

Table des matières

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

Table of contents

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

10 ÉVALUATION DU RENDEMENT	17
11 DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT	18
12 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	19
12.1 GRIEF.....	19
12.2 PROCÉDURE DE GRIEF.....	19
12.3 ARBITRAGE.....	21
13 ACTIVITÉS EXTÉRIEURES	22
14 ACCÈS AUX ACTIVITÉS	23
15 CONGÉS	24
15.2 CONGÉ POUR URGENGE PERSONNELLE.....	24
15.3 CONGÉ DE MALADIE.....	24
15.4 CONGÉ DE DEUIL.....	24
15.5 CONGÉ DE MATERNITÉ.....	25
15.6 CONGÉ PARENTAL/CONGÉ D'ADOPTION.....	25
16 RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE	27
17 RÉGIME DE RETRAITE	28
18 FONDS DE DÉVELOPPEMENT ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL	29
19 DURÉE DE LA CONVENTION ET RENOUVELLEMENT	30
MONÉTAIRE	32
ANNEXES	
ANNEXE A : LETTRES D'ENTENTE.....	33

10 PERFORMANCE EVALUATION	17
11 DISCIPLINE AND DISMISSAL	18
12 GRIEVANCE PROCEDURE AND ARBITRATION	19
12.1 GRIEVANCE.....	19
12.2 GRIEVANCE PROCEDURE.....	19
12.3 ARBITRATION.....	21
13 OUTSIDE ACTIVITIES	22
14 ACCESS TO ACTIVITIES	23
15 LEAVES	24
15.2 PERSONAL EMERGENCY LEAVE.....	24
15.3 SICK LEAVE.....	24
15.4 BEREAVEMENT LEAVE.....	24
15.5 PREGNANCY LEAVE.....	25
15.6 PARENTAL/ADOPTION LEAVE.....	25
16 EXTENDED HEALTH PLAN	27
17 PENSION PLAN	28
18 ACADEMIC AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT FUND	29
19 DURATION OF THE AGREEMENT AND CONTINUANCE	30
MONETARY	32
APPENDIX	
APPENDIX A: LETTERS OF UNDERSTANDING.....	33

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

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

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

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

UNITÉ DE NÉGOCIATION : L'unité de négociation représentée par l'Association des professeurs et des professeures à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO), et reconnue par la Commission des relations de travail de l'Ontario sous le numéro de certificat 0412-17-R, se compose de tout le personnel enseignant à temps partiel de l'Université d'Ottawa dans la région du Grand Toronto, et, sous le numéro de certificat 2560-18-R, de tous les employés et employées de l'Université d'Ottawa dans la ville de Windsor, à l'exception des employés et employées couverts exclusivement par une autre convention collective et ceux exclus par la Loi.

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

DÉLÉGUÉ OU DÉLÉGUÉE : Personne autorisée à agir au nom d'un dirigeant de l'Université ou d'un dirigeant de l'Association.

EMPLOYÉ OU EMPLOYÉE : Un employé ou une employée de l'Employeur qui accomplit des tâches visées par cette convention pour la durée de son contrat.

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

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

PARTIES : L'Employeur et l'Association.

ARTICLE 1

DEFINITIONS

- * ACADEMIC LABOUR RELATIONS: Office of the Associate Vice-Provost, Faculty Relations.
- * AGREEMENT: The Collective Agreement negotiated between the Employer (University of Ottawa) and the Union (Association of Part-Time Professors of the University of Ottawa).
- * ASSOCIATION: The Association of Part-Time Professors of the University of Ottawa (APTPUO).
- * BARGAINING UNIT: The Bargaining Unit represented by the Association of Part-Time Professors of the University of Ottawa (APTPUO) and certified by the Ontario Labour Board in Certificate No. 0412-17-R comprised of all Employees of the University of Ottawa employed as part-time academic staff in the Greater Toronto area, and in Certificate No. 2560-18-R comprised of all Employees of the University of Ottawa in the City of Windsor, save and except those Employees covered exclusively by another existing collective agreement and those excluded by the Act.
- * DEAN: Dean or their Designate.
- * DESIGNATE: A person authorized to act on behalf of an officer of the University, or an officer of the Association.
- * EMPLOYEE: An Employee of the Employer who is performing work covered by this Agreement for the duration of their contract.
- * EMPLOYER: The Board of Governors of the University of Ottawa as defined by the *University of Ottawa Act*, 1965 and any person(s) duly authorized to act on its behalf.
- * MEMBER: A Member of the Bargaining Unit.
- * PARTIES: The Employer and the Association.

PROFESSEUR OU PROFESSEURE À TEMPS PARTIEL : Membre qui a la responsabilité complète ou conjointe de donner un cours à crédit de l'Université.

TRIMESTRES : Les trois trimestres sont les suivants :

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

UNIVERSITÉ : L'Université d'Ottawa.

* PART-TIME PROFESSOR: Member who has the full or joint responsibility to teach an university credit course.

* TERMS: The three Terms are:

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

* UNIVERSITY: The University of Ottawa.

ARTICLE 2

BUT DE CETTE CONVENTION

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

ARTICLE 2

PURPOSE OF THIS AGREEMENT

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

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION, REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, DÉDUCTIONS

3.1 Conformément à l'ordonnance de la Commission des relations de travail de l'Ontario du 23 septembre 2017, l'Employeur reconnaît l'Association en tant qu'agent négociateur unique et exclusif pour tout le personnel enseignant à temps partiel qui donne des cours pour la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa dans la région du Grand Toronto, sauf pour les postes de direction, ainsi que toute autre personne couverte par une autre convention collective ou exclue par la *Loi sur les relations de travail*, tel qu'indiqué dans le dossier d'accréditation numéro 0412-17-R de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

De plus, conformément à l'ordonnance de la Commission des relations de travail de l'Ontario du 7 décembre 2018, l'Employeur reconnaît l'Association en tant qu'agent négociateur unique et exclusif pour tout le personnel enseignant à temps partiel qui donne des cours pour la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa dans la ville de Windsor, sauf pour les postes de direction, ainsi que toute autre personne couverte par une autre convention collective ou exclue par la *Loi sur les relations de travail*, tel qu'indiqué dans le dossier d'accréditation numéro 2560-18-R de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

3.1.1 Les parties reconnaissent et conviennent que des employés exclus de l'unité de négociation peuvent s'acquitter de tâches d'enseignement et de tâches connexes qui ne doivent pas excéder la pratique actuelle.

ARTICLE 3

SCOPE, UNION REPRESENTATIVES, DEDUCTIONS

3.1* Further to the Order issued by the Ontario Labour Board dated September 23, 2017, the Employer recognizes the Association as the sole and exclusive bargaining agent for all part-time academic staff who teach courses for the Faculty of Education at the University of Ottawa in the Greater Toronto area, except for management positions and those covered exclusively by existing collective agreements and those excluded by the *Labour Relations Act*, as set out in the Ontario Labour Board Certification File No. 0412-17-R.

As well, further to the Order issued by the Ontario Labour Board dated December 7, 2018, the Employer recognizes the Association as the sole and exclusive bargaining agent for all part-time academic staff who teach courses for the Faculty of Education at the University of Ottawa in the City of Windsor, except for management positions and those covered exclusively by existing collective agreements and those excluded by the *Labour Relations Act*, as set out in the Ontario Labour Board Certification File No. 2560-18-R.

3.1.1 The Parties recognize and agree that employees excluded from the Bargaining Unit may perform instructional and related duties which shall not exceed the current practice.

3.2* REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

3.2.1 L'Employeur reconnaît l'Association comme étant le seul représentant officiel des membres de l'unité de négociation telle qu'elle est définie dans la présente convention. L'unité de négociation telle qu'elle est définie dans la présente convention ne peut être modifiée que d'un commun accord des parties. L'Employeur reconnaît qu'aucun employé ou groupe d'employés ne se chargera de représenter l'Association auprès de l'Employeur sans en être dûment autorisé par l'Association. A cette fin, l'Association informera l'Employeur par écrit du nom et du poste qu'occupent ses représentants et représentantes et du nom des membres élus de son Conseil d'Administration. Dès la réception d'un avis à cet effet, l'Employeur s'engage à reconnaître les fonctions de ces personnes. De même, l'Employeur fournira à l'Association, au début de chaque année universitaire, une liste des personnes qu'il autorise à transiger avec l'Association de même qu'une liste des représentants et représentantes de l'Employeur à divers niveaux administratifs et scolaires. L'Employeur informera l'Association de tout changement suite à l'envoi de cette liste.

3.2.2 L'Employeur reconnaît que tous les membres ont le droit de participer aux activités légales de l'Association pour l'unité d'accréditation et qu'il ne fera pas entrave à ce droit, étant entendu que ces activités n'entraveront pas leurs tâches régulières.

3.3 RETENUES SYNDICALES / PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS

3.3.1 * L'Employeur s'engage à prélever mensuellement à la source de la paye de chaque membre de l'unité de négociation, les cotisations syndicales ou d'autres contributions payables telles que certifiées par écrit par l'Association à l'Employeur.

3.3.2 * L'Employeur s'engage à verser les sommes prélevées à l'Association à son adresse à la fin du mois dans lequel le prélèvement a été fait.

3.3.3 * L'Employeur permettra à l'Association de vérifier les contrats de tous les employés lorsqu'il y a lieu de croire que les cotisations prélevées ne sont pas exactes.

3.2 UNION REPRESENTATIVES

3.2.1 The Employer recognizes the Association as the sole bargaining agent for the Members of the Bargaining Unit as defined in this Agreement. The Bargaining Unit as defined in this Agreement can be amended only by mutual agreement of the Parties. The Employer agrees that no Employee or group of Employees can undertake to represent the Association to the Employer without proper authorization of the Association. For this purpose, the Association will inform the Employer in writing of the names and position titles of its representatives and the names of its elected Board members. The Employer agrees to recognize the status of these persons on receipt of such notice. Likewise, at the beginning of each academic year, the Employer will provide the Association with a list of persons authorized to conduct business with the Association as well as a list of Employer representatives at various administrative and academic levels. The Employer will inform the Association of any subsequent changes to the list.

3.2.2 The Employer recognizes the right of every Member to participate in all lawful Association activities of their Bargaining Unit, and will not interfere with this right, it being understood that these activities will not interfere with Members' regular tasks.

3.3 UNION DEDUCTIONS / DUES CHECK-OFF

3.3.1 Each month, the Employer will deduct union dues or assessments from the pay of each Member of the Bargaining Unit, as certified in writing to the Employer by the Association.

3.3.2 The Employer will remit the amount so deducted to the Association at its address by the end of the month in which deductions are made.

3.3.3 The Employer will allow the Association to audit the contracts of any Employees when there is reason to believe that dues have not been deducted accurately.

- 3.3.4 * L'Employeur versera à l'Association un montant équivalent à la somme qui n'a pas été prélevée du salaire de l'employé à la suite d'une erreur de l'Employeur si cette situation subsiste pendant quinze (15) jours, après en avoir été informé par l'Association.
- 3.3.4 The Employer will pay to the Association an amount equivalent to the amount that was not deducted from the Employee's salary as a result of the Employer's error, if this situation persists for fifteen (15) days following notification by the Association.
- 3.3.5 * Si l'Employeur remet à l'Association des cotisations ou contributions prélevées du salaire d'un employé qui n'était pas tenu d'en payer, l'Employeur devra informer l'Association de cette erreur et l'Association devra rembourser le montant reçu.
- 3.3.5 If the Employer remits union dues or contributions to the Association that it was not required to deduct from an Employee's salary, the Employer will inform the Association of this error and the Association must reimburse the amount.
- 3.3.6 L'Association doit indemniser l'Employeur et le dégager de toute responsabilité à l'égard de toute réclamation pouvant être faite par un employé pour les sommes déduites du salaire et prévues au présent article, à l'exception de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur.
- 3.3.6 * The Association shall indemnify and save the Employer harmless from any and all claims which may be made by an Employee for amounts deducted from pay as provided for in this Article, except for any claim or liability arising out of an error committed by the Employer.
- 3.3.7 L'Association doit aviser l'Employeur de toute modification au montant des cotisations syndicales ou d'autres contributions payables. La mise en œuvre doit se faire dans les trois (3) mois suivant l'avis.
- 3.3.7 * The Association shall provide the Employer with notice of any change in the amount of Union dues or assessments. The implementation shall take place within three (3) months of the notice.
- 3.3.8 * Une fois par mois, l'Employeur fournit à l'Association un rapport électronique comprenant des renseignements relatifs aux membres tels que : nom, numéro d'employé ou d'employée, département, faculté, adresse postale à domicile, numéro de téléphone, adresse courriel @uOttawa.ca et cotisations mensuelles retenues. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification de la convention collective par les deux parties, elles contiendront des renseignements exacts à inclure dans le rapport. Le représentant officiel des membres tient l'Employeur indemne advenant le cas où un membre de l'unité de négociation dépose une plainte ou un grief ou revendique une cause d'action contre l'Employeur en raison de la mise en place ou de l'administration de ce rapport.
- 3.3.8 Once a month, the Employer provides the Association with an electronic report with information regarding its Members, including the following: name, Employee number, department, faculty, home mailing address, telephone number, @uOttawa.ca email address and monthly dues deducted. Within ninety (90) days following the ratification of the Collective Agreement by both Parties, they will agree on the exact information to be contained in the report. The bargaining agent will save the Employer harmless in the event any Bargaining Unit Member files a complaint or grievance or asserts a cause of action against the Employer for either the implementation or administration of this report.
- 3.3.9 Toute correspondance découlant de la présente convention, ou en lien avec celle-ci, doit passer par le délégué de l'Association et les Relations de travail académique, sauf dispositions contraires.
- 3.3.9 * All correspondence arising out of or incidental to this Agreement except where otherwise expressly provided shall pass between the Designate of the Association and Academic Labour Relations.

ARTICLE 4

DROITS DE GESTION

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

ARTICLE 4

MANAGEMENT RIGHTS

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

ARTICLE 5

PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT

- 5.1** L'Association s'engage à ne pas déclencher de grève et l'Employeur s'engage à ne pas imposer de lock-out pour la durée de la présente convention. Les mots « grève » et « lock-out » doivent être définis par la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* en vigueur.
- 5.2** L'Employeur convient de ne pas demander aux employés de faire le travail des employés en grève ou en lock-out de l'Université ni demander aux employés de faire le travail des employés de l'Université en grève ou en lock-out dans d'autres lieux.

ARTICLE 5

NO STRIKE AND LOCKOUT

- 5.1*** The Association undertakes that there will be no strike and the Employer undertakes that there will be no lockout for the duration of this Agreement. The meaning of the term strike and lockout shall be defined by the applicable *Ontario Labour Relations Act*.
- 5.2*** The Employer agrees that it shall not ask Employees to do any of the work of striking or locked-out employees of the University, nor ask Employees to do any of the work of striking or locked-out employees of the University on other premises.

ARTICLE 6

ABSENCE DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE

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

ARTICLE 6

NO HARASSMENT, NO DISCRIMINATION AND NO VIOLENCE

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

6.7 PROCÉDURE

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

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

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

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

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

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

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

6.7* PROCEDURE

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

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

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

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

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

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

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

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

6.14 AUCUNE PÉNALITÉ

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

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

6.14* NO PENALTY

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

ARTICLE 7

COMITÉ EMPLOYÉS-EMPLOYEUR

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

ARTICLE 7

LABOUR MANAGEMENT COMMITTEE

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

ARTICLE 8

NOMINATION

8.1 AFFICHAGES

- 8.1.1 Les postes éventuels au sein de l'unité de négociation doivent être affichés sur le site web des Ressources humaines de l'Université.
- 8.1.2 Normalement, les postes doivent être affichés pour une période de dix (10) jours et pas moins de deux (2) mois avant le début de la nomination.
- 8.1.3 Des exceptions à la procédure d'affichage habituelle peuvent parfois survenir.

8.2 CANDIDATURES AUX POSTES AFFICHÉS

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

8.3 NOMINATION

- 8.3.1 Dès que raisonnablement possible, le candidat sélectionné doit recevoir une offre d'emploi précisant les modalités d'emploi comme suit :
- a) le cours à donner ;
 - b) la date de début du contrat et la durée de la nomination.
- 8.3.2 DROIT DE PREMIER REFUS
- 8.3.2.1 Si un membre a donné un cours précis pendant l'année universitaire précédente et qu'il a eu un rendement satisfaisant conformément à l'article 10, l'Employeur doit offrir au membre le droit de donner une section de ce cours précis, sans avoir à afficher ce cours au préalable.

ARTICLE 8

APPOINTMENT

8.1* JOB POSTINGS

- 8.1.1 Prospective positions within the Bargaining Unit shall be posted on the University's Human Resources web site.
- 8.1.2 The positions shall normally be posted up to a period of ten (10) days and no less than two (2) months prior to the start of the appointment.
- 8.1.3 Exceptions to normal posting procedure may arise at times.

8.2* APPLICATION FOR POSTED POSITIONS

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

8.3* APPOINTMENTS

- 8.3.1 As soon as reasonably practical, the successful candidate shall receive an offer of employment specifying the terms of employment as follows:
- a) the course to be taught;
 - b) the date on which the appointment commences and duration of the appointment.
- 8.3.2 RIGHT OF FIRST REFUSAL
- 8.3.2.1 If a Member has taught a particular course in the previous academic year with satisfactory performance according to Article 10, the Employer shall offer a Member the right to teach one section of this particular course, without first having posted that course.

- 8.3.2.2 Une telle disposition s'applique lorsque le cours aurait normalement été affiché.
- 8.3.2.3 Lorsque deux ou plusieurs candidats obtiennent un droit de premier refus selon l'article 8.3.2.1, le doyen pourra offrir le cours à l'un de ces candidats, à sa discrétion.
- 8.4** La nomination d'un membre prend effet à partir de la date indiquée dans l'offre d'emploi.
- 8.5** Chaque trimestre, après que toutes les nominations ont été effectuées conformément à la procédure d'affichage, si des sections de cours additionnelles deviennent disponibles, l'Employeur considérera d'abord les candidats qualifiés dans le bassin des candidatures reçues lors de l'affichage initial avant d'afficher de nouveau ces cours.
- 8.6 PÉRIODE DE SERVICE INTERROMPU**
- 8.6.1 Un employé qui ne fait pas partie de l'unité de négociation pour une période de dix-huit (18) mois ou plus ne sera plus considéré comme membre.

- 8.3.2.2 Such arrangement applies when the course would normally have been posted.
- 8.3.2.3 Where two or more candidates obtain a right of first refusal pursuant to 8.3.2.1 the Dean may offer the course to one of the candidates at his discretion.
- 8.4*** An Employee's appointment is effective on the date specified in the offer of employment.
- 8.5*** Each Term, after all appointments are made pursuant to the posting process, should any additional sections of courses become available, the Employer will first consider qualified applicants from the original posting process for that course prior to posting these courses.
- 8.6* PERIOD OF INTERRUPTED SERVICE**
- 8.6.1 An Employee who is not in the Bargaining Unit for a period of eighteen (18) months or longer shall no longer be a Member.

ARTICLE 9

ANNULATION DE CONTRAT ET DÉMISSION

- 9.1** L'Employeur se réserve le droit d'annuler ou de combiner des cours afin de répondre à des besoins opérationnels.
- 9.2** Sauf dans des circonstances extraordinaires, comme, mais sans s'y limiter, un déménagement dans une autre ville, l'obtention d'un poste à temps plein, une maladie empêchant un employé d'accomplir les tâches requises, un employé qui désire résilier un contrat se rapportant à un cours ou à d'autres tâches doit en aviser l'Employeur par écrit avant le début du cours ou des tâches, comprenant qu'il renonce à l'équivalent des heures contractuelles qu'il refuse et que le même nombre d'heures sera soustrait de ses heures d'enseignement déjà accumulées. Il est entendu que l'acceptation d'un poste à temps partiel dans un autre établissement ne constitue pas une circonstance extraordinaire aux fins de cette disposition.
- 9.3** L'Employeur se réserve le droit de résilier un contrat afin d'annuler un cours ou d'engager un remplaçant si l'Employeur a des motifs raisonnables de croire que l'employé sera incapable, en raison de son absence, de mener à terme la totalité du travail qui lui est assigné.
- 9.4** La dotation des postes éventuels de l'unité de négociation est assujettie aux approbations budgétaires, aux inscriptions et aux changements au programme. L'Employeur peut modifier ou annuler l'attribution d'un cours avant ou après qu'une nomination ait été faite.
- 9.5** L'Employeur convient qu'une fois qu'un employé a accepté une offre d'emploi, il n'y aura pas de mise à pied ou une réduction de la rémunération normale de l'employé, sauf en cas d'annulation du cours, de résiliation de contrat pour des motifs valables, ou conformément aux dispositions de la présente convention.
- 9.6** À l'exception de ce qui précède, si l'Employeur annule un contrat le premier jour de cours ou après, l'employé doit recevoir une indemnité d'annulation équivalant à dix pour cent (10 %) de la valeur du contrat, comme indiqué dans l'Annexe A.

ARTICLE 9

CANCELLATION OF CONTRACT AND RESIGNATION

- 9.1*** The Employer reserves the right to cancel or combines courses for operational purposes.
- 9.2*** Barring extraordinary valid circumstances, for example, but not limited to, moving to another city, obtaining a full-time position, an illness that prevents an Employee from completing the required duties, an Employee wishing to cancel a contract for a course or other work must so advise the Employer in writing before the beginning of the course or work, understanding that they shall forfeit the equivalent contract hours refused from their accrued teaching hours. It is understood that accepting a part-time position in another institution does not constitute an extraordinary circumstance with respect to this provision.
- 9.3*** The Employer reserves the right to terminate a contract in order to cancel a course or to hire a replacement if the Employer has a reasonable doubt that the Employee will not be able to carry out the entire assigned work by reason of absence.
- 9.4*** Filling all prospective Bargaining Unit positions is subject to budgetary approvals, enrolments and changes in the program. The Employer may modify or cancel a course assignment prior to or after an offer of appointment has been made.
- 9.5*** The Employer agrees that once an Employee has accepted an offer of employment, there shall be no layoff or reduction in normal earnings for the Employee except by reason of course cancellation, contract termination for just cause, or in accordance with the terms of this Agreement.
- 9.6*** At the exception of the aforementioned, if the Employer cancels a contract on or after the first day of classes, the Employee shall be paid a cancellation stipend of ten percent (10%) of the value of the contract as specified in the Appendix A.

9.7 Une fois que le poste a été offert et accepté, si des conditions de travail non précisées dans l'affichage initial se présentent, l'Employeur doit en informer l'employé et lui donner la possibilité de satisfaire ces conditions.

9.7* After the position has been offered and accepted, if any conditions of employment arise that were not written in the initial job posting, the Employer shall inform the Employee and give them an opportunity to meet these conditions.

ARTICLE 10

ÉVALUATION DU RENDEMENT

- 10.1** La création d'un environnement d'apprentissage de haute qualité en salles de classe est bénéfique aux deux parties et une évaluation de cours doit être faite dans tous les cours.
- 10.2** L'évaluation du rendement doit être effectuée par l'Employeur. L'outil de gestion du rendement qui doit être utilisé est celui prévu par l'Employeur.
- 10.3** Lorsque l'Employeur estime que le rendement de l'employé est insatisfaisant, l'employé peut se voir imposer des mesures disciplinaires conformément à l'article 11 (Discipline et congédiement).

ARTICLE 10

PERFORMANCE EVALUATION

- 10.1*** The establishment of a high-quality classroom learning environment is beneficial to both Parties and course evaluations shall be conducted in all classes.
- 10.2*** Performance evaluations shall be conducted by the Employer. The performance management tool to be used is as established by the Employer.
- 10.3*** Where the Employer finds an Employee's work performance to be unsatisfactory, the Employee may be disciplined in accordance with Article 11 (Discipline and Dismissal).

ARTICLE 11

DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT

- 11.1** Un employé peut se voir imposer des mesures disciplinaires pour des motifs valables. De telles mesures disciplinaires doivent être proportionnelles à la gravité des violations et fondées sur les principes de la discipline progressive.
- 11.2** Nonobstant le paragraphe précédent, l'Employeur se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit d'un employé pour des motifs valables sans avoir au préalable imposé des mesures disciplinaires progressives.
- 11.3** Les mesures disciplinaires peuvent prendre la forme d'une réprimande verbale, d'une réprimande écrite, d'une suspension sans solde ou d'un congédiement. La mesure disciplinaire imposée doit être raisonnable et considérer la gravité de l'inconduite, des facteurs atténuants et des facteurs aggravants.
- 11.4** Les employés ont le droit d'être accompagnés ou représentés par l'Association à toutes les étapes de la procédure disciplinaire et doivent être informés de ces droits au besoin.

ARTICLE 11

DISCIPLINE AND DISMISSAL

- 11.1*** An Employee may be disciplined for just cause. Such disciplinary action shall commensurate with the seriousness of the violation and based on the principles of progressive discipline.
- 11.2*** Notwithstanding the previous paragraph, the Employer retains the right to discipline an Employee for just cause without having first issued progressive discipline.
- 11.3*** Disciplinary measures may take the form of verbal reprimand, written reprimand, suspension without pay or termination of employment. The disciplinary measure imposed must be reasonable, considering the seriousness of the misconduct, mitigating factors and aggravating factors.
- 11.4*** Employees have the right to be accompanied or represented by the Association in all aspects of discipline proceedings and shall be advised of these rights whenever appropriate.

ARTICLE 12

PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

12.1 GRIEF

- 12.1.1 Un grief est défini comme un différend entre les parties de cette convention, un membre et l'Employeur ou des membres et l'Employeur qui découle de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou d'une violation présumée de cette convention.
- 12.1.2 Un grief individuel peut être déposé par un employé.
- 12.1.3 Un grief collectif résulte d'un regroupement de plusieurs griefs individuels semblables, demandant la même réparation.
- 12.1.4 Un grief de politique est un grief qui met en cause une question d'application générale ou une interprétation de la présente convention et doit être déposé par l'Association ou l'Employeur.

12.2 PROCÉDURE DE GRIEF

- 12.2.1 Les parties consentent à faire des efforts raisonnables afin de résoudre les plaintes et les griefs provenant de l'administration, de l'interprétation ou de l'application de la convention de manière informelle et rapide.
- 12.2.2 Les parties consentent à suivre la procédure de grief conformément aux étapes, délais et conditions décrites ci-dessous. Les échéances établies dans cet article peuvent être prolongées par accord mutuel explicite entre les parties. De telles prolongations ne doivent pas être refusées sans motif valable. Si un membre ou l'Association ne respecte pas la procédure de grief ou les échéances, le grief sera considéré comme réglé sur base de la réponse de l'Employeur.
- 12.2.3 Étape 1

ARTICLE 12

GRIEVANCE PROCEDURE AND ARBITRATION

12.1* GRIEVANCE

- 12.1.1 A grievance shall be defined as any difference between the Parties to this Agreement, a Member and the Employer or Members and the Employer arising out of the interpretation, application, administration, or alleged violation of this Agreement.
- 12.1.2 An individual grievance may be initiated by an Employee.
- 12.1.3 A group grievance results from a consolidation of similar individual grievances seeking a common redress.
- 12.1.4 A policy grievance involves a question of general application or interpretation of this Agreement and shall be initiated by the Association or the Employer.

12.2* GRIEVANCE PROCEDURE

- 12.2.1 The Parties agree to make reasonable efforts to encourage the informal and prompt resolution of complaints or grievances arising from the administration, interpretation or application of the Agreement.
- 12.2.2 The Parties agree to follow the grievance procedure in accordance with the steps, time limits and conditions contained herein. The time limits set out in this Article may be extended by the expressed mutual agreement of the Parties. Such an extension shall not be unreasonably withheld. If a Member or Association fails to follow the grievance procedures or time limits, the grievance shall be deemed settled on the basis of the Employer's grievance reply.
- 12.2.3 Step 1

- | | | | |
|----------|---|----------|--|
| 12.2.3.1 | Si un membre a une plainte qui pourrait conduire à un grief individuel, il doit informer le doyen par un avis formel de grief, qui spécifie les détails du grief, précise le sujet de la dispute, la ou les dispositions précises de la convention qui n'auraient pas été respectées et la mesure corrective souhaitée, dans les vingt (20) jours ouvrables à compter du moment où celui-ci a pris connaissance ou aurait normalement dû prendre connaissance des circonstances de l'incident donnant lieu à la plainte. Le doyen doit convoquer une réunion dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis formel de grief. Dans le cas d'un grief collectif, l'avis de grief doit contenir tous les noms des individus concernés. Le plaignant a le droit d'être accompagné par un représentant de l'Association, et le doyen peut être accompagné d'un représentant des Relations de travail académique durant toute réunion planifiée pour résoudre le grief. | 12.2.3.1 | If a Member has a complaint that may lead to an individual grievance, no later than twenty (20) working days after the Member became aware, or reasonably ought to have been aware of the occurrence giving rise to the complaint, she/he shall forward to the Dean a formal notice of grievance setting out the details of the grievance, a statement of the matter in dispute, the specific provision(s) of this Agreement that allegedly has been violated and the resolution sought. The Dean shall convene a meeting within ten (10) working days of receipt of the formal notice of grievance. In the case of a group grievance, the notice of grievance shall set out the names of all those concerned. The grievor has the right to be accompanied by a representative from the Association and the Dean may be accompanied by a representative of the Academic Labour Relations at any meeting arranged to discuss the grievance. |
| 12.2.3.2 | Le doyen doit faire suivre sa décision par écrit au plaignant et à l'Association dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion. | 12.2.3.2 | The Dean shall forward her/his decision in writing to the grievor and the Association within fifteen (15) working days of the meeting. |
| 12.2.4 | Étape 2 | 12.2.4 | Step 2 |
| 12.2.4.1 | Si le grief n'est pas résolu par la procédure indiquée à 12.2.3, l'Association peut soumettre une demande écrite aux Relations de travail académique dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du doyen pour que le grief passe à la deuxième étape de la procédure. | 12.2.4.1 | If the grievance is not resolved during the process provided in 12.2.3, the Association may submit a request to transmit to Step 2, in writing, to the Academic Labour Relations, no later than twenty (20) working days of receipt of the Dean's response. |
| 12.2.4.2 | Dans le cas d'un grief politique, l'Association doit soumettre un avis aux Relations de travail académique dans les vingt (20) jours ouvrables après qu'elle a pris connaissance ou aurait normalement dû prendre connaissance des circonstances donnant lieu au grief. | 12.2.4.2 | In the case of a policy grievance, the Association shall file a notice to Academic Labour Relations no later than (20) working days after they became aware or reasonably ought to have been aware of the occurrence of the circumstance giving rise to the grievance. |
| 12.2.4.3 | La demande écrite doit contenir les détails du grief, une explication du sujet de la dispute, la ou les dispositions précises de la convention qui n'auraient pas été respectées et la mesure corrective souhaitée. | 12.2.4.3 | The written request shall contain the details of the grievance, a statement of the matter in dispute, the specific provision(s) of the Agreement that allegedly has been violated, the resolution sought. |
| 12.2.4.4 | Les Relations de travail académique peuvent, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la demande à la deuxième étape, convoquer une réunion avec un représentant de l'Association, le membre concerné si cela est nécessaire, le doyen concerné (ou seulement avec l'Association dans le cas d'un grief politique) afin de considérer un règlement. S'il n'y a pas de règlement, les Relations de travail académique aviseront l'Association dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion. | 12.2.4.4 | The Academic Labour Relations may, within fifteen (15) working days of receipt of the Step 2 request, convene a meeting with the an Association representative, the Member concerned if necessary, and the Dean concerned (or only with the Association representative in the case of a policy grievance) to explore the possibility of settlement. If there is no settlement, Academic Labour Relations will notify the Association within fifteen (15) working days of the meeting. |

12.2.4.5 Les Relations de travail académique doivent fournir une réponse écrite au plaignant et au représentant de l'Association dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion.

12.3 ARBITRAGE

12.3.1 Si le grief n'est ni réglé au cours de la deuxième étape ni retiré par écrit, il peut être soumis à l'arbitrage par l'Association à condition qu'un avis écrit signé par le représentant approprié soit soumis à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse des Relations de travail académique.

12.3.2 L'avis écrit doit contenir les détails du grief, une explication du sujet de la dispute, spécifier la ou les dispositions précises de la convention qui n'auraient pas été respectées et la mesure corrective demandée à l'arbitre.

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

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

12.2.4.5 Academic Labour Relations shall provide a written reply to the grievor and Association representative within fifteen (15) working days after the meeting.

12.3* ARBITRATION

12.3.1 If the grievance is neither settled during the Step 2 process, nor withdrawn in writing, it may be referred to arbitration by the Association, provided a written notice signed by the appropriate representative is submitted to the other Party within ten (10) working days of the reply from the Academic Labour Relations.

12.3.2 The written notice shall contain details of the grievance, a statement of the matter in dispute, the specific provision(s) of the Agreement that allegedly has been violated, and the resolution sought from the arbitrator.

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

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

ARTICLE 13

ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

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

ARTICLE 13

OUTSIDE ACTIVITIES

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

ARTICLE 14

ACCÈS AUX ACTIVITÉS

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

ARTICLE 14

ACCESS TO ACTIVITIES

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

ARTICLE 15

CONGÉS

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

ARTICLE 15

LEAVES

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

15.5 CONGÉ DE MATERNITÉ

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

15.6 CONGÉ PARENTAL/CONGÉ D'ADOPTION

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

15.5* PREGNANCY LEAVE

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

15.6* PARENTAL/ADOPTION LEAVE

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

- 15.6.4 Sauf dans le cas où une employée prend un congé parental immédiatement après un congé de maternité, l'employé doit fournir aux Ressources humaines une déclaration qu'il est le principal responsable de l'enfant.
- 15.6.5 Lorsque l'employé est admissible à un congé d'adoption et que la garde de l'enfant lui est confiée plus vite que prévu, l'employé doit donner un préavis écrit raisonnable.

- 15.6.4 Except where the Employee is taking a parental leave immediately after a pregnancy leave, the Employee shall provide Human Resources with a statutory declaration that the Employee is the primary caregiver of the child.
- 15.6.5 Where an Employee qualifies for such leave as a result of adoption and where the child comes into the care, custody, and control earlier than expected, the Employee shall give reasonable written notice thereof.

ARTICLE 16

RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

- 16.1** L'Employeur convient d'offrir un régime d'assurance maladie complémentaire aux membres de l'unité de négociation.
- 16.2** Les membres embauchés au cours peuvent choisir de contribuer au régime d'assurance maladie complémentaire de l'Employeur au moment de leur nomination pour une période de douze (12) mois, sauf s'ils ont atteint l'âge de 71 ans. À compter de 65 ans, les parties conviennent que les prestations seront intégrées aux régimes d'assurance-médicaments provinciaux et que l'Université sera considérée comme le second payeur (après les programmes gouvernementaux) en ce qui concerne l'assurance-médicaments.
- 16.3** Les membres doivent pouvoir accumuler des crédits équivalant à 8,3 % de la prime d'assurance pour chaque crédit de cours enseigné, ou valeur équivalente, durant l'année universitaire précédente. Ces crédits seront applicables à la prime d'assurance du régime choisi jusqu'à concurrence de 100 %.
- 16.4** Pour les besoins de l'assurance collective, le contrat de travail du membre sera considéré pour une période de douze (12) mois à compter de la date de nomination.

ARTICLE 16

EXTENDED HEALTH PLAN

- 16.1*** The Employer agrees to have an extended health plan for the benefit of Members of the Bargaining Unit.
- 16.2*** Members who teach on a per-course basis may opt into the Employer's extended health plan at the time of appointment for a period of twelve (12) months unless they have reached the age of 71. Upon the attainment of age 65, the Parties agree that the benefits will be integrated with provincial government drug programs and the University shall be considered as second payer (after government programs) for drug coverage.
- 16.3*** Members shall be able to accumulate credits applicable towards the insurance premiums otherwise payable, up to a maximum of 100% of the premium, at the rate of 8.3% of the premium per credit or equivalent taught during the preceding academic year.
- 16.4*** For group insurance purposes, the Member's employment contract will be considered for a period of twelve (12) months from the time of appointment.

ARTICLE 17

RÉGIME DE RETRAITE

- 17.1** L'Employeur convient d'offrir un régime de retraite à cotisation déterminée aux membres de l'unité de négociation à partir du 1^{er} janvier suivant la date de signature de la convention sous le régime de retraite du personnel enseignant à temps partiel de l'Université d'Ottawa, numéro d'enregistrement 0683177. La cotisation déterminée est établie à 7 % pour l'Employeur et pour le membre.
- 17.2** Le régime est ouvert à tous les membres de l'unité de négociation qui ont travaillé durant l'année civile précédente et qui choisissent de participer au régime.
- 17.3** Il doit y avoir un comité chargé d'administrer le régime de retraite de l'Association et ce comité sera composé à parts égales de représentants de l'Employeur et des membres.

ARTICLE 17

PENSION PLAN

- 17.1*** The Employer agrees to have a defined contribution Pension Plan for the benefit of Members of the Bargaining Unit as of the January 1st following the date of signing under the Staff Pension Plan for the Part-Time Academic Staff of the University of Ottawa, registration number 0683177. The defined contribution is set at 7% for both the Employer and the Member.
- 17.2*** The Plan is open to all Members of the Bargaining Unit who have worked during the previous calendar year and who elect to participate to the Plan.
- 17.3*** There shall be one Association Pension Plan Committee to administer the Plan and the Committee shall have equal Employer-Member representation.

ARTICLE 18

FONDS DE DÉVELOPPEMENT ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL

- 18.1** L'Employeur convient de maintenir un fonds pour soutenir la recherche et l'étude avancée (y compris les subventions de voyage) pour les membres de l'unité de négociation.
- 18.2** Au 1^{er} septembre de chaque année, l'Employeur accordera un fonds annuel de 5 000 \$ pour le Fonds de développement académique et professionnel. Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit d'approuver des montants additionnels si la qualité et le nombre de demandes sont tels que les fonds s'avèrent nettement insuffisants.

ARTICLE 18

ACADEMIC AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT FUND

- 18.1*** The Employer agrees to maintain a fund to support research and advanced study (including travel grants) for Bargaining Unit Members.
- 18.2*** On September 1st of each year, the Employer will provide an annual fund of \$5,000 for the purpose of the Academic and Professional Development Fund. It is understood that the Employer reserves the right to approve additional amounts where the quality and number of applications are such that the fund is clearly shown to be insufficient.

ARTICLE 19

DURÉE DE LA CONVENTION ET RENOUVELLEMENT

- 19.1** La présente convention est en vigueur du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2021.
- 19.2** Si l'une des deux parties souhaite renouveler et/ou modifier cette convention, elle doit envoyer un avis écrit à l'autre partie au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de fin établie à l'article 16.1. Lorsque l'avis de modification est donné, les dispositions de la présente convention doivent continuer à s'appliquer jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit ratifiée ou jusqu'à l'obtention du droit de grève ou de lock-out, selon ce qui survient en premier.
- 19.3** Lorsqu'une ou plusieurs dispositions de cette convention sont en violation d'une loi codifiée et/ou d'un ou plusieurs règlements fédéraux ou provinciaux en vigueur et en application, les parties conviennent de modifier la ou les dispositions afin qu'elle(s) se conforme(nt) aux lois codifiées ou aux règlements provinciaux ou fédéraux. Les autres dispositions de la convention ne sont pas touchées et demeurent en vigueur. De plus, cette convention peut être modifiée par consentement mutuel.
- 19.4** EN FOI DE QUOI, les parties contractantes approuvent l'application de cette convention dans la ville d'Ottawa, dans la province de l'Ontario, par l'entremise des agents et des représentants dûment autorisés ce 24^e jour de mai 2019.

ARTICLE 19

DURATION OF THE AGREEMENT AND CONTINUANCE

- 19.1*** This Agreement shall be in effect from September 1, 2018 to August 31, 2021.
- 19.2*** If either Party desires to renew and/or revise this Agreement, such Party shall give written notice to the other not less than ninety (90) calendar days prior to the expiry date established in Article 16.1. Where notice to amend the Agreement is given, the provisions of this Agreement shall continue in force until a new Agreement is signed or the right to strike or lockout accrues, whichever first occurs.
- 19.3*** Should it be determined that any provision or provisions of this Agreement are in violation of any legally effective and applicable Federal and/or Provincial Statute and/or Regulation(s) made there under, the Parties agree to amend the Agreement for the sole purpose of making such provision or provisions conform to such Federal or Provincial Statute or Regulation(s). All other provisions of the Agreement shall not be affected thereby and shall remain in full force and effect. In addition, this Agreement may be amended by mutual consent.
- 19.4*** IN WITNESS whereof, the Parties hereto have caused this Agreement to be executed in the City of Ottawa, in the Province of Ontario, by their duly authorized officers and representatives this 24th day of May, 2019.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes approuvent l'application de cette convention dans la ville d'Ottawa, dans la province de l'Ontario, par l'entremise des agents et des représentants dûment autorisés ce 24e jour de mai 2019.

Université d'Ottawa
University of Ottawa

René Houle

IN WITNESS whereof, the Parties hereto have caused this Agreement to be executed in the City of Ottawa, in the Province of Ontario, by their duly authorized officers and representatives this 24th day of May, 2019.

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

Jean-Sébastien Daoust

***MONÉTAIRE**

MONETARY

Taux (4% de vacances inclus)

Rate (4% vacation pay included)

Taux de base (3 crédits)

1 ^{er} septembre 2018 - 31 août 2019	7,427 \$
1 ^{er} septembre 2019 - 31 août 2020	7,996 \$
1 ^{er} septembre 2020 - 31 août 2021	8,585 \$

Basic Hourly Rate (3 credits)

September 1, 2018 - August 31, 2019	\$7,427
September 1, 2019 - August 31, 2020	\$7,996
September 1, 2020 - August 31, 2021	\$8,585

ANNEXE A

MÉMOIRES ET LETTRES D'ENTENTE

1 FORMATIONS OBLIGATOIRES

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

Formations de base - Travailleur :

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

Formations de base - Superviseur :

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

2. L'Université doit offrir une compensation financière de 200 \$ aux membres ayant suivi ces formations, y compris :

- a) les membres actuels qui ont déjà suivi tous les modules de formation à la date de la signature de la convention;
- b) les membres qui auront suivi tous les modules de formation à la fin de chaque trimestre.

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

APPENDIX A

MEMORANDUMS AND LETTERS OF UNDERSTANDING

1 * MANDATORY TRAINING

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

Core training - Worker:

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

Core training — Supervisor:

- Supervisor Health and Safety Awareness.

2. The University shall pay a financial compensation of CAD \$200 to Members who complete this training, including:

- a) the current Members who have already completed all the training modules at the time of the signature of the present Agreement;
- b) the Members who will complete all the training modules by the end of each academic session.

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

4. Les modalités de cette lettre d'entente sont en vigueur jusqu'à la fin de la convention.

2 *

CONDITIONS DE TRAVAIL

1. Les parties mettront sur pied deux comités techniques d'amélioration de programme, un pour chacun des campus de Toronto et de Windsor.

2. Chaque comité sera composé des personnes suivantes :

- 1 représentant des professeurs à temps partiel du campus (de Toronto et de Windsor),
- 1 représentant du campus (Glendon à Toronto et ViaMonde à Windsor),
- 1 coordonnateur de campus,
- 1 Direction de programme.

3. Les parties s'engagent à tenir, si possible, la première réunion au plus tard le 15 septembre 2019 et à fixer cinq (5) autres rencontres jusqu'au 1^{er} mai 2020.

4. L'Employeur s'engage à fournir à l'Association et aux membres du comité les informations nécessaires à la réalisation de leur mandat.

5. Les discussions du comité porteront entre autres :

- sur les locaux;
- le matériel scolaire;
- autres sujets qui concernent les conditions de travail.

6. Les parties rédigeront un rapport conjoint au plus tard le 1^{er} octobre 2020. Le rapport portera sur les enjeux identifiés et les propositions des parties pour relever les défis identifiés. Si les parties ne peuvent s'entendre sur un rapport conjoint, l'Employeur rédigera un rapport et le soumettra à l'APTPUO, qui soumettra par la suite son rapport. Les parties peuvent conjointement décider de poursuivre leurs travaux au-delà de cette date.

4. The terms of this Letter of Understanding shall be in force until the expiration of the collective Agreement.

2

WORKING CONDITIONS

1. The Parties will set up two technical committees on program improvements, one for each campus (Toronto and Windsor).

2. Each committee will be comprised of the following persons:

- 1 representative of part-time professors (from Toronto and Windsor),
- 1 campus representative (Glendon in Toronto and ViaMonde in Windsor),
- 1 campus coordinator,
- 1 program manager.

3. The Parties agree to hold, if possible, the first meeting no later than September 15, 2019, and to arrange five (5) other meetings until May 1, 2020.

4. The Employer agrees to provide the Association and the committee Members the information they need to fulfill their mandate.

5. The committee's discussions will focus on matters including the following:

- facilities;
- school equipment;
- other topics concerning working conditions.

6. The Parties will prepare a joint report by October 1, 2020. The report will focus on the issues identified and the Parties' proposals to meet these challenges. If the Parties cannot agree on a joint report, the Employer will write a report and submit it to the APTPUO, which will then submit its report. The Parties may jointly decide to continue their work beyond that date.

7. Les parties s'engagent à négocier au cours de la durée de la convention collective afin de s'entendre sur des mesures permettant l'amélioration des conditions de travail.

8. Les parties s'engagent à discuter des progrès du comité lors des rencontres du comité paritaire.

3 *

ANCIENNETÉ

Les parties s'engagent à renégocier l'article 8 de la convention collective entre l'Université d'Ottawa et l'APTPUO pour les campus de Toronto et de Windsor lors de la prochaine ronde de négociation et d'y incorporer le principe d'ancienneté.

7. The Parties undertake to negotiate during the term of the Collective Agreement to come to an agreement on measures to improve working conditions.

8. The Parties undertake to discuss the progress made by the committee during meetings of the Labour Management Committee.

3

SENIORITY

The Parties agree to renegotiate Article 8 of the Collective Agreement between the University of Ottawa and the APTPUO for the Toronto and Windsor campuses in the next round of bargaining and to incorporate the concept of seniority.