

Convention collective

entre

L'Université d'Ottawa



uOttawa

et

**Le syndicat des préposés aux métiers,
Terrains et du transport, section 772-B
de l'International Union of Operating Engineers
ci-après appelé « le syndicat »**



**Du 1^{er} juillet 2023 au
30 juin 2026**

Table des matières

ARTICLE 1	3
OBJET ET DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 2	5
RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	6
ARTICLE 3	6
DROITS DE LA DIRECTION.....	7
ARTICLE 4	8
OBSERVATION DE LA LOI	8
ARTICLE 5	9
SÉCURITÉ SYNDICALE	9
ARTICLE 6	12
SALAIRES.....	12
ARTICLE 7	15
SEMAINE DE TRAVAIL NORMALE ET SURTEMPS	15
ARTICLE 8	20
RAPPEL AU TRAVAIL.....	20
ARTICLE 9	22
JOURS FÉRIÉS.....	22
ARTICLE 10	24
ANCIENNETÉ	24
ARTICLE 11	26
AFFICHAGE DE POSTE ET PROMOTION	27
ARTICLE 12	27
PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	28
ARTICLE 13	32
MESURES DISCIPLINAIRES.....	32
ARTICLE 14	34
PÉRIODE DE PROBATION	34
ARTICLE 15	35
CONGÉS ANNUELS.....	35
ARTICLE 16	39
CONGÉ POUR COMPARUTION.....	39
ARTICLE 17	40
CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS	40

ARTICLE 18	43
CONGÉS NON PAYÉS.....	43
ARTICLE 19	45
GRÈVES ET LOCK-OUTS	45
ARTICLE 20	46
HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION	46
ARTICLE 21	47
MUTATIONS.....	47
ARTICLE 22	48
CONGÉS DE MALADIE.....	48
ARTICLE 23	56
INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI ET MISE À PIED	56
ARTICLE 24	58
RÉGIME DE RETRAITE ET INDEMNITÉ DE RETRAITE ANTICIPÉE	58
ARTICLE 25	60
CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL.....	60
ARTICLE 26	66
PRÉVENTION DES ACCIDENTS	66
ARTICLE 27	67
ALLOCATION DE REPAS	67
ARTICLE 28	68
UNIFORMES	68
ARTICLE 29	69
TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES SYNDICALES	69
ARTICLE 30	70
ASSURANCES COLLECTIVES.....	70
ARTICLE 31	73
RÉCUPÉRATIONS DE MONTANTS	73
ARTICLE 32	74
ACCÈS À CERTAINS RÈGLEMENTS	74
ARTICLE 33	75
COMITÉ EMPLOYEUR/EMPLOYÉS.....	75
ARTICLE 34	76
RÉSILIATION DU CONTRAT.....	76
ANNEXE A	77

ANNEXE B	78
ANNEXE C	80
SALAIRES.....	80
ANNEXE D	81
LETTRE D'ENTENTE	84
Entente particulière – Temps de repos	84
ÉQUITÉ SALARIALE	87
LETTRE D'ENTENTE	89
APPELS À LA MAISON.....	89
LETTRE D'ENTENTE	91
DISCUSSIONS SUR LES ARTICLES 6.2 ET 8.4 DE LA CONVENTION.....	91
LETTRE D'ENTENTE	93
Entente particulière – Conditions d'embauche pour les postes de techniciens électricité, techniciens instrumentations et système de sécurité.....	93

ARTICLE 1

OBJET ET DÉFINITIONS

Objet

- 1.1 Attendu 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.

Dans la convention, le masculin générique est utilisé sans aucune discrimination.

Définitions

- 1.2 **Le Syndicat:** signifie l'International Union of Operating Engineers (IUOE), section local 772-B.
- 1.3 **L'employeur:** signifie l'Université d'Ottawa.
- 1.4 **L'Université :** signifie l'employeur - l'Université d'Ottawa.
- 1.5 **Les parties :** désigne l'Université et le Syndicat.
- 1.6 **Employé ou employé régulier :** employé qui est titulaire d'un poste permanent selon un horaire régulier tel que défini aux articles 2.1 et 7.2 de la convention.
- 1.7 **Agent de liaison :** désigne le Directeur, Relations de travail ou leurs délégués qui sont les seules habilités à traiter de tout problème de relations de travail, de discussion ou de négociation et d'entente avec le Syndicat.
- 1.8 **Chef(s) de division (supérieur immédiat ou superviseur) :** désigne le Superviseur, Métiers ou le superviseur, Instrumentation/ électricité, le Gestionnaire, Infrastructure, mécanique et plomberie, et autres superviseurs assignés par le service des immeubles.
- 1.9 **Employé contractuel :** employé engagé pour occuper un poste d'une durée déterminée maximale de douze (12) mois dont l'existence découle d'une insuffisance ou d'une absence temporaire de personnel ou d'un surcroît de travail et dont les termes et conditions d'emploi ne sont pas régies par la convention. Toute prolongation au-delà d'une période de douze (12) mois devra être approuvée par le Syndicat et l'Université.
- 1.10 **Candidature interne :** cette catégorie de candidature inclut les employés réguliers qui sont titulaires d'un poste permanent selon un horaire régulier prévu de trente-six (36) heures par semaine tel que défini à l'article 7.2 de la convention.
- 1.11 **Candidature externe :**

Cette catégorie de candidature inclut:

- employés du personnel de soutien régulier de l'Université qui ne sont pas régis par la convention;
- employés contractuels à l'Université d'Ottawa qui ne sont pas régis par la convention;
- des membres du personnel surnuméraire (payés par demande de rémunération); et
- toute personne ne travaillant pas à l'Université d'Ottawa.

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

1.13 Unité de négociation (unité syndicale) : le Syndicat des préposés aux métiers, terrains et du transport, section 772-B de « International Union of Operating Engineers (IUOE) ».

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

1.15 Ancienneté de classification : signifie la durée de service continu dans une classification d'emploi prévu dans une division de l'unité de négociation.

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

1.17 Convention : désigne la présente convention collective.

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

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.1 L'Université reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur des employés aux taux horaires des divisions métiers, terrains et transport à l'exclusion des employés de bureau, des employés de supervision, des étudiants(es) travaillant à l'été ou à temps partiel.
- 2.2 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, à moins qu'il soit expressément prévu dans la convention.

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 rappeler 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;
- 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.

ARTICLE 4

OBSERVATION DE LA LOI

- 4.1 L'Université, le Syndicat et les employés en cause conviennent de se conformer aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi et de la Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier.

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 de 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 (15^e) 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 courante
- la somme totale retenue depuis le 1^{er} janvier de l'année
- 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 ou en 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 accomplit une affectation dans un poste exclus de l'unité de négociation tel que prévu à l'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.

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 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.

5.9 **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 ou au règlement d'un grief, 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.

5.10 Entente particulière

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.

ARTICLE 6

SALAIRES

6.1 Les traitements horaires pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2026 sont inscrits dans l'annexe C.

6.2 La période et les compétences requises pour passer d'un niveau de technicien au suivant seront les suivants :

Technicien III (électricité) : niveau d'embauche, requérant un diplôme d'études collégiales de technologue en électro- technique.

Technicien III (instrumentation): niveau d'embauche, requérant un diplôme d'études collégiales de technologue en instrumentation.

Technicien III (Système de sécurité) : niveau d'embauche, requérant un diplôme d'études collégiales dans une discipline pertinente ou une combinaison équivalente d'études et d'expérience de travail.

Technicien II: sera attribué aux employés détenant les compétences du niveau précédent et deux ans et demi d'expérience. Ce niveau représente le niveau maximal auquel l'Université embauchera normalement des personnes de l'extérieur.

Technicien II (Système de sécurité) : sera attribué aux employés détenant les compétences du niveau précédent et deux ans et demi d'expérience. Ce niveau représente le niveau maximal auquel l'Université embauchera normalement des personnes de l'extérieur.

Technicien I (Système de sécurité): sera attribué aux employés détenant les compétences du niveau précédent et un an et demi de plus d'expérience que le niveau de technicien II.

Technicien IA (Système de sécurité): sera attribué aux employés détenant les compétences pour le niveau précédent et trois (3) ans de plus d'expérience que le niveau de technicien I.

Technicien IIA (Système de sécurité): sera attribué aux employés détenant les compétences pour le niveau précédent et quatre (4) ans de plus d'expérience que le niveau de technicien 1A et des systèmes de sécurité normalement utilisés.

Technicien IIA: Instrumentation : sera attribué aux employés détenant les compétences pour le niveau précédent et quatre (4) ans de plus d'expérience que le niveau de technicien 1A et qui auront obtenu les certifications ou expériences relatives des logiciels d'automatisations normalement utilisés.

Technicien I: sera attribué aux employés détenant les compétences du niveau précédent et un an et demi de plus d'expérience que le niveau de technicien II et

ayant obtenu une Licence de compagnon d'électricien (« Journeyman ») de la province de l'Ontario ou le « Industrial Electrician Licence of Ontario » (pour les postes de technicien en électricité). La certification pour les panneaux d'incendie sera requise pour tous les employés embauchés après le 1er juillet 2004.

Technicien IA: sera attribué aux employés détenant les compétences pour le niveau précédent et trois (3) ans de plus d'expérience que le niveau de technicien I. La certification pour les panneaux d'incendie est requise pour tous les employés embauchés.

La progression d'un (1) niveau à un autre dépend d'une recommandation positive du supérieur immédiat de l'employé.

Recertification

- 6.3 Cet article ne s'applique qu'aux employés des divisions plomberie et électrique. L'Université s'engage à payer 100% des coûts d'inscription. Aucun remboursement ne sera demandé si l'employé complète la recertification avec succès.

Dans le cas où l'employé n'a pas complété la recertification avec succès, l'employé sera tenu de rembourser l'Université, conformément à l'article 31 'Récupération de montants'.

L'employé est responsable d'informer le Chef de la division sur la réussite ou non de la recertification.

Remplaçant chef d'équipe

- 6.4 Tout employé désigné comme remplaçant à un chef d'équipe à la demande de l'Université recevra le plein salaire de chef d'équipe.
- 6.5 Tout employé tenu par l'horaire de travailler de 17h à 7h recevra une prime horaire de 0,15\$. Cette prime n'entrera pas en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de congé annuel, de la prime de surtemps ni de la rémunération en cas de rappel au travail. L'Université et le Syndicat ont convenu que les indemnités de disponibilité sont comprises dans le salaire horaire fixe à l'article 6.1.
- 6.6 L'Université peut désigner un employé pour remplacer un autre employé en congé qui travaille habituellement dans une catégorie plus élevée. L'employé ainsi affecté recevra le taux horaire du poste qu'il comble pour la journée entière ou pour la période de temps supplémentaire en question.
- 6.7 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 ou que l'employé choisit de travailler une semaine de quarante (40) heures selon l'article 7.5.1 (a),

le taux horaire auquel les employés ont droit sera multiplié par 1878.43 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.

Prime d'ancienneté

6.8 Une prime d'ancienneté est accordée aux employés qui ont au moins cinq (5) années de service continu (à partir d'avril 2005, le service continu reconnu des nouveaux employés embauchés sera celui ayant été accumulé dans l'unité de négociation) dans l'unité de négociation, de la façon suivante :

- a) Une prime de 70¢/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 90¢/h est versée aux employés qui ont entre dix (10) ans 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) ou plus de service continu dans l'unité de négociation.

ARTICLE 7

SEMAINE DE TRAVAIL NORMALE ET SURTEMPS

- 7.1 La semaine de travail normale est de quarante (40) heures et commencera à 0h01 le dimanche et se terminera le samedi suivant à 24h. La journée normale de travail est de huit (8) heures.
- 7.2 Les employés pourront se prévaloir d'une semaine de travail moyenne annuelle de trente-six (36) heures, soit de travailler soixante-douze (72) heures en neuf (9) jours. L'horaire de travail peut être modifié deux (2) fois par année, soit au 1er mai et au 1er novembre. L'employé doit avoir exprimé son choix de semaine de travail avant le 1er octobre pour les douze (12) prochains mois couvrants ainsi les périodes commençant les 1ers novembres et 1er mai. Ces choix sont irrévocables.
- 7.3 Les horaires de travail des employés seront à déterminer par l'Université et pourront être modifiés à l'occasion de façon à répondre aux besoins du campus de l'Université. Si l'Université prévoit un changement dans les heures de travail des employés, l'Université s'engage à avertir l'employé ou les employés au moins trente (30) jours avant un tel changement
- 7.4
- 7.4.1
- a) Normalement l'horaire de travail journalier pourra être flexible entre 6h 00 et 17 h 00 sous réserve que les services doivent être assurés entre 7H30 et 16 h 30 et à condition que 50% du personnel dans chaque type de métier soit présent à l'exception qu'entre 16H00 et 16H30 un minimum de deux (2) employés soient présents. Entre le 1^{er} juin et le 31 août, les services doivent être assurés entre 7H00 et 16H00.
 - b) La période du repas sera d'une durée de trente (30) minutes et commencera normalement à 12h00.
 - c) Avec le consentement de l'employé, le superviseur peut modifier la durée des périodes de repas ou les heures de travail afin d'accommoder l'employé. Il est entendu que de telles modifications ne doivent pas changer le nombre total d'heures de travail que l'employé doit accomplir dans toutes périodes de deux semaines ni avoir un impact négatif sur la coordination ni l'accomplissement des travaux.
- 7.4.2 À moins qu'il en soit convenu autrement par les parties, le jour libre de la semaine de quatre (4) jours sera le vendredi.
- 7.4.3 Tout surtemps exécuté au-delà des heures choisies en 7.5.1 (a) sera rémunéré au double (2x) du taux horaire de base. Lorsque l'Université prévoit du surtemps planifié, pour lequel un avis de soixante-douze (72) heures a été remis, l'employé

sera rémunéré soit pour un minimum de quatre (4) heures au taux normal, soit au double du taux horaire de base pour toutes les heures travaillées, le plus élevé de ces montants étant retenu. Un employé qui travaille en période de surtemps planifié peut être appelé à faire des travaux de sa catégorie d'emploi sans rapport avec celui pour lequel il a été planifié, selon sa disponibilité et n'affectant pas les travaux planifiés de façon négative, ne pourra se prévaloir de l'article 8 qui traite des rappels au travail.

7.4.4 **Banque de temps libre**

À partir du 1^{er} janvier 2024, tous les employés à l'emploi dans l'unité de négociation conservent le droit de cumuler, s'il le désire, cent cinquante (150) heures de temps libre constitué de temps supplémentaire accumulé incluant le facteur de multiplication. Ce temps libre peut être pris en tout ou en partie en temps libre ou en paiement pendant l'année civile et la banque de temps libre pourra être renflouée jusqu'à cent cinquante (150) heures. Le nombre maximal qu'un employé peut utiliser en temps libre par année civile est de cent cinquante (150) heures. Si une balance de temps libre est toujours disponible au 31 décembre, celle-ci sera transférée à l'année suivante, sans dépasser le maximum de cent cinquante (150) heures.

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

Le temps libre est repris en demi-journée ou en journée complète. Sous certaines conditions et avec l'accord de son superviseur immédiat, l'employé pourra prendre son temps libre avec des modalités de temps différentes.

Contrat à forfait

7.4.5 Le travail en temps supplémentaire sera offert aux employés de l'unité de négociation avant d'être offert aux entrepreneurs et aux étudiants.

Aucun contrat à forfait accordé par l'employeur 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.

Les superviseurs exerceront normalement que des fonctions de gestion. Exceptionnellement ou lors d'une urgence ponctuelle, un superviseur pourra accomplir des tâches habituellement exécutées par un employé.

7.5 Un employé pourra relever un autre employé de ses heures de travail normales prévues à l'horaire s'il y a accord de part et d'autre et que le superviseur en cause y consente. En l'occurrence, il ne sera pas payé de taux de surtemps.

- 7.6 Le surtemps sera offert également entre les employés qualifiés.
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. Deux (2) fois par mois, l'Université affichera le temps supplémentaire réalisé par chaque employé.
- 7.7 Le refus de travailler sur des quarts de travail à la demande de l'Université pourra être considéré comme un motif valable de mesures disciplinaires.
- 7.8 Un employé qui prend un cours de formation est rémunéré à temps simple durant toute la période de formation.
- 7.9 Lorsque tous les employés sont renvoyés à la maison durant une tempête de neige, l'Université se réserve le droit de garder certains employés sur le campus qui sont considérés essentiels. Ces employés seront rémunérés en temps libre tenant compte du surtemps au taux régulier.
- 7.10 **Interruption temporaire des activités de l'Université, d'une faculté, d'une école ou d'un service :**
- 7.10.1 Étant donné la nécessité d'assurer certaines opérations essentielles 24 heures sur 24 pendant toute l'année, l'Université en pratique ne ferme jamais complètement ses portes et n'interrompt jamais tous ses services, sauf dans des circonstances très exceptionnelles.
- 7.10.2 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.
- 7.10.3 Lorsque les activités du Service des immeubles 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 l'employé qui est déjà en congé annuel où 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 cédules normales 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.

7.11 **Stationnement**

Sur demande de l'Université, les employés qui doivent travailler les samedis, les dimanches et les jours fériés ou de congé, peuvent recevoir, gratuitement, un permis pour garer leur véhicule dans les terrains de stationnement de l'Université, sauf les terrains avec horodateur, les parcomètres et les autres zones réservées.

7.12 **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.

7.13 **Horaire de travail compressé**

Les employés peuvent faire une demande afin de travailler sur des heures de travail compressées en respectant les conditions suivantes:

- 1) L'Université à une obligation de fournir le meilleur service possible à la communauté universitaire;
- 2) L'Université à des besoins opérationnels qui doivent être satisfaits, incluant un nombre suffisant d'employés durant les heures régulières de travail;
- 3) L'établissement de l'horaire de travail compressé se fait en tenant compte des besoins du service et après entente avec le supérieur immédiat, qui ne peut refuser sans motifs valables. Les raisons du refus seront communiquées à l'employé par écrit;
- 4) Advenant une trop forte demande, un tour de rôle annuel sera établi par ordre d'ancienneté dans l'unité de négociation;
- 5) Une entente d'horaire de travail compressé peut être arrêtée, avec un motif valable, par l'Université ou par l'employé, avec un préavis de trente (30) jours. Le motif valable doit être communiqué par écrit;
- 6) En lien avec l'article 7.5.1 a), un employé doit faire la demande au supérieur immédiat avant le 15 décembre de l'année précédente et débiter un horaire compressé au 1er mai et/ou au 1er novembre.

L'employé doit indiquer s'il veut accomplir l'horaire prévue au point 8 ou 9;

7) Advenant des situations problématiques d'application de cet article, les parties auront des discussions au comité employeur/employés afin d'essayer de résoudre ces situations.

8) Horaire compressé à 36 heures :

L'employé travaille 4 jours par semaine à raison de 9 heures par jour.

9) Horaire compressé à 40 heures :

Sur une période de deux (2) semaines, l'employé travaille cinq (5) jours dans la première semaine à raison de neuf (9) heures par jour et dans la deuxième semaine, trois (3) jours à raison de neuf (9) heures par jour et une (1) jour à raison de huit (8) heures.

10) Modalités spécifiques à la prise de congés et aux paiements en trop. À titre indicatif, voir l'annexe D pour fins d'exemple et d'applications.

- La journée de congé est normalement le lundi ou le vendredi ou une autre journée durant la semaine si l'employé en fait la demande. Le supérieur immédiat établit la journée de congé en prenant compte de la préférence de l'employé et les besoins opérationnels.
- En référence à l'article 7.1 et 7.2, le supérieur immédiat comptabilise le temps payé en trop lors de la prise de congés par l'employé et établi, avec l'employé, le temps propice à la reprise de travail dû à l'Université. Si l'employé le désire, le supérieur immédiat peut utiliser la banque de temps libre ou de congés annuels pour récupérer le temps payé en trop.

ARTICLE 8

RAPPEL AU TRAVAIL

8.1 L'employé rappelé au travail par l'Université après avoir terminé sa journée de travail normale prévue à l'horaire sera rémunéré soit pour un minimum de quatre (4) heures au taux normal, soit pour son temps travaillé au taux de temps supplémentaire selon 7.5.3, le plus élevé de ces montants étant retenu. 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 selon 7.5.3, 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.

8.2 L'employé rappelé au travail, après avoir terminé sa journée de travail normale prévue à l'horaire, au Pavillon Guindon (comprenant le campus Altavista) lorsque son lieu de travail normal est sur le Campus principal (comprenant le campus de la Rivière Rideau), sera rémunéré pour un minimum de cinq (5) heures au taux normal, soit pour son temps travaillé au taux de temps supplémentaire selon 7.5.3, le plus élevé de ces montants sera 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 selon 7.5.3, le plus élevé de ces montants étant retenu. L'employé rappelé au travail, après avoir terminé sa journée de travail normale prévue à l'horaire, au Campus principal (comprenant le campus de la Rivière Rideau) lorsque son lieu de travail normal est au Pavillon Guindon (comprenant le campus Altavista), sera rémunéré pour un minimum de cinq (5) heures au taux normal, soit pour son temps travaillé au taux de temps supplémentaire selon 7.5.3, le plus élevé de ces montants sera retenu. Lorsque le travail est effectué au Campus principal (comprenant le campus de la Rivière Rideau) 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 selon 7.5.3, le plus élevé de ces montants étant retenu.

8.3 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.

8.4 **Rappel au travail et temps de repos**

- L'employé 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.
- Durant cette période de temps de repos, l'employé se verra rémunéré au salaire régulier, incluant toutes les primes, les heures de son quart de travail normal, qui sont prises en temps de repos.

- L'employé ne peut se prévaloir de son temps de repos rémunéré si l'appel à la maison a été reçu après 5 h.
- 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 10 h du matin maximum, effectuer le transfert de la tâche et quitter pour prendre avantage de sa période de repos de six (6) heures et sera rémunéré à son taux normal de base. À cette occasion, il est convenu que la période de repas prévue d'une durée de trente (30) minutes ne sera pas comptabilisée dans la période du (6) heures de repos.
- 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 superviseur immédiat de l'heure de retour au travail suite à la période de repos. L'employé qui n'utilise pas l'horodateur (entrée et sortie), ne pourra se prévaloir du temps de repos de six (6) heures.

ARTICLE 9

JOURS FÉRIÉS

9.1

a) 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) Jour après Noël
- 6) Jour de l'An
- 7) Vendredi Saint
- 8) Lundi de Pâques
- 9) Fête de la Reine
- 10) Congé municipal
- 11) Jour de la famille
- 12) et tout autre jour férié d'application générale que proclameront les autorités fédérales et provinciales.

b) Tous les employés visés par la convention bénéficient d'un congé payé pendant la période commençant le 23 décembre et se terminant entre 7h00 et 8h00 le 3 janvier à l'heure régulière du début de la journée à moins que l'Université n'émette d'autres directives visant à prolonger cette période ou à modifier les heures de travail, sans que la période de congés ne s'en trouve cependant réduite.

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, la journée de travail ou les heures d'équipe prévues à l'horaire dans son cas.

9.3 Tout employé tenu de travailler un jour férié mentionner à l'article 9.1 sera payé à taux et demi (1½) 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.

- 9.4 Si un jour férié tombe le jour libre normal d'un employé ou durant sa période de congés annuels approuvée, il recevra la rémunération d'une (1) journée normale pour ce jour férié, à son taux horaire normal, pourvu qu'il ait effectué sa journée de travail précédant immédiatement et sa journée de travail suivant immédiatement ce jour férié ou cette période de congés approuvée. Les jours libres qui tombent dans la période commençant à 12 h 00 (midi) le 24 décembre et se terminant le 3 janvier, seront remis comme s'il s'agissait d'un jour férié.

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

- 10.1 L'employé conserve et accumule ses droits d'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 calendriers de congés de maladie;
 - c) affectation dans un poste exclus de l'Unité de négociation jusqu'à concurrence de douze (12) mois consécutifs et durant cette période l'employé conserve son poste d'attache;
 - 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 consécutifs de calendrier;
 - e) dans le cas d'absence du travail pour congé de maternité ou congé parental, pour la durée totale du congé.
- 10.2 L'employé conserve, mais n'accumule pas ses droits 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 solde jusqu'à concurrence de douze (12) mois calendriers qui a été approuvé par l'Université;
 - c) dans le cas d'une suspension sans solde qui excède trente (30) jours.
- 10.3 L'employé cessera de jouir de ses droits d'ancienneté et ses services auprès de l'Université prendront fin pour l'une des raisons suivantes:
- a) s'il démissionne, est mis à la retraite ou quitte de d'autres façons son emploi à l'Université;
 - b) s'il est congédié pour cause valable, y compris tout motif mentionné à l'article 13.4 de la convention;

- c) s'il est mis à pied, l'employé conservera, aux fins de rappel au travail, son ancienneté dans l'unité de négociation pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- d) absence pour invalidité après le vingt-quatrième (24) mois d'absence en invalidité. Dans ce cas, si l'employé reçoit des prestations d'invalidité longue durée, il bénéficie des conditions prévues au contrat d'assurance;
- e) dans le cas d'absence sans donner d'avis et sans excuses raisonnables excédant cinq (5) jours consécutifs de travail.

ARTICLE 11

AFFICHAGE DE POSTE ET PROMOTION

- 11.1 Lorsque l'Université procède à la dotation d'un poste vacant compris dans l'unité de négociation, l'Université informe le syndicat sur le contenu de l'affichage avant de procéder à l'affichage électronique du poste sur le site Web des ressources humaines.
- 11.2 L'Université procède à l'évaluation des candidats soit par une entrevue, soit par une entrevue et des tests.
- 11.3 Lorsqu'il y a un poste vacant ou une promotion, la compétence des employés ayant posé leur candidature interne constituera le facteur déterminant, et s'il s'agit de choisir entre deux (2) candidats internes ou plus à compétence égale, la préférence sera accordée à l'employé, avec le plus d'ancienneté dans l'unité de négociation.

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 à la violation présumée de la convention.
- 12.2 Grief individuel : l'unité de négociation peut présenter un grief individuel pour le compte d'un employé.
- 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 part d'une même unité, 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 de chaque plaignant.
- 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.
- 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 **Étapes de plaintes informelles**

- 12.8.1 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.
- 12.8.2 L'employé qui le souhaite peut être accompagné par un délégué syndical ou un représentant syndical. Dans ce cas, le superviseur sera accompagné par un agent de liaison. Si les discussions ne donnent aucun résultat satisfaisant, un avis de grief peut être déposé.
- 12.8.3 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.
- 12.8.4 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.
- 12.9 **Premier palier**
- 12.9.1 Les griefs au premier palier sont déposés par écrit auprès du directeur du service.
- 12.9.2 Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de dépôt du grief, l'employé, accompagné de son délégué syndical ou d'un représentant syndical et le directeur du service, accompagné de l'agent de liaison se rencontrent pour tenter de régler le grief.
- 12.9.3 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.
- 12.9.4 Si elle n'est pas satisfaite du règlement du grief, ou si elle n'a reçu aucune réponse dans le délai prévu au premier palier, la partie qui présente le grief peut présenter celui-ci au deuxième palier, à condition qu'elle agisse dans un délai de dix (10) jours à compter de la date à laquelle elle a reçu la réponse officielle au premier palier.
- 12.10 **Deuxième palier**
- 12.10.1 Les griefs au deuxième palier sont déposés par écrit auprès du négociateur principal ou son délégué.
- 12.10.2 Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date du dépôt d'un grief au deuxième palier, l'employé, le négociateur principal ou une personne qu'il désigne, et un représentant syndical se rencontrent pour tenter de régler le grief.

- 12.10.3 Le négociateur principal ou son délégué, 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.
- 12.10.4 Si elle n'est pas satisfaite du règlement du grief, ou si elle ne reçoit aucune réponse dans le délai prévu, 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.
- 12.11 **Troisième palier - Arbitrage**
- 12.11.1 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.
- 12.11.2 Les griefs sont entendus par un seul arbitre.
- 12.11.3 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 soumis par l'autre partie.
- 12.11.4 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.
- 12.11.5 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.
- 12.11.6 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.
- 12.11.7 Les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.
- 12.11.8 Les employés appelés à témoigner à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire pour le temps où leur présence est requise.

12.11.9 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.

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.1 Tout employé doit accomplir le travail que lui demande de faire son supérieur immédiat ou le superviseur responsable et suivre les directives qui lui sont données.
- 13.2 Sauf en cas d'urgence, l'employé qui, pendant les heures de travail, veut quitter le lieu de travail ou poste qui lui a été assigné doit obtenir au préalable la permission de son supérieur immédiat ou du superviseur responsable.
- 13.3 Il incombe à chaque employé de tenir en bon ordre et en bon état de propreté le matériel, les outils, l'atelier et le local relevant de son autorité.
- 13.4 Les causes rendant un employé passible de suspension ou de congédiement immédiats comprennent les suivantes:
- 1) Désobéissance
 - 2) Fumer dans les endroits où il est défendu de le faire
 - 3) Négligence dans l'exercice des fonctions
 - 4) Conduite répréhensible
 - 5) Défaut ou refus constant de collaborer avec les compagnons de travail
 - 6) Malhonnêteté
 - 7) Dormir au travail
 - 8) Refus de se conformer aux règles de l'Université
 - 9) Actions contraires aux intérêts de l'Université ou des employés
 - 10) Insubordination
 - 11) Apporter des boissons alcooliques sur la propriété de l'Université ou en consommer dans les locaux de l'Université.

13.5 Le superviseur de la division des métiers, le superviseur de la division des terrains ou le superviseur de la division des transports n'exercera normalement que des fonctions de surveillance.

13.6 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.

13.7 **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.

ARTICLE 14

PÉRIODE DE PROBATION

- 14.1 Tout nouvel employé régulier est soumis à une période de probation pour une durée de six (6) mois consécutifs avec possibilité d'un autre trois (3) mois additionnels si le superviseur le juge nécessaire à compter de la date de leur entrée initiale en fonction dans l'unité de négociation.
- 14.2 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 le congédiement de l'employé.
- 14.3 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.
- 14.4 L'ancienneté d'un employé régulier en période de probation est reconnue et peut être exercée une fois sa période de probation complétée.
- 14.5 L'employé qui n'a pas terminé sa période de probation ne peut poser sa candidature à un autre poste à l'Université.

ARTICLE 15

CONGÉS ANNUELS

- 15.1 En plus de la définition de service continu prévue à l'article 1.12 de la convention, l'expression 'service continu' pour les fins de cet article 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 L'accumulation du congé annuel est déterminée selon le tableau suivant qui tient compte de la période de service continu par l'employé, basé sur le nombre d'heures travaillées par semaine sur une semaine.

Les employés nouvellement embauchés auront un taux d'accumulation de 1.25 j/m = 15j/a sur la base d'une semaine de quarante (40) heures.

Service continu	32 heures (1669.71)			36 heures (1878.43)			40 heures (2087.14)			Taux de vacances (art. 15)
	Heures par année	Heures par Paie	Jours par année	Heures par année	Heures par Paie	Jours par année	Heures par année	Heures par Paie	Jours par année	
0	96	4.00	12.00	108.0	4.50	13.50	120.0	5.00	15.00	0
1	102.4	4.27	12.80	115.2	4.80	14.40	128.0	5.33	16.00	6.13%
2	102.4	4.27	12.80	115.2	4.80	14.40	128.0	5.33	16.00	6.13%
3	102.4	4.27	12.80	115.2	4.80	14.40	128.0	5.33	16.00	6.13%
4	102.4	4.27	12.80	115.2	4.80	14.40	128.0	5.33	16.00	6.13%
5	128	5.33	16.00	144.0	6.00	18.00	160.0	6.67	20.00	7.67%
6	128	5.33	16.00	144.0	6.00	18.00	160.0	6.67	20.00	7.67%
7	128	5.33	16.00	144.0	6.00	18.00	160.0	6.67	20.00	7.67%
8	128	5.33	16.00	144.0	6.00	18.00	160.0	6.67	20.00	7.67%
9	128	5.33	16.00	144.0	6.00	18.00	160.0	6.67	20.00	7.67%
10	128	5.33	16.00	144.0	6.00	18.00	160.0	6.67	20.00	7.67%
11	134.4	5.60	16.80	151.2	6.30	18.90	168.0	7.00	21.00	8.05%
12	134.4	5.60	16.80	151.2	6.30	18.90	168.0	7.00	21.00	8.05%
13	140.8	5.87	17.60	158.4	6.60	19.80	176.0	7.33	22.00	8.43%
14	140.8	5.87	17.60	158.4	6.60	19.80	176.0	7.33	22.00	8.43%
15	160	6.67	20.00	180.0	7.50	22.50	200.0	8.33	25.00	9.58%
16	160	6.67	20.00	180.0	7.50	22.50	200.0	8.33	25.00	9.58%
17	160	6.67	20.00	180.0	7.50	22.50	200.0	8.33	25.00	9.58%
18	160	6.67	20.00	180.0	7.50	22.50	200.0	8.33	25.00	9.58%

19	166.4	6.93	20.80	187.2	7.80	23.40	208.0	8.67	26.00	9.97%
20	166.4	6.93	20.80	187.2	7.80	23.40	208.0	8.67	26.00	9.97%
21	179.2	7.47	22.40	201.6	8.40	25.20	224.0	9.33	28.00	10.73%
22	179.2	7.47	22.40	201.6	8.40	25.20	224.0	9.33	28.00	10.73%
23	185.6	7.73	23.20	208.8	8.70	26.10	232.0	9.67	29.00	11.12%
24	185.6	7.73	23.20	208.8	8.70	26.10	232.0	9.67	29.00	11.12%
25	192	8.00	24.00	216.0	9.00	27.00	240.0	10.00	30.00	11.50%

15.3 Tout employé cumulant du service continu se verra crédité des heures de congés annuels tel qu'établi au tableau 15.2. Ces heures de congés annuels seront payées soit à leur taux normal de rémunération soit à un taux de pourcentage (%) tel qu'établi au tableau 15.2, le plus élevé des montants ainsi obtenus étant retenu.

15.4

15.4.1 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 15.3.

15.4.2 Sauf pour les employés en probation, jusqu'à 10 jours de congés annuels non accumulés peuvent être empruntés et utilisés.

15.4.3 Sauf pour les employés en probation, les employés peuvent garder à leur solde l'équivalent d'une année de congés annuels et 10 jours de plus, mais sans dépasser ce nombre, en tout temps.

15.4.3.1 Par exception et pour motif valable, le directeur peut autoriser une accumulation allant jusqu'à dix (10) jours de plus que celle mentionnée à l'article 15.9.3. Une copie de cette autorisation doit immédiatement être envoyée au Service des ressources humaines.

15.4.4 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.

15.5 Les périodes durant lesquelles chaque employé doit prendre ses congés annuels dans l'année sont déterminées à l'article 15.11.

15.6 Tous les employés ayant droit à des congés annuels aux termes du présent article devront informer le superviseur en cause de leur période préférée de congés annuels.

En cas de conflit, les facteurs énumérés aux alinéas a), b) et c) de l'article 15.13 et 15.13.1 détermineront la préférence à accorder quant aux périodes de congé annuel.

La Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario donne à l'Université le droit de déterminer la période au cours de laquelle l'employé peut prendre des congés annuels, Dans la mesure du possible cette détermination doit tenir compte des désirs manifestés par l'employé.

- 15.7 Si un employé est frappé d'invalidité totale attribuable à un accident ou à une maladie durant une période de congés annuels, il sera admissible à un congé de maladie à condition que l'employé avise l'Université dès la première journée de l'invalidité, qu'il commence une période de congé de maladie, et à condition de remettre à l'Université dès son retour au travail un certificat médical acceptable à l'Université qui couvre la période de l'invalidité totale.
- 15.8 Tout employé ayant établi son droit à un congé annuel de trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines prendra sa troisième, sa quatrième, sa cinquième et sa sixième semaine de congés annuels à une période qu'il fixera d'un commun accord avec son superviseur.

En cas de conflit, son superviseur tiendra compte:

- a) des exigences de l'emploi et des besoins opérationnels;
- b) des désirs de l'employé;
- c) de l'ancienneté qu'aura acquise l'employé dans la division concernée.

Les choix de congés annuels des employés doivent être fait par écrit selon l'horaire suivant:

Période des vacances	Date limite de demande	Date d'affichage
Du 1 ^{er} juin au 31 août	31 mars	15 avril
Du 15 décembre au 15 janvier	1 ^{er} novembre	15 novembre

Les employés peuvent demander des congés annuels pour une période d'au plus deux (2) semaines consécutives à la fois.

Les demandes de congés annuels portant sur des journées à la pièce ou des semaines supplémentaires de congés seront considérées après l'attribution des dates d'affichage ci-haut mentionnées selon le principe du premier arrivé, premier servi.

15.8.1 Les congés sont accordés aux employés dans la mesure qu'au moins cinquante (50%) pour cent du personnel est présent par catégorie de métiers.

NOTE: Le Superviseur peut à sa discrétion faire exception à la norme lors de circonstances exceptionnelles.

15.9 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.

15.9.1 L'employé doit faire parvenir sa demande de congé électroniquement au superviseur, pour approbation. Si approuvé, le directeur adjoint du service des immeubles transmet la demande de congé au service des ressources humaines, qui a la responsabilité de consigner un relevé des congés au dossier personnel de l'employé.

15.10 Les vacances doivent s'échelonner sur deux (2) semaines consécutives ou correspondre à deux (2) périodes d'une (1) semaine chacune. Pour le reste des heures de congés annuels, l'employé peut, s'il le désire, les prendre en demi-journées ou en journées pleines.

ARTICLE 16

CONGÉ POUR COMPARUTION

- 16.1 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.
- 16.2 L'employé doit informer par écrit le directeur du service le plus tôt possible et justifier sa comparution par un document approprié.
- 16.3 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.
- 16.4 Dans le cas où la présence d'un employé est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est parti, il est admissible à un congé non payé, ou peut utiliser des jours de congés annuels à cet effet.

ARTICLE 17

CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS

- 17.1 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 limitée au nombre normal d'heures que l'employé était censé travailler pour chaque jour civil au taux de sa classification. Ceci comprend également les employés qui sont sur des horaires de travail compressés. Les jours de congé comportant rémunération seront limités à ceux durant lesquels l'employé serait censé travailler mais ne travaillera pas.

17.2 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 telles 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.

17.3 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 ou de sa dernière épouse décédée s'il n'est pas remarié. 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 milles), un jour supplémentaire est accordé afin de lui permettre d'y assister.
- c) Un (1) jour sera accordé en cas de décès d'une belle-soeur, 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.

17.4 **CONGÉ DE NAISSANCE**

En plus de ce qui est prévu à l'article 25 'Congé pour soins d'enfants', un employé peut réclamer un congé de naissance payé à 100% de son salaire, sans que ce congé ne soit considéré comme faisant partie des prestations et congés couverts par les lois provinciales, pour un maximum de trois (3) jours ouvrables.

Ce congé est réclamé par un employé qui n'est pas la mère naturelle, dans les cinq (5) jours de la naissance de son enfant.

17.5 **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.

17.6 **CONGÉ DE DÉMÉNAGEMENT**

Un employé a droit à un congé payé d'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 congés. Cependant, ce congé ne peut être utilisé plus d'une fois par année civile.

17.7 **DIVERS CONGÉS PRÉVUES 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
- Congé en cas de décès d'un enfant
- Congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles
- Congé en cas de violence familiale ou sexuelle
- Congé spécial : situation d'urgence déclarée
- Congé pour réservistes

Les employés qui en font la demande devront déposer à 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.

17.8 **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.

ARTICLE 18

CONGÉS NON PAYÉS

- 18.1 L'expression "congé non payé" désigne un congé autorisé pendant lequel un employé ne reçoit pas de salaire.
- 18.2 Pendant un congé non payé, le poste de l'employé doit lui être conservé même si un remplaçant est embauché.
- 18.3 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;
 - d) la durée de service prévue après le retour au travail;
 - e) les possibilités d'obtenir, à titre temporaire, un remplaçant compétent;
 - f) le rendement.

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

- 18.4 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.

Il doit alors s'engager par écrit, avant son départ, à payer le coût total des avantages sociaux, c'est-à-dire, la contribution de l'employeur et celle de l'employé qui se rapporte aux primes d'assurances et aux cotisations du Régime de pension de retraite de l'Université.

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

- 18.5 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.

- 18.6 Il est convenu que des congés de moins de trente (30) jours pourront être accordés à un employé pour des raisons personnelles quand la permission du superviseur en cause 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 et le paiement de temps auquel s'attache une prime aux termes de l'article 7.3, 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 7.6;
 - b) s'il ne nécessite pas de changement d'horaire ni le paiement de temps auquel s'attache une prime aux termes de l'article 7.3, il pourra n'être accordé que si un autre employé de la division en cause est en mesure de remplacer l'employé en cause. Si le congé nécessite le paiement de surtemps au remplaçant ou oblige à embaucher un employé additionnel, il pourra ne pas être accordé.
- 18.7 Tout employé qui ne se présente pas au travail sera censé être absent sans permission, à moins d'avoir obtenu au préalable l'autorisation du superviseur de la division en cause.
- 18.8 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.
- 18.9 L'employé qui doit suivre des cours faisant partie de sa formation dans le cadre d'un programme d'apprentissage du ministère de l'Éducation et de la formation obtiendra un congé non payé, avec l'entente qu'il recevra des prestations de la Commission d'assurance emploi. Toutefois, l'Université maintiendra en vigueur durant cette période tous les avantages sociaux, y compris le droit d'accumuler des congés annuels.

ARTICLE 19

GRÈVES ET LOCK-OUTS

- 19.1 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 le fonctionnement normal de l'entreprise de l'Employeur.
- 19.2 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.

ARTICLE 20

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

- 20.1 Les valeurs de l'Université d'Ottawa 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.
- 20.2 La discrimination ou le harcèlement fondé sur un motif illicite énoncé dans le Code des droits de la personne de l'Ontario est interdit.
- 20.3 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.
- 20.4 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

MUTATIONS

- 21.1 Au cas où l'Université établirait le campus à un autre endroit, les employés se verront accorder la préférence à l'égard d'emplois semblables 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. 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 tout privilège pouvant lui avoir été accordé au cours de son service antérieur.

ARTICLE 22

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 un autre poste avec des fonctions similaires à celles de son poste, et le salaire reçu pour ces tâches effectuées est au moins de 30 % de moins que son salaire régulier. Un employé ne peut être en invalidité partielle avant d'avoir rencontré la définition d'invalidité totale.

- 22.1 L'employé régulier qui n'a pas complété sa période de probation accumule une (1) journée de congé payé de maladie par mois, qui peuvent être utilisés pendant la période de probation.
- 22.2 L'employé régulier ayant 3 mois de service continu peut bénéficier de l'indemnité de congé de maladie suivante s'il rencontre 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/ retour au travail à temps partiel sont 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

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

- a) Dès le début d'une période d'invalidité, l'employé doit informer, dès que possible, 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 connaît.
- b) Un billet médical est exigé dans les cas suivants :
 - i) dans le cas de tout congé de maladie se prolongeant au-delà de quatre (4) jours ouvrables consécutifs;
 - ii) dans le cas où 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 calendrier suivant la première journée de l'absence, sinon le congé de maladie sera non rémunéré et le salaire sera 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 seront traités comme des congés sans solde et un relevé d'emploi sera émis aux fins de prestations possibles du programme d'assurance-emploi fédéral.

Le certificat médical doit être renouvelé mensuellement.

- 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 et/ou s'il est en mesure de reprendre son travail. Le coût de ces examens sera payé par l'Université. L'Université peut vérifier le motif de l'absence et déterminer la nature et la durée de l'absence.
- e) Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'Université peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- f) Lorsque le certificat médical ou un/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 sera en congé sans solde. Un certificat médical mensuel sera 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 sera 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.
- h) L'employé doit entrer les congés de maladie utilisés dans le système électronique de congé de l'Université.

Adaptations

22.4

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

suite à un accident ou une maladie. Les parties peuvent également décider, si possible et selon les accommodations à faire, de placer un employé dans d'autres fonctions qui respectent les limitations fonctionnelles dans un poste vacant.

- 22.5 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 une évaluation par un spécialiste, pour déterminer les limitations fonctionnelles et les adaptations requises. Les coûts d'examens seront payés par l'Université.
- 22.6 L'employé doit aviser le Secteur santé et mieux-être et de son problème de santé, son incapacité ou un handicap qui l'empêche de répondre aux exigences du poste.
- 22.7 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 convenablement la nature et l'ampleur de l'adaptation demandée.
- 22.8 L'employé et l'unité de négociation 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 raisonnablement envisager pour répondre aux besoins.

Retour au travail d'un congé de maladie

- 22.9 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 complété 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 d'un accident de travail

- 22.10 Un employé qui revient d'un congé de maladie suite à 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 respectera les modalités suivantes, la plus courte s'appliquant :
- retour dans le poste de l'employé ou un poste équivalent jusqu'à un 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

- 22.11 Afin de protéger la confidentialité, les billets et certificats médicaux doivent être acheminés par l'employé directement au Secteur de santé et mieux-être.
- 22.12 L'employé n'est pas tenu de dévoiler la nature de la maladie ni le nom du médecin traitant à son supérieur immédiat.
- 22.13 Le Secteur santé et mieux-être et congés 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 22.7.

Renouvellement de la période d'indemnité de congé de maladie

- 22.14 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 et 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 pourra jouir de congés annuels.

Limitations

- 22.15 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 et mieux-être.
- 22.16 Les congés de maladie ne sont pas cumulatifs et ils ne sont jamais remboursables.
- 22.17 Lorsqu'un employé est blessé ou malade durant un congé sans solde :
- L'employé est admissible aux indemnités de congé de maladie (119 jours) seulement s'il s'est inscrit tel que prévu à l'article 18.4;

- L'employé doit aviser le Secteur santé et mieux-être et congés aussitôt que débute la période de congé de maladie;
- Par la suite, à la fin de la période prévue du congé sans solde, l'employé sera admissible à recevoir l'indemnité de congé de maladie payé pour la balance de la période de 119 jours en cours.

22.18 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 sera en congé sans solde. Un certificat médical sera requis aux six (6) mois. 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 sera appliquée deux ans après le début de l'absence.

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

- a) Le 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.
- 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).
- e) Les cas où l'employé touche également une rémunération de vacance.
- 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

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

Temps accordé pour rendez-vous médicaux et traitements

- 22.21 L'employé doit tenter en tout temps de céduer leurs 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 leur absence sur leur secteur de travail.
- 22.22 Un avis raisonnable doit être fourni au supérieur immédiat lorsqu'un rendez-vous médical ou un traitement a été cédulé.
- 22.23 Une période maximale de trois heures et demie (3.5h) est accordée pour les rendez-vous préventifs ou de diagnostique chez un médecin, un dentiste ou un optométriste. Si une absence de plus de trois heures et demie (3.5h) est requise, cette période d'absence sera comptabilisée et traitée comme congé de maladie à moins que le temps soit remis en heures de travail.
- 22.24 Tous les rendez-vous pour fins de traitement médical sont comptabilisés et traités comme congés de maladie, et validés au Secteur de santé et mieux-être. L'employé cumule ses heures de rendez-vous approuvés et les inscrits en demi-journées ou en journée de congés de maladie dans le système de congé électronique de l'Université.

Assurance pour invalidité de longue durée

- 22.25 Seul les employés réguliers qui ont terminé leur période de probation participent à une police d'assurance pour l'invalidité de longue durée pour laquelle l'Université paiera 100 % des primes mensuelles basées sur soixante pour cent (60%) du salaire de base régulier des employés de l'unité de négociation.
- 22.26 Lorsqu'un employé est en congé de maladie d'une durée suffisante pour prévoir que l'employé ait besoin possiblement de recourir à de l'assurance pour invalidité de longue durée, le Secteur santé et mieux-être entreprendra les démarches nécessaires pour communiquer à l'employé les actions qu'il devra prendre pour effectuer une demande de prestation auprès de l'assureur.

- 22.27 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. Toutefois, l'employé peut faire appel auprès de l'assureur.
- 22.28 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-vingts (180) jours civils consécutifs.
- 22.29 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. Un employé n'est pas admissible à aucun congé pendant qu'il est en situation d'invalidité de longue durée.
- 22.30 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 bénéfices 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.
- 22.31 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 fixé conformément à 22.29.
- 22.32 Sujet à l'approbation du directeur de service, 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 ne sera 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 habituelle et au taux (contributions employeur et employé), 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.

ARTICLE 23

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI ET MISE À PIED

- 23.1 En cas de mise à pied, l'ancienneté dans une classification d'emploi donnée dans la division constituera le facteur déterminant. L'employé ayant le moins d'ancienneté dans une classification d'emploi donnée sera le premier mis à pied. Dans un tel cas, les parties établiront ensemble la liste d'ancienneté de classification d'emploi donnée applicable à la mise à pied. Les parties, pourront également discuter de mesures alternatives.
- 23.2 L'employé mis à pied aura l'option de déplacer un employé appartenant à une classification d'emploi inférieure dans la division en cause pourvu qu'il possède la compétence nécessaire pour accomplir le travail et qu'il ait plus d'ancienneté dans l'unité de négociation. L'employé exerçant cette option sera rémunéré au taux de la classification d'emploi inférieure.
- 23.3 Si applicable, l'employé mis à pied dans une division peut exercer son droit de supplantation seulement s'il a les compétences nécessaires et s'il possède plus d'ancienneté dans l'unité de négociation pour supplanter le moins anciens d'une autre division.
- 23.4 En cas de postes à pourvoir, 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 compris dans l'unité de négociation pour lequel ils sont compétents. À compétence égale, l'ancienneté acquise dans l'unité de négociation constituera le facteur déterminant.
- 23.5 L'employé 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 qu'il aura reçu et signé personnellement, s'il néglige d'informer l'Université de son intention de reprendre le travail ou omet de se présenter au travail à la date et à l'heure spécifiées dans ledit avis. La date de reprise du travail pourra, d'un accord commun, être prolongée jusqu' à quinze (15) jours ouvrables.
- 23.6 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.

Abolition de poste

- 23.7 L'Université avisera le Syndicat par écrit cinq (5) mois à l'avance lors d'abolition de poste. L'employé dont le poste est aboli recevra un préavis écrit de cinq (5) mois. Si l'Université ne respecte pas la période du préavis écrit en totalité,

l'employé sera rémunéré pour l'équivalent en salaire pour la balance de la période du préavis, jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) mois de salaire régulier. Dans le cas de réduction d'employés résultant de changements techniques et/ou administratifs, l'indemnité de cessation d'emploi sera versée selon le tableau suivant qui tient compte de la période de service continu dans l'unité de négociation comme suit:

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 24

RÉGIME DE RETRAITE ET INDEMNITÉ DE RETRAITE ANTICIPÉE

24.1 À moins d'entente contraire entre les parties, l'Université maintient en vigueur pour la durée de la convention le Régime de pension de l'Université d'Ottawa et les bénéficiaires qui y sont prévus.

24.2 L'Université entreprendra les démarches auprès du Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa pour proposer la révision de la composition du Comité de pension en vue d'y inclure la nomination par le syndicat d'un (1) employé comme membre au Comité de pension. L'employé nommé au Comité de pension représentera l'unité de négociation de la convention et l'unité de négociation en vertu de la convention entre l'Université et le Syndicat des opérateurs ingénieurs, Section 772-A de l'International Union of Operating Engineers.

24.3 **Tout nouvel employé embauché après le 15 novembre 2019, ne sera pas admissible à recevoir l'indemnité de retraite anticipée.**

Les employés de 55 ans ou plus 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 soixante (60) ans ou le facteur quatre-vingt-dix (90) au moment de la retraite, la formule de calcul sera de deux cent quinze dollars (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 cinq (5*));

Pour les employés n'ayant pas atteint l'âge de soixante (60) ans ou le facteur quatre-vingt-dix (90) au moment de la retraite, mais âgées de cinquante-cinq (55) à cinquante-neuf (59) ans, la formule de calcul sera de cent quatre-vingt dollars (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 cinq (5*)).

24.4 Le facteur de multiplication sera établi selon l'âge de l'employé à la date de la retraite.

24.5 Ce facteur de multiplication sera pondéré à raison de un douzième (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

24.6 Détermination du salaire à des fins de pension

a) Au 22 septembre 2011, tous les employés bénéficient de la "Clause grand-père" qui suit. Il a été entendu que les primes suivantes restent tous pensionnables pour ces employés:

- Article 6.4 : Prime de remplacement de chef d'équipe;
- Article 6.5 : Prime de travail entre 17 h et 7 h;
- Article 6.8: Primes d'ancienneté.

b) Pour tous les employés embauchés après le 22 septembre 2011, les primes identifiées pensionnables se limitent à la prime suivante:

- Article 6.5 : Prime de travail entre 17 h et 7 h.

ARTICLE 25

CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL

Définitions:

- a) Congé de maternité: congé dont bénéficie une employée de l'Université qui donne naissance à un enfant.
- b) Congé parental: congé dont bénéficie un employé de l'Université au moment de l'adoption d'un enfant, ou pour les soins d'un jeune enfant suivant sa naissance, ou pour un employé qui obtient la garde ou le contrôle d'un enfant pour la première fois, que ce soit le père ou la mère.

A. Congé de maternité

25.1 Admissibilité

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

25.2 Durée

25.2.1 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 (17^e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et ne peut se terminer avant la douzième (12^{ième}) semaine qui suit l'accouchement ou la mortinaissance.

25.2.2 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.

25.2.3 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.

25.2.4 Lorsque l'accouchement a lieu plus tard que prévu, le congé postnatal doit durer au moins six (6) semaines.

25.2.5 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 postnatal doit être d'au moins six (6) semaines.

25.3 **Avantages sociaux**

25.3.1 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.

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

B. Congé parental

25.4 **Admissibilité**

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

25.5 **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 soixante-trois (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.

25.5.1 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.

25.5.2 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.

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

C. Avantages sociaux

25.6 Les employés en congé parental peuvent continuer leur participation aux avantages sociaux de l'Université auxquels ils participaient avant le début du congé, en payant la part de l'employé. Dans le cas où les avantages sociaux sont maintenus, l'Université continue de payer la part de l'employeur.

25.6.1 L'ancienneté de l'employé en congé parental continue de s'accumuler comme si l'employé était en poste.

D. Rémunération supplémentaire

25.7 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.

25.8 Congé parental

Les employés 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 :

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

- Quatre-vingt-quinze pourcent (95%) du salaire de base de l'employé et
- le niveau maximal de prestations du programme gouvernemental applicable offert à une personne dont le salaire correspond au salaire de l'employé.

25.9 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 gouvernemental 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 déboursier leurs cotisations normales respectives aux fins des mêmes 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 établie 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 ce 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.

25.10 Restrictions

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

- a) L'employé 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'employé 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'employé 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 les programmes gouvernementaux applicables.

E. Congés supplémentaires

- 25.11 À la suite d'un congé de maternité, l'employée peut demander un congé supplémentaire sans solde d'un (1) an.
- 25.12 À la suite d'un congé parental (sans congé de maternité avant le congé parental), l'employé peut demander un congé supplémentaire sans paye d'un (1) an.
- 25.13 L'approbation du congé sans paye d'un (1) an avec garantie de poste relève de la faculté ou du service responsable, qui s'engage à garder disponible le poste de l'employé jusqu'à son retour à la fin du congé.
- 25.14 À la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental, l'employé peut demander au lieu un congé supplémentaire sans paye de deux ans, sans garantie de poste au retour du congé. Ce congé est approuvé automatiquement par la direction de la faculté ou du service responsable.
- 25.15 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 à d'autres postes, malgré les conditions énumérées à l'article portant sur l'ancienneté des employés. Si l'employé ne peut obtenir un autre poste avant la fin de cette période, sa relation d'emploi avec l'Université cesse automatiquement.
- 25.16 L'employé en congé de maternité ou parental doit choisir entre le privilège d'un congé sans paye d'un (1) an avec garantie de poste et le droit à un congé sans paye de deux ans sans garantie de poste.
- 25.17 Le choix doit être fait par écrit au moins deux (2) semaines avant la fin du congé de maternité ou parental.
- 25.18 Le congé sans paye de deux (2) ans peut être pris par le père ou la mère lorsque les deux travaillent à l'Université.

- 25.19 Un employé ne peut être contraint de prendre des congés annuels durant son congé de maternité ou son congé parental, mais peut les utiliser pour prolonger son congé.
- 25.20 Dans le cas où la conjointe de l'employé meurt lors d'un accouchement, l'employé(e), en autant qu'il a la garde légale de l'enfant, aura droit à un congé équivalent à celui offert en cas de maternité.

ARTICLE 26

PRÉVENTION DES ACCIDENTS

- 26.1 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.
- 26.2 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).
- 26.3 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.
- 26.4 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.
- 26.5 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 27

ALLOCATION DE REPAS

- 27.1 L'employé tenu de travailler au-delà de sa journée normale de travail prévue à l'horaire recevra une allocation de repas de dix-huit dollars (18\$) à partir de la date de la signature de la convention, après deux heures consécutives de surtemps et, par la suite, après chaque quatre (4) heures consécutives.
- 27.2 L'employé rappelé au travail en vertu de l'article 8 de la convention ou l'employé qui travaille en surtemps sur une journée non prévue à l'horaire recevra une allocation de repas de dix-huit dollars (18\$) à partir de la date de la signature de la convention, après quatre (4) heures consécutives de travail et par la suite après chaque période de quatre (4) heures consécutives.

ARTICLE 28

UNIFORMES

28.1 L'Université continue de fournir et de remplacer, 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.

Un nouveau système de commande sera mis en place afin que les employés puissent commander ce qu'ils ont besoin dans le cadre de leur emploi.

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 trois cent dollars (300\$) 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 trois cent dollars (300\$) pour le remplacement de lentilles et monture 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 cent soixante-quinze dollars (\$275) à chaque employé couvrant l'achat annuel d'une paire de chaussures de sécurité.

ARTICLE 29

TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES SYNDICALES

- 29.1 L'Université libère, sans perte de salaire, deux (2) délégués syndicaux qui font partie du comité de négociation, pour assister aux séances de négociation entre les parties. Le syndicat peut ajouter un autre employé sur son comité de négociation, à la condition que le syndicat rembourse à l'Université, le salaire et les avantages de cet employé, au plus tard, trente (30) jours après la ratification de la convention.
- 29.2 L'Université accorde deux (2) heures par semaine à un délégué syndical de l'unité de négociation pour affaires syndicales. Le représentant syndical devra faire une demande de libération au supérieur immédiat pour que ce temps de libération soit accordé. Le supérieur immédiat ne peut refuser sans motif valable.
- 29.3 En cas de grief, le délégué syndical de la division en cause, sera libéré de son travail, sans perte de salaire, afin d'assister à ces rencontres, et ce, seulement si sa présence est nécessaire.

ARTICLE 30

ASSURANCES COLLECTIVES

30.1 **Admissibilité aux assurances collectives**

- a) À moins de dispositions contraires à la convention ou aux polices d'assurances en vigueur, l'employé régulier est admissible aux assurances collectives à compter de la date où il occupe 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 30.11 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.
- c) À moins d'indication contraire aux contrats d'assurances en vigueur, au décès d'un employé actif, son conjoint et ses personnes à charge continuent d'avoir accès aux bénéfices des assurances collectives pendant un (1) an.

30.2 **Assurances collectives**

À moins d'entente contraire entre les parties à la convention, les modalités régissant les contrats d'assurances collectives ci- après énumérés doivent demeurer les mêmes que celles existant au moment 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
- Assurance-maladie complémentaire
- Assurance dentaire de base
- Assurance dentaire facultative
- Assurance facultative en cas de mort ou de mutilation par accident
- Assurance de base pour invalidité de longue durée

- Assurance pour invalidité de longue durée
- Compte de crédits-santé

30.3 **Assurance-vie de base pour l'employé**

L'employé régulier participera à une police d'assurance-vie de base pour laquelle l'employé paiera 100% des primes mensuelles.

30.4 **Assurance-vie de base pour personne à charge**

L'employé paiera pour cent (100%) de la prime mensuelle et une assurance-vie obligatoire pour personne à charge sera incluse.

30.5 **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 selon 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.

30.6 **Assurance-maladie complémentaire**

L'employé régulier participera à une police d'assurance-maladie complémentaire. Le coût des primes de l'assurance maladie complémentaire est partagé entre l'employé et l'Université. L'Université paie 90 % de la prime et l'employé 10 %.

30.7 **Assurance dentaire de base**

L'employé régulier participera à une police d'assurance dentaire de base pour laquelle l'Université paiera 100% des primes mensuelles. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements des primes de la police d'assurance.

Les remboursements des dépenses encourues dans le cadre de cette assurance le seront sur la base des barèmes des honoraires des dentistes généralistes de l'Association dentaire de l'Ontario de l'année en cours de la dépense dont le remboursement est demandé, et sur le traitement le moins coûteux qui procurera des résultats professionnels appropriés.

30.8 **Assurance dentaire facultative**

L'employé régulier participera à une police d'assurance dentaire facultative à leur choix, selon les conditions de l'assureur et en paieront la prime requise s'ils choisissent d'y participer. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements des primes de la police d'assurance.

Les remboursements des dépenses encourues dans le cadre de cette assurance le seront sur la base des barèmes des honoraires des dentistes généralistes de l'Association dentaire de l'Ontario de l'année en cours la dépense dont le remboursement est demandé, et sur le traitement le moins coûteux qui procurera des résultats professionnels appropriés.

30.9 **Assurance facultative en cas de mort ou de mutilation par accident**

L'employé régulier participera à une police d'assurance facultative en cas de mort ou de mutilation par accident à leur choix, selon les conditions de l'assureur et en 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 des primes de la police

30.10 **Assurance pour invalidité de longue durée**

Seul l'employé régulier qui a terminé sa période de probation participe à une police d'assurance pour l'invalidité de longue durée pour laquelle l'Université paiera cent pour cent (100%) des primes mensuelles basées sur soixante pour cent (60%) du salaire de base régulier de l'employé. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements des primes de la police d'assurance.

30.11 **Assurance facultative pour invalidité de 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'Université paie 100 pour cent des primes mensuelles pour le régime de base et l'employé paie la prime requise pour le programme d'invalidité facultatif.

30.12 **Compte crédits-santé**

Les employés bénéficient 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.

ARTICLE 31

RÉCUPÉRATIONS DE MONTANTS

- 31.1 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à un employé, l'Université en avise l'employé dès que possible. A 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 pourcent (30%) de la paie nette, à partir de la première paye qui suivra, et ce, jusqu'à épuisement des sommes versées en trop.
- 31.2 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.
- 31.3 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.
- 31.4 Dans les cas de cessation d'emploi ou autres cas semblables, l'Université peut prélever les sommes payées en trop sur les montants d'argents dus à un employé lors de la dernière paie versée.

ARTICLE 32

ACCÈS À CERTAINS RÈGLEMENTS

- 32.1 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 charges et les conjoints.
- 32.2 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.
- 32.3 Advenant une contradiction entre un règlement et un article de la convention, la convention s'appliquera et aura préséance.

ARTICLE 33

COMITÉ EMPLOYEUR/EMPLOYÉS

- 33.1 Un Comité employeur/employés composé de trois membres du Syndicat et trois représentants de l'Université sera créé 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 à l'avance et au moins quatre fois par année. Les rencontres 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.
- 33.2 Un Comité de formation technique se rencontrera tous les six (6) mois pour établir un consensus sur la formation technique et les priorités de cette formation pour les employés du local 772-B pour les six (6) prochains mois. Le Comité sera composé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants de l'Université. Le Comité fera ses recommandations par voie de consensus. Si le consensus ne peut être atteint pour un programme de formation, la décision reviendra au directeur du Service des immeubles. Ce comité ne traitera pas des cas de formation reliée aux compétences, qui seront traités individuellement entre le superviseur et les employés.

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

- 33.3 Le règlement sur le congé de ressourcement s'appliquera aux employés du groupe 772-B. 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 aux Comités employeur/employés et entre les groupes 772-A et 772- B pour être approuvées par le Directeur du service des immeubles.

ARTICLE 34

RÉSILIATION DU CONTRAT

34.1 Toutes les dispositions du présent contrat demeureront en vigueur avec tous les effets qu'il comporte pour un terme de trois (3) ans prenant fin le 30 juin 2026.

Augmentations salariales:

Au 1er juillet 2023: 3.5 %

Au 1er juillet 2024: 3 %

Au 1er juillet 2025: 2.5 %

ANNEXE A

Advenant que l'Université mette en place de nouveaux programmes de retraite anticipée durant la période de la convention, ces programmes seront aussi offerts aux employés 772-B.

ANNEXE B

Suite aux négociations entreprises entre l'unité syndicale 772-B 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 1 juillet 2023 au 30 juin 2026.

a) PLAN DENTAIRE

Si une amélioration du plan dentaire est mise en vigueur pour le personnel de soutien de l'Université, le groupe 772-B sera admissible.

b) SÉCURITÉ D'EMPLOI

A l'intérieur des provisions de la convention, la sécurité d'emploi est accordée aux employés qui sont actuellement à l'emploi de l'Université.

c) MODIFICATION PERMANENTE DES HEURES DE TRAVAIL:

L'Université convient de devoir négocier toute modification permanente de l'horaire normal des heures de travail déterminé par l'employeur entre 16 h et 24 h et/ou de minuit et une à 8 h qui s'imposerait afin d'assurer un rendement optimal et de garantir une souplesse pour répondre aux besoins de l'employeur et des employés.

d) CRÉATION D'UN NOUVEAU POSTE AU PAVILLON GUINDON :

L'Université convient que le prochain poste créé et assigné au Pavillon Guindon sera de Chef d'équipe, électricité. La détermination des autres titres de postes lors de création de nouveaux postes assignés au Pavillon Guindon sera déterminée en fonction de la description de tâches.

e) FORMATION

Un maximum de deux (2) préposés aux réparations générales qui termineront avec succès la formation et les examens dans le but d'obtenir la certification de serrurier (The Association of Ontario Locksmiths) se verront octroyer le salaire de serrurier tel que prévu à l'article 6.1.

f) ÉVALUATION DE RENDEMENT

Une évaluation de rendement axée sur le développement des compétences et l'établissement d'objectifs de performance sera complétée annuellement pour chaque employé.

g) CLAUSE GRAND-PÈRE

Horaire de trente-deux (32) heures par semaine

Dominique Lévesque-Lirette et Denis Bourgon conservent le privilège de travailler sur un horaire de trente-deux (32) heures par semaine. Toutefois, s'ils changent d'horaire de travail, le privilège cesse sans possibilité de retour à cet horaire.

h) Lettre d'intention

Le Syndicat a présenté ses demandes en ce qui a trait aux postes de chef d'équipe en vue d'une reconnaissance monétaire en lien avec les tâches et les responsabilités à accomplir dans le poste de chef d'équipe. Les parties s'engagent à discuter de ce sujet en comité employeur-employé.

ANNEXE C

SALAIRES

Titre d'emploi	Nouveaux Taux 3.5% 01/07/2023	Nouveaux Taux 3.0% 01/07/2024	Nouveaux Taux 2.5% 01/07/2025
Division Électricité			
Chef d'équipe, électricité	\$ 50.00	\$ 51.50	\$ 52.79
Chef d'équipe, projets et inst. (électricité)	\$ 50.00	\$ 51.50	\$ 52.79
Technicien 1-A (électricité)	\$ 46.85	\$ 48.26	\$ 49.47
Électricien certifié panneaux d'incendie	\$ 39.59	\$ 40.78	\$ 41.80
Électricien	\$ 38.09	\$ 39.23	\$ 40.21
Technicien (électricité) I	\$ 44.46	\$ 45.79	\$ 46.93
Technicien (électricité) II	\$ 39.81	\$ 41.00	\$ 42.03
Technicien (électricité) III	\$ 34.96	\$ 36.01	\$ 36.91
Division Instrumentation			
Chef d'équipe, (instrumentation)	\$ 49.97	\$ 51.47	\$ 52.76
Chef d'équipe, projets et inst.	\$ 49.97	\$ 51.47	\$ 52.76
Technicien 2A (instrumentation)	\$ 46.82	\$ 48.22	\$ 49.43
Technicien 1-A (Instrumentation)	\$ 45.35	\$ 46.71	\$ 47.88
Technicien I (instrumentation)	\$ 42.93	\$ 44.22	\$ 45.33
Technicien II (instrumentation)	\$ 39.80	\$ 40.99	\$ 42.01
Technicien III (instrumentation)	\$ 34.96	\$ 36.01	\$ 36.91
Division plomberie			
Chef d'équipe, plombier	\$ 41.71	\$ 42.96	\$ 44.03
Chef d'équipe, projets et inst. (Plomberie)	\$ 41.71	\$ 42.96	\$ 44.03
Plombier certifié anti-refoulement	\$ 39.65	\$ 40.84	\$ 41.86
Plombier	\$ 38.08	\$ 39.22	\$ 40.20
Division Serrurerie			
Chef d'équipe, serrurier	\$ 38.93	\$ 40.10	\$ 41.10
Serrurier	\$ 36.26	\$ 37.35	\$ 38.28
Division réparations générales			
Chef d'équipe, rep. Gen.	\$ 36.57	\$ 37.67	\$ 38.61
Préposé aux réparations générales	\$ 34.53	\$ 35.57	\$ 36.46
Tech. Env. bâtiment et sinistres	\$ 36.87	\$ 37.98	\$ 38.93
Division Transport			
Chef d'équipe, conducteur	\$ 33.73	\$ 34.74	\$ 35.61
Conducteur de camion	\$ 30.74	\$ 31.66	\$ 32.45
Division Terrains			
Chef d'équipe, terrains	\$ 33.73	\$ 34.74	\$ 35.61
Préposé aux terrains	\$ 30.74	\$ 31.66	\$ 32.45
Division Système de Sécurité			
Chef d'équipe, (Système de Sécurité)	\$ 49.97	\$ 51.47	\$ 52.76
Technicien 2A (Système de Sécurité)	\$ 46.82	\$ 48.22	\$ 49.43
Technicien 1-A (Système de sécurité)	\$ 45.35	\$ 46.71	\$ 47.88
Technicien I (Système de Sécurité)	\$ 42.93	\$ 44.22	\$ 45.33
Technicien II (Système de Sécurité)	\$ 39.80	\$ 40.99	\$ 42.01
Technicien III (Système de Sécurité)	\$ 34.96	\$ 36.01	\$ 36.91

ANNEXE D

Horaire de travail compressé (Article 7.13)

Les employés peuvent faire une demande afin de travailler sur des heures de travail compressées.

L'établissement de l'horaire de travail compressé se fait en tenant compte des besoins opérationnels et en accord avec le supérieur immédiat, qui ne peut le refuser sans raison valable.

La journée de travail normale est de 8 heures par jour.

Les employés travaillant selon **un horaire de 36 heures** qui demandent à bénéficier d'un horaire compressé sont tenus de travailler une (1) heure supplémentaire quatre jours par semaine afin d'accumuler les huit heures requises pour le jour de congé comprimé.

Semaine 1	8+1	8+1	8+1	8+1	Jour de congé normal
Semaine 2	8+1	8+1	8+1	8+1	Jour de congé comprimé

Les employés travaillant selon **un horaire de 40 heures** qui demandent à bénéficier d'un horaire compressé sont tenus de travailler une (1) heure supplémentaire pour cinq jours pendant une semaine et pour 3 jours la semaine d'après, afin d'accumuler les huit heures requises pour le jour de congé comprimé.

Semaine 1	8+1	8+1	8+1	8+1	8+1
Semaine 2	8+1	8+1	8+1	8	Jour de congé comprimé

Lorsqu'un employé prend des congés (vacances, congés familiaux, congés de maladie, etc.), il ne peut prendre que les heures correspondant à la journée de travail normale (8 heures). Il doit rattraper l'heure supplémentaire pour prendre sa journée compressée, ou il peut utiliser ses heures supplémentaires en banque ou les congés annuels pour compenser la différence lors de la journée compressée (art. 7.13.10).

Exemples:

Horaire de travail – 36 heures – jours fériés

Semaine 1	Jour férié (8)	8+1	8+1	8+1	Jour de congé normal
Semaine 2	8+1	8+1	8+1	8+1	1 heure de vacances ou surtemps en banque et 7 heures compressées

Horaire de travail – 36 heures – 2 semaines de vacances

Semaine 1	8 heures vacances	8 heures vacances	8 heures vacances	8 heures vacances	Jour de congé normal
Semaine 2	8 heures vacances				

Horaire de travail – 36 heures – 3 semaines de vacances

Semaine 1	8 hours vacation	8 hours vacation	8 hours vacation	8 hours vacation	Jour de congé normal
Semaine 2	8 heures vacances				
Semaine 1	8 heures vacances	8 heures vacances	8 heures vacances	8 heures vacances	Jour de congé normal
Semaine 2	8+1	8+1	8+1	8+1	4 heures de vacances ou surtemps en banque et 4 heures compressées

Horaire de travail – 40 heures – jours fériés

Semaine 1	Jour férié (8)	8+1	8+1	8+1	8+1
Semaine 2	8+1	8+1	8+1	8+1	Jour de congé compressé

OU

Semaine 1	Jour férié (8)	8+1	8+1	8+1	8+1
Semaine 2	8+1	8+1	8+1	8	1 heure de vacances ou surtemps en banque et 7 heures compressées

Horaire de travail – 40 heures – 2 semaines de vacances

Semaine 1	8 heures vacances				
Semaine 2	8 heures vacances				

Horaire de travail – 40 heures – 3 semaines de vacances

Semaine 1	8 heures vacances				
Semaine 2	8 heures vacances				
Semaine 1	8 heures vacances				
Semaine 2	8+1	8+1	8+1	8+1	4 heures de vacances ou surtemps en banque et 4 heures compressées

OU

Semaine 1	8 heures vacances				
Semaine 2	8 heures vacances				
Semaine 1	8 heures vacances				
Semaine 2	8+1	8+1	8+1	8	5 heures de vacances ou surtemps en banque et 4 heures compressées

LETTRE D'ENTENTE

Entre

L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

(Université)

Et

**Syndicat des préposés aux métiers, terrains et transports, Section 772-B de
l'International Union of Operating Engineers**

(le Syndicat)

Entente particulière – Temps de repos

Considérant les discussions entre les parties tenues le 6 novembre 2020;

Considérant les dispositions actuelles à l'article 8.4 de la convention collective;

Considérant la difficulté de rappeler au travail les employés entre minuit et 3H00 AM;

Considérant la santé et la sécurité des employés.

Les parties conviennent de ceci, sans préjudice ni précédent :

1. Pour tout rappel au travail par l'Université effectivement travaillé entre minuit et 3H00 AM, l'employé qui termine son rappel au travail à l'intérieur de huit (8) heures avant que ne débute son quart de travail normal aura le droit de prendre huit (8) heures de temps de repos.
2. Pour tous les autres rappels, les dispositions actuelles de l'article 8,4 continuent de s'appliquer.

À titre d'exemples, sans s'y limiter :

- Un employé rappelé au travail à 22H00 et qui termine à 23H00 aura droit à 6hrs de repos avant que ne débute son quart de travail normal.
- Un employé rappelé au travail à 22H00 et qui termine à 01H00 aura droit à 8hrs de repos avant que ne débute son quart de travail normal.
- Un employé rappelé au travail à 03H30 et qui termine à 05H00 aura droit à 6hrs de repos avant que ne débute son quart de travail normal.
- Un employé rappelé au travail à 02H30 et qui termine à 03H30 aura droit à 8hrs de repos avant que ne débute son quart de travail normal.
- Un employé rappelé au travail à 22H00 et qui termine à 05H00 aura droit à 8hrs de repos avant que ne débute son quart de travail normal.

En foi de quoi les parties ont signé, le 7/30/2024

UNIVERSITÉ D'OTTAWA

Signed by:


7AAAA4F7C57C4AC...
Jennifer Doyle

Vice-rectrice aux finances et à l'administration

Signé par :


EC2D65D40B0441E...
Jean-Yves Hinse

Vice-recteur associé, ressources humaines

DocuSigned by:


EF7DCA502C814F5...
Kristie Faasen

Directrice principale, Relations de travail et des employés

DocuSigned by:


75E1EBB5FD844A5...
Geoffrey Frigon

Vice-recteur associé, Service des Immeubles

Signé par :


162CA7307E944F1...
Sylvie Pilotte

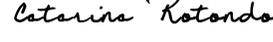
Partenaire d'affaire, Ressources humaines

SYNDICAT

DocuSigned by:


B7E822140EB345A...
Greg Hoath

IUOE

DocuSigned by:


E0E17C42824B444...
Catarina Rotondo

IUOE

Signed by:


40E22AE557CD4F6...
Steve Daigle

Délégué syndical

Signed by:


4D5BDD06CC9B46B...
Eric Beaudin

Délégué syndical

Signed by:


2C35D87B7BAA4B0...
Luc Copping

Délégué syndical

Signed by:

Jacques Nadeau

6B06927BA734B2...

Jacques Nadeau
Directeur principal, Opérations

Signed by:

Mathieu Hudon

770AFE7EC0DF4CE...

Mathieu Hudon (Porte-parole)
Conseiller responsable principal, Relations de travail
et des employés

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.P.7 (ci-après dénommée 'la loi');

Et 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.
- 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 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 de la procédure à suivre pour effectuer les évaluations de poste, en conformité avec le système Hay d'évaluation de poste.

En foi de quoi les parties ont signé, ce 7/30/2024.

UNIVERSITÉ D'OTTAWA

Signed by:

7A AAAA4F7C57C4AC...
Jennifer Doyle
Vice-rectrice aux finances et à l'administration

Signé par :

EC2D65D40B0441E...
Jean-Yves Hinse
Vice-recteur associé, ressources humaines

DocuSigned by:

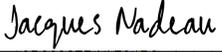
EF7DCA302C814F5...
Kristie Faasen
Directrice principale, Relations de travail et des employés

DocuSigned by:

75E1EBB5FD644A5...
Geoffrey Frigon
Vice-recteur associé, Service des Immeubles

Signé par :

162CA7507E944F1...
Sylvie Pilotte
Partenaire d'affaire, Ressources humaines

Signed by:

6B66927BAA734BZ...
Jacques Nadeau
Directeur principal, Opérations

Signed by:

776AFE7EC6DF4CE...
Mathieu Hudon (Porte-parole)
Conseiller responsable principal, Relations de travail et des employés

SYNDICAT

DocuSigned by:

B7E522740EB345A...
Greg Hoath
IUOE

DocuSigned by:

E0E17C42624B444...
Catarina Rotondo
IUOE

Signed by:

40E22AE357CD4F6...
Steve Daigle
Délégué syndical

Signed by:

4D5BDD06CC9A46B...
Eric Beaudin
Délégué syndical

Signed by:

2C35D87B7BAA480...
Luc Copping
Délégué syndical

LETTRE D'ENTENTE

APPELS À LA MAISON

INDEMNISATION POUR APPEL À LA MAISON AFIN DE RÉSOUDRE UN PROBLÈME OU EFFECTUER LES TÂCHES DE SURVEILLANCE QU'IL PEUT Y AVOIR À FAIRE À DISTANCE

Les parties s'entendent que ce travail est irrégulier et que la rémunération à cet effet est établie en fonction de la spécificité du travail à effectuer, sous les conditions suivantes:

L'employé du secteur instrumentation rappelé au travail après avoir terminé sa journée de travail normale prévue à l'horaire et à qui l'Université demande d'essayer de régler un problème ou effectuer des tâches de surveillance à distance, en accédant au réseau via le Web, sera rémunéré de la façon suivante:

- un maximum de deux (2) heures au taux normal pour tout travail fait en continuité de moins de deux (2) heures;
- si le travail prend plus de deux (2) heures, l'employé sera rémunéré un maximum de deux (2) heures et non pour le temps de travail utilisé pour résoudre le problème ou effectuer les tâches de surveillance; et
- si durant les deux (2) heures de travail un autre problème se produit, ce travail sera considéré comme un seul problème et exécuté en continuité.

Dans le cas où il s'avère que la situation nécessite un rappel au travail, l'employé retournera au travail et sera rémunéré selon l'article 8.1. Toutefois, le temps de rappel sera calculé à partir de l'appel initial, soustrayant le temps de déplacement pour se rendre au travail qui n'est pas rémunéré.

Les parties s'entendent que les modalités de la présente lettre seront en vigueur pour la durée de la convention.

Les modalités de la présente lettre d'entente sont établies à titre de projet pilote et seront évaluées lors des rencontres employeurs/employés afin d'analyser et justifier le bénéfice réel de l'Université relié à ce projet pilote. En tout temps, le Directeur du service des immeubles peut annuler ce projet pilote. Le Syndicat ne questionnera pas l'annulation de ce projet et cette décision administrative ne pourra faire l'objet d'un grief par le syndicat et/ou un de ses membres.

Termes et conditions d'emploi

Les parties reconnaissent que la convention du local 772B représente le seul document établissant les termes et conditions d'emploi de ce groupe et que chaque syndicat négocie les conditions d'emploi propres à son groupe, sans considération des conditions d'emploi qui auraient pu être négociées par d'autres groupes d'employés syndiqués ou non syndiqués à l'Université d'Ottawa.

En foi de quoi les parties ont signé, ce 7/30/2024.

UNIVERSITÉ D'OTTAWA

Signed by:


7AA7A4F7C57C4AC...
Jennifer Doyle
Vice-rectrice aux finances et à l'administration

Signé par :


EC2D69D40B0441E...
Jean-Yves Hinse
Vice-recteur associé, ressources humaines

DocuSigned by:


EF7DCA802C814F3...
Kristie Faasen
Directrice principale, Relations de travail et des employés

DocuSigned by:


73E1EBB3FD244A5...
Geoffrey Frigon
Vice-recteur associé, Service des Immeubles

Signé par :


102CA7307E944F1...
Sylvie Pilotte
Partenaire d'affaire, Ressources humaines

Signed by:


6B86927BAA734B2...
Jacques Nadeau
Directeur principal, Opérations

Signed by:


778AFE7EC6DF4GE...
Mathieu Hudon (Porte-parole)
Conseiller responsable principal, Relations de travail et des employés

SYNDICAT

DocuSigned by:


B7E522140EB345A...
Greg Hoath
IUOE

DocuSigned by:


E0E17C428245444...
Catarina Rotondo
IUOE

Signed by:


40E22AE337CD4F6...
Steve Daigle
Délégué syndical

Signed by:


4D5BDD06CC9046B...
Eric Beaudin
Délégué syndical

Signed by:


2C35D87B7BA44B8...
Luc Copping
Délégué syndical

LETTRE D'ENTENTE

DISCUSSIONS SUR LES ARTICLES 6.2 ET 8.4 DE LA CONVENTION

Considérant les discussions à la table de négociation;

Considérant les demandes syndicales sur l'article 8.4;

Considérant les demandes de l'Université sur l'article 6.2.

Les parties conviennent de ceci :

- 1) Un comité paritaire composé de deux représentants de chaque partie se rencontrons, au maximum 90 jours après la signature de la convention, afin de discuter de ces articles et d'essayer d'y trouver des solutions ou des modalités d'application raisonnables afin d'en venir à une lettre d'entente.
- 2) Advenant un accord, les Parties signeront une entente qui viendra modifier les articles 6.2 et 8.4 de la convention.

En foi de quoi les parties ont signé, ce 7/30/2024.

UNIVERSITÉ D'OTTAWA

Signed by:

7AAAAD4F7C57C4AC...
Jennifer Doyle
Vice-rectrice aux finances et à l'administration

Signé par:

EC2DB5D40B0441E...
Jean-Yves Hinse
Vice-recteur associé, ressources humaines

DocuSigned by:

EF7DCA502C814F5...
Kristie Faasen
Directrice principale, Relations de travail et des employés

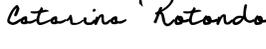
DocuSigned by:

75E1EBB5FD844A5...
Geoffrey Frigon
Vice-recteur associé, Service des Immeubles

SYNDICAT

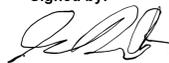
DocuSigned by:

B7E522140E8345A...
Greg Hoath
IUOE

DocuSigned by:

E0E17C42824B444...
Catarina Rotondo
IUOE

Signed by:

40E22AE557CD4F6...
Steve Daigle
Délégué syndical

Signed by:

4D5BDD00CC9846B...
Eric Beaudin
Délégué syndical

Signé par :

Sylvie Pilotte

102CA7307E944F1...
Sylvie Pilotte

Partenaire d'affaire, Ressources humaines

Signed by:

Luc Copping

2C33D87B7B3A4B0...
Luc Copping

Délégué syndical

Signed by:

Jacques Nadeau

6B66927BAA734B2
Jacques Nadeau

Directeur principal, Opérations

Signed by:

Mathieu Hudon

776AF7EC6DF4CF...
Mathieu Hudon (Porte-parole)

Conseiller responsable principal, Relations de travail
et des employés

LETTRE D'ENTENTE

Entre

L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA
(Université)

Et

**Syndicat des préposés aux métiers, terrains et transports, Section 772-B de
l'International Union of Operating Engineers**

(le Syndicat)

Entente particulière – Conditions d'embauche pour les postes de techniciens électricité, techniciens instrumentations et système de sécurité

Considérant les discussions entre les parties tenues lors des séances de négociation;

Considérant l'évolution depuis quelques années des programmes de formation post-secondaire dans les domaines de l'électricité, l'instrumentation et les systèmes de sécurité;

Considérant que les prérequis actuels tels que prévus à l'article 6.2 de la convention collective datent minimalement de 1995 et que la structure actuelle des critères d'embauche prévue à l'article 6.2 est demeurée identique depuis;

Considérant que cette structure limite la capacité de l'Université à attirer de la main d'œuvre qualifiée et expérimentée;

Considérant que le secteur industriel et les besoins opérationnels de l'Université ont évolué;

Les parties conviennent de ceci, sans préjudice ni précédent :

1. Un comité conjoint sera formé et les parties se rencontreront trente (30) jours après la ratification de la convention collective et établiront un calendrier de rencontres.
2. Un représentant du syndicat sera accompagné par un (1) délégué syndical et un (1) membre syndiqué de chacune des divisions suivantes : électrique, instrumentation et système de sécurité. L'Université sera représentée par cinq (5) représentants de l'Université.
3. Les discussions seront basées sur l'article 6.2 proposé par l'Université et déposé le 26 juin 2023 pour la classification des postes de techniciens.
4. Toutes modifications qui seront apportées à l'article 6.2 devront faire l'objet d'une lettre d'entente signée entre les parties.

En foi de quoi les parties ont signé, le 7/30/2024

UNIVERSITÉ D'OTTAWA

Signed by:

7AA4A4F7C57C4AC...
Jennifer Doyle
Vice-rectrice aux finances et à l'administration

Signé par :

EC2D63D40B0441E...
Jean-Yves Hinse
Vice-recteur associé, ressources humaines

DocuSigned by:

EF7DCA302C614F5...
Kristie Faasen
Directrice principale, Relations de travail et des employés

DocuSigned by:

75F1EBB3FD344A5...
Geoffrey Frigon
Vice-recteur associé, Service des Immeubles

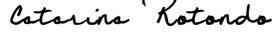
Signé par :

162CA7507E944F1...
Sylvie Pilotte
Partenaire d'affaire, Ressources humaines

SYNDICAT

DocuSigned by:

B7E522140EB345A...
Greg Hoath
IUOE

DocuSigned by:

E0E17C42824B444...
Catarina Rotondo
IUOE

Signed by:

40E22AE537CD4F6...
Steve Daigle
Délégué syndical

Signed by:

4D5BD06CC9046B...
Eric Beaudin
Délégué syndical

Signed by:

2C35D87B7BA44B0...
Luc Copping
Délégué syndical

Signed by:

Jacques Nadeau

6B66927BAA734B2

Jacques Nadeau

Directeur principal, Opérations

Signed by:

Mathieu Hudon

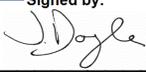
776AFE7EC8DF4CE...

Mathieu Hudon (Porte-parole)

Conseiller responsable principal, Relations de travail
et des employés

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé ci-après leur signature le
7/30/2024 _____ à Ottawa.

UNIVERSITÉ D'OTTAWA

Signed by:

/AA4A4F7C57C4AC...
Jennifer Doyle
Vice-rectrice aux finances et à l'administration

Signé par :

EC2D65D40B0441E...
Jean-Yves Hinse
Vice-recteur associé, ressources humaines

DocuSigned by:

EF7DCA502C814F5...
Kristie Faasen
Directrice principale, Relations de travail et des employés

DocuSigned by:

75F31EBB9FD844A5...
Geoffrey Frigon
Vice-recteur associé, Service des Immeubles

Signé par :

162CA7507E844F1...
Sylvie Pilotte
Partenaire d'affaire, Ressources humaines

Signed by:

6B66927BAA734B2...
Jacques Nadeau
Directeur principal, Opérations

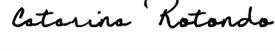
Signed by:

776AFE7EC6DF4CE...
Mathieu Hudon (Porte-parole)
Conseiller responsable principal, Relations de travail et des employés

SYNDICAT

DocuSigned by:

B7E522140EB345A...
Greg Hoath
IUOE

DocuSigned by:

F0E17C42824B444...
Catarina Rotondo
IUOE

Signed by:

40E22AE537CD4F6...
Steve Daigle
Délégué syndical

Signed by:

4D58DD06CC9646B...
Eric Beaudin
Délégué syndical

Signed by:

2C35D87B7BAA4B0...
Luc Copping
Délégué syndical