombre de jours maximum du congé de maladie. Par la suite, les conditions établies par l'assureur selon l'article sur l'invalidité prolongée sont appliquées.

Invalidité partielle : Un employé est considéré en invalidité totale lorsqu'il est atteint d'une invalidité complète et ininterrompue imputable à une blessure, à une maladie, à une complication résultant d'une grossesse, ou à une affectation mentale. Il est empêché de remplir les fonctions attribuables à son poste habituel pour la durée du nombre de jours maximum du congé de maladie. Cependant, avec l'approbation de l'Université, il effectue une proportion des tâches habituelles de son poste ou d'un autre poste avec des fonctions similaires à celles de son poste; le salaire reçu pour ces tâches effectuées est au moins de
30 % inférieur à son salaire régulier. Un employé ne peut être en invalidité partielle avant d'avoir satisfait la définition d'invalidité totale.

Congé de maladie

23.1 L'employé régulier qui n'a pas terminé sa période de probation accumule une (1) journée de congé de maladie payé par mois jusqu'à un maximum de trois (3) jours ouvrables, qui peuvent être utilisés pendant la période de probation.

ARTICLE 23

SICK LEAVE

Definitions

Total disability: An employee is considered to be totally disabled when he suffers from a total and uninterrupted disability attributable to an injury, sickness, complication resulting from pregnancy or mental condition. He is unable to perform the duties of his usual position for the duration of the maximum number of days of sick leave. Subsequently the conditions established by the insurance provider in the article on extended long-term disability apply.

Partial disability: An employee is considered to be totally disabled when he suffers from a total and uninterrupted disability attributable to an injury, sickness, complication resulting from pregnancy or mental condition. He is unable to perform the duties of his usual position for the duration of the maximum number of days of sick leave. However, with the University's approval, he may perform a portion of the usual duties of his position or another position with similar duties, and the salary received for the duties performed shall be 30 per cent less than his regular salary, at a minimum. An employee cannot be deemed partially disabled before having met the definition of total disability.

Sick leave benefits

23.1 A regular employee who has not completed his probationary period accumulates one (1) day of paid sick leave per month, for a maximum of three (3) working days, which can be used during his probationary period.

23.2 L'employé régulier ayant 3 mois de service continu peut bénéficier de l'indemnité de congé de maladie suivante s'il respecte les définitions d'invalidité :

a) Cent pour cent du salaire de base normal pendant un maximum de cent dix-neuf (119) jours civils à compter du premier jour d'invalidité totale attribuable à un accident ou à une maladie, et cela dans le cas de chaque invalidité relative à une cause différente, incluant les complications résultant d'une grossesse. Un retour au travail progressif ou un travail en temps partiel/retour au travail à temps partiel est inclus dans le calcul des cent dix-neuf (119) jours civils accordés à l'employé en congé de maladie.

b) L'indemnité de congé de maladie est payée pendant une période maximale de cent dix-neuf (119) jours civils ou pendant une période se terminant à la date déterminée de cessation d'emploi, la plus courte de ces périodes étant retenue.

c) Les prestations sont diminuées i) du montant des indemnités versées par la Commission de la sécurité professionnelle de l'assurance contre les accidents de travail (CSPAAT) si celles-ci sont reçues, étant entendu que c'est normalement l'Université qui verse l'indemnité de congé de maladie, ou ii) du montant des prestations analogues auxquelles l'employé est admissible à recevoir à la suite d'une maladie ou d'un accident en vertu d'un régime gouvernemental ou d'une assurance privée, sauf l'assurance-emploi.

Conditions

23.3 L'employé admissible qui souffre d'une invalidité totale peut recevoir cette indemnité aux conditions suivantes :

23.2 A regular employee who has 3 months of continuous service can receive the following sick leave benefits if he meets the definition of disability:

a) One hundred per cent of the base salary for a maximum of one hundred and nineteen (119) calendar days from the first day of the total disability due to an accident or illness, and for each disability owing to a separate cause, including complications resulting from a pregnancy. A gradual return to work or a return to work part time/part-time job shall be included in the calculation of the one hundred and nineteen (119) calendar days of sick leave granted to the employee.

b) Sick leave benefits is payable for a maximum period of one hundred and nineteen (119) calendar days or for a period ending on the employment termination date, whichever period is shorter.

c) Benefits are reduced i) by the amount of compensation paid by the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) if they are received, with the understanding that normally the University pays the sick leave pay, or ii) by the amount of similar benefits for which the employee is eligible by reason of sickness or accident from a governmental or private insurance plan, except Employment Insurance.

Conditions

23.3 Eligible employees who become totally disabled may collect benefits on the following conditions:

a) Dès le début d'une période d'invalidité, l'employé doit informer le supérieur immédiat de la durée prévue de l'absence. S'il s'agit d'un employé qui travaille par quart, il doit informer son supérieur immédiat au moins deux heures avant le début de son quart régulier. Si le congé se prolonge au- delà de la période, l'employé ou son mandataire doit aviser le Secteur santé et mieux-être de tout changement à la date prévue de retour dès qu'il la connait.

b) Un billet médical est exigé dans les cas suivants :

i) tout congé de maladie se prolongeant au-delà de quatre (4) jours ouvrables consécutifs;

ii) le dossier des congés de maladie de l'employé donne lieu à des doutes sérieux sur la validité de la déclaration, et cela même si le congé de maladie est moins de quatre (4) jours ouvrables consécutifs; dans ce cas, les limitations fonctionnelles sont demandées.

iii) Ce billet médical doit contenir au minimum les renseignements suivants: date de consultation, dates d'absence, nom du médecin, numéro d'enregistrement au Collège des médecins et signature du médecin. Il doit être reçu au Secteur santé et mieux-être dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le retour au travail.

c) Un certificat médical de l'Université, doit être rempli obligatoirement par le médecin traitant lorsque l'invalidité dépasse dix (10) jours ouvrables, au maximum dans les vingt (20) jours civils suivant la première journée de l'absence, sinon le congé de maladie est non rémunéré et le salaire est arrêté à cette date par le service, et les jours de congés pris jusqu'à cette date seront traités comme des congés annuels. Dans les cas où les congés annuels sont épuisés, les jours d'absence sont traités comme des congés sans solde et un relevé d'emploi est émis aux fins de prestations possibles du programme fédéral d'assurance-emploi.

a) At the beginning of the disability period, the employee informs the Supervisor of the anticipated length of absence. Should the employee be working shifts, the Supervisor shall be advised of the absence at least two hours before the start of the employee's regular shift. If the leave exceeds the period, the employee or his agent shall notify the Health and Wellness Sector, of any change to the expected return date as soon as it becomes known.

b) A medical note is required in the following cases:

i) when sick leave exceeds four (4) consecutive working days;

ii) when the employee's sick leave record casts serious doubt on the validity of the declaration, even when the sick leave is less than four (4) consecutive working days; in this case, the functional limitations are requested.

iii) This medical note shall contain, at a minimum, the following information: consultation date, absent dates, doctor's name, College of Family Physicians registration number and doctor's signature. The Health and Wellness Sector, must receive the note within five (5) working days after the return to work.

c) A University medical certificate must be filled out by the attending physician when the disability exceeds ten (10) workdays, within a maximum of twenty (20) calendar days after the first day of absence; otherwise, the sick leave is without pay and the service will stop the salary on that date and the days off work used up to that date will be treated as annual leave. If the employee's annual leave has been exhausted, the absent days will be treated as leave without pay and a record of employment will be issued for potential benefits from the federal Employment Insurance program.

Le certificat médical doit être renouvelé mensuellement.
basis.

d) À tout moment au cours d'un congé de maladie, l'Université peut exiger qu'un employé subisse des examens médicaux chez des médecins nommés par l'Université afin de déterminer si l'employé en question est admissible à l'indemnité de congé de maladie. Le coût de ces examens est payé par l'Université. L'Université peut vérifier le motif de l'absence et déterminer la nature et la durée de l'absence.

e) Dans le cas où un employé aurait fait ou produit une fausse déclaration ou si la raison de l'absence est autre que la maladie, l'Université pourra prendre des mesures disciplinaires appropriées.

f) Lorsque le certificat médical ou un ou/des examens ne confirment pas un congé de maladie pour raison d'invalidité mais que le médecin traitant maintient que l'employé ne peut revenir au travail, l'employé est en congé sans solde. Un certificat médical mensuel est requis pour maintenir le statut de congé sans solde pour un maximum de cent dix-neuf (119) jours, puis aux six (6) mois par la suite. Les modalités prévues à l'article sur l'ancienneté seront appliquées pour l'accumulation et le maintien de l'ancienneté durant cette période. Une fin d'emploi est appliquée deux ans après le début de l'absence.

g) Dans des circonstances normales de travail, le régime de congé de maladie de l'Université n'est pas conçu pour permettre à un employé de jouir d'une période de repos thérapeutique pour raisons d'angoisse, de fatigue, de stress ou pour toutes autres raisons semblables occasionnées par des conflits de personnalité avec son supérieur immédiat ou par des mesures disciplinaires légitimes ou pour tout autre motif semblable tel que déterminé au besoin par le Secteur santé et mieux-être.

Medical certificates have to be renewed on a monthly

d) At any time during the sick leave, the University may require the employee to undergo a medical examination by a university-appointed doctor to determine if the employee is eligible for sick leave benefits. The University will pay for the examination. The University can verify the reason for the absence and determine the nature and length of the absence.

e) In the case where an employee has done or produced a false statement or if the reason of the absence is other than sickness, the University may take appropriate disciplinary measures.

f) When the medical certificate or examination(s) do not confirm a sick leave due to disability but the attending physician maintains that the employee cannot return to work, the employee is on leave without pay. A medical certificate is required every month to maintain the unpaid-leave status for a maximum of one hundred and nineteen (119) days, then every six (6) months thereafter. The conditions set out in the article on seniority apply to the accumulation and retention of seniority during this period. The employment is terminated two (2) years after the start of the absence.

g) In normal work-related circumstances, the University's sick leave plan is not intended to allow an employee to benefit from a period of therapeutic rest for reasons of anxiety, fatigue, stress or for other similar reasons resulting from personality conflicts with his supervisor, legitimate disciplinary measures or any other similar reason as determined by the Health and Wellness Sector.

Adaptations

23.4 Dans la mesure du possible, et de façon raisonnable, l'Université accommode les employés qui ont des limitations fonctionnelles afin de faciliter le retour au travail à la suite d'un accident ou d'une maladie. Les parties peuvent également décider, si possible et selon les adaptations à faire, de placer un employé dans un poste vacant avec d'autres fonctions qui respectent les limitations fonctionnelles.

23.5 Lorsqu'un employé, sans avoir bénéficié d'une indemnité de congé de maladie, requiert une adaptation raisonnable selon son médecin traitant, l'Université peut faire faire une évaluation par un spécialiste, pour déterminer les limitations fonctionnelles et les adaptations requises. Les coûts des examens sont payés par l'Université.

23.6 L'employé doit aviser le Secteur santé et mieux-être du problème de santé, de l'incapacité ou du handicap qui l'empêche de répondre aux exigences du poste. Si une rencontre est nécessaire, l'employé sera avisé de son droit d'être accompagné d'un représentant syndical à cette rencontre et tout au long du processus.

23.7 L'employé fournit au Secteur santé et mieux-être, en toute confidentialité, les renseignements et les documents provenant des professionnels de la santé pour expliquer la nature et l'ampleur de l'adaptation demandée.

23.8 L'employé et l'unité syndicale doivent appuyer et collaborer avec l'Université dans ses efforts pour identifier et offrir les adaptations nécessaires, notamment, en aidant à trouver des solutions que l'Université peut envisager pour répondre aux besoins de l'employé.

Accommodation

23.4 Wherever possible and reasonable, the University accommodates employees with functional limitations to facilitate their return to work after an accident or illness. If possible, and depending on the accommodations to be made, the Parties can also decide to place an employee in a vacant position with other responsibilities that are in keeping with the functional limitations.

23.5 When an employee who has not been given sick leave benefits requires reasonable accommodation according to his attending physician, the University can obtain an assessment from a specialist to determine the functional limitations and the accommodations required. The University will pay the cost of such examinations.

23.6 The employee shall notify the Health and Wellness Sector, of the health condition, disability or impairment preventing him from meeting the job requirements. If a meeting is required, the employee will be notified of his rights of a Union representative to be present at that meeting and during all this process.

23.7 The employee provides the Health and Wellness Sector, in strict confidentiality, the information and documents from health professionals to explain the nature and extent of the accommodation requested.

23.8 with the University in its efforts to identify and provide the necessary accommodations, in particular by helping identify solutions that the University can consider to meet the employee's needs.

Retour au travail après un congé de maladie

23.9 Lors de congés de maladie de plus de vingt (20) jours ouvrables, l'employé doit fournir une attestation d'aptitude au travail de son médecin traitant avant de pouvoir retourner au travail. Cette attestation peut être le certificat médical rempli lors du début du congé de maladie, en autant que la date de retour au travail n'ait pas changé. L'attestation permet de confirmer si l'employé est apte à reprendre le travail et veut identifier toute mesure d'adaptation ou de restriction à respecter durant la période de réintégration au travail.

Retour au travail après un accident de travail

23.10 Un employé qui revient d'un congé de maladie à la suite d'un accident de travail peut retourner au poste qu'il occupait avant l'accident au travail, avec ou sans adaptation raisonnable, si ce retour est à l'intérieur de la période des cent dix-neuf (119) jours de congé de maladie. Si l'absence est de plus longue durée, l'Université respecte les modalités suivantes, la plus courte s'appliquant :

- retour dans le poste de l'employé ou un poste équivalent jusqu'à un (1) an après que l'employé a été déclaré apte à reprendre les tâches essentielles de son poste;
- deux (2) ans après la date de la lésion ou de la maladie;
- la date où l'employé atteint l'âge de 65 ans.

Confidentialité

23.11 Afin de protéger la confidentialité, les billets et certificats médicaux doivent être acheminés par l'employé directement au Secteur santé et mieux-être.

Return to Work after Sick Leave

23.9 When a sick leave exceeds more than twenty (20) working days, the employee must provide a document attesting that he is fit to work from his attending physician before being able to return to work. This document can be the medical certificate filled out at the beginning of the sick leave, provided that the return-to-work date has not changed. The certificate can be used to verify whether the employee is fit to return to work and to identify any accommodation or restriction measures to be followed during the work reintegration period.

Return to Work after a Workplace Accident

23.10 An employee returning from sick leave as a result of a workplace accident can return to the position that he held before the workplace accident, with or without reasonable accommodation, if he returns within the period of one hundred and nineteen (119) days of sick leave. If the absence is longer, the University will adhere to the following conditions (the shortest term apply):

- up to one (1) year after the employee was declared fit to resume the core duties of his position in connection with a return to the employee's position;
- two (2) years after the injury or sickness;
- the date on which the employee reaches 65 years of age.

Confidentiality

23.11 In order to protect confidentiality, medical notes and certificates must be forwarded directly by the employee to the Health and Wellness Sector.

23.12 L'employé n'est pas tenu de dévoiler la nature de la maladie ni le nom du médecin traitant à son supérieur immédiat.

23.13 Le Secteur santé et mieux-être ne peut divulguer le contenu de dossiers médicaux ni des renseignements d'ordre médical sans le consentement écrit de l'employé. Ceci n'inclut pas les renseignements sur les adaptations requises pour un retour au travail, selon l'article 23.7.

Renouvellement de la période d'indemnité de congé de maladie

23.14 Afin que soit renouvelée la période maximale d'indemnité de congé de maladie de 119 jours, l'Université peut exiger un certificat confirmant l'aptitude au retour au travail que doit accorder le médecin traitant. L'employé qui a reçu une indemnité de congé de maladie doit:

a) revenir au travail pendant un (1) jour ouvrable complet s'il s'agit d'une invalidité attribuable à une cause complètement différente, l'accident ou la maladie étant survenu après le jour de retour au travail. Ceci ne peut être un jour de congé annuel et l'employé doit être présent au travail;

b) revenir au travail pendant trente (30) jours civils consécutifs s'il s'agit d'une invalidité attribuable à la même cause. Durant cette période de trente (30) jours consécutifs, l'employé ne peut jouir de congés annuels.

Limites:

23.15 Pendant toute période d'absence survenant à la suite d'un avis de cessation d'emploi, aucune indemnité de maladie n'est versée à moins d'une attestation d'invalidité délivrée par un médecin et acceptée par le Secteur santé, mieux-être et congés.

23.12 An employee is not required to disclose either the nature of the illness or the name of the attending physician to his Supervisor.

23.13 The Health and Wellness Sector, will not disclose information contained in medical records or medical information without the employee's written consent. In accordance with article 23.7, this does not include information on the accommodations required for a return to work.

Renewal of Sick Leave Benefit Period

23.14 To have the maximum one hundred and nineteen (119) day sick leave period renewed, the University may require a certificate of good health, which is to be granted by the attending physician. An employee who has received sick leave benefits must:

a) return to work for one (1) full working day in the case of a completely unrelated and different disability cause, the accident or sickness having occurred after the day of return to work. This cannot be a day of annual leave and the employee must be present at work;

b) return to work for thirty (30) consecutive calendar days if the disability results from the same cause. During this period of thirty (30) consecutive days, the employee cannot take annual leave.

Limitations:

23.15 An employee who misses work after receiving a notice of termination of employment is not eligible for sick leave benefits unless he provides a certificate of disability issued by a doctor and accepted by the Health, Wellness and Leave Sector.

23.16 Les congés de maladie ne sont pas cumulatifs et ils ne sont jamais remboursables.

23.17 Lorsqu'un employé est blessé ou malade durant un congé sans solde:

- L'employé est admissible à la période de congé de maladie de 119 jours, seulement s'il s'est inscrit à l'article 19.4 dès que la période de congé de maladie débute.
- L'employé doit aviser le Secteur santé et mieux-être.
- Ensuite, à la fin du congé sans paie, l'employé est admissible de recevoir des congés de maladie de maladie payés pour la portion restante des 119 jours, qui est déjà en cours.

23.18 Aucune indemnité de congé de maladie n'est accordée aux employés qui ne sont pas acceptés au régime d'invalidité de longue durée. Si le médecin traitant maintient que l'employé ne peut revenir au travail, l'employé est en congé sans solde. Un certificat médical est requis aux six (6) mois. Les modalités prévues à l'article sur l'ancienneté sont appliquées pour l'accumulation et le maintien de l'ancienneté durant cette période.

23.19 Les prestations de congés de maladie ne peuvent être accordées dans les circonstances suivantes :

a) Les cas où la blessure ou la maladie a volontairement été causée par l'employé lui-même dans le but explicite de profiter des dispositions du présent article;

b) Les cas d'émeutes, de guerres ou de participation volontaire à des manifestations tumultueuses;

23.16 Sick leave benefits cannot be accumulated and are never reimbursable.

23.17 When an employee is injured or sick during a leave without pay:

- The employee is eligible for a 119 days sick leave period, only if he has registered as per Article 19.4 as soon as the sick leave period starts.
- The Employee shall notify the Health and Wellness Sector.
- Then, at the end of the leave without pay period, the Employee will be eligible to receive paid sick leaves for the rest of the 119 days period, already in progress.

23.18 Employees who are not accepted by the Long-Term Disability Insurance Plan shall not receive sick leave benefits. If the attending physician maintains that the employee cannot return to work, the employee shall be on unpaid leave. A medical certificate shall be required every six (6) months. The terms as provided for in the article on seniority shall apply to the accumulation and maintenance of seniority during this period.

23.19 Sick leave benefits (119 days) are not granted under the following circumstances:

a) Injury or sickness voluntarily self-inflicted with the sole purpose of benefiting from the provisions of this article;

b) Riots, wars or willful participation in disorderly conduct;

c) Les cas où la maladie ou la blessure est survenue alors que l'employé commettait un acte criminel pour lequel une cour dûment constituée l'a reconnu coupable ou alors qu'il purgeait une peine d'emprisonnement;

d) Les cas de grossesse (toutefois, les complications reliées à la grossesse sont couvertes par cet article, sur présentation d'un certificat médical de l'Université d'Ottawa dûment rempli);

e) Les cas où l'employé touche également une rémunération de vacances;

f) Durant une grève, sauf si l'invalidité validée a débuté avant le début de la grève et qu'un certificat médical avait été remis avant la grève;

g) Tout traitement esthétique ou chirurgie esthétique autre que pour des raisons de santé;

h) Les cas où l'employé prend un congé de maladie et où, le même jour, il se présente à un cours ou à un autre travail;

i) Les cas où l'employé fait l'objet d'une suspension qui n'a pas été invalidée dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.

Toxicomanie, alcoolisme ou toute autre dépendance reconnue

23.20 Dans le cas où l'invalidité est attribuable à la toxicomanie, à l'alcoolisme ou à toute autre dépendance reconnue comme maladie, les avantages sont accordés uniquement pendant les congés nécessaires au traitement de ces maladies, et ce, tel qu'approuvé par un médecin ou un spécialiste déterminé par l'Université. Le traitement de ces maladies, par exemple une cure ou un plan de redressement, doit être approuvé par le Secteur santé et mieux-être.

c) Diseases or injuries sustained while committing an act recognized as a criminal offence by a duly constituted court or while serving a prison sentence;

d) Pregnancy (however, complications arising from the pregnancy are covered by this article upon presentation of a medical certificate from the University of Ottawa);

e) While vacation pay is also being received;

f) A strike, except if the valid disability started before the beginning of the strike and a medical certificate was provided prior to the strike;

g) All beauty treatments or cosmetic procedures other than for health reasons;

h) When the employee reports sick for work and on the same day attends a course or another job;

i) The employee is under suspension and the suspension was not overturned through the grievance process.

Drug Addiction, Alcoholism and Other Recognized Addictions

23.20 When disability stems from drug addiction, alcoholism or any other addiction recognized as a disability, benefits are to be granted only during the leave required for the treatment of these conditions by a physician or another specialist identified by the University. Treatment for such a disability, such as a treatment program or a recovery plan, must be approved by the Health and Wellness Sector.

Temps accordé pour rendez-vous médicaux et traitements

23.21 L'employé doit tenter en tout temps de fixer ses rendez-vous médicaux à l'extérieur des heures de travail ou au début ou à la fin de la journée de travail pour minimiser l'effet de son absence sur son secteur de travail.

23.22 Un avis raisonnable doit être fourni au supérieur immédiat lorsqu'un rendez-vous médical ou un traitement a été fixé.

23.23 Une période maximale de trois heures et demi (3.5h) heures est accordée pour les rendez-vous préventifs ou de diagnostic chez un médecin, un dentiste ou un optométriste. Si une absence de plus de trois heures et demi (3.5h) heures est requise, cette période d'absence est comptabilisée et traitée comme congé de maladie à moins que le temps ne soit remis en heures de travail.

23.24 Tous les rendez-vous pour fins de traitement médical sont comptabilisés et traités comme congés de maladie, et validés au Secteur santé, mieux-être et congés. L'employé accumule ses heures de rendez-vous approuvés et les inscrits en demi-journée ou en journée de congés de maladie dans le système de congé électronique de l'Université.

Assurance pour invalidité de longue durée

23.25 Seuls les employés réguliers qui ont terminé leur période de probation participent à une police d'assurance pour invalidité de longue durée pour laquelle l'Université paie 100% des primes mensuelles basées sur soixante pour cent (60%) du salaire de base régulier des employés de l'unité syndicale.

23.26 Lorsqu'un employé est en congé de maladie d'une durée suffisante pour prévoir que l'employé ait besoin possiblement de recourir à l'assurance pour invalidité de longue durée, le Service des ressources humaines entreprend les démarches nécessaires pour communiquer à l'employé les actions qu'il devra prendre pour effectuer une demande de prestation auprès de l'assureur.

Leave for Medical Appointments and Treatments

23.21 Employees shall endeavor at all times to schedule their medical appointments outside of work hours or at the beginning or end of the work day to minimize the impact of their absence on their work sector.

23.22 Reasonable notice must be given to the Supervisor when a medical appointment or treatment has been scheduled.

23.23 A maximum period of three and a half (3.5h) hours is granted for preventive or diagnostic appointments with a doctor, dentist or optometrist. If an absence of more than three and a half (3.5h) hours is required, this period will be accounted for and treated as sick leave unless the time is made up for in hours of work.

23.24 All appointments for medical treatment purposes are accounted for and treated as sick leave and validated by the Health, Wellness and Leave Sector. Employees accumulate hours approved for appointments and enters them into the University's electronic leave management system as half-days or full days of sick leave.

Long Term Disability Program

23.25 Only regular employees who have completed their probation period participate in a long term disability program for which the University pays 100 per cent of the monthly premiums based on sixty percent (60%) of the Bargaining Unit employees' regular base salary.

23.26 When an employee is on sick leave for a sufficient length of time to foresee that he may need to avail himself of long term disability insurance, the Human Resources Service will take the necessary steps to notify the employee of the actions that he will need to take to apply for benefits from the insurance provider.

23.27 Les parties reconnaissent que lorsqu'une décision sur l'admissibilité de l'employé aux prestations d'invalidité de longue durée est effectuée par un assureur, ladite décision ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la convention.

23.28 Un employé est dit en situation d'invalidité lorsqu'il est admissible aux prestations d'invalidité de longue durée. La période de la situation d'invalidité de l'employé est considérée comme continue nonobstant le retour de l'employé à ses fonctions à temps complet, pourvu qu'un tel retour au travail ne dépasse pas cent- quatre-vingt (180) jours civils consécutifs.

23.29 Un employé en situation d'invalidité n'accumule aucun congé annuel. Toute période pendant laquelle l'employé est en situation d'invalidité est considérée, aux fins du régime de pension, comme période de service à temps complet à l'Université.

23.30 L'employé n'a aucune obligation de charge de travail pendant qu'il est en situation d'invalidité totale et ne reçoit aucune rémunération reliée au travail. L'accès aux avantages inclus dans les assurances collectives auxquelles il participait est maintenu comme s'il n'était pas en situation d'invalidité, mais l'employé n'y fait aucune contribution.

23.31 Lorsque la situation d'invalidité totale de l'employé prend fin et qu'il reprend l'ensemble ou une partie de sa charge de travail, la rémunération accordée par l'Université se fonde sur le salaire de base.

23.27 The Parties acknowledge that when an insurance provider determines an employee's eligibility for long term disability benefits, this decision cannot be subject to a grievance under the Agreement.

23.28 An employee is considered to be disabled when he is eligible for long term disability benefits. The period of the employee's disability is considered to be continuous, notwithstanding the return to his full-time duties, provided that his return to work does not exceed one hundred and eighty (180) consecutive calendar days.

23.29 An employee on disability does not accumulate annual leave. Any period during which an employee is on disability will be considered, for pension plan purposes, to be a period of full-time employment at the University.

23.30 An employee shall have no work load obligations while he is on total disability and shall not receive work-related compensation. Access to benefits included in the group insurance plan in which the employee was participating will be maintained as if he was not on disability, but the employee does not make any contributions.

23.31 When the employee's total disability ends and he resumes all or a portion of his work load, the remuneration granted by the University will be based on the base salary.

23.32 Sous réserve de l'approbation du directeur du service des immeubles, un employé qui peut entreprendre une charge de travail partielle selon l'avis de son médecin peut le faire, en tenant compte de l'état médical de l'employé. Cette approbation n'est pas refusée sans motif raisonnable. La rémunération et les prestations d'invalidité sont fixées selon la proportion du temps travaillé et l'invalidité. Les avantages accordés à l'employé sont maintenus comme si l'employé n'était pas en situation d'invalidité. Les contributions sont fixées selon la formule et le taux habituels (contributions employé-employeur), mais en fonction de la rémunération de travail. L'employé a droit aux congés de maladie conformément aux dispositions de la convention, pourvu que la condition exigeant le congé de maladie soit différente de la condition ayant entraîné l'invalidité prolongée. Lorsque l'employé est en congé de maladie, la rémunération et les prestations d'invalidité sont fixées selon une formule établie de temps à autre par les parties.

23.32 Subject to the approval of the Director of Physical Ressources Service, an employee can undertake a portion of his work load as per his doctor's opinion, giving due regard to the employee's medical condition. Such approval shall not be refused without valid reason. Disability benefits and pay shall be determined on the basis of the disability and the amount of time worked. Benefits granted to the employee shall be maintained as if the employee was not on disability. Contributions shall be determined on the basis of the usual formula and rate (Employee and Employer contributions), but according to the work pay. An employee is entitled to sick leave pursuant to the provisions of the Agreement, provided that the condition requiring sick leave is different from the condition that caused the long-term disability. When an employee is on sick leave, disability benefits and pay shall be determined according to a formula established by the Parties from time to time.

ARTICLE 24

CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL

24.1 **Définitions**

a) **Congé de maternité** : congé dont bénéficie l'employée féminin qui donne naissance à un enfant.

b) **Congé pour soin d'enfants** : congé dont bénéficie l'employé pour les soins de leur enfant suivant sa naissance ou lorsque l'employé obtient la garde ou le contrôle d'un enfant pour la première fois.

A. Congé de maternité

24.2 **Admissibilité**

Toute employée qui a terminé treize (13) semaines de service continu à l'Université a droit à un congé de maternité au cours duquel son poste ou un poste équivalent doit lui être conservé.

24.2.1 **Durée**

Le congé de maternité dure normalement dix-sept (17) semaines consécutives et il peut se prendre au cours de la période qui s'étend de la dix-septième (17e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et ne peut se terminer avant la douzième (12ième) semaine qui suit l'accouchement ou la mortinaissance.

24.2.2 Dans le cas d'une fausse couche, le congé de maternité de l'employée prend fin à la plus tardive des dates suivantes: dans le cas d'une fausse couche plus de dix-sept (17) semaines avant la date d'accouchement prévue, il n'y a pas de congé de maternité; si la fausse couche a lieu dans les dix-sept (17) semaines précédant la date d'accouchement prévue, le congé prend fin au plus tard dix-sept (17) semaines après le début du congé ou douze (12) semaines après la fausse couche.

ARTICLE 24

MATERNITY AND PARENTAL LEAVES

24.1 **Definitions**

a) **Maternity leave**: leave granted to a University employee who gives birth.

b) **Parental leave**: leave granted to a University employee when he adopts a child, for the care of a young child following birth or when the employee obtains care or custody of a child for the first time, be it the father or the mother.

A. Maternity Leave

24.2 **Eligibility**

All female employees who have completed thirteen (13) weeks of continuous service at the University are entitled to maternity leave. During this leave the employee shall retain the right to her position or to an equivalent position.

24.2.1 **Duration**

Maternity leave usually lasts seventeen (17) consecutive weeks and can be taken during the period which goes from the seventeenth (17th) week preceding the expected date of delivery until at least the twelfth (12th) week following the birth or stillbirth.

24.2.2 For miscarriages, an employee's maternity leave end at the latest of the following dates: in the instance of a miscarriage more than seventeen (17) weeks before the expected delivery date, there is no maternity leave; if the miscarriage occurs in the seventeen (17) weeks preceding the expected delivery date, the leave shall end no later than seventeen (17) weeks after the beginning of the leave or twelve (12) weeks after the miscarriage.

24.2.3 L'employée doit présenter un certificat médical et donner un avis écrit d'au moins deux (2) semaines avant le début du congé, sauf dans les cas où le médecin déclare que ce délai ne peut être respecté.

24.2.4 Lorsque l'accouchement a lieu plus tard que prévu, le congé post- natal doit durer au moins six (6) semaines.

24.2.5 L'employée peut écourter son congé de maternité prévu en donnant à l'Université un avis d'au moins quatre (4) semaines, mais le congé post-natal doit être d'au moins six (6) semaines.

24.3 **Avantages sociaux**

Les employées qui se prévalent du congé de maternité peuvent continuer leur participation aux avantages sociaux de l'Université en payant la part de l'employée. Dans le cas où les avantages sociaux sont maintenus, l'Université continue de payer la part de l'employeur des avantages sociaux.

24.3.1 L'ancienneté de l'employée en congé de maternité continue de s'accumuler comme si elle était en poste.

B. Congé parental

24.4 **Admissibilité**

Tout employé qui a terminé treize (13) semaines de service continu à l'Université a droit à un congé d'adoption ou pour soins d'enfants au cours duquel son poste ou un poste équivalent lui est conservé. Un employé régulier pourra se prévaloir de l'article 11 "Promotion, rétrogradation, mise à pied et rappel au travail" si son poste est aboli ou supplanté.

24.2.3 The employee must present a medical certificate and submit a written notice at least two (2) weeks before the leave, except when the doctor states that this deadline cannot be observed.

24.2.4 When an employee gives birth later than expected, post-natal leave shall last at least six (6) weeks.

24.2.5 The employee may shorten her maternity leave by advising the University at least four (4) weeks in advance, but post-natal leave shall last at least six (6) weeks.

24.3 **Benefits**

Employees on maternity leave may choose to continue paying their employee contributions to the University employee benefits program. In such cases, the University will continue paying the employer contribution.

24.3.1 Employees on maternity leave continue to accumulate seniority as if they were at work.

B. Parental Leave

24.4 **Eligibility**

All employees who have completed thirteen (13) weeks of continuous service at the University are entitled to adoption or childcare leave. During this leave, the employee retains the right to his position or to an equivalent position. A regular employee may avail himself of Article 11 'Promotions, demotions, lay-offs and recall', if their position is eliminated or displaced.

24.5 **Durée**

Le congé a une durée maximum de soixante-et-une (61) semaines pour les personnes ayant pris, juste avant, un congé de maternité et 63 semaines pour les autres. Il doit débuter dans les soixante-dix-huit (78) semaines suivant l'adoption ou la naissance de l'enfant ou la prise en charge de l'enfant pour la première fois.

24.5.1 Le congé parental d'une employée qui prend aussi un congé de maternité, débute au plus tard à la dix-huitième (18e) semaine après la naissance, sauf si l'enfant n'est pas encore sous les soins de l'employée.

24.5.2 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé parental doit présenter un avis écrit au moins deux (2) semaines avant la date prévue de départ.

24.5.3 L'employé peut écourter son congé parental en donnant à l'Université un avis d'au moins quatre (4) semaines.

C. Avantages sociaux

24.6 Les employées qui se prévalent du congé de maternité peuvent continuer leur participation aux avantages sociaux de l'Université en payant la part de l'employée. Dans le cas où les avantages sociaux sont maintenus, l'Université continue de payer la part de l'employeur des avantages sociaux.

24.6.1 L'ancienneté de l'employée en congé de maternité continue de s'accumuler comme si elle était en poste.

24.5 **Duration**

Employees are eligible for leave of up to sixty-one (61) weeks for persons having just taken maternity leave and sixty-three (63) weeks for others. The leave must begin no later than seventy- eight (78) weeks following the adoption of the child or after the employee first obtains care of the child.

24.5.1 Parental leave for women who are also on maternity leave begin at the latest during the eighteenth (18th) week after the child's birth, unless the child is not yet under the employee's care.

24.5.2 Employees planning to take advantage of parental leave must submit written notice at least two (2) weeks before the leave.

24.5.3 An employee may shorten parental leave by advising the University at least four (4) weeks in advance.

C. Benefits

24.6 Employees on parental leave may choose to continue paying their employee contributions to the University employee benefits program. They were participating to before the start of the leave. In such cases, the University will continue to pay the employer contribution.

24.6.1 Employees on parental leave continue to accumulate seniority as if they were at work.

D. Rémunération supplémentaire

24.7 **Congé de maternité**

Les employées qui occupent un poste régulier à l'Université depuis au moins douze (12) mois continus et qui sont admissibles au congé de maternité reçoivent les avantages suivants :

Pour un maximum de dix-sept (17) semaines, qui inclut (si applicable) la période d'attente, l'Université versera à l'employée la différence entre :

a) quatre-vingt-quinze pourcent (95%) du salaire de base de l'employée, et
b) le niveau maximal de prestations du programme gouvernemental applicable à une personne dont le salaire correspond au salaire de l'employée.

24.8 **Congé parental**

Un employé qui occupe un poste régulier à l'Université depuis au moins douze (12) mois et qui est admissible au congé parental reçoit les avantages suivants pour les six (6) premières semaines d'un congé suivant l'adoption d'un enfant ou la prise en charge de l'enfant pour la première fois.

24.8.1 Durant cette période de six (6) semaines, qui inclut (si applicable) la période d'attente, l'Université versera à l'employé la différence entre :

a) quatre-vingt-quinze pourcent (95%) du salaire de base de l'employé, et

b) le niveau maximal de prestations du programme gouvernemental applicable offert à une personne dont le salaire correspond au salaire de l'employé.

D. Extra Remuneration

24.7 **Maternity leave**

Employees who hold a regular position at the University for a minimum of twelve (12) months of continuous service and who are entitled to maternity leave receive the following benefits:

For up to a maximum of seventeen (17) weeks, which includes the waiting period (if applicable), the University shall pay to the employee the difference between:

a) ninety-five percent (95%) of the employee's regular base salary and
b) the maximum level of the applicable government program available to any person whose salary corresponds to the employee's salary

24.8 **Parental Leave**

Employees who hold a regular position at the University, have completed a minimum of twelve (12) months of service and are entitled to parental leave receives the following benefits for the first six (6) weeks of leave following the adopting of the child or after the employee first obtains care of the child.

24.8.1 During the six (6) week period, which includes the waiting period (if applicable), the University shall pay to the employee the difference between:

a) Ninety-five percent (95%) of the employee's regular base salary and

b) the maximum level of the applicable government program available to any person whose salary corresponds to the employee's salary.

24.9 **Conditions**

a) Pour recevoir des prestations supplémentaires, l'employé(e) doit fournir au service des ressources humaines une preuve d'une demande approuvée par le programme gouvernementale applicable, incluant le montant des prestations qui lui seront versées.

b) Les prestations supplémentaires ne sont pas considérées comme une rémunération aux fins de calcul des prestations d'assurance-emploi, mais sont soumises aux retenues prévues par la Loi sur l'assurance-emploi.

c) L'employé et l'Université continuent à débourser leurs cotisations normales respectives aux fins des avantages sociaux même si l'employé ne reçoit que 95% du salaire normal.

d) Si l'Université détermine que les sommes payées par ce régime n'auraient pas dû être payées ou étaient trop élevées, la somme excédentaire est retenue sur les paiements ultérieurs du régime ou sur toute autre somme payable par l'Université selon un échéancier de remboursement établi entre les parties.

e) Le plafond de 95% du traitement des employées en congé de maternité s'applique également pour une augmentation salariale accordée durant le congé.

f) Toute somme devant être remboursée en vertu des limites d'impôt selon la Loi sur l'assurance-emploi (soit 1,5 fois le maximum assuré pour l'année) est aux frais de l'employée.

24.9 **Conditions**

a) To qualify for the extra benefit, the employee shall provide HR with evidence that she/he has applied for and will be in receipt of applicable government program benefits, including the amount of that benefit.

b) Extra benefits are not considered as income for the calculation of Employment Insurance premiums, but they are subject to the other deductions imposed by the Employment Insurance Act.

c) The employee and the University continue paying their normal contributions to the employee benefits program, even though the employee is collecting only 95% of his regular salary.

d) If the University determines that the amounts paid through this program should not have been paid or should have been lower, the surplus amount is deducted from subsequent program payments or from any other amount payable by the University using a payment plan established between the Parties.

e) If there is a salary increase during the employee's maternity leave, the 95% renumeration she receives is to be adjusted according to the new salary.

f) Any amount to be reimbursed by virtue of the taxation limits set out in the Employment Insurance Act (1.5 times the maximum yearly allowance) will be at the employee's expense.

24.10 **Restrictions**

Les prestations supplémentaires ne sont pas payables dans les circonstances suivantes :

a) L'employée qui a déjà reçu un avis de cessation d'emploi avant d'avoir avisé l'Université de sa grossesse, de l'adoption ou de la naissance à venir (père);

b) L'employée qui a reçu un avis de congédiement pour cause avant d'avoir avisé l'Université d'un congé de maternité ou parental et que le congédiement n'a pas été annulé par la procédure de grief;

c) L'employée qui a déjà remis sa démission avant d'avoir avisé l'Université de sa grossesse, de l'adoption ou de la naissance à venir (père);

d) L'employée qui a reçu une suspension pour raison disciplinaire avant d'avoir avisé l'Université de sa grossesse, de l'adoption, ou de la naissance à venir (père), lorsque la suspension a lieu durant le congé de maternité ou parental prévu;

e) L'employé qui participe à une grève ou à un arrêt de travail;

f) Si l'employé ne respecte pas les critères pour recevoir des prestations d'assurance-emploi selon la Loi sur l'assurance- emploi/ RQAP.

E. Congés supplémentaires

24.11 À la suite d'un congé de maternité, l'employée peut demander un congé supplémentaire sans solde d'un (1) an.

24.12 À la suite d'un congé parental (sans congé de maternité avant le congé parental), l'employé peut demander un congé supplémentaire sans paye de un (1) an.

24.10 **Restrictions**

Extra benefits are not payable in the following cases:

a) employees who have received a termination of employment notice before having advised the University of their pregnancy, the adoption or the upcoming birth (father);

b) employees who have received a termination of employment for cause before having advised the University of their maternity and/or parental leave and the termination was not overturned through the grievance process;

c) employees who have submitted their resignation before having advised the University of their pregnancy, the adoption or the upcoming birth (father);

d) employees who have been suspended for disciplinary reasons before having advised the University of their pregnancy, the adoption or the upcoming birth (father) when the suspension takes place during maternity or parental leave;

e) employees who take part in a strike or work stoppage;

f) if the employee who does not meet the requirements for Employment Insurance benefits as determined under the Employment Insurance Act/ QPIP.

E. Extra Leave

24.11 Following maternity leave, an employee may request a one- (1) year leave of absence without pay.

24.12 Following parental leave (without maternity leave before parental leave), the employee may request a one- (1) year leave of absence without pay.

24.13 L'approbation du congé sans paye de un (1) an avec garantie de poste est à la discrétion du directeur, qui s'engage à garder disponible le poste de l'employé jusqu'à son retour de congé.

24.14 À la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental, l'employé peut demander un congé supplémentaire sans paye de deux ans, sans garantie de poste. Dans ce cas, l'Université n'a plus l'obligation de conserver le poste de l'employé, pour son retour. Ce congé est approuvé automatiquement par le directeur du service.

24.15 Si l'employé désire revenir travailler à la fin du congé de deux ans, il jouit pendant trois (3) mois de la qualité de candidat interne au même titre que l'ensemble des employés et peut postuler d'autres postes, malgré les conditions énumérées à l'article portant sur l'ancienneté. Si l'employé ne peut obtenir un autre poste avant la fin de cette période, une fin d'emploi à l'Université est automatiquement appliquée.

24.16 L'employé en congé de maternité ou parental doit choisir entre le privilège d'un congé sans paye de un (1) an avec garantie de poste et le droit à un congé sans paye de deux ans sans garantie de poste.

24.17 Le choix doit être fait par écrit au moins deux (2) semaines avant la fin du congé de maternité ou parental.

24.18 Le congé sans paye de deux (2) ans peut être pris par le père ou la mère lorsque les deux travaillent à l'Université.

24.19 Une employée ne peut être contrainte de prendre des congés annuels durant son congé de maternité ou son congé parental, mais peut les utiliser pour prolonger son congé.

24.20 Dans le cas où la conjointe de l'employé meurt lors d'un accouchement, l'employé, en autant qu'il a la garde légale de l'enfant, aura droit à un congé équivalent à celui offert en cas de maternité.

24.13 A one- (1) year leave of absence without pay but with job security may be approved at the discretion of the Director, who shall keep the position available for the employee's eventual return to work.

24.14 Following maternity or parental leave, an employee may request leave without pay of up to two (2) years, but in this case, the University would no longer be bound to keep the position open for the employee's return. Such leave is automatically approved by the Director.

24.15 If an employee wishes to return to work after a two-year leave of absence, for three (3) months he will have the right, like other regular internal candidates, to apply for a position, notwithstanding the conditions listed in the article covering seniority. If at the end of this three-month period the employee has not found another position, his employment at the University will automatically terminate.

24.16 Employees on maternity or parental leave must choose between the privilege of a one- (1) year unpaid leave of absence with job security and the right of a two- (2) year unpaid leave of absence without job security.

24.17 The choice must be made in writing at least two (2) weeks before the end of maternity or parental leave.

24.18 A two (2) year unpaid leave may be taken by either parent, if both work at the University.

24.19 An employee cannot be compelled to take annual vacation time during maternity or parental leave but can use it to extend his leave.

24.20 If the wife of an employee dies in childbirth, the father, in the event that he has legal custody of the child, shall be entitles to the equivalent to maternity leave rights.

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI ET MISE À PIED

L'Université avisera le Syndicat, par écrit, cinq (5) mois à l'avance de la date d'une mise à pied des employés. Les employés qui seront mis à pied recevront un préavis de mis à pied de cinq (5) mois, si non, une indemnité de cessation d'emploi équivalente à cinq (5) mois doit être payée à l'employé mis à pied ou un montant proportionnel correspondant à la balance de la période non complétée.

ARTICLE 25

SEVERANCE PAY AND LAY-OFF

The University will notify the Union five in writing (5) months in advance of the date employees may be laid-off. Affected employees will be notified of a permanent lay-off five (5) months in advance or such employees will receive payment of five (5) months' notice in lieu-of or an amount proportional to the period of notice not completed.

Dans le cas de réduction d'employés résultant de changements techniques et/ou administratifs, l'indemnité de cessation d'emploi sera versée en tenant compte de la période de service continu dans l'unité de négociation selon le tableau suivant:

SERVICE CONTINU	INDEMNITÉ DE CESSATION
12 mois	2 semaines
2 ans	4 semaines
3 ans	6 semaines
4 ans	8 semaines
5 ans	10 semaines
6 ans	12 semaines
7 ans	13 semaines
8 ans	13 semaines
9 ans	13 semaines
10 ans	14 semaines
11 ans	15 semaines
12 ans	16 semaines
13 ans	17 semaines
14 ans	18 semaines
15 ans	19 semaines
16 ans	20 semaines
17 ans	21 semaines
18 ans	22 semaines
19 ans	23 semaines
20 ans	24 semaines
21 ans	25 semaines
22 ans	26 semaines
23 ans	26 semaines

In the event of employee's reduction due to technical and/or administrative changes, severance pay will be paid according to the period of continuous service in the Bargaining Unit, as followed:

CONTINUOUS SERVICE	SEVERANCE PAY
12 months	2 weeks
2 years	4 weeks
3 years	6 weeks
4 years	8 weeks
5 years	10 weeks
6 years	12 weeks
7 years	13 weeks
8 years	13 weeks
9 years	13 weeks
10 years	14 weeks
11 years	15 weeks
12 years	16 weeks
13 years	17 weeks
14 years	18 weeks
15 years	19 weeks
16 years	20 weeks
17 years	21 weeks
18 years	22 weeks
19 years	23 weeks
20 years	24 weeks
21 years	25 weeks
22 years	26 weeks
23 years	26 weeks

ARTICLE 26

GÉNÉRALITÉS

26.1 **Tableau d'affichage :**

L'Université s'engage à installer dans la Centrale thermique un tableau d'affichage sur lequel tous les avis officiels du Syndicat pourront être affichés.

26.2 Chaque employé de l'unité de négociation doit recevoir la formation appropriée pour effectuer les fonctions de son poste.

26.3 **Surveillance électronique**

Les caméras de surveillance installés par l'Université dans ses bâtiments et à l'extérieur des édifices le sont dans le but de protéger les personnes et les biens. Toutefois, lorsque l'Université aura des motifs valables de croire que des actes répréhensibles sont commis lui permettant de procéder à l'installation de caméras de surveillance dans le cas d'une enquête, elle se conformera aux lois applicables en de telles circonstances.

Les employés et l'Université s'engagent à respecter la politique prévue aux règlements et le code de conduite prévu pour l'utilisation des ressources informatiques de l'Université.

ARTICLE 26

GENERAL

26.1 **Notice Board:**

The University agrees to provide a notice board in the Power Plant Division on which all official notices of the Union may be posted.

26.2 Each employee of the unit must receive appropriate training for the performance of his or her job.

26.3 **Electronic Surveillance**

Surveillance cameras installed by the University inside and outside of its buildings are there to protect persons and property. When the University has valid reason to believe that wrongdoing is being committed and that the installation of surveillance cameras is warranted for the purposes of an investigation, it shall comply with the laws applicable in such circumstances.

Employees and the University agree to respect the policies and the user code of conduct for the University's computing resources.

ARTICLE 27

ALLOCATION DE REPAS

27.1

a) L'employé tenu de travailler au-delà de sa journée normale de travail prévue à l'horaire recevra une allocation de repas de quinze dollars (15,00$), après deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire et par la suite, après chaque quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire.

b) L'employé rappelé au travail en vertu de l'article 8 de la présente convention ou l'employé qui travaille en temps supplémentaire sur une journée non prévue à l'horaire recevra une allocation de repas de quinze (15,00 $) dollars, après quatre (4) heures.

27.2 Lors des réparations annuelles de la Centrale thermique, les employés affectés à ces réparations bénéficieront d'une allocation de repas après quatre (4) heures de travail.

ARTICLE 27

MEAL ALLOWANCE

27.1

a) An employee who is required to work beyond his regular scheduled work day will be provided with a meal allowance of fifteen dollars ($15.00), after he has worked two (2) consecutive hours of overtime and after each four (4) consecutive hours of overtime thereafter.

b) An employee called back to work under Article 8 of this agreement, or an employee who works overtime on an unscheduled day shall receive a meal allowance of fifteen dollars ($15.00) after the first four (4) consecutive hours of work and every consecutive four (4) hour period thereafter.

27.2 At the time of annual repair work in the Power Plant Division, employees engaged in such work will be provided with a meal allowance after they have worked four (4) hours of work.

ARTICLE 28

UNIFORMES

28.1 L'Université continue de fournir et de remplacer, au besoin ce qui est présentement établi pour les uniformes, vêtements et outillage qu'elle juge nécessaire à l'accomplissement du travail des employés. Les employés porteront ces uniformes et en assureront la propreté à leurs frais.

28.2 L'Université convient de rembourser, pour chaque période de deux (2) ans, et ce, sur présentation d'un reçu, jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250.00$) pour le remplacement de lentilles et monture de sécurité conforme aux normes et aux spécifications de l'employeur. L'Université remboursera, jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250.00$) pour le remplacement de lentilles et de montures de sécurité conforme aux normes et spécifications de l'Université lorsque ces dernières ne seront plus utilisables à la suite d'une usure normale ou suite à un bris important.

28.3 Au plus tard au 15 janvier de chaque année, l'Université payera la somme de deux cents cinquante dollars (250.00$) à chaque employé couvrant l'achat annuel d'une paire de chaussures de sécurité.

ARTICLE 28

UNIFORMS

28.1 The University continues to provide, and replace if need be, what is currently established for uniforms, clothing and equipement, it deems necessary for employees to perform duties. The employees shall wear those uniforms and ensure, at their own expense, their cleanliness.

28.2 The University agrees to reimburse up to two hundred fifty dollars ($250.00) every two (2) years for replacement safety lenses and frames that meet University standards and specifications; a purchase receipt is required. Also, when glasses are no longer useful because of normal wear and tear or because of breakage, the employer agrees to reimburse up to two hundred fifty dollars ($250.00) for replacement safety lenses and frames that meet University standards and specifications.

28.3 At the latest on January 15 of each year, the University will pay the sum of two hundred and fifty dollars ($250.00) to each employee covering the purchase of one annual pair of safety boots.

ARTICLE 29

TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES SYNDICALES

Sur approbation d'un des directeurs adjoints, l'Université remboursera, au taux normal de la classification d'emploi, un délégué syndical qui représente un ou des employés, lors d'une rencontre avec un ou des représentants de l'Université, relativement à un lien d'emploi, à une question disciplinaire, à une enquête de grief ou un règlement d'un grief, à l'exception du troisième palier de grief - Arbitrage.

L'Université libèrera, sans perte de salaire, un (1) employé provenant de la division de maintenance et un (1) employé provenant de la division opération pour assister aux séances du comité de négociation entre les parties.

ARTICLE 29

TIME OFF FOR UNION BUSINESS

When approved by one of the Assistant Directors, the University will reimburse at regular job classification rate, a union delegate to represent one or more employees in a meeting with one or more University representatives, regarding an employment relationship, a disciplinary matter, a grievance investigation or a settlement of a grievance, excepting Stage Three - Arbitration.

The University will give time off, without loss of salary, to one (1) employee of the Maintenance Division and one (1) employee of the Operation Division, to attend bargaining sessions between the Parties.

ARTICLE 30

PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

30.1 Les parties collaboreront, dans la plus grande mesure du possible, à prévenir les accidents et à favoriser la sécurité et l'hygiène. L'employé qui négligerait ou omettrait de se conformer aux règles et procédures établies par l'Université à cet égard pourra être passible de mesures disciplinaires.

30.2 L'Université, l'Unité de négociation et les employés collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents de travail, selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail et les modalités de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, (CSPAAT).

30.3 L'Université, l'Unité de négociation et les employés reconnaissent leurs obligations respectives sous la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail pour collaborer au retour au travail et sans danger de l'employé suivant un accident de travail ou une maladie professionnelle.

30.4 Un employé absent du travail en raison d'un accident de travail continuera de recevoir son salaire régulier de base pour la durée de son absence, ou, au plus tard, jusqu'aux cent dix-neuvième (119e) jour d'absence. L'Université reçoit directement, durant cette période, les sommes payables par la CSPAAT. Si l'absence devait se prolonger au-delà du 119e jour, l'employé recevra dès lors les prestations directement de la CSPAAT.

30.5 L'employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit superviser un étudiant non rémunéré n'est pas considéré comme son superviseur au sens de la Loi sur la santé et sécurité au travail.

ARTICLE 30

PREVENTION OF ACCIDENTS AND HEALTH AND SAFETY AT WORK

30.1 The Parties shall cooperate to the fullest possible extent towards the prevention of accidents and the promotion of safety and health. Negligence or failure by an employee to comply with rules and procedures established by the University in this regard may be subject to disciplinary action.

30.2 The University, the Bargaining Unit and employees cooperate in maintaining the best possible occupational health and safety conditions in an effort to prevent occupational illnesses and workplace accidents, in accordance with the Occupational Health and Safety Act and the Workplace Safety and Insurance Act, 1997 (WSIB).

30.3 The University, the Bargaining Unit and employees recognize their respective obligations under the Workplace Safety and Insurance Act, 1997 to cooperate in a worker's early and safe return to work following a workplace accident or occupational illness.

30.4 Employees who are absent from work due to a work accident continue to receive their regular base salary for the duration of their absence or, at the latest, until the one-hundred-and-nineteenth (119th) day of absence. During this period, the University receives the amounts payable by the WSIB directly. Should the absence extend beyond the 119th day, the employee will then receive benefits directly from the WSIB.

30.5 Employees required to supervise an unpaid student as part of their duties are not considered supervisors within the meaning of the Occupational Health and Safety Act.

ARTICLE 31

ASSURANCES COLLECTIVES

31.1 **Admissibilité aux assurances collectives**

a) À moins de dispositions contraires à la convention ou aux assurances en vigueur, tout employé régulier couvert par la convention est admissible aux assurances collectives à compter de la date de début dans un poste régulier.

b) Dans le cas d'employés ayant atteint l'âge de 65 ans qui continuent à travailler et occuper un poste régulier, les assurances collectives prévues à l'article 31.11 cessent à cette date, mais toutes les autres assurances collectives sont maintenues, sans restriction jusqu'à l'âge de 71 ans, de la manière et selon les conditions qui s'appliquent à tous les autres employés de l'Université.

c) Au décès de l'employé actif, l'accès aux assurances collectives continuent pendant un (1) an pour le conjoint et les personnes à charge, à moins qu'il ne soit précisé autrement dans les contrats d'assurance.

31.2 **Assurances collectives**

À moins d'ententes contraires entre les parties, les modalités régissant les contrats d'assurances collectives énumérés ci- dessous doivent rester comme ils étaient à la date de la ratification de la convention:

- Assurance-vie de base pour l'employé
- Assurance-vie de base pour personne à charge
- Assurance-vie facultative pour l'employé, le conjoint et/ou enfants éligibles

ARTICLE 31

GROUP INSURANCE

31.1 **Eligibility for Group Insurance**

a) Unless otherwise provided for by the Agreement or insurance plans in effect, all regular employees covered by the Agreement are eligible for group insurance from the starting date in a regular position.

b) When an employee reaches 65 years of age and is still working and holding a regular position, the group insurance as provided for in Article 31.11 shall end. All other group insurance benefits are maintained, without limitation until the age of 71, in accordance with the conditions that apply to all other University employees.

c) Barring any provision to the contrary in the insurance contracts in effect, when an active employee dies, his spouse and dependents continue to have access to the collective insurance benefits for one (1) year.

31.2 **Group Insurance**

Barring any agreement to the contrary between the Parties to the Agreement, the terms and conditions governing the following collective insurance contracts shall remain the same as the ones in effect at the time of the ratification of the Agreement:

- Basic employee life insurance
- Basic dependant life insurance
- Optional life insurance for employees, spouse and/or eligible dependents

- Assurance-maladie complémentaire
- Assurance dentaire de base
- Assurance dentaire facultative
- Assurance facultative en cas de mort ou de mutilation par accident
- Assurance de base invalidité longue durée
- Assurance facultative pour invalidité de longue durée
- Compte crédits-santé

31.3 **Assurance-vie de base pour l'employé**

Les employés réguliers participent à une police d'assurance-vie de base pour laquelle l'employé paie 100% des primes mensuelles.

31.4 **Assurance-vie de base pour personne à charge**

L'employé paiera 100 pour cent de la prime mensuelle et une assurance-vie obligatoire pour personne à charge sera inclue.

31.5 **Assurance-vie facultative pour l'employé, le conjoint et/ou enfants éligibles**

L' employé régulier peut participer à une police d'assurance-vie facultative pour lui-même ou pour son conjoint. Une telle police est basée sur les conditions de l'assureur et l'employé paiera la prime requise s'il choisit d'y participer. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements de primes de la police d'assurance. L'assurance-vie facultative pour les enfants éligibles sera ajoutée sous les mêmes conditions que l'assurance-vie facultative pour l'employé et son conjoint.

- Extended health insurance plan
- Basic dental insurance
- Optional dental insurance
- Optional accidental death and dismemberment insurance
- Basic Long term disability program
- Optional long term disability
- Health care spending account

31.3 **Basic Employee Life Insurance**

Regular employees will participate in a basic life insurance plan for which the employee pays 100 per cent of the monthly premiums.

31.4 **Basic Dependent Life Insurance**

The employee will pay 100 per cent of the monthly premiums and a mandatory dependents life insurance will be included.

31.5 **Optional Life Insurance for Employees, Spouse and/or Eligible Dependents**

Regular employees can participate in an optional life insurance plans for either employee or spouse coverage. Such plans are based on the insurance provider's conditions and the employee will pay required premium for the policy. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums. Optional dependant life insurance will be added under the same terms as the optional life insurance for employee and spouse.

31.6 **Assurance-maladie complémentaire**

Les employés réguliers participent à une police d'assurance- maladie complémentaire pour laquelle l'Université paie 100 % des primes mensuelles. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait au paiement des primes de la police d'assurance.

31.7 **Assurance dentaire de base**

Les employés réguliers participent à une police d'assurance dentaire de base pour laquelle l'Université paie 100 % des primes mensuelles. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait au paiement des primes de la police d'assurance

Les dépenses encourues sont remboursées selon l'échelle de l'année précédant l'année courante des honoraires des dentistes généralistes de l'Association dentaire de l'Ontario, et sur le traitement le moins coûteux qui procurera des résultats professionnels appropriés.

31.8 **Assurance dentaire facultative**

Les employés réguliers participent à une police d'assurance dentaire facultative à leur choix, selon les conditions de l'assureur, et en paie la prime requise s'ils choisissent d'y participer. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait au paiement des primes de la police d'assurance.

Les dépenses encourues sont remboursées selon l'échelle de l'année précédant l'année courante des honoraires des dentistes généralistes de l'Association dentaire de l'Ontario, et sur le traitement le moins coûteux qui procurera des résultats professionnels appropriés.

31.6 **Extended Health Insurance Plan**

Regular employees will participate in an extended health insurance plan, the monthly premiums for which are paid in full by the University. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums.

31.7 **Basic Dental Insurance**

Regular employees will participate in a basic dental insurance plan, the monthly premiums for which are paid in full by the University. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums.

Reimbursement of dental expenses will be based on the Ontario Dental Association fee guide for general practitioners for the year prior to the current year and on the least expensive treatment that will yield professionally adequate results.

31.8 **Optional Dental Insurance**

Regular employees can participate in an optional dental insurance plan in accordance with the provider's conditions and shall pay the required premium for the policy. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums.

Reimbursement of dental expenses will be based on the Ontario Dental Association fee guide for general practitioners for the year prior to the current year and on the least expensive treatment that will yield professionally adequate results.

31.9 **Assurance facultative en cas de mort ou de mutilation par accident**

Les employés réguliers participent à une police d'assurance facultative en cas de mort ou de mutilation par accident, à leur choix, et selon les conditions de l'assureur et en paie la prime requise s'ils choisissent d'y participer. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait au paiement des primes de la police d'assurance.

31.10 **Assurance de base pour invalidité longue durée**

Seulement les employés réguliers qui ont terminé leur période de probation participent à une police d'assurance de base pour invalidité de longue durée pour laquelle l'Université paie 100% des primes mensuelles basées sur soixante pour cent (60%) du salaire de base régulier des employés de l'Unité syndicale. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait au paiement des primes de la police d'assurance.

31.11 **Assurance facultative pour invalidité longue durée**

L'employé a l'option de participer à l'assurance facultative pour invalidité longue durée afin d'augmenter le pourcentage des primes mensuelles tel que prévu au contrat d'assurance. L'employé paie la prime requise pour le programme d'invalidité facultatif.

31.12 **Compte crédits-santé**

Les employés bénéficieront d'un compte de crédits-santé annuel pour leur usage, en conformité avec les lignes directrices prévues par l'ARC et au contrat d'assurance.

31.9 **Optional Accidental Death and Dismemberment Insurance**

Regular employees can participate in an optional accidental death and dismemberment insurance plan in accordance with the provider's conditions and will pay the required premium for the policy. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums.

31.10 **Basic Long Term Disability Program**

Only regular employees who have completed their probationary period will participate in a basic long term disability program for which the University pays 100 per cent of the monthly premiums based on sixty percent (60%) of the employees' regular base salary. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums.

31.11 **Optional Long Term Disability**

The employee has the option to participate in an optional long term disability program to increase the percentage of the monthly premiums for the basic plan and the employee will pay the required premium for the optional long term disability program.

31.12 **Health Care Spending Account**

Employees are provided with an annual Health Care Spending Account for their usage, in accordance with the specific guidelines stipulated by CRA and the insurance contract.

ARTICLE 32

RÉCUPÉRATIONS DE MONTANTS

32.1 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à un employé, l'Université en avise l'employé dès que possible. À moins d'entente avec l'employé dans les trente (30) jours suivant le trop-payé, l'Université soustrait les montants dus jusqu'à un maximum de trente pour cent (30 %) de la paie net, à partir de la première paye qui suivra, et ce, jusqu'à épuisement des sommes versées en trop.

32.2 Le temps maximal d'une entente de remboursement avec un employé est de douze (12) mois de paiement. À la fin de cette période, les montants dus doivent avoir été récupérés.

32.3 Advenant qu'il y ait une erreur sur la paie d'un employé, imputable à l'Université, l'employé est remboursé promptement et avisé de la correction de l'erreur.

32.4 Dans les cas de cessation d'emploi ou autres cas semblables, l'Université peut prélever les sommes payés en trop sur les montants d'argents dus à un employé lors de la dernière paie versée.

ARTICLE 32

RECOVERY OF MONIES

32.1 In the event of a payroll error where an employee was overpaid, the University shall notify the employee as soon as possible. Unless an agreement has been reached with the employee within thirty (30) days of the overpayment, the University shall subtract the moneys owed up to a maximum of 30% of the net pay, starting with the first pay cheque that follows, until the overpayment is paid back.

32.2 The maximum time for a refund agreement with an employee is twelve (12) months. At the end of this period, all the amount due has to be recuperated.

32.3 In the event of an error in an employee's pay for which the University is responsible, the employee shall be promptly reimbursed and notified of the corrected error.

32.4 In the event of termination of employment or other similar cases, the University can take the amount of overpayment from the moneys owed to the employee at the time of the last pay.

ARTICLE 33

ACCÈS À CERTAINS RÈGLEMENTS

33.1 Les employés continuent de bénéficier des avantages prévus au règlement suivant, pour lesquels l'Université consulte l'Unité de négociation avant d'y apporter des modifications :

- Règlement 22 : Exemption des frais de scolarité pour les personnes à charge et les conjoints.

33.2 Les employés réguliers peuvent se prévaloir d'un congé auto financé selon modalités du Règlement 46A de l'Université.

Quoique l'autorisation d'un congé autofinancé demeure à la discrétion du directeur de service, ce dernier ne peut refuser le congé sans motif valable.

33.3 Advenant une contradiction entre un règlement et un article de la convention, la convention s'appliquera et aura préséance.

ARTICLE 33

ACCESS TO CERTAIN POLICIES

33.1 Employees shall continue to receive benefits provided under the following policy, in respect of which the University shall consult with the Bargaining Unit before making changes:

- Policy 22: Tuition Exemption and Bursary for Spouses and Dependents.

33.2 Regular employees may take a self-funded leave under the terms and conditions of Policy 46a of the University.

Although authorizing a self-funded leave is at the discretion of the Director, leave will not be denied without just cause.

33.3 In the case of a contradiction between a policy and a provision of the Agreement, the Agreement shall be applicable and shall take precedence.

ARTICLE 34

COMITÉ EMPLOYEUR/EMPLOYÉS

Le Comité employeur/employés composé de trois (3) membres du Syndicat et trois (3) représentants de l'Université se réunira pour régler les différends ou inquiétudes mineurs qui pourraient survenir pendant la durée de la convention. Les parties acceptent que le Comité pourra fixer un horaire de rencontres régulières qui pourraient être annulées advenant un manque de sujet à discuter et que chaque partie pourra convoquer une réunion spéciale du Comité en cas d'urgence.

ARTICLE 34

LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEE

A Labour/Management Committee comprised of three (3) nominees from the Union and three (3) nominees of the University shall be created to address minor difficulties and concerns which may arise during the Agreement. The Parties agree that the Committee shall schedule regular meetings which may be cancelled where there is no agenda and either Party may convene a special meeting to deal with emergency situations.

ARTICLE 35

PENSION ET INDEMNITÉ DE RETRAITE ANTICIPÉE

35.1 À moins d'entente contraire entre les parties, l'Employeur maintient en vigueur pour la durée de la convention le Régime de pension de l'Université d'Ottawa et les bénéfices qui y sont prévus.

35.2 L'employé nommé au Comité de pension représentera l'unité de négociation de la présente convention et l'unité de négociation en vertu de la convention collective entre l'employeur et le syndicat des préposés aux métiers, terrains et du transport Section 772-B de l'International Union of Operating Engineers.

Indemnité de retraite anticipée

Tout nouvel employé embauché après la date de ratification ne sera pas admissible à recevoir l'indemnité de retraite anticipée.

35.3 Les employés de 55 ans qui désirent prendre une retraite anticipée de l'Université auront le droit de recevoir au moment de leur retraite une indemnité déterminée selon la formule suivante:

Pour les employés ayant atteint l'âge de 60 ans ou le facteur 90 au moment de la retraite, la formule de calcul sera de 215.00 $ x nombre d'années de service continu à l'Université x nombre d'années avant la retraite normale (facteur de multiplication maximal de 5*);

Pour les employés n'ayant pas atteint l'âge de 60 ans ou le facteur 90 au moment de la retraite, mais âgées entre 55 et 59 ans, la formule de calcul sera de 180.00 $ x nombre d'années de service continu à l'Université x nombre d'années avant la retraite normale (facteur de multiplication maximal de 5*).

ARTICLE 35

PENSION PLAN AND EARLY RETIREMENT ALLOWANCE

35.1 Barring any agreement to the contrary between the Parties, the University maintains in force the University of Ottawa Retirement Pension Plan and the benefits included therein for the duration of the Agreement.

35.2 The nominee to the Pension Plan Committee will represent the Bargaining Unit of this Agreement and the Bargaining Unit pursuant to the Agreement between the University and the Union representing the employees of the Trades, Grounds and Transportation, Local 772-B of the International Union of Operating Engineers.

Early Retirement Allowance:

All employees hired after the ratification date will not be considered eligible for the early retirement allowance.

35.3 Employees attaining the age of 55 who wish to take early retirement from the University shall be entitled to receive on retirement an allowance calculated as follows:

For those who have reached the age 60 or factor 90 at the time of retirement, the formula will be $215.00 x number of years of continuous service at the University x number of years before the normal retirement date (the maximum multiplication factor is 5*);

For those who have not reached the age 60 or factor 90 at the time of retirement, but are between the ages 55 to 59, the formula will be $180.00 x number of years of continuous service at the University x number of years before the normal retirement date (the maximum multiplication factor is 5*).

Le facteur de multiplication sera établi selon l'âge de l'employé à la date de la retraite. Ce facteur de multiplication sera pondéré à raison de 1/12 pour chaque mois de service continu en deçà des années complètes comme suit:

55 à 60 ans	-facteur 5
61 ans	-facteur 4
62 ans	-facteur 3
63 ans	-facteur 2
64 ans	-facteur 1

Les employés de l'unité de négociation qui ont pris une retraite depuis le 1 mai 2003 auront le choix de participer au plan dentaire et régime d'assurances supplémentaires jusqu'à l'âge de 65 ans. Ils pourront, s'ils le désirent, continuer à participer aux autres programmes d'assurances pour lesquels l'Université a des ententes, à leurs frais.

35.4 **Détermination du salaire à des fins de pension**

a) Au 24 mai 2011, tous les employés bénéficient de la 'clause grand-père' qui suit. Il a été entendu que les primes suivantes restent tous pensionables pour ces employés :

- Article 6.2 : Prime de chef d'équipe;
- Article 6.3 : Prime de fin de semaine;
- Article 6.4 : Prime de quart de travail;
- Article 6.8 : Prime d'ancienneté;
- Article 9.2 : Prime de jours fériés; et
- Article 15.16: Prime de paie de vacance.

The Multiplier factor shall be determined according to the age of the employee at the date of retirement. This Multiplication factor will be balanced by the number of completed months of employment divided by 12 for a year that is not completed as follows:

age 55 to 60	-factor 5
age 61	-factor 4
age 62	-factor 3
age 63	-factor 2
age 64	-factor 1

Employees of the Bargaining Unit who will take early retirement as of May 1, 2003 will be able to choose, if they wish, to continue to participate in the dental and supplementary health programs, until age 65, at their own cost. They may also choose instead, if they wish, to continue to participate to the other insurance programs to which the University is associated, still at their own cost.

35.4 **Salary determination for pension plan purposes**

a) All active employees employed as of May 24, 2011 will be subject to the following grandfather clause. It has been agreed that the following premiums will be deemed pensionable:

- Article 6.2: Lead Hand Premium;
- Article 6.3: Weekends Premium;
- Article 6.4: Shift Premium;
- Article 6.8: Seniority Premium;
- Article 9.2: Statutory Holidays Premium; and
- Article 15.16: Vacation Pay Premium.

b) Pour tous les employés embauchés après le 24 mai 2011, les primes identifiées pensionables se limitent aux primes suivantes :

- Article 6.3 : Prime de fin de semaine;
- Article 6.4 : Prime de quart de travail;
- Article 9.2 : Prime de jours fériés; et
- Article 15.16: Prime de paie de vacance.

b) For all employees hired after May 24, 2011, the predetermined pensionable premiums will be limited to the following premiums set below:

- Article 6.3: Weekends Premium;
- Article 6.4: Shift Premium;
- Article 9.2: Statutory Holidays Premium; and
- Article 15.16: Vacation Pay Premium.

ARTICLE 36

RÉSILIATION DU CONTRAT

36.1 Toutes les dispositions du présent contrat demeureront en vigueur avec tous les effets qu'il comporte pour un terme de quatre (4) ans prenant fin le 30 juin 2023.

Augmentations salariales:

Au 1er juillet 2019:	1%
Au 1er juillet 2020:	1%
Au 1er juillet 2021:	1%
Au 1er juillet 2022:	2%

Augmentations salariales additionnelles:

Des augmentations salariales additionnelles seront appliquées conditionnellement à ce que la loi 124 ou tout autre loi ontarienne, projet de loi ou directives provenant du gouvernement ontarien ne viennent limiter les augmentations salariales pour les années 2019, 2020 et 2021.

Dans ce cas, des augmentations salariales additionnelles s'appliqueront aux dates suivantes:

Au 1er janvier 2020:	1%
Au 1er juillet 2020:	1%
Au 1er juillet 2021:	1%

ARTICLE 36

TERMINATION OF CONTRACT

36.1 All the provisions of this contract shall remain into force with the full effects they involve, for a four (4) year term terminating June 30, 2023.

Salary Increases:

On July 1st 2019:	1%
On July 1st 2020:	1%
On July 1st 2021:	1%
On July 1st 2022:	2%

Additional Wage Increases:

Additional wage increases will be applied conditionally to the fact that Bill 124 or any other Ontario law, bill or directive from the Ontario government will not limit wage increases for the years 2019, 2020 and 2021.

In this case, additional salary increases will apply on the following dates:

On January 1st 2020:	1%
On July 1st 2020:	1%
On July 1st 2021:	1%

ANNEXE A

LETTRE D'ENTENTE

Suite aux négociations entreprises entre l'unité syndicale 772-A et l'Université d'Ottawa et sujet à la ratification de cette entente par les parties. Les provisions suivantes s'appliqueront pour la durée de la convention, soit du 1er juillet 2019 au 30 juin 2023.

a) SÉCURITÉ D'EMPLOI

À l'intérieur des provisions de la convention, la sécurité d'emploi est accordée aux employés qui sont actuellement à l'emploi de l'Université.

b) DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Un fonds de développement de carrière d'une somme maximale de 2,500$ par année sera créé et pourra être utilisé par les employés des groupes 772-A et 772-B, conjointement. Les lignes directrices seront définies et discutées au Comité employeur/employés et entre les groupes 772-A et 772-B pour être approuvées par le Directeur du service.

c) Nouvelle classification : quand l'Université établira une nouvelle classification ou un poste, l'Université avisera le Syndicat et la décision sera établie et décidée au Comité Employeur/Employés.

APPENDIX A

LETTER OF AGREEMENT

Following the negotiations undertaken between Local 772-A and the University of Ottawa, and upon ratification of this agreement by the Parties, the following provisions will apply for the duration of the Agreement, from July 1, 2019 to June 30, 2023.

a) EMPLOYMENT SECURITY

Within the scope of the Agreement, employment security is granted to employees who are currently employed.

b) CAREER DEVELOPMENT

A Career Development Fund of $2,500 per year can be utilized jointly between the 772-A and 772-B group. The guidelines will be defined and discussed between the 772-A and 772-B group at the Labour/Management Committees for approval by the Director of the service.

c) New Classification: when the University establishes a new classification or position, the University will inform the Union and the decision will be defined and discussed at the Labour/ Management Committee.

d) Projet spécial : Un maximum de quatre (4) employés pourront décider de participer à un projet spécial en travaillant 36 heures en quatre (4) jours par semaine. Le Directeur approuvera chaque demande individuellement. Ce projet spécial sera accessible seulement durant la durée de la convention se terminant le 30 juin 2023. En tout temps, le Directeur du service peut annuler ce projet spécial. Le Syndicat ne questionnera pas l'annulation de ce projet spécial et cette décision administrative ne pourra faire partie d'un grief. Il est entendu que les employés du groupe 772-A feront l'entrée de données nécessaires dans le système Maximo afin d'analyser et justifier le bénéfice réel de l'Université relié à ce projet spécial.

e) Il est entendu que Luc Pagé, le titulaire du poste numéro 101343 et Shawn Casey, le titulaire du poste 101347 pourront choisir de travailler 32, 36 ou 40 heures par semaine, à raison de 8,9 ou 10 jours respectivement pendant une période de deux (2) semaines. Ce choix peut changer à tous les 3 mois, mais doit être planifié au début de chaque année (au plus tard le 15 décembre pour la prochaine année civile) pour les prochains douze (12) mois afin d'établir une moyenne annuelle pour les avantages sociaux.

f) L'Université s'engage à explorer le développement d'un programme encourageant la productivité pour des employé du 772-A qui impliquerait une cible de génération de kWh qui si excédé produira un avantage qui sera partagé entre le personnel du service et l'Université. Les parties, incluant le Comité d'administration, devront s'entendre sur les détails et des promotions qui seront déterminés plus tard. Il est entendu que le service à la communauté sur le campus ne sera pas compromis de quelque façon et qu'une liste approfondie de paramètres sera développée pour protéger le niveau du service nous fournissons.

d) Special Project: A maximum of four (4) employees of the group 772-A may decide to participate in the special project of working 36 hours in four (4) days. The Director of the service will approve each request individually. This special arrangement will be accessible only during the Agreement terminating on June 30, 2023. The Director of the service may cancel at any time this special project, and for any reason. The Union will not question the cancellation of the special project, nor shall such management decision be the subject of a grievance. It is understood that the employees of the group 772-A will do the necessary data entry in the Maximo system in order to analyze and justify the proper benefit for the University, related to this special project.

d) It is understood that Luc Pagé, the incumbent who occupies position number 101343, and the incumbent Shawn Casey who occupies position 101347 may choose to work weeks of 32, 36 or 40 hours, i.e. 8, 9 or 10 days respectively in a two- (2) week period. This choice may be changed every three (3) months but must be planned at the start of each year (no later than December 15th for the next calendar year) for the next twelve (12) months to establish an annual average for the purpose of fringe benefits.

f) The University commits to exploring the development of a productivity Incentive program for employees of the Local
772-A which would involve a kWh generation target that if exceeded will produce a benefit which shall be shared between the Plant staff and the University. The details and promotions are to be determined and agreed to by the Parties, including the Administration Committee. It is understood that service to the campus community shall not be compromised in any way and that an exhaustive list of parameters will be developed to protect the level of service we provide.

g) L'Université s'engage à explorer la mise en œuvre, avec le Syndicat, d'une formation approuvée par la Loi sur les normes techniques et la sécurité pour les opérateurs ingénieurs.

h) Une évaluation de rendement axée sur le développement des compétences et l'établissement d'objectifs de performance sera complétée annuellement pour chaque employé.

i) **Rachat de temps libre**

Clause grand-père

Pour la durée de leur emploi dans l'Unité de négociation, Kevin Elliott et Luc Pagé conservent leur droit de bénéficier du rachat de temps, selon les modalités suivantes :

- Depuis le 1er janvier 2012, l'Université a ajusté le coût du rachat de temps.
- Au 1er octobre de chaque année, un employé doit informer en détails l'Université de son intention de racheter du temps libre.
- Au 1er novembre de chaque année, l'Université doit fournir le taux applicable du rachat de temps libre aux employés qui en ont fait la demande au 1er octobre.
- L'employé désirant acheter du temps libre doit avoir informé l'Université de son choix au 15 décembre pour la prochaine année.
- Cet achat de temps libre ne pourra être choisi en même temps qu'une augmentation des heures travaillées en fonction de l'article 7.1.2) 3.

g) The University commits to exploring the implementation with the Union of a TSSA (Technical Standards and Safety Act) Approved Training for Operating Engineer.

h) A performance appraisal based on development of competencies and the establishment of performance measures will be completed annually for each employee.

i) **Buyback Time-Off**

Grandfather clause

For the duration of their employment in the Bargaining Unit, Kevin Elliot and Luc Pagé are entitled to buyback time-off, under the following provisions:

- The University adjusted the cost for buyback time-off, since January 1st, 2012.
- The employee must inform the University of their intention to buyback time-off with details by October 1st, every year.
- The University must provide the applicable rate to the employee by November 1st of each year
- Employees wishing to buy leave time must make their choice by December 15th for the following year.
- Time-off buybacks cannot be made at the same time as an employee decides to increase his or her work hours under article 7.1.2) 3.

ANNEXE B / APPENDIX B

SALAIRES / WAGES

Titre d'emploi Job title	01-07-2019 (1%)	01-07-2020 (1%)	01-07-2021 (1%)	01-07-2022 (2%)
Méc.d'équipe de 2e classe (jour) Second Class Shift Engineer (day)	39.40$	39.79$	40.19$	40.99$
Mec. d'équipe de 2e classe (de quart soir et nuit) Second Class Shift Engineer (evening and night shift)	39.40$	39.79$	40.19$	40.99$
Méc.entretien de 3e classe Third Class Maintenance Engineer	37.78$	38.16$	38.54$	39.31$
Méc. d'équipe de 3e classe (jour) Third Class Shift Maintenance Engineer (day)	37.78$	38.16$	38.54$	39.31$
Méc. d'équipe de 3e classe (de quart soir et nuit)Third Class Shift Engineer (evening and night shif)	37.78$	38.16$	38.54$	39.31$
Méc. d'équipe de 3e classe (de relève soir et nuit) Third Class Shift Engineer (evening and night relief)	37.78$	38.16$	38.54$	39.31$

LETTRE D'ENTENTE

ÉQUITÉ SALARIALE

Considérant que l'Université d'Ottawa a établi et affiché en 1989 un plan d'équité salariale pour tous les membres de la communauté universitaire conformément aux exigences de la loi sur l'Équité Salariale, L.R.O. 1990, chap. 7 (ci-après 'La loi,);

Et en considérant que le syndicat a été certifié par le CRTO;

Et considérant que les parties ont déterminé qu'il n'y avait pas d'emploi à prédominance féminine à l'époque, nécessitant la création d'un plan d'équité salariale pour cette unité syndicale.

1) Les parties s'entendent qu'il est préférable de se réunir afin de revoir la composition actuelle de l'unité de négociation, afin de déterminer conjointement si présentement il y a des catégories d'emplois à prédominance féminine, conformément aux dispositions de la Loi.

2) Ce processus suit les recommandations du processus d'équité salariale qu'il devrait y avoir une révision périodique du plan d'équité salariale en vigueur et de la répartition par sexe et est destiné à une révision basée seulement vers l'avant.

LETTER OF AGREEMENT

PAY EQUITY

WHEREAS the University of Ottawa established and posted a Pay Equity plan for all members of the University community in 1989, pursuant to the requirements of the Pay Equity Act R.S.O. 1990, c.p. 7 (hereinafter referred to as 'The Act');

WHEREAS the Union was certified by the OLBB at the time;

AND WHEREAS the Parties determined that were no female dominated job classes at the time, requiring the creation of Pay Equity plan for this bargaining unit.

1) The Parties agree that is advisable to meet to review the current composition of the bargaining unit, to determine jointly if there presently any female dominated job classes, pursuant to provisions of the Act.

2) This process follows Pay Equity process recommendations that there should be a periodical review of the Pay Equity plan in effect and the gender distribution and is intended for a review on a go forward basis only.

3) Il est entendu que les résultats de cette révision seront applicables que pour la période de la convention et après.

4) Le groupe de travail sera composé d'un nombre égal de représentants locaux pour un maximum de trois (3) chacun, de l'Université et du syndicat. Les représentants syndicaux seront libérés sans perte de salaire ou d'avantages afin de se préparer ou d'assister à cette rencontre.

5) Chaque partie peut être accompagnée par leur propre spécialiste externe.

6) Le groupe de travail commencera à se réunir au plus tard le 15 juillet 2020.

7) Si les parties déterminent qu'il y a des catégories d'emplois à prédominance féminine, qu'elles doivent examiner conformément aux dispositions de la Loi, les parties conjointement, vont négocier et élaborer un plan d'équité salariale conforme aux dispositions de la Loi.

8) Le cas échéant, conformément aux dispositions de la Loi, les parties qui siègent au comité conviennent mutuellement du plan, du but et du cadre de référence et élaborent le cadre et la procédure à suivre pour effectuer les évaluations de poste, en conformité avec le système Hay d'évaluation de poste.

Gedrges Lanthier
Conseiller principal en Relations de travail (RH)
Senior Advisor, Labour Relations, (HR)

3) It is understood that the results of this review will apply only to during the period of Agreement and forward.

4) The working group will be comprised of an equal number of local representatives and no more than three (3) form each, the University and the Union. Union representatives shall be given time off without loss of salary or benefits to prepare and attend this meeting.

5) Each Party may be accompanied by their own external specialist.

6) The working group will begin to meet no later than July 15, 2020.

7) Should the Parties determine that there are female dominated job classes, which need review pursuant to the provisions of the Act, the Parties will jointly negotiate and develop a Pay Equity Plan.

8) If required, pursuant to provisions of the Act, the Parties on the Committee shall mutually agree to the plan, purpose and terms of reference and develop the framework and procedure to be used to conduct the job evaluations, according to the Hay Job Evaluation System.

Catarina Rotondo
Représentante syndicale
Union representative I.U.O.E Local 772

LETTRE D'ENTENTE

ABOLITIONS DE CERTAINES PRIMES

Suite aux négociations entre les parties, les primes suivantes de la convention collective 2013-2016 sont abolies :

- Primes de classification des articles 6.1 c) et 6.7; et and
- Primes de certification des articles 6.1 d) et e).

Les parties ont convenu d'intégrer les montants des primes dans le taux horaire de base des employés suivants :

-

LETTER OF AGREEMENT

ABOLITION OF CERTAIN PREMIUMS

Following negotiations between the Parties, the following premiums of the 2013-2016 Collective Agreement are abolished :

- Classifications premiums of Articles 6.1 c) and 6.7;
- Certifications premiums of Articles 6.1 d) and e).

The Parties have agree to incorporate the premium amounts in the basic hourly rate of the following employees:

- Patrick Keon ($1.10)
- Daniel Castilloux ($1.10)
- Stéphane Berger ($1.10)
- Michael Noonan ($1.10)
- Réjean Pépin ($1.10)
- Martin Ducharme ($1.10)
- Claude Allaire (.55 cents)
- Todd Nobert (.55 cents)
- Justin Grégoire (.55 cents)
- Jacques Gagné (.50 cents)
- Luc Pagé ($1.50)
- Vincent-Gabriel Barzotti (.55 cents)

Georges Lanthier
Conseiller principal en Relations de travail (RH)
Senior Advisor, Labour Relations, (HR)

- Patrick Keon ($1.10)
- Daniel Castilloux ($1.10)
- Stéphane Berger ($1.10)
- Michael Noonan ($1.10)
- Réjean Pépin ($1.10)
- Martin Ducharme ($1.10)
- Claude Allaire (.55 cents)
- Todd Nobert (.55 cents)
- Justin Grégoire (.55 cents)
- Jacques Gagné (.50 cents)
- Luc Pagé ($1.50)
- Vincent-Gabriel Barzotti (.55 cents)

Catarina Rotondo
Représentante syndicale
Union representative I.U.O.E Local 772

LETTRE D'ENTENTE

PROJET-PILOTE SUR LA MISE EN PLACE DE NOUVELLES MODALITÉS DE SURTEMPS

N.B Les parties conviennent que cette entente met à l'essai deux articles qui pourront être incorporées dans la prochaine convention. Les parties discuteront de toutes situations problématiques entourant l'application ou l'interprétation de ces articles au comité employeur/employé. Advenant un désaccord l'Université peut mettre fin a l'application de ces articles, sans possibilité de grief de la part du syndicat ou de l'employé.

1) Dans des cas exceptionnels, d'urgence ou de continuité de travail l'employé sur place qui exécute une tâche qui doit être terminée, peut la continuer et être payé en surtemps. L'employé doit avoir préalablement obtenu la permission de son supérieur immédiat ou l'avoir informé dès que possible de cette situation de surtemps.

2) L'employé qui reçoit l'indemnité de disponibilité prévue à l'article 8.4, qui est appelé pour des expertises spécifiques ou demander de corriger une situation à distance, reçoit par appel une (1) heure à taux et demi par appel. Advenant que le problème à régler dépasse une (1) heure, l'employé sera payé une autre heure à temps et demi. L'employé doit informer son supérieur immédiat dans un délai raisonnable de cette situation d'appel.

Georges Lanthier
Conseiller principal en Relations de travail (RH)
Senior Advisor, Labour Relations, (HR)

LETTER OF AGREEMENT

PILOT PROJECT ON THE ESTABLISHMENT OF NEW OVERTIME PROVISIONS

N.B. The Parties agree that this agreement is try testing two articles that can be incorporated into the next Agreement. The Parties will discuss all problematic situations surrounding the application or interpretation of these articles at the Labour/ management committee. In case of disagreement, the University may terminate the application of these articles without possibility of grievance by Union or the employee.

1) In exceptional cases, emergency or continuity of work, the employee on site that perfoms a task that must be completed can continue the work and get paid overtime. The employee must have authorization from his immediate supervisor or informed him as soon as possible of that overtime situation.

2) The employee receiving the call in weekly allowance under section 8.4, which is called for their specific expertise or request to correct a situation from home, shall receive one (1) hour at time and a half (1.5). Should correcting the problem surpass one (1) hour, the employee will be paid an additional hour at time and a half. In a reasonable time, the employee must inform their immediate supervisor of that overtime situation.

Catarina Rotondo
Représentante syndicale
Union representative I.U.O.E Local 772

LETTRE D'ENTENTE

EMPLOYÉ OPÉRATEUR INGÉNIEUR DE 4IÈME DANS UN POSTE D'OPÉRATEUR INGÉNIEUR DE 3IÈME CLASSE

Les parties conviennent de ce qui suit:

Dans l'éventualité où aucun candidat ou employé opérateur ingénieur de 3ème classe applique sur un poste vacant d'opérateur ingénieur de 3ième classe, dans ce cas seulement, l'Université peut combler ce poste vacant avec un opérateur ingénieur de 4ième classe selon les conditions suivantes:

1) Le salaire versé est de 5,00 $ de moins qu'un opérateur ingénieur de 3ième classe jusqu'à la date à laquelle l'employé est certifié opérateur ingénieur de 3ième classe.

2) L'Université sera limitée à un maximum de trois (3) employés opérateur ingénieur de 4ième classe, en même temps, pour combler des postes réguliers de 3ième classe. Exceptionnellement, avec une entente écrite, les parties peuvent augmenter le nombre.

3) L'employé opérateur ingénieur de 4ième classe reconnaît et accepte par voie de signature, comme condition d'emploi, que s'il ne devait pas obtenir la certification de 3ième classe d'opérateur ingénieur à l'intérieur de dix-huit (18) mois, à compter de la date d'embauche dans un poste dans l'unité de négociation, l'emploi avec l'Université d'Ottawa prendra fin et l'affiliation à l'unité de négociation IUOE cessera, sans le droit de déposer un grief, une plainte ou une action en justice.

LETTER OF AGREEMENT

4TH CLASS ENGINEER EMPLOYEE IN 3RD CLASS ENGINEER POSITIONS

The Parties agree to the following:

In the event that no 3rd Class Engineer employee or candidate apply for a Class 3 Engineer posted vacancy, the University may, in this case only, fill the vacancy with a 4th Class Engineer under the following conditions:

1) The salary paid shall be $5.00 less of a 3rd Class Engineer until the date in which the employee is certified as a 3rd Class Engineer.

2) The University will be limited to a maximum of three (3) 4th Class Engineers employee filling 3th Class regular positions, at the same time. Exceptionally, with a written agreement, the parties may add to the limit.

3) The 4th Class Engineer employees acknowledge and accept by way of signature, as a condition of employment, that should they not obtain their 3rd Class Engineer certification within eighteen (18) months from the date of hire into a bargaining unit position, their employment with the University of Ottawa shall be terminated, and IUOE Bargaining Unit membership, shall cease, without the right to grieve or file a complaint or take legal action.

4) En plus des modalités ci-dessus, tous les autres articles de la convention s'appliquent aux employés opérateur ingénieur de 4ième classe, à l'exception:

a) l'article 19 'Congés non payés " ne s'applique pas;

b) l'article 23.2 "Congés de maladie" ne s'applique pas. Au lieu, l'employé accumule une (1) journée de congé de maladie par mois;

c) l'article 31.11 "Assurance pour invalidité de longue durée" ne s'applique pas;

d) l'article 25 'Indemnité de cessation d'emploi et mise à pied " et la sécurité de l'emploi telle qu'indiquée à l'Annexe A ne s'appliquent pas;

e) tous les paragraphes mentionnés aux articles 7 et 8 sur le surtemps sur appel et la banque de temps libre, ne s'appliquent pas. Seulement dans des circonstances particulières, lorsque l'Université a un manque de personnel, ces employés se verront offrir des heures supplémentaires ou sur appel, conformément à la Loi des opérateurs ingénieurs de Ontario.

5) Un employé opérateur ingénieur de 4ième classe, qui a obtenu avec succès sa certification de 3ième classe d'opérateur ingénieur, à l'intérieur des dix-huit (18) mois, a droit à l'ancienneté rétroactive à la date à laquelle il a d'abord été embauché par l'Université d'Ottawa.

6) L'Université d'Ottawa est en accord que l'employé opérateur ingénieur de 4ième classe ne doit pas être utilisé pour remplacer les membres de l'unité de négociation aux fins de réduction des heures régulières de travail ou des heures supplémentaires. L'opérateur ingénieur de 4ième classe doit alterner entre les divisions opérations et maintenance pour orientation et formation.

4) In addition to the above provisions, all other Articles in the Agreement will apply to the 4th Class Engineer employees, except:

a) Article 19 'Leave of absence without pay', will not apply;

b) Article 23.2 'Sick leave' will not apply. Instead, the employee will accumulate one (1) day of sick leave per month;

c) Article 31.11 'Long Term Disability Program' will not apply;

d) Article 25 'Severance pay and lay-off' and the employment security as stated in Appendix A will not apply;

e) All paragraphs mentioned in Articles 7 and 8 on overtime, call in and banking time-off, will not apply. In special circumstances only, when the University has a lack of personnel, they will be offered overtime or call-ins, in accordance with the Ontario Operating Engineer Act.

5) A 4th Class Engineer employee, who has successfully obtained their 3rd Class Engineer certificate, within the eighteen (18) month period, shall be entitled to seniority retroactive to the date on which he/she was initially hired by the University of Ottawa.

6) The University of Ottawa agrees that the 4th Class Engineer shall not be used to replace members of the bargaining unit for purposes of reduction of regular hours of work or overtime. The 4th Class Engineer shall rotate between operations and maintenance department for orientation and training.

7) Tel que mentionné ci-dessus, l'employé opérateur ingénieur de 4ième classe doit obligatoirement avoir compléter le Programme de formation d'opérateur ingénieur de 3ième classe tel que recommandé par le T.S.S.A.

8) À la fin de tous les examens et à l'obtention de la certification de 3ième classe d'opérateur ingénieur, l'employé opérateur ingénieur de 4ième classe doit fournir la documentation à l'Université sur sa réussite de la certification avant la fin de la période de dix-huit (18) mois. L'Université avisera alors le syndicat.

9) Pour des fins de clarification, les parties conviennent que la définition de la période de dix-huit (18) mois consécutifs est de dix-huit (18) mois civils, à partir de la date à laquelle l'employé opérateur ingénieur de 4ième classe a été embauché par l'Université dans un poste régulier.

10) L'article 14 'Période de probation' s'applique.

Georges Lanthier
Conseiller principal en Relations de travail (RH)
Senior Advisor, Labour Relations, (HR)

7) As stated above the 4th Class Engineer employee shall be required to successfully complete the 3rd Class Operating Engineers Training Program as recommended by the Technical Standards and Safety Authority (T.S.S.A.).

8) Upon completion of all exams and in obtaining a 3rd Class Engineer Certification, the 4th Class Engineer employee shall provide documentation to the University on their successful completion prior to the eighteen (18) month period. The University will then notify the Union.

9) For purpose of clarification, the Parties agree that the definition of eighteen (18) month period shall be consecutive eighteen (18) calendar months, from the date the 4th Class Engineer employee is hired by the University in a regular position.

10) The Article 14 'probationary period' shall apply.

Catarina Rotondo
Représentante syndicale
Union representative I.U.O.E Local 772

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé ci-après leur signature le 21 février 2020, à Ottawa.

UNIVERSITÉ D'OTTAWA / UNIVERSITY OF OTTAWA

Robert Bourgeois
Vice-Recteur (Ressources) Intérimaire
Vice-President (Resources) Interim

Karina Adam
Vice-Rectrice associée, Ressources humaines
Associate Vice-President, Human Resources

Marc-Antoine Joly
Vice-recteur associé, Immeubles
Associate Vice-President, Facilities

IN WITNESS WHEREOF, the Parties have hereunto affixed their hands at the City of Ottawa, on February 21, 2020.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES OPÉRATEURS INGÉNIEURS, Section 772-A / INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS, Local 772-A

Catarina Rotondo
Représentante syndicale
Union Representative I.U.O.E Local 772

Réjean Pupin
Délégué syndical
Union Delegate, I.U.O.E. 772-A

Stéphane Berger
Délégué syndical
Union Delegate, I.U.O.E. 772-A

Jacques Nadeau Directeur principal,
Operations intégrés aux Immeubles Senior Director,
Integrated Operations Delivery

Sylvie Pilotte Partenaire
d'Affaires RH
HR Business Partner

Georges Lanthier (Porte-parole/Spokesperson)
Conseiller principal en relation de travail (RH)
Senior Advisor Labour Relations (HR)