

**CONVENTION COLLECTIVE**

**entre**

**L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA**

**et**

**L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES À TEMPS PARTIEL  
DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA - INSTITUT DES LANGUES OFFICIELLES ET  
DU BILINGUISME (ILOB)**

**du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 août 2021**

---

**COLLECTIVE AGREEMENT**

**between**

**THE UNIVERSITY OF OTTAWA**

**and**

**THE ASSOCIATION OF PART-TIME PROFESSORS  
OF THE UNIVERSITY OF OTTAWA - OFFICIAL LANGUAGES AND  
BILINGUALISM INSTITUTE (OLBI)**

**from September 1, 2018 to August 31, 2021**

## Table des matières

<b>1</b>	<b>DÉFINITIONS</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>BUT DE CETTE CONVENTION</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION, REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, DÉDUCTIONS</b> .....	<b>4</b>
3.2	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX .....	4
3.3	RETENUES SYNDICALES / PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS .....	5
<b>4</b>	<b>DROITS DE GESTION</b> .....	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT</b> .....	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>ABSENCE DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE</b> .....	<b>9</b>
6.5	PROCÉDURE.....	9
6.6	OBLIGATION D'ACCOMODEMENT .....	9
6.7	PROCÉDURE .....	10
6.14	AUCUNE PÉNALITÉ.....	11
<b>7</b>	<b>COMITÉ EMPLOYÉS-EMPLOYEUR</b> .....	<b>12</b>
<b>8</b>	<b>NOMINATION</b> .....	<b>13</b>
8.1	AFFICHAGES .....	13
8.2	CANDIDATURES AUX POSTES AFFICHÉS .....	13
8.3	NOMINATION .....	14
8.4	ANCIENNETÉ .....	15
8.5	EMBAUCHE.....	15
8.6	PÉRIODE DE SERVICE INTERROMPU .....	15
8.7	RAPPORTS .....	15

## Table of contents

<b>1</b>	<b>DEFINITIONS</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>PURPOSE OF THIS AGREEMENT</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>SCOPE, UNION REPRESENTATIVES, DEDUCTIONS</b> .....	<b>4</b>
3.2	UNION REPRESENTATIVES.....	4
3.3	UNION DEDUCTIONS / DUES CHECK-OFF.....	5
<b>4</b>	<b>MANAGEMENT RIGHTS</b> .....	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>NO STRIKE AND LOCKOUT</b> .....	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>NO HARASSMENT, NO DISCRIMINATION AND NO VIOLENCE</b> .....	<b>9</b>
6.5	PROCEDURE .....	9
6.6	DUTY TO ACCOMMODATE .....	9
6.7	PROCEDURE .....	10
6.14	NO PENALTY .....	11
<b>7</b>	<b>LABOUR MANAGEMENT COMMITTEE</b> .....	<b>12</b>
<b>8</b>	<b>APPOINTMENT</b> .....	<b>13</b>
8.1	JOB POSTINGS .....	13
8.2	APPLICATION FOR POSTED POSITIONS .....	13
8.3	APPOINTMENTS .....	14
8.4	SENIORITY .....	15
8.5	HIRING .....	15
8.6	PERIOD OF INTERRUPTED SERVICE.....	15
8.7	REPORTS .....	15

<b>9</b>	<b>ANNULATION DE CONTRAT</b> .....	<b>17</b>
<b>10</b>	<b>ÉVALUATION</b> .....	<b>19</b>
<b>11</b>	<b>DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT</b> .....	<b>20</b>
<b>12</b>	<b>PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE</b> .....	<b>22</b>
12.1	GRIEF.....	22
12.2	PROCÉDURE DE GRIEF.....	22
12.3	ARBITRAGE.....	24
<b>13</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL, AVANTAGES ET ACTIVITÉS EXTÉRIEURES</b> .....	<b>25</b>
13.1	INSTALLATIONS.....	25
13.2	RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE .....	25
13.3	COMPLEXE SPORTIF .....	26
13.4	SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT .....	26
13.5	RÉGIME DE RETRAITE.....	26
13.6	ACTIVITÉS EXTÉRIEURES.....	27
<b>14</b>	<b>DROIT D'AUTEUR</b> .....	<b>28</b>
<b>15</b>	<b>CONGÉS</b> .....	<b>29</b>
15.2	CONGÉ POUR URGENGE PERSONNELLE .....	29
15.3	CONGÉ DE MALADIE .....	29
15.4	CONGÉ DE DEUIL.....	29
15.5	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	30
15.6	CONGÉ PARENTAL/CONGÉ D'ADOPTION .....	30
<b>16</b>	<b>DURÉE DE LA CONVENTION ET RENOUVELLEMENT</b> .....	<b>32</b>
<b>17</b>	<b>TAUX DE RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>34</b>
<b>ANNEXES</b>		
	ANNEXE A : LETTRES D'ENTENTE .....	35

<b>9</b>	<b>CANCELLATION OF CONTRACT</b> .....	<b>17</b>
<b>10</b>	<b>EVALUATION</b> .....	<b>19</b>
<b>11</b>	<b>DISCIPLINE AND DISMISSAL</b> .....	<b>20</b>
<b>12</b>	<b>GRIEVANCE PROCEDURE AND ARBITRATION</b> .....	<b>22</b>
12.1	GRIEVANCE.....	22
12.2	GRIEVANCE PROCEDURE.....	22
12.3	ARBITRATION.....	24
<b>13</b>	<b>WORKING CONDITIONS, BENEFITS AND OUTSIDE ACTIVITIES...</b>	<b>25</b>
13.1	FACILITIES.....	25
13.2	EXTENDED HEALTH PLAN.....	25
13.3	SPORT COMPLEX .....	26
13.4	TEACHING SUPPORT .....	26
13.5	PENSION PLAN .....	26
13.6	OUTSIDE ACTIVITIES .....	27
<b>14</b>	<b>COPYRIGHT</b> .....	<b>28</b>
<b>15</b>	<b>LEAVES</b> .....	<b>29</b>
15.2	PERSONAL EMERGENCY LEAVE.....	29
15.3	SICK LEAVE .....	29
15.4	BEREAVEMENT LEAVE .....	29
15.5	PREGNANCY LEAVE.....	30
15.6	PARENTAL/ADOPTION LEAVE.....	30
<b>16</b>	<b>DURATION OF THE AGREEMENT AND CONTINUANCE</b> .....	<b>32</b>
<b>17</b>	<b>RATES OF PAY</b> .....	<b>34</b>
<b>APPENDIX</b>		
	APPENDIX A: LETTERS OF UNDERSTANDING .....	35

## ARTICLE 1

### DÉFINITIONS

RELATIONS DE TRAVAIL ACADÉMIQUE : Cabinet du vice-provost aux affaires professorales.

CONVENTION : La présente convention collective entre l'Employeur (l'Université d'Ottawa) et le l'Association (l'Association des professeurs et des professeures à temps partiel de l'Université d'Ottawa).

ASSOCIATION : L'Association des professeurs et des professeures à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO) représentant les membres de l'ILOB.

UNITÉ DE NÉGOCIATION : Tous les enseignants à temps partiel qui donnent des cours non crédités à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme (ILOB) de l'Université d'Ottawa, à l'exception des gestionnaires et des personnes visées par une autre convention collective et celles exclues par la *Loi sur les relations de travail*.

DOYEN : Le doyen ou la doyenne, ou son délégué ou sa déléguée.

DÉLÉGUÉ(E) : Personne autorisée à agir au nom d'un dirigeant de l'Université ou de l'Association.

PROGRAMME INTENSIF D'ANGLAIS (EIP) : Programme intensif d'anglais de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme (ILOB) de l'Université d'Ottawa.

EMPLOYÉ(E) : Un employé ou une employée de l'Employeur qui accomplit des tâches visées par cette entente pour la durée de son contrat.

EMPLOYEUR : Le Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa tel que constitué par la *Loi de l'Université d'Ottawa*, 1965, et toute personne autorisée par celui-ci à agir en son nom.

ESL : Programme non crédité de cours d'anglais langue seconde offert par l'Institut des langues officielles et du bilinguisme (ILOB) de l'Université d'Ottawa qui ne fait pas partie d'un programme d'études de l'Université d'Ottawa.

## ARTICLE 1

### DEFINITIONS

- \* ACADEMIC LABOUR RELATIONS: Office of the Associate Vice-Provost, Faculty Relations.
- \* AGREEMENT: The Collective Agreement negotiated between the Employer (University of Ottawa) and the Association (Association of Part-Time Professors of the University of Ottawa).
- \* ASSOCIATION: The Association of Part-Time Professors of the University of Ottawa (APTPUO) representing Members of the OLBI.
- \* BARGAINING UNIT: All those teaching part-time non-credit courses at the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI) at the University of Ottawa, save and except managers and anyone covered by another collective agreement. and those excluded by the *Labor Relations Act*.
- \* DEAN: Dean or their Designate.
- \* DESIGNATE: A person authorized to act on behalf of an officer of the University, or an officer of the Association membre.
- \* ENGLISH INTENSIVE PROGRAM (EIP): The English Intensive Program at the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI) of the University of Ottawa.
- \* EMPLOYEE: An Employee of the Employer who is performing work covered by this Agreement for the duration of their contract.
- \* EMPLOYER: The Board of Governors of the University of Ottawa as defined by the *University of Ottawa Act*, 1965 and any person(s) duly authorized to act on its behalf.
- \* ESL: Non-credit non-academic program English as a Second Language courses offered at the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI) of the University of Ottawa.

FLS : Programme non crédité de cours de français langue seconde offert par l'Institut des langues officielles et du bilinguisme (ILOB) de l'Université d'Ottawa qui ne fait pas partie d'un programme d'études de l'Université d'Ottawa.

PROGRAMME INTENSIF DE FRANCAIS (PIF) : Programme intensif de français de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme (ILOB) de l'Université d'Ottawa.

GESTIONNAIRE : Gestionnaire des programmes intensifs en langue seconde de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme, de l'Université d'Ottawa, ou son délégué ou sa déléguée.

MEMBRE : Un membre ou une membre de l'unité de négociation.

ILOB : Institut des langues officielles et du bilinguisme.

PARTIES : L'Employeur et l'Association.

COURS AU PERSONNEL : Formation linguistique offerte aux membres du personnel de l'Université d'Ottawa et à leur famille immédiate.

PROGRAMME : Cours non crédités à l'ILOB à l'Université d'Ottawa.

TRIMESTRES : Les trois trimestres sont les suivants :

- 1) Le trimestre d'automne est la période où les cours se déroulent de septembre à décembre.
- 2) Le trimestre d'hiver est la période où les cours se déroulent de janvier à avril.
- 3) Le trimestre de printemps-été est la période où les cours se déroulent de mai à août.

UNIVERSITÉ : L'Université d'Ottawa.

ANNÉE DE TRAVAIL : La période de douze (12) mois civils commençant le premier jour de septembre et se terminant le dernier jour d'août.

\* FLS: Non-credit non-academic program French as a Second Language courses offered at the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI) of the University of Ottawa.

\* FRENCH INTENSIVE PROGRAM (PIF): The French Intensive Program at the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI) of the University of Ottawa.

\* MANAGER: Manager of the second language intensive programs at the Official Languages and Bilingualism Institute, University of Ottawa or their Designate.

\* MEMBER: A Member of the Bargaining Unit.

\* OLBI: Official Languages and Bilingualism Institute.

\* PARTIES: The Employer and the Association.

\* PERSONNEL COURSES: Language training offered to University of Ottawa personnel and their immediate family.

\* PROGRAM: Non-credit courses at OLBI at the University of Ottawa.

\* TERMS: The three Terms are:

- 1) The Fall Term is the period during which courses are scheduled from September to December.
- 2) The Winter Term is the period during which courses are scheduled from January to April.
- 3) The Spring/Summer Term is the period during which courses are scheduled from May to August.

\* UNIVERSITY: The University of Ottawa.

\* WORKING YEAR: The twelve (12) calendar month period commencing on the first day of September and ending the last day of August.

## ARTICLE 2

### BUT DE CETTE CONVENTION

- 2.1** Cette convention a pour but d'établir une relation harmonieuse entre l'Employeur et l'Association afin d'assurer le règlement à l'amiable rapide des différends et des griefs et de formuler une entente et autres conditions de travail. Les parties reconnaissent qu'il est à leur avantage de promouvoir et d'améliorer les relations de travail entre l'Employeur, l'Association et ses membres sur la base de principes de respect mutuel et de coopération. L'intention des parties est de créer un environnement de travail qui favorise la dignité et le respect de tous les employés.

## ARTICLE 2

### PURPOSE OF THIS AGREEMENT

- 2.1\*** The general purpose of this Agreement is to establish an orderly collective bargaining relationship between the Employer and the Association to ensure the prompt and peaceful resolution of disputes and grievances, and to set forth an agreement and other working conditions. The Parties recognize that it is in their common interest to promote and enhance the working relations between the Employer, the Association, and its Members, consistent with the principles of mutual respect and cooperation. It is the intent of the Parties to create a workplace environment that fosters dignity and respect for all Employees.

### ARTICLE 3

#### CHAMP D'APPLICATION, REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, DÉDUCTIONS

- 3.1** Tous les enseignants à temps partiel qui donnent des cours non crédités à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme (ILOB) de l'Université d'Ottawa, à l'exception des gestionnaires et des personnes visées par une autre convention collective et celles exclues par la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*.
- 3.2\*** **REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**
- 3.2.1 L'Employeur reconnaît l'Association comme étant le seul représentant officiel des membres de l'unité de négociation telle qu'elle est définie dans la présente convention. L'unité de négociation telle qu'elle est définie dans la présente convention ne peut être modifiée que d'un commun accord des parties. L'Employeur reconnaît qu'aucun employé ou groupe d'employés ne se chargera de représenter l'Association auprès de l'Employeur sans en être dûment autorisé par l'Association. A cette fin, l'Association informera l'Employeur par écrit du nom et du poste qu'occupent ses représentants et représentantes et du nom des membres élus de son Conseil d'Administration. Dès la réception d'un avis à cet effet, l'Employeur s'engage à reconnaître les fonctions de ces personnes. De même, l'Employeur fournira à l'Association, au début de chaque année universitaire, une liste des personnes qu'il autorise à transiger avec l'Association de même qu'une liste des représentants et représentantes de l'Employeur à divers niveaux administratifs et scolaires. L'Employeur informera l'Association de tout changement suite à l'envoi de cette liste.
- 3.2.2 L'Employeur reconnaît que tous les membres ont le droit de participer aux activités légales de l'Association pour l'ILOB et qu'il ne fera pas entrave à ce droit, étant entendu que ces activités n'entraveront pas leurs tâches régulières.

### ARTICLE 3

#### SCOPE, UNION REPRESENTATIVES, DEDUCTIONS

- 3.1\*** All those teaching part-time non-credit courses at the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI) at the University of Ottawa, save and except managers and anyone covered by another collective agreement and those excluded by the *Labour Relations Act of Ontario*.
- 3.2** **UNION REPRESENTATIVES**
- 3.2.1 The Employer recognizes the Association as the sole bargaining agent for the Members of the Bargaining Unit as defined in this Agreement. The Bargaining Unit as defined in this Agreement can be amended only by mutual agreement of the Parties. The Employer agrees that no Employee or group of Employees can undertake to represent the Association to the Employer without proper authorization of the Association. For this purpose, the Association will inform the Employer in writing of the names and position titles of its representatives and the names of its elected Board Members. The Employer agrees to recognize the status of these persons on receipt of such notice. Likewise, at the beginning of each academic year, the Employer will provide the Association with a list of persons authorized to conduct business with the Association as well as a list of Employer representatives at various administrative and academic levels. The Employer will inform the Association of any subsequent changes to the list.
- 3.2.2 The Employer recognizes the right of every Member to participate in all lawful Association activities for OLBI, and will not interfere with this right, it being understood that these activities will not interfere with Members' regular tasks.

### **3.3 RETENUES SYNDICALES / PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS**

- 3.3.1 \* L'Employeur s'engage à prélever mensuellement à la source de la paye de chaque membre de l'unité de négociation, les cotisations syndicales ou d'autres contributions payables telles que certifiées par écrit par l'Association à l'Employeur.
- 3.3.2 \* L'Employeur s'engage à verser les sommes prélevées à l'Association à son adresse à la fin du mois dans lequel le prélèvement a été fait.
- 3.3.3 \* L'Employeur permettra à l'Association de vérifier les contrats de tous les employés et de toutes les employées lorsqu'il y a lieu de croire que les cotisations prélevées ne sont pas exactes.
- 3.3.4 \* L'Employeur versera à l'Association un montant équivalent à la somme qui n'a pas été prélevée du salaire de l'employé ou de l'employée à la suite d'une erreur de l'Employeur si cette situation subsiste pendant quinze (15) jours, après en avoir été informé par l'Association.
- 3.3.5 \* Si l'Employeur remet à l'Association des cotisations ou contributions prélevées du salaire d'une employée ou d'un employé qui n'était pas tenu d'en payer, l'Employeur devra informer l'Association de cette erreur et l'Association devra rembourser le montant reçu.
- 3.3.6 L'Association doit indemniser l'Employeur et le dégager de toute responsabilité à l'égard de toute réclamation pouvant être faite par un employé pour les sommes déduites du salaire et prévues au présent article, à l'exception de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur.
- 3.3.7 L'Association doit aviser l'Employeur de toute modification au montant des cotisations syndicales et autres contributions payables. La mise en œuvre du changement doit avoir lieu dans les trois (3) mois suivant l'avis.

### **3.3 UNION DEDUCTIONS / DUES CHECK-OFF**

- 3.3.1 Each month, the Employer will deduct union dues or assessments from the pay of each Member of the Bargaining Unit, as certified in writing to the Employer by the Association.
- 3.3.2 The Employer will remit the amount so deducted to the Association at its address by the end of the month in which deductions are made.
- 3.3.3 The Employer will allow the Association to audit the contracts of any or all Employees when there is reason to believe that dues have not been deducted accurately.
- 3.3.4 The Employer will pay to the Association an amount equivalent to the amount that was not deducted from the Employee's salary as a result of the Employer's error, if this situation persists for fifteen (15) days following notification by the Association.
- 3.3.5 If the Employer remits union dues or contributions to the Association that it was not required to deduct from an Employee's salary, the Employer will inform the Association of this error and the Association must reimburse the amount.
- 3.3.6 \* The Association shall indemnify and save the Employer harmless from any and all claims which may be made by an Employee for amounts deducted from pay as provided for in this Article, except for any claim or liability arising out of an error committed by the Employer.
- 3.3.7 \* The Association shall provide the Employer with notice of any change in the amount of Union dues or assessments. The implementation shall take place within three (3) months of the notice.



- 3.3.8 \* Une fois par mois, l'Employeur fournit à l'Association un rapport électronique comprenant des renseignements relatifs aux membres tels que : nom, numéro d'employé ou d'employée, département, faculté, adresse postale à domicile, numéro de téléphone, adresse courriel @uOttawa.ca et cotisations mensuelles retenues. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification de la convention collective par les deux parties, elles conviendront des renseignements exacts à inclure dans le rapport. Le représentant officiel des membres tient l'Employeur indemne advenant le cas où un membre de l'unité de négociation dépose une plainte ou un grief ou revendique une cause d'action contre l'Employeur en raison de la mise en place ou de l'administration de ce rapport.
- 3.3.9 Toute correspondance découlant de la présente convention, ou en lien avec celle-ci, doit passer par le délégué de l'Association et les Relations de travail académique, sauf dispositions contraires.

- 3.3.8 Once a month, the Employer provides the Association with an electronic report with information regarding its Members, including the following: name, Employee number, department, faculty, home mailing address, telephone number, @uOttawa.ca email address and monthly dues deducted. Within ninety (90) days following the ratification of the Collective Agreement by both Parties, they will agree on the exact information to be contained in the report. The bargaining agent will save the Employer harmless in the event any Bargaining Unit Member files a complaint or grievance or asserts a cause of action against the Employer for either the implementation or administration of this report.
- 3.3.9 \* All correspondence arising out of or incidental to this Agreement except where otherwise expressly provided shall pass between the Designate of the Association and Academic Labour Relations.

## ARTICLE 4

### DROITS DE GESTION

- 4.1** L'Université est exclusivement dévolue à l'Employeur, sous réserve des dispositions de la présente convention, ainsi que des lois, des règlements, des politiques et des procédures applicables.
- 4.2** Dans l'exercice de ses droits et dans ses relations de travail avec ses employés, l'Employeur doit agir de façon raisonnable, sans discrimination et de bonne foi.

## ARTICLE 4

### MANAGEMENT RIGHTS

- 4.1\*** The University is vested exclusively in the Employer except as limited by the terms of this Agreement as well as applicable legislation, regulation, policy and procedures.
- 4.2\*** In exercising its rights and in conducting its employment relations, the Employer shall act reasonably, non-discriminatorily, and in good faith.

## ARTICLE 5

### PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT

- 5.1** L'Association s'engage à ne pas déclencher de grève et l'Employeur s'engage à ne pas imposer de lock-out pour la durée de la présente convention. Les mots « grève » et « lock-out » doivent être définis par la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* en vigueur.
- 5.2** Dans l'éventualité où des employés de l'Université d'Ottawa, autres que ceux couverts par cette convention, entament une grève et/ou imposent une ligne de piquetage, les employés couverts par cette convention doivent continuer leur travail et accomplir leurs tâches habituelles; mais ne doivent pas être tenus d'accomplir les tâches normalement accomplies par ces employés.

## ARTICLE 5

### NO STRIKE AND LOCKOUT

- 5.1\*** The Association undertakes that there will be no strike and the Employer undertakes that there will be no lockout for the duration of this Agreement. The meaning of the term strike and lockout shall be defined by the applicable *Ontario Labour Relations Act*.
- 5.2\*** In the event that employees of the University of Ottawa, other than those covered by this Agreement, engage in a strike and/or maintain picket lines, Employees covered by this Agreement shall continue to report to work and carry out their regular duties but shall not be required to perform work normally done by those employees.

## ARTICLE 6

### ABSENCE DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE

- 6.1** L'Université d'Ottawa et l'unité de négociation reconnaissent leurs obligations dans le cadre juridique défini par le *Code des droits de la personne de l'Ontario* en ce qui a trait au harcèlement et à la discrimination et par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* en ce qui a trait à la violence et au harcèlement en milieu de travail.
- 6.2** L'Université, les employés, l'unité de négociation et l'Association s'engagent à respecter le Règlement de l'Université et les procédures qui y sont associées en ce qui concerne la prévention du harcèlement et de la discrimination et la prévention de la violence.
- 6.3** Aucun employé ne fera l'objet de discrimination ou de harcèlement sur la base de l'un des motifs de discrimination interdits par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.
- 6.4** Aucun employé ne fera l'objet de violence ou de harcèlement en milieu de travail conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*.
- 6.5** **PROCÉDURE**
- Toute allégation de harcèlement et/ou de discrimination peut être signalée au moyen des règlements et procédures de l'Employeur en matière de discrimination et de harcèlement, ou au moyen de la procédure de grief décrite à l'article 12 de la convention collective. Si un membre choisit d'exercer tout autre recours en plus d'un grief, l'autre recours sera considéré comme réglé et clos.
- 6.6** **OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT**
- L'obligation d'accommodement est une responsabilité partagée. Les parties conviennent de se conformer à toutes les lois applicables, y compris, mais sans s'y limiter, le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

## ARTICLE 6

### NO HARASSMENT, NO DISCRIMINATION AND NO VIOLENCE

- 6.1\*** The University of Ottawa and the Bargaining Unit recognize their obligations under the legal framework set out in the *Ontario Human Rights Code* with respect to harassment and discrimination and under the *Ontario Occupational Health and Safety Act* with respect to workplace violence and workplace harassment.
- 6.2\*** The University, Employees, the Bargaining Unit and the Association are committed to adhere to the University's Policy and associated procedures with respect to the prevention of harassment and discrimination and the prevention of violence.
- 6.3\*** There shall be no discrimination or harassment against any Employee based on any of the prohibited grounds listed in the *Ontario Human Rights Code*.
- 6.4\*** There shall be no workplace violence or workplace harassment against any Employee pursuant to the *Ontario Occupational Health and Safety Act*.
- 6.5\*** **PROCEDURE**
- Any allegations of harassment and/or discrimination may be reported through the Employer's policies and procedures on discrimination and harassment or through the grievance procedure set out in Article 12 of the Collective Agreement. In a situation where a Member elects to exercise any recourse in addition to a grievance, the other recourse will be deemed resolved and closed.
- 6.6\*** **DUTY TO ACCOMMODATE**
- The duty to accommodate is a joint responsibility. The Parties agree to act in accordance with all applicable legislation, including but not limited to the *Ontario Human Rights Code*, the *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act* (AODA) and the *Occupational Health and Safety Act*.

## **6.7 PROCÉDURE**

Sur demande, le membre qui a un besoin médical attesté, l'Employeur, le secteur Santé et mieux-être et l'Association, si le membre en fait la demande, coopéreront afin de trouver des mesures d'adaptation raisonnables. Le membre doit être informé de son droit de représentation syndicale.

**6.8** Le secteur Santé et mieux-être doit transmettre au doyen la demande d'accommodement ainsi que les détails pertinents des capacités et limitations fonctionnelles du membre.

**6.9** Le doyen, en consultation avec le membre, le secteur Santé et mieux-être et l'Association (si le membre en fait la demande), doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'accommodement dès que possible.

**6.10** Le plan d'accommodement peut être revu à tout moment pour être ajusté et pour répondre aux besoins du membre ou de l'Employeur.

**6.11** Sous réserve du paragraphe 6.12, le rapport médical du médecin traitant, ou du professionnel autorisé en santé mentale, du membre doit être admis à titre de vérification de l'affectation incapacitante et de la nécessité de mettre en place des mesures d'adaptation.

**6.12** L'Employeur peut, par l'intermédiaire du secteur Santé et mieux-être, exiger qu'un membre se fasse examiner par un ou plusieurs médecins désignés et payés par l'Employeur. Le secteur Santé et mieux-être doit fournir au membre une liste de trois (3) médecins qualifiés, et le membre doit choisir l'un de ces médecins pour l'examen. L'Employeur doit couvrir les frais d'examen et toutes les autres dépenses raisonnables liées à l'examen médical et engagées par l'employé.

Le rapport médical indépendant doit être transmis au médecin traitant du membre, lorsqu'approprié.

## **6.7\* PROCEDURE**

Upon request, the Member, who has an attested medical need, the Employer, the Health and Wellness office and the Association, where requested by the member, will cooperate to find reasonable accommodation measures. The member must be informed of her/his right to an Association representative involvement in the process.

**6.8\*** The Health and Wellness sector shall forward the accommodation request and the relevant details regarding the capabilities and functional limitations of the Member to the Dean.

**6.9\*** The Dean in consultation with the Member, the Health and Wellness Office, and the Association (when requested by the Member), shall develop and implement an accommodation plan as soon as possible.

**6.10\*** The accommodation plan can be reviewed at any time to be adjusted and address the needs of the Member or the Employer.

**6.11\*** Subject to paragraph 6.12, the medical report of the Member's treating physician, or registered mental health professional, shall be accepted as verification of the disabling condition and need for accommodation.

**6.12\*** The Employer, via the Health and Wellness office may require that a Member be examined by one or more physicians appointed and paid by the Employer. The Health and Wellness office shall provide the Member with the names of three (3) duly qualified physicians and the Member shall select one of those practitioners to conduct the examination. The Employer shall cover the cost of the medical examination and all other reasonable expenses incurred by the Employee to attend related to the medical examination.

The independent medical report shall be forwarded to the Member's treating physician as appropriated.

**6.13** Il est entendu que les parties prendront tous les moyens nécessaires pour assurer la confidentialité de toute demande d'accommodement et le respect de la vie privée des membres concernés.

**6.14 AUCUNE PÉNALITÉ**

Aucun employé ne sera pénalisé pour avoir exercé ses droits en vertu de la convention collective ou du *Code des droits de la personne*.

**6.13\*** It is understood that the Parties will take every precaution to ensure the confidentiality of all accommodation requests and ensure the privacy of the concerned Members.

**6.14\* NO PENALTY**

An Employee shall not be penalized for exercising their rights under the Collective Agreement or *Human Rights Code*.

## ARTICLE 7

### COMITÉ EMPLOYÉS-EMPLOYEUR

- 7.1** L'Association et l'Employeur reconnaissent l'avantage mutuel qui découle d'une consultation bilatérale et s'engagent donc à mettre sur pied un comité employés-Employeur (CEE), constitué de trois (3) représentants de chaque partie.
- 7.2** L'objectif du CEE est de revoir des sujets d'intérêt, de favoriser et de faciliter la communication et de promouvoir la coopération, la compréhension et les relations harmonieuses entre l'Employeur et le Syndicat.
- 7.3** Le CEE ne doit examiner que les problèmes découlant de l'application de la convention, des lois, des règlements, des politiques, des pratiques ou des procédures qui affectent l'unité de négociation ou les employés, à l'exclusion de tout conflit en cours de résolution selon les procédures de grief et d'arbitrage décrites à l'article 12.
- 7.4** Le CEE doit également servir de forum permettant à l'Employeur d'informer l'APTPUO des changements de tendances ou de politiques qui ont un impact majeur sur l'unité de négociation ou de répondre aux questions de l'APTPUO.
- 7.5** Le CEE se réunira trois (3) fois par an, la première réunion de l'année ayant lieu normalement en septembre, la deuxième en janvier et la dernière au mois de mai. Au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant la tenue d'une réunion, chaque partie avisera l'autre des points proposés à l'ordre du jour afin de donner suffisamment de temps de préparation. Tout point supplémentaire sera assujéti à l'approbation des deux parties.
- 7.6** Un représentant de chaque partie doit être désigné, par chaque partie, comme coprésident du comité et les deux (2) personnes doivent alterner la présidence des réunions du comité.

## ARTICLE 7

### LABOUR MANAGEMENT COMMITTEE

- 7.1\*** The Association and the Employer acknowledge the mutual benefit to be derived from joint consultation and therefore agree to the establishment of a Labour – Management Committee (LMC) consisting of three (3) representatives from each Party.
- 7.2\*** The purpose of the LMC shall be to review matters of interest, to foster and facilitate communications, promote cooperation, understanding and harmonious relations between the Employer and the Union.
- 7.3\*** The LMC shall only review matters of concern arising from the application of this Agreement, or legislation, regulation, policy, practice or procedure that affects the Bargaining Unit or Employees, excluding any dispute which is at that time being resolved under the grievance and arbitration procedures set out in Article 12.
- 7.4\*** The LMC shall also function as a forum in which the Employer shall advise the APTPUO of anticipated trends or policy changes which have a major impact on the Bargaining Unit or respond to APTPUO questions.
- 7.5\*** The Committee will meet three times per year with the first meeting of the year being normally held in September, January and the last one in May. No later than five (5) working days before the meeting, each party will advise the other of the proposed items for the agenda for the meeting in order to allow for sufficient preparation time. Any additional items would be subject to the approval of both Parties.
- 7.6\*** A representative of each Party shall be designated by each Party as Joint Chairperson of the Committee and the two (2) persons shall alternate in chairing the meetings of the Committee.

## ARTICLE 8

### NOMINATION

#### 8.1 AFFICHAGES

- 8.1.1 Les postes éventuels au sein de l'unité de négociation doivent être affichés sur le site web des Ressources humaines de l'Université.
- 8.1.2 Normalement, les postes doivent être affichés pour une période de trente (30) jours.
- 8.1.3 Des exceptions à la procédure d'affichage habituelle peuvent parfois survenir. L'Association doit être informée de l'affichage. La raison de l'exception devra être fournie sur demande.
- 8.1.4 L'affichage doit se faire en format électronique et indiquer :
- a) le nom de la faculté, du département ou de l'unité; la cote du cours, le numéro de la section, lorsque nécessaire, ainsi que le titre, le nombre d'heures de travail et l'horaire de cours, jour(s) et heure(s) lorsque disponibles;
  - b) les qualifications requises doivent être clairement indiquées ;
  - c) les dates de début et de fin de l'affichage ainsi que le type d'affichage.
- 8.1.5 Une copie de l'affichage doit être envoyée à l'Association au plus tard le premier jour de l'affichage.

#### 8.2 CANDIDATURES AUX POSTES AFFICHÉS

- 8.2.1 Les candidatures aux postes affichés doivent être soumises au moyen du formulaire de candidature au plus tard à la date où l'affichage se termine et doivent être accompagnées d'un CV complet et à jour.
- 8.2.2 Il incombe aux candidats de fournir toutes les informations sur lesquelles se basera la décision d'embauche, comme demandé dans l'affichage du poste, ainsi que leurs préférences en matière d'heures d'enseignement et de niveau du cours.

## ARTICLE 8

### APPOINTMENT

#### 8.1\* JOB POSTINGS

- 8.1.1 Prospective positions within the Bargaining Unit shall be posted on the University's Human Resources web site.
- 8.1.2 The positions shall normally be posted for a period of thirty (30) days.
- 8.1.3 Exceptions to normal posting procedure may arise at times. The Association has to be informed of the posting. The reason for the exception will be provided upon request.
- 8.1.4 The posting shall be electronic and must indicate:
- a) the name of the faculty, department or unit; the course code, the section number, when necessary, as well as the title, the number of hours of work and the course schedule, day(s) and hour(s) when available;
  - b) the required qualifications shall be clearly indicated;
  - c) start and termination dates of the posting as well as the type of posting.
- 8.1.5 A copy of the posting shall be forwarded to the Association no later than the day on which the posting begins.

#### 8.2\* APPLICATION FOR POSTED POSITIONS

- 8.2.1 Applications for posted positions shall be submitted using the Job Application form no later than the date the posting ends and shall be accompanied by a complete updated CV.
- 8.2.2 It is the responsibility of the applicant to provide all of the information on which the decision to hire will be based, as requested in the job posting as well as their preferences with regards to contract hours and course level.



8.2.3 Dans la mesure du possible, l'Employeur doit tenir compte, lors de l'attribution du travail, de la sélection des cours effectuée par les candidats.

8.2.4 Si possible, les candidats doivent aviser le gestionnaire par écrit de toute modification à leurs disponibilités au plus tard dix (10) jours ouvrables avant le début du contrat. À la discrétion de l'Employeur, les candidats ayant omis de le faire pourraient ne pas être considérés.

### **8.3 NOMINATION**

8.3.1 Lors de la sélection, l'Employeur doit choisir en premier les candidats qualifiés jouissant de droits acquis, et après doit considérer les candidats qualifiés possédant le plus d'ancienneté dans le programme en question.

8.3.2 L'attribution des cours devrait normalement être terminée dans les dix (10) jours à compter de la date de début du contrat. Le candidat retenu doit recevoir une offre d'emploi précisant les conditions d'emploi, comme suivant :

- a) le cours à donner ;
- b) la date de début de contrat et la durée de la nomination ;
- c) la date limite à laquelle il doit accepter l'offre.

8.3.3 Chaque trimestre, après que toutes les nominations ont été effectuées conformément à la procédure d'affichage, si des sections de cours additionnelles deviennent disponibles, l'Employeur considérera d'abord les candidats qualifiés ayant le plus d'ancienneté dans le bassin des candidatures reçues lors de l'affichage initial avant d'afficher de nouveau ces cours.

8.3.4 Il est entendu que, sur la base des inscriptions, des sections supplémentaires de cours peuvent être ajoutées dans les deux (2) premières semaines du trimestre. Dans de tels cas, des enseignants pour les sections supplémentaires seront embauchés parmi ceux qui avaient postulé au poste et qui sont toujours disponibles pour faire le travail.

8.3.5 Aux fins de l'assurance-emploi seulement, un membre doit être considéré comme ayant travaillé le triple des heures de son contrat.

8.2.3 The Employer considers whenever possible, in the assignment of work, the course selections made by the applicant.

8.2.4 Applicants must notify the Manager in writing of any changes in their availability no later than ten (10) working days prior to the start of the contract when possible. At the discretion of the Employer, applicants who fail to do so may be excluded from employment consideration.

### **8.3\* APPOINTMENTS**

8.3.1 In selecting applicants, the Employer shall select qualified candidates with grandparented rights first and then shall consider applicants who are qualified with the most seniority in the specific program.

8.3.2 The assignment of courses should normally be completed within ten (10) days from the start of the contract. The successful candidate shall receive an offer of employment specifying the terms of employment as follows:

- a) the course to be taught;
- b) the date on which the appointment commences and duration of the appointment;
- c) the date by which the applicant must accept the offer.

8.3.3 Each Term, after all appointments are made pursuant to the posting process, should any additional sections of courses become available, the Employer will first consider qualified applicants with the most seniority from the original posting process for that course prior to posting these courses.

8.3.4 It is understood that based on enrollments, additional sections may be added within the first two (2) weeks of the program. In such cases, teachers for additional sections will be hired so long as they have applied for the position and they are still available to do the work.

8.3.5 For Employment Insurance purposes only, a Member shall be deemed to have worked three times the contracted hours.

8.3.6 La nomination d'un employé prend effet à la date indiquée dans l'offre d'emploi.

#### **8.4 ANCIENNETÉ**

8.4.1 Les membres doivent accumuler de l'ancienneté en fonction du nombre d'heures d'enseignement dans chaque programme. L'ancienneté doit s'accumuler à partir de la liste d'ancienneté en vigueur au moment de la ratification.

8.4.2 Au 30 juin de chaque année, l'Université doit soumettre à l'Association une liste d'ancienneté, incluant le nombre d'heures, la faculté et l'unité. Les erreurs ou omissions doivent être signalées au gestionnaire de l'ILOB entre le 30 juin et le 31 août de chaque année.

#### **8.5 EMBAUCHE**

8.5.1 Tous les employés doivent recevoir de l'Employeur :

- a) le lien pour trouver et consulter la convention collective ;
- b) le lien Internet vers le site Web de l'APTPUO ;
- c) une carte d'identité valable pour la durée du contrat.

8.5.2 Les candidats qui n'ont pas été retenus ont le droit d'en connaître les raisons s'ils en font la demande.

#### **8.6 PÉRIODE DE SERVICE INTERROMPU**

8.6.1 Une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation pendant une période de vingt-quatre (24) mois ou plus doit perdre toutes les heures d'enseignement précédemment accumulées, sauf si le membre était en congé, conformément à l'article 15.

#### **8.7 RAPPORTS**

8.7.1 Au plus tard au cours de la dernière semaine du premier mois d'un trimestre donné, une liste électronique de toutes les embauches effectuées depuis le dernier rapport doit être envoyée à l'Association. Cette liste doit contenir le nom complet des personnes embauchées, la cote du cours et le nombre d'heures d'enseignement.

8.3.6 An Employee's appointment is effective on the date specified in the offer of employment.

#### **8.4\* SENIORITY**

8.4.1 Members shall accumulate seniority based on the number of teaching hours within each specific program. Seniority shall be accrued from the seniority list in effect at the time of ratification.

8.4.2 By June 30 each year, the University shall submit a seniority list to the Association, including their hours, faculty unit. Errors or omissions must be reported to the Manager at OLBI between June 30 and August 31 of every year.

#### **8.5\* HIRING**

8.5.1 Each Employee shall receive from the Employer:

- a) the Internet link to find and view the collective Agreement;
- b) the Internet link to the APTPUO website;
- c) an identification card valid for the length of the contract.

8.5.2 Applicants who have not been successful in their application are entitled to know the reasons upon request.

#### **8.6\* PERIOD OF INTERRUPTED SERVICE**

8.6.1 An individual who is not in the Bargaining Unit for a period of twenty-four (24) months or longer shall lose all teaching hours previously accrued unless the Member was on leave as per Article 15.

#### **8.7\* REPORTS**

8.7.1 No later than the last week of the first month in a given Term, an electronic list of all hiring since the last report shall be sent to the Association. This list shall contain the full names of the persons hired, the course code and the number of teaching hours.

8.7.2 Si des changements sont apportés au rapport d'embauche affiché, l'Employeur en avisera l'Association par écrit.

8.7.2 Should changes occur in the hiring report posted, the Employer will advise the Association in writing.

## ARTICLE 9

### ANNULATION DE CONTRAT

- 9.1** La dotation des postes éventuels de l'unité de négociation est assujettie aux approbations budgétaires, aux inscriptions et aux changements aux cours non-crédités. L'Employeur pourrait modifier ou annuler l'attribution d'un cours avant ou après qu'une nomination ait été faite.
- 9.2** L'Employeur se réserve le droit de résilier un contrat afin d'annuler un cours ou d'engager un remplaçant si l'Employeur a des motifs raisonnables de croire que l'employé ne pourra pas, en raison de son absence, effectuer 92 % du travail assigné. Cette résiliation ne doit pas affecter le droit du membre à un congé législatif ou à d'autres congés définis par les dispositions de la présente convention.
- 9.3** L'Employeur convient qu'une fois qu'un employé a accepté une offre d'emploi, il n'y aura pas de mise à pied ou une réduction de la rémunération normale de l'employé, sauf en cas d'annulation du cours, de résiliation de contrat pour des motifs valables, ou conformément aux dispositions de la présente convention.
- 9.4** À l'exception de ce qui précède, si l'Employeur annule un contrat dans les cinq (5) premiers jours après le début du contrat, l'employé doit recevoir une indemnité d'annulation équivalant à quinze pour cent (15 %) de la valeur du contrat si le membre n'a jamais donné le cours en question. Si le membre a déjà donné le cours auparavant, dix pour cent (10 %) de la valeur du contrat doit être payé.
- 9.5** Une fois que le poste a été offert et accepté, si des conditions de travail non précisées dans l'affichage initial se présentent, l'Employeur doit en informer l'employé et lui donner la possibilité de satisfaire ces conditions.

## ARTICLE 9

### CANCELLATION OF CONTRACT

- 9.1\*** Filling all prospective Bargaining Unit positions is subject to budgetary approvals, enrolments and changes in non-credit courses. The Employer may modify or cancel a course assignment prior to or after an offer of appointment has been made.
- 9.2\*** The Employer reserves the right to terminate a contract in order to cancel a course or to hire a replacement if the Employer has a reasonable doubt that the Employee will not be able, by reason of absence, to carry out 92% of the assigned work. Such termination shall not affect the Member's entitlement to legislated leave or other leave entitlements in accordance with the terms of this Agreement.
- 9.3\*** The Employer agrees that once an Employee has accepted an offer of employment, there shall be no layoff or reduction in normal earnings for the Employee except by reason of course cancellation, contract termination for just cause, or in accordance with the terms of this Agreement.
- 9.4\*** At the exception of the aforementioned, if the Employer cancels a contract within five (5) days of the contract's start date, the Employee shall be paid a cancellation stipend of 15% of the value of the contract should the Member have never taught the course before. If the Member has taught the course previously, ten (10) percent of the value of the contract shall be paid.
- 9.5\*** After the position has been offered and accepted, if any conditions of employment arise that were not written in the initial job posting, the Employer shall inform the Employee and give them an opportunity to meet these conditions.

**9.6** Sauf dans des circonstances extraordinaires, comme, mais sans s'y limiter, un déménagement dans une autre ville, l'obtention d'un poste à temps plein, une maladie empêchant un employé d'accomplir les tâches requises, un employé qui désire résilier un contrat se rapportant à un cours ou à d'autres tâches doit en aviser le gestionnaire par écrit avant le début du cours ou des tâches, comprenant qu'il renonce à l'équivalent des heures contractuelles qu'il refuse et que le même nombre d'heures sera soustrait de ses heures d'enseignement déjà accumulées. Il est entendu que l'acceptation d'un poste à temps partiel dans un autre établissement ne constitue pas une circonstance extraordinaire aux fins de cette disposition.

**9.6\*** Barring extraordinary valid circumstances, for example, but not limited to, moving to another city, obtaining a full-time position, an illness that prevents an Employee from completing the required duties, an Employee wishing to cancel a contract for a course or other work must so advise the Manager in writing before the beginning of the course or work, understanding that they shall forfeit the equivalent contract hours refused from their accrued teaching hours. It is understood that accepting a part-time position in another institution does not constitute an extraordinary circumstance with respect to this provision.

## ARTICLE 10

### ÉVALUATION

- 10.1** La création d'un environnement d'apprentissage de haute qualité en salles de classe est bénéfique aux deux parties et une évaluation de cours doit être faite dans tous les cours.
- 10.2** Les employés recevront dans les meilleurs délais toute copie du rapport de synthèse de l'évaluation de leur enseignement par les étudiants, lorsqu'elles seront disponibles.
- 10.3** Si un employé souhaite commenter son rapport ou y associer tout autre document qui pourrait influencer l'interprétation de ce rapport, l'employé doit envoyer au gestionnaire une lettre comprenant (a) une copie du rapport sommaire en question, (b) tout commentaire que l'employé souhaite faire, et (c) tout autre document pertinent. L'ILOB doit conserver cette information et doit en tenir compte chaque fois que les rapports de l'employé seront examinés.
- 10.4** Les enseignants de langues à temps partiel doivent avoir accès aux services d'évaluation et aux services-conseils de l'ILOB.
- 10.5** L'évaluation du rendement doit être effectuée par l'Employeur. L'Employeur doit choisir les outils de gestion du rendement appropriés.
- 10.6** Lorsque l'Employeur estime que l'évaluation du rendement d'un employé est insatisfaisant, l'employé peut se voir imposer des mesures disciplinaires en vertu de l'article 11 (Discipline et congédiement).
- 10.7** Les évaluations formelles de l'enseignement d'un membre doivent avoir lieu seulement dans le cadre d'une procédure disciplinaire pour travail insatisfaisant, conformément à l'article 11.

## ARTICLE 10

### EVALUATION

- 10.1\*** The establishment of a high-quality classroom learning environment is beneficial to both Parties and course evaluations shall be conducted in all classes.
- 10.2\*** Employees will receive in a timely fashion any copies of the summary report of the evaluation of their teaching by students, upon availability.
- 10.3\*** Should any Employee wish to comment on this report or to have associated with it any other material which might bear on the interpretation of that report, the Employee shall send a letter to the Manager including (a) a copy of the summary report concerned, (b) any comments the Employee wishes to make, and (c) any other relevant material. This submission by the Employee shall be retained by OLBI and shall be considered whenever summary reports of the Employee are reviewed.
- 10.4\*** Part-time Language Instructors shall have access to the evaluation and advisory services of OLBI.
- 10.5\*** Performance evaluations shall be conducted by the Employer. The Employer shall choose the appropriate evaluation management tools.
- 10.6\*** Where the Employer finds an Employee's work evaluation to be unsatisfactory, the Employee may be disciplined in accordance with Article 11 (Discipline and Dismissal).
- 10.7\*** Formal evaluations of a Member's teaching shall only be carried out in relation to discipline for deficient performance of workload duties pursuant to Article 11.

## ARTICLE 11

### DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT

**11.1** Un membre peut se voir imposer des mesures disciplinaires seulement pour des motifs valables, raisonnables et suffisants. De telles mesures disciplinaires doivent être équitables, raisonnables et proportionnelles à la gravité des violations et fondées sur le principe de la discipline progressive.

#### 11.2

- a) L'Employeur doit avertir par écrit un employé que des mesures disciplinaires pourraient lui être imposées si le geste ou l'omission reproché(e) était répété(e), ou s'il était incapable d'effectuer son travail conformément à une norme raisonnable, avant une date donnée. La date-limite imposée doit donner à l'employé une possibilité raisonnable de résoudre le(s) problème(s) mentionné(s) dans la lettre d'avertissement.
- b) L'envoi d'une lettre d'avertissement peut être considéré comme une mesure disciplinaire et peut être utilisé lors de décisions relatives à l'emploi actuelles ou futures.
- c) Nonobstant de ce qui précède, il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit d'un membre pour des motifs valables sans avoir au préalable envoyé une lettre d'avertissement.

**11.3** Nonobstant les articles 11.1 et 11.2, dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur se réserve le droit d'imposer des mesures disciplinaires pour motifs valables à l'endroit d'un membre sans avoir d'abord imposé de mesures disciplinaires progressives. Dans de tels cas, l'Employeur doit prendre les mesures raisonnables pour informer l'Association avant l'imposition de telles mesures. De plus, il est entendu que rien dans cet article n'empêche l'Employeur de se servir des antécédents disciplinaires du membre en lien avec l'infraction alléguée, ou de les introduire comme preuve, à tous les niveaux du processus de grief ou d'arbitrage.

## ARTICLE 11

### DISCIPLINE AND DISMISSAL

**11.1\*** A Member may be disciplined only for just, reasonable, and sufficient cause. Such disciplinary action shall be fair, reasonable, commensurate with the seriousness of the violations, and based on the principle of progressive discipline.

#### 11.2\*

- a) The Employer shall warn an Employee in writing that discipline may follow the repetition of the act or omission complained of or the failure of the Employee to bring her/his work up to a reasonable standard by a given date. Such date shall allow the Employee reasonable opportunity to correct the problem(s) referred to in the letter of warning.
- b) The decision to send a letter of warning can be considered as discipline and be used for current or future employment decisions.
- c) Notwithstanding the preceding, it is understood that the Employer retains the right to discipline a Member for just cause without having first issued a letter of warning.

#### 11.3\*

Notwithstanding 11.1 and 11.2, in exceptional circumstances, the Employer retains the right to discipline a Member for just cause without having first issued progressive discipline. In such cases, the Employer must take reasonable steps to inform the Association prior to the imposition of such discipline. It is further understood that the Employer is not precluded by this Article from relying on and introducing as evidence at any stage of the grievance and arbitration process the Member's previous disciplinary record related to the alleged offense.

**11.4** Le processus de discipline progressive comporte normalement trois (3) étapes :

- a) une lettre de réprimande qui comprend les raisons détaillées quant aux améliorations attendues par le membre dans un délai précis,
- b) une suspension sans solde,
- c) un congédiement pour motifs valables.

**11.5** Le cas échéant, avant d'imposer une mesure disciplinaire, le doyen ou son délégué :

- i) doit informer l'employé par écrit de l'heure et de l'endroit d'une rencontre pour discuter du problème et doit aviser l'employé de son droit d'être accompagné d'un représentant de l'APTPUO lors de cette rencontre.

Il est entendu que, dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur a le droit de suspendre un employé avec ou sans solde durant la période nécessaire à l'étude du problème, et ce, avant l'imposition de toute autre mesure disciplinaire.

**11.6** Les lettres disciplinaires et les documents connexes doivent être retirés du dossier personnel de l'employé après vingt-quatre (24) mois.

**11.7** Toutes les enquêtes disciplinaires doivent être traitées de manière confidentielle par l'Employeur, l'Association et l'employé.

**11.8** L'employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire doit être informé par écrit de la nature de la mesure disciplinaire, des motifs justifiant cette dernière et de son droit de déposer un grief et d'être représenté par l'Association.

**11.9** Nonobstant le paragraphe 11.3, aucun avertissement ou mesure disciplinaire ne doit être utilisé à l'endroit d'un employé après une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de l'avertissement ou de la mesure disciplinaire, sauf s'il peut être démontré que l'avertissement ou la mesure disciplinaire précédente est semblable au motif qui donne lieu à l'avertissement ou à la mesure disciplinaire en cours.

**11.4\*** There are normally three (3) steps in the progressive discipline process:

- a) a letter of reprimand which includes detailed reasons for the expected improvements by the Member in a given time,
- b) suspension without pay,
- c) dismissal for cause.

**11.5\*** Prior to imposing discipline, the Dean or her/his Designate, where appropriate:

- i) shall notify the Employee in writing of the time and place of a meeting to discuss the matter and shall advise the Employee of her/ his right to APTPUO representation at that meeting.

It is agreed that the Employer has the right in exceptional circumstances to suspend an Employee with or without pay during the period of its consideration of the matter, and prior to the imposition of any other discipline.

**11.6\*** Disciplinary letters and related documentation shall be removed from the Employee's personnel file after twenty-four (24) months.

**11.7\*** All disciplinary investigations shall be treated as confidential by the Employer, the Association and the Employee.

**11.8\*** An Employee who is disciplined shall be advised in writing of the nature of the discipline, of the reasons for the disciplinary action and of her/his right to initiate a grievance and to be represented by the Association.

**11.9\*** Notwithstanding 11.3, any warning or discipline shall not be used against an Employee after a period of twenty-four (24) months from the date of the warning or discipline except where it can be shown that the previous warning or discipline was for conduct similar to that giving rise to the current warning or discipline.



## ARTICLE 12

### PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

#### 12.1 GRIEF

- 12.1.1 Un grief est défini comme un différend entre les parties de cette convention, un membre et l'Employeur ou des membres et l'Employeur qui découle de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou d'une violation présumée de cette convention.
- 12.1.2 Un grief individuel peut être déposé par un employé.
- 12.1.3 Dans le cas d'un grief de groupe, un porte-parole autorisé doit assister à la rencontre de grief au nom du groupe, et doit remettre, par écrit, une liste des membres du groupe.
- 12.1.4 Un grief de politique est un grief qui met en cause une question d'application générale ou une interprétation de la présente convention et doit être déposé par l'Association ou l'Employeur.

#### 12.2 PROCÉDURE DE GRIEF

- 12.2.1 Les parties consentent à faire des efforts raisonnables afin de résoudre les plaintes et les griefs provenant de l'administration, de l'interprétation ou de l'application de la convention de manière informelle et rapide.

#### 12.2.2 DÉLAIS

Les parties consentent à suivre la procédure de grief conformément aux étapes, délais et conditions décrites ci-dessous. Les échéances établies dans cet article peuvent être prolongées par accord mutuel explicite entre les parties. De telles prolongations ne doivent pas être refusées sans motif valable. Si un membre ou l'Association ne respecte pas la procédure de grief ou les échéances, le grief sera considéré comme réglé sur base de la réponse de l'Employeur.

## ARTICLE 12

### GRIEVANCE PROCEDURE AND ARBITRATION

#### 12.1\* GRIEVANCE

- 12.1.1 A grievance shall be defined as any difference between the Parties to this Agreement, a Member and the Employer or Members and the Employer arising out of the interpretation, application, administration, or alleged violation of this Agreement.
- 12.1.2 An individual grievance may be initiated by an Employee.
- 12.1.3 In the case of a group grievance, an authorized spokesperson shall attend the grievance meeting for the group and shall deliver, in writing a list of the Members of the group.
- 12.1.4 A policy grievance involves a question of general application or interpretation of this Agreement and shall be initiated by the Association or the Employer.

#### 12.2\* GRIEVANCE PROCEDURE

- 12.2.1 The Parties agree to make reasonable efforts to encourage the informal and prompt resolution of complaints or grievances arising from the administration, interpretation or application of the Agreement.

#### 12.2.2 TIME LIMITS

The Parties agree to follow the grievance procedure in accordance with the steps, time limits and conditions contained herein. The time limits set out in this Article may be extended by the expressed mutual agreement of the Parties. Such an extension shall not be unreasonably withheld. If a Member or the Association fails to follow the Grievance procedures or time limits, the grievance shall be deemed settled on the basis of the Employer's grievance reply.

12.2.3 PROCESSUS INFORMEL

Si un employé a une plainte qui pourrait conduire à un grief, mais qu'il souhaite chercher une solution par un processus informel, l'employé doit informer par écrit le gestionnaire de la nature de la plainte au plus tard dix (10) jours ouvrables après que le membre a pris connaissance ou aurait normalement dû prendre connaissance des circonstances de l'incident donnant lieu à la plainte. L'employé a le droit d'être accompagné par un représentant de l'Association, et le gestionnaire peut être accompagné par un représentant des Relations de travail académique, à toute réunion planifiée pour discuter du grief potentiel. Toutes les réunions organisées doivent être de nature informelle et leur but doit être de communiquer la plainte aux parties et de leur donner l'occasion de résoudre le(s) problème(s).

12.2.4 Le gestionnaire doit faire suivre sa décision par écrit au plaignant et à l'Association dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion.

12.2.5 PROCESSUS FORMEL

Si la plainte n'est pas résolue dans le cadre du processus informel, un grief doit être formulé par écrit, signé par le représentant de l'Association et soumis par l'Association aux Relations de travail académique, au plus tard vingt (20) jours ouvrables à compter de la réception de la réponse du gestionnaire ou, dans le cas d'un grief de groupe ou d'un grief de politique, vingt (20) jours ouvrables après que l'Association a pris connaissance, ou aurait normalement dû prendre connaissance, des circonstances à l'origine du grief.

12.2.6 L'avis écrit de grief doit contenir les détails du grief, une explication du sujet de la dispute, la ou les disposition(s) précise(s) de la convention qui n'auraient pas été respectées, la résolution souhaitée et les périodes de disponibilité communes du plaignant et du représentant de l'Association.

12.2.7 Les Relations de travail académique doivent organiser une réunion avec le doyen, le plaignant et un représentant de l'Association dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief pour discuter de celui-ci.

12.2.8 Le doyen doit transmettre sa décision au plaignant et au représentant de l'Association par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion.

12.2.3 INFORMAL PROCESS

If an Employee has a complaint that may lead to a grievance, but wishes to seek a resolution through an informal process, the Employee shall advise the Manager in writing of the nature of the complaint no later than ten (10) working days after the Employee became aware, or reasonably ought to have been aware of the occurrence in the circumstance giving rise to the complaint. The Employee has the right to be accompanied by an Association representative and the Manager may be accompanied by a representative of the Academic Labour Relations at any meeting arranged to discuss the possible grievance. Any meetings arranged shall be informal in nature, and their purpose shall be to make the parties aware of the complaint and give both parties the opportunity to resolve the issue(s).

12.2.4 The Manager shall forward her/his decision in writing to the grievor and the Association within fifteen (15) working days of the meeting.

12.2.5 FORMAL PROCESS

If the complaint is not resolved during the informal process, a grievance shall be set forth in writing, signed by the Association representative, and submitted by the Association to the Academic Labour Relations, no later than twenty (20) working days of receipt of the Manager's response or, in the case of a group grievance or policy grievance, no later than twenty (20) working days after the Association became aware, or reasonably ought to have been aware, of the occurrence of the circumstances giving rise to the grievance.

12.2.6 The written grievance shall contain the details of the grievance, a statement of the matter in dispute, the specific provision(s) of the Agreement that allegedly has been violated, the resolution sought and the common periods of availability of the grievor and the Association representative.

12.2.7 The Academic Labour Relations shall convene a meeting with the Dean, the grievor and an Association representative within ten (10) working days of receiving the grievance to discuss the grievance.

12.2.8 The Dean shall provide a written reply to the grievor and the Association representative within fifteen (15) working days after the meeting.

12.2.9 Si le grief n'est ni résolu après la procédure formelle, ni retiré par écrit, il peut être envoyé en arbitrage par la partie plaignante, conformément à la section 12.3, à condition qu'un avis écrit signé par le représentant approprié soit soumis à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse soit des Relations de travail académique soit du doyen.

### **12.3 ARBITRAGE**

12.3.1 Dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis d'arbitrage, les parties doivent conjointement désigner un arbitre. Le délai peut être prolongé par un accord mutuel écrit. Les parties conviennent qu'un tel accord ne doit pas être refusé sans motif valable.

12.3.2 Chaque partie doit couvrir les coûts liés à la préparation et à la présentation de son propre dossier. Les frais et les dépenses de l'arbitre ainsi que toute autre dépense liée à l'audience d'arbitrage doivent être couverts à parts égales par les parties.

12.2.9 If the grievance is neither settled during the formal process, nor withdrawn in writing, it may be taken to arbitration by the grieving Party by, pursuant to section 12.3, provided a written notice signed by the appropriate representative is submitted to the other Party within fifteen (15) working days of the reply from either the Academic Labour Relations or the Dean.

### **12.3\* ARBITRATION**

12.3.1 Within fifteen (15) working days following receipt of the notice of arbitration, the Parties shall jointly appoint an arbitrator. The time limit may be extended by mutual agreement in writing. The Parties agree that such agreement shall not be unreasonably withheld.

12.3.2 Each Party shall bear the costs related to the preparation and presentation of its own case. The fees and expenses of the Arbitrator, and any other expenses incidental to the arbitration hearing shall be borne equally by the Parties.

## ARTICLE 13

### CONDITIONS DE TRAVAIL, AVANTAGES ET ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

#### 13.1 INSTALLATIONS

13.1.1 Dans la mesure où les ressources de l'Université le permettent, l'Employeur doit fournir aux membres les installations et les services qui sont raisonnablement nécessaires pour s'acquitter efficacement de leurs responsabilités en lien avec leur travail. Un compte de courrier électronique doit être créé pour chaque membre au plus tard à la date de la première paye du contrat d'enseignement et rester ouvert aussi longtemps que le nom du membre figure sur la liste d'ancienneté.

L'employé doit être responsable des installations, de l'équipement et des manuels de cours lorsqu'il est responsable d'un cours, et il doit rendre en bon état tout le matériel fourni par l'Université à la fin de sa nomination.

13.1.2 Les enseignants de langues à temps partiel peuvent demander à l'Employeur de remplir le formulaire T2200, le cas échéant.

13.1.3 Les membres qui donnent des cours en soirée peuvent obtenir un permis de stationnement pour le soir au prix régulier de tels permis.

#### 13.2\* RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

13.2.1 L'Employeur convient d'offrir un régime d'assurance maladie complémentaire aux membres de l'unité de négociation.

13.2.2 Les membres embauchés au cours peuvent choisir de contribuer au régime d'assurance maladie complémentaire de l'Employeur au moment de leur nomination pour une période de douze (12) mois, sauf s'ils ont atteint l'âge de 71 ans. À compter de 65 ans, les parties conviennent que les prestations seront intégrées aux régimes d'assurance-médicaments provinciaux et que l'Université sera considérée comme le second payeur (après les programmes gouvernementaux) en ce qui concerne l'assurance-médicaments.

## ARTICLE 13

### WORKING CONDITIONS, BENEFITS AND OUTSIDE ACTIVITIES

#### 13.1\* FACILITIES

13.1.1 To the extent that University resources permit it, the Employer shall provide Members with facilities and services which are reasonably necessary for the effective discharge of their responsibilities of employment. An e-mail account must be set up for the Member by the time of his or her first pay under a teaching contract and kept open for as long as the Member's name appears on the seniority lists.

The Employee shall be responsible for the facility, equipment, and textbooks while in charge of a course assignment and shall return in good condition any materials provided by the Employer on the expiry of the appointment.

13.1.2 Part-time Language Instructors may request that the Employer complete the T2200 form if applicable.

13.1.3 Members required to teach evening courses will be entitled to receive a parking permit for evenings at the regular cost of such permits.

#### 13.2 EXTENDED HEALTH PLAN

13.2.1 The Employer agrees to have an extended health plan for the benefit of Members of the Bargaining Unit.

13.2.2 Members who teach on a per-course basis may opt into the Employer's extended health plan at the time of appointment for a period of twelve (12) months unless they have reached the age of 71. Upon the attainment of age 65, the Parties agree that the benefits will be integrated with provincial government drug programs and the University shall be considered as second payer (after government programs) for drug coverage.

13.2.3 Les membres doivent pouvoir accumuler des crédits équivalant à 0.295% de la prime d'assurance pour chaque heure enseignée durant l'année de travail précédente. Ces crédits seront applicables à la prime d'assurance du régime choisi jusqu'à concurrence de 100 %.

13.2.4 Pour les besoins de l'assurance collective, le contrat de travail du membre sera considéré pour une période de douze (12) mois à compter de la date de nomination.

### **13.3 COMPLEXE SPORTIF**

13.3.1 Tout membre de l'unité de négociation qui contribue aux régimes d'avantages sociaux en vertu de l'article 13.2 et qui maintient ses points d'ancienneté a un accès de base aux installations sportives du pavillon Montpetit. Le membre doit présenter une carte d'employé valide, émise par les Ressources humaines, au comptoir du Service à la clientèle du pavillon Montpetit selon les procédures du Service à la clientèle.

### **13.4 SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT**

13.4.1 Les membres de l'unité de négociation ont accès au soutien de l'ILOB.

### **13.5 RÉGIME DE RETRAITE**

13.5.1 L'Employeur convient d'offrir un régime de retraite à cotisation déterminée aux membres de l'unité de négociation à partir du 1<sup>er</sup> janvier suivant la date de signature de la convention sous le régime de retraite du personnel enseignant à temps partiel de l'Université d'Ottawa, numéro d'enregistrement 0683177. La cotisation déterminée est établie à 7 % pour l'Employeur et pour le membre.

13.5.2 Le régime est ouvert à tous les membres de l'unité de négociation qui ont travaillé durant l'année civile précédente et qui choisissent de participer au régime.

13.5.3 Il doit y avoir un comité chargé d'administrer le régime de retraite de l'Association et ce comité doit être composé à parts égales de représentants de l'Employeur et des membres.

13.2.3 Members shall be able to accumulate credits applicable towards the insurance premiums otherwise payable, up to a maximum of 100% of the premium, at the rate of 0.295% of the premium per hour taught during the preceding working year.

13.2.4 For group insurance purposes, the Member's employment contract will be considered for a period of twelve (12) months from the time of appointment.

### **13.3\* SPORT COMPLEX**

13.3.1 Any Member of the Bargaining Unit who is contributing to benefits as per Article 13.2 and continuing to maintain seniority has basic access to the Montpetit Hall sports facilities. The Member must present a valid Employee identification card issued by Human Resources Service at the Client Services Desk of Montpetit Hall according to the procedures of Client Services.

### **13.4\* TEACHING SUPPORT**

13.4.1 Members of the Bargaining Unit will have access to support from OLBI.

### **13.5\* PENSION PLAN**

13.5.1 The Employer agrees to have a defined contribution Pension Plan for the benefit of Members of the Bargaining Unit as of the January 1st following the date of signing under the Staff Pension Plan for the Part-Time Academic Staff of the University of Ottawa, registration number 0683177. The defined contribution is set at 7% for both the Employer and the Member.

13.5.2 The Plan is open to all Members of the Bargaining Unit who have worked during the previous calendar year and who elect to participate in the Plan.

13.5.3 There shall be one Association Pension Plan Committee to administer the Plan and the Committee shall have equal Employer-Member representation.

**13.6 ACTIVITÉS EXTÉRIEURES**

13.6.1 Aucun employé ne doit exploiter son affiliation avec l'Université. Toute autre activité professionnelle extérieure qui pourrait raisonnablement être perçue comme un conflit d'intérêts ou compromettre les obligations, les devoirs et les responsabilités de l'employé doit être divulguée au gestionnaire.

**13.6\* OUTSIDE ACTIVITIES**

13.6.1 No Employee shall exploit her or his connection with the University. Any outside professional activity that might reasonably be viewed as conflicting or interfering with the obligations, duties and responsibilities of the Employee shall be disclosed to the Manager.

## ARTICLE 14

### DROIT D'AUTEUR

**14.1** Les employés conservent la propriété du matériel didactique créé exclusivement par eux pour l'enseignement des cours qui leur sont assignés, à moins qu'ils en aient convenu autrement. Le matériel didactique n'inclut pas, entre autres, les plans de cours, les sommaires de cours et les examens, ni les tests et les devoirs fournis par l'Université aux employés. Les employés ne peuvent pas refuser l'accès à des copies du matériel didactique, des tests, des devoirs et des examens dans un format approprié lorsqu'une demande est formulée en réponse à l'obligation légale de l'Employeur d'accommodement pour un étudiant.

## ARTICLE 14

### COPYRIGHT

**14.1\*** Employees shall retain ownership of their course materials exclusively created by them for use in teaching assigned courses unless they have agreed otherwise. Course materials shall not include, among other things, items such as syllabi, course outlines and examinations, tests and assignments provided for Employees by the University. Copies of course materials, tests, assignments and exams, in appropriate form, shall not be withheld when a request is made in response to the Employer's legal duty to accommodate a student.

## ARTICLE 15

### CONGÉS

- 15.1** Le terme « congé sans solde » désigne un congé autorisé durant lequel l'employé ne reçoit pas de salaire.
- 15.1.1 Le terme « congé payé » désigne un congé autorisé durant lequel l'employé reçoit son plein salaire.
- 15.2 CONGÉ POUR URGENCE PERSONNELLE**
- 15.2.1 L'employé doit demander par écrit un congé pour urgence personnelle, comme prescrit par la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*.
- 15.3 CONGÉ DE MALADIE**
- 15.3.1 Un employé qui est incapable d'accomplir les tâches habituellement liées à son travail à la suite d'un accident ou d'une maladie doit aviser l'Employeur qu'il a besoin de prendre un congé de maladie.
- 15.3.2 Les congés de maladie de trois (3) jours de travail ou plus doivent être justifiés par un certificat médical provenant d'un professionnel de la santé qualifié.
- 15.3.3 Un employé qui enseigne peut accumuler l'équivalent d'un (1) jour de travail de congé de maladie pour chaque période d'emploi.
- 15.4 CONGÉ DE DEUIL**
- 15.4.1 En cas de décès dans la famille immédiate de l'employé, un congé sans perte de compensation d'un (1) jour de travail doit être accordé.
- 15.4.2 La famille immédiate comprend le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait, de même sexe ou non), les enfants (y compris les enfants du conjoint ou de la conjointe de fait, de même sexe ou non), les petits-enfants, les grands-parents, les parents, les frères et sœurs, les beaux-parents et toute autre parenté avec qui l'employé réside de manière permanente.
- 15.4.3 L'employé doit aviser l'Employeur par écrit qu'il a besoin de prendre ce congé.

## ARTICLE 15

### LEAVES

- 15.1\*** The term "leave without pay" refers to an authorized leave during which Employees do not receive their salary.
- 15.1.1 The term "paid leave" refers to an authorized leave during which Employees are paid at full salary.
- 15.2\* PERSONAL EMERGENCY LEAVE**
- 15.2.1 Employees shall request in writing a personal emergency leave as provided by the *Employment Standards of Ontario*.
- 15.3\* SICK LEAVE**
- 15.3.1 An Employee who is unable to perform her or his regular work duties as a result of an accident or illness shall notify the Manager of their need to take a sick leave.
- 15.3.2 Periods of sick leave lasting three (3) work days or more must be supported by a medical certificate from a qualified health practitioner.
- 15.3.3 An Employee who is teaching may accrue an equivalent of one (1) work day of sick leave for each term of employment.
- 15.4\* BEREAVEMENT LEAVE**
- 15.4.1 In the event of the Employee's immediate family death, she or he shall be granted one (1) working day of leave without loss of compensation.
- 15.4.2 Immediate family is defined as spouse (including common-law and/or same sex spouse), child (including child of common-law and/or same sex spouse), grandchild, grandparent, parent, sibling, mother-in-law, father-in-law, and any relative with whom the Employee permanently resides.
- 15.4.3 An Employee shall notify the Manager in writing of the need to take the leave.



## 15.5 CONGÉ DE MATERNITÉ

- 15.5.1 À la demande d'une employée qui fournit un certificat médical indiquant la date prévue d'accouchement, l'Employeur doit accorder un congé de maternité sans solde conformément à la *Loi sur les normes de travail de l'Ontario*, ou jusqu'à la fin du contrat, selon ce qui survient en premier.
- 15.5.2 L'employée doit faire la demande de congé de maternité par écrit au gestionnaire au moins quatre (4) semaines avant le début du congé.
- 15.5.3 Le préavis de quatre (4) semaines n'est pas applicable si l'employée arrête de travailler à cause de complications dues à la grossesse, à la naissance, à une mortinaissance ou à une fausse couche qui surviendraient avant la période de préavis requis. Dans de telles circonstances, l'employée doit aviser l'Employeur de la date à laquelle commence son congé dès que raisonnablement possible.

## 15.6 CONGÉ PARENTAL/CONGÉ D'ADOPTION

- 15.6.1 Tous les employés qui ont accumulé treize (13) semaines de travail ont droit à un congé parental sans solde suivant la naissance d'un enfant, ou la prise en charge ou l'obtention de la garde d'un enfant pour la première fois. Le congé parental ne peut commencer que dans les cinquante-deux (52) semaines après la naissance ou la prise en charge ou l'obtention de la garde par l'employé pour la première fois, à l'exception d'une employée qui a pris un congé de maternité. Dans ce cas, le congé parental doit commencer dès que le congé de maternité prend fin, à moins que l'enfant ne soit pas encore sous sa garde, ses soins et son contrôle pour la première fois.
- 15.6.2 Le congé parental peut se terminer au maximum trente-cinq (35) semaines après qu'il ait commencé si l'employée a également pris un congé de maternité, et au maximum trente-sept (37) semaines autrement.
- 15.6.3 L'employé doit aviser par écrit le gestionnaire de son intention de prendre un congé parental au moins quatre (4) semaines avant le début du congé.
- 15.6.4 Sauf dans le cas où l'employée prend un congé parental immédiatement après un congé de maternité, l'employé doit fournir aux Ressources humaines une déclaration qu'il est le principal responsable de l'enfant.

## 15.5\* PREGNANCY LEAVE

- 15.5.1 Upon the request of an Employee who provides a medical certificate indicating the expected birth date, the Employer shall grant the Employee unpaid pregnancy leave as per the *Ontario Employment Standard Act*, or up to the expiry of the employment contract, whichever is less.
- 15.5.2 The Employee shall make a written request for pregnancy leave to the Manager at least four (4) weeks prior to the commencement of the leave.
- 15.5.3 The four (4) weeks-notice shall not apply if the Employee stops working because of complications due to the pregnancy, birth, stillbirth, or miscarriage that happens earlier. In such circumstances the Employee shall give such notice of the commencement of the leave as is reasonably possible.

## 15.6\* PARENTAL/ADOPTION LEAVE

- 15.6.1 All Employees who have completed thirteen (13) weeks of employment are entitled to parental leave without pay following the birth of the child or the coming of the child into the custody, care, and control of a parent for the first time. The parental leave may begin no later than fifty-two (52) weeks after the day the child is born or comes into the Employee's custody, care and control for the first time, except that an Employee who has taken pregnancy leave must begin the parental leave when the pregnancy leave ends unless the child has not yet come into their custody, care and control for the first time.
- 15.6.2 An Employee's parental leave may end thirty-five (35) weeks after it began if the Employee also took pregnancy leave and thirty-seven (37) weeks after it began.
- 15.6.3 An Employee shall give written notice to the Manager of her or his intention to take a parental leave, at least four (4) weeks prior to the commencement of such a leave.
- 15.6.4 Except where the Employee is taking a parental leave immediately after a pregnancy leave, the Employee shall provide Human Resources with a statutory declaration that the Employee is the primary caregiver of the child.

15.6.5 Lorsque l'employé est admissible à un congé d'adoption et que la garde de l'enfant lui est confiée plus vite que prévu, l'employé doit donner un préavis écrit raisonnable.

15.6.5 Where an Employee qualifies for such leave as a result of adoption and where the child comes into the care, custody, and control earlier than expected, the Employee shall give reasonable written notice thereof.

## ARTICLE 16

### DURÉE DE LA CONVENTION ET RENOUVELLEMENT

- 16.1** La présente convention est en vigueur du 1<sup>er</sup> septembre 2018 au 31 août 2021.
- 16.2** Si l'une des deux parties souhaite renouveler et/ou modifier cette convention, cette partie doit envoyer un avis écrit à l'autre partie au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de fin établie à l'article 16.1. Lorsque l'avis de modification est donné, les dispositions de la présente convention doivent continuer à s'appliquer jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit ratifiée ou jusqu'à l'obtention du droit de grève ou de lock-out, selon ce qui survient en premier.
- 16.3** Lorsqu'une ou plusieurs dispositions de cette convention sont en violation d'une loi codifiée et/ou d'un ou plusieurs règlements fédéraux ou provinciaux en vigueur et en application, les parties conviennent de modifier la ou les dispositions afin qu'elle(s) se conforme(nt) aux lois codifiées ou aux règlements provinciaux ou fédéraux. Les autres dispositions de la convention ne sont pas touchées et demeurent en vigueur. De plus, cette convention peut être modifiée par consentement mutuel.
- 16.4** Pour les questions relatives à l'interprétation de toute clause de la présente convention, y compris le traitement ou l'arbitrage d'un grief, le texte officiel de toute clause doit être celui dans la langue marquée d'un astérisque (\*) à côté du numéro de l'en-tête de l'article ou section.
- 16.5** L'Employeur s'engage à traduire chaque clause de cette convention de la langue dans laquelle elle a été négociée dans l'autre langue officielle du Canada et, dans les six (6) mois suivant sa ratification, à transmettre la version traduite à l'Association pour son approbation.
- 16.6** EN FOI DE QUOI, les parties contractantes approuvent l'application de cette convention dans la ville d'Ottawa, dans la province de l'Ontario, par l'entremise des agents et des représentants dûment autorisés.

## ARTICLE 16

### DURATION OF THE AGREEMENT AND CONTINUANCE

- 16.1\*** This Agreement shall be in effect from 2018-09-01 to 2021-08-31.
- 16.2\*** If either Party desires to renew and/or revise this Agreement, such Party shall give written notice to the other not less than ninety (90) calendar days prior to the expiry date established in Article 16.1. Where notice to amend the Agreement is given. The provisions of this Agreement shall continue in force until a new Agreement is signed or the right to strike or lockout accrues, whichever first occurs.
- 16.3\*** Should it be determined that any provision or provisions of this Agreement are in violation of any legally effective and applicable Federal and/or Provincial Statute and/or Regulation(s) made there under, the Parties agree to amend the Agreement for the sole purpose of making such provision or provisions conform to such Federal or Provincial Statute or Regulation(s). All other provisions of the Agreement shall not be affected thereby and shall remain in full force and effect. In addition, this Agreement may be amended by mutual consent.
- 16.4\*** For matters involving the interpretation of any portion of this Agreement, including the processing or arbitration of any grievance, the official text of any clause shall be the text in the language indicated by an asterisk (\*) beside the number or the heading of the article/section.
- 16.5\*** The Employer agrees to translate each clause of this Agreement from the language in which the clause was negotiated into the other official language of Canada and, within six (6) months of ratification, to forward the translated version to the Association for its approval.
- 16.6\*** IN WITNESS whereof, the Parties hereto have caused this Agreement to be executed in the City of Ottawa, in the Province of Ontario, by their duly authorized officers and representatives.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes approuvent l'application de cette convention dans la ville d'Ottawa, dans la province de l'Ontario, par l'entremise des agents et des représentants dûment autorisés le 19e jour de novembre 2020.

Université d'Ottawa  
University of Ottawa



---

Carl Bélanger

IN WITNESS whereof, the Parties hereto have caused this Agreement to be executed in the City of Ottawa, in the Province of Ontario, by their duly authorized officers and representatives this 19 th day of November , 2020.

Association des professeur(e)s à temps partiel de l'Université d'Ottawa  
Association of Part-time Professors of the University of Ottawa



---

Jean-Sébastien Daoust

## TAUX DE RÉMUNÉRATION

## \*RATES OF PAY

### Taux horaires (4% de vacances inclus)

### Hourly Rates (4% vacation pay included)

#### Taux de base (3 crédits)

pour EIP/PIF/UoPal et autre cours de langue non crédité qui génère des revenus

1 <sup>er</sup> septembre 2018 - 31 août 2019	113.50 \$
1 <sup>er</sup> septembre 2019 - 31 août 2020	115.77 \$
1 <sup>er</sup> septembre 2020 - 31 août 2021	118.09 \$

#### Basic Hourly Rate

for EIP/PIF/UoPal and other revenue generating non-credit language courses

September 1, 2018 - August 31, 2019	\$113.50
September 1, 2019 - August 31, 2020	\$115.77
September 1, 2020 - August 31, 2021	\$118.09

#### Cours de langue au personnel

1 <sup>er</sup> septembre 2018 - 31 août 2019	102.00 \$
1 <sup>er</sup> septembre 2019 - 31 août 2020	104.04 \$
1 <sup>er</sup> septembre 2020 - 31 août 2021	106.12 \$

#### Personnel Language Courses

September 1, 2018 - August 31, 2019	\$102.00
September 1, 2019 - August 31, 2020	\$104.04
September 1, 2020 - August 31, 2021	\$106.12

Le taux horaire de rémunération est applicable aux enseignants de langues qui sont couverts par cette convention collective.

The hourly rate of pay is applicable to the Language instructors who are covered by this Collective Agreement.

## ANNEXE A

### LETTRES D'ENTENTE

#### 1 FORMATIONS OBLIGATOIRES

1. Tous les membres doivent réussir les formations obligatoires en ligne disponibles sur le site Web de l'Université. Ces formations obligatoires sont :

Formations de base - Travailleur :

- Sensibilisation des travailleurs à la santé et à la sécurité;
- Prévention de la violence;
- Respect en milieu de travail;
- Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle;
- Travaillons ensemble : Le Code des droits de la personne de l'Ontario et la LAPHO;
- Comment réagir à un témoignage de violence sexuelle (Module 1).

Formations de base - Superviseur :

- Sensibilisation des superviseurs à la santé et à la sécurité.

2. L'Université doit offrir une compensation financière de 200.00 \$ aux membres ayant suivi les formations actuelles et à venir, pour la durée de la convention collective, y compris :

- a) les membres qui auront suivi tous les modules de formation à la fin de chaque trimestre et qui n'ont pas encore reçu la compensation financière de 200.00 \$.

3. Le paiement se fera dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la fin du trimestre pendant lequel les formations ont été suivies.

## APPENDIX A

### LETTERS OF UNDERSTANDING

#### 1 \* MANDATORY TRAINING

1. All Members shall pass mandatory training using the online modules available on the University's website. These mandatory modules are:

Core training - Worker:

- Worker Health and Safety Awareness;
- Violence Prevention;
- Respect in the Workplace;
- Accessibility Standards for Customer Service;
- Working Together: The Code and the AODA;
- What to do when someone discloses an alleged incident of sexual violence (Module 1).

Core training - Supervisor:

- Supervisor Health and Safety Awareness.

2. The University shall pay a financial compensation of CAD \$200.00 to Members who complete current and future training, for the duration of the Collective Agreement, including:

- a) the Members who will complete all the mandatory training modules by the end of each Term and have not yet received the financial compensation of \$200.00.

3. Payment will be made no later than forty-five (45) working days after the end of the academic session following the fulfillment of all his/her obligations.