CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

et

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

du 1er septembre 2021 au 31 août 2025

COLLECTIVE AGREEMENT

between

THE UNIVERSITY OF OTTAWA

and

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

from September 1, 2021 to August 31, 2025

Table des matières

1 DÉFINITIONS 1

2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES 3

2.1 BUT DE CETTE CONVENTION 3

3 CHAMP D'APPLICATION, REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, DÉDUCTIONS 4

3.2 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX 4

3.3 RETENUES SYNDICALES / PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS 5

3.4 JOURS FÉRIÉS 6

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 11

6.7 PROCÉDURE 11

6.15 AUCUNE PÉNALITÉ 13

6.16 ÉQUITÉ 14

7 RELATIONS SYNDICAT-EMPLOYEUR 15

7.1 COMITÉ EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS-EMPLOYEUR 15

7.7 CORRESPONDANCE. 16

7.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ 16

8 NOMINATION 17

Table of contents

1 DEFINITIONS 1

2 GENERAL PROVISIONS 3

2.1 PURPOSE OF THE AGREEMENT 3

3 SCOPE, UNION REPRESENTATIVES, DEDUCTIONS 4

3.2 UNION REPRESENTATIVES 4

3.3 UNION DEDUCTIONS / DUES CHECK-OFF 5

3.4 HOLIDAYS 6

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 11

6.7 PROCEDURE 11

6.15 NO PENALTY 13

6.16 EQUITY 14

7 LABOUR MANAGEMENT RELATIONS 15

7.1 LABOUR RELATIONS COMMITTEE 15

7.7 CORRESPONDENCE 16

7.8 HEALTH AND SAFETY 16

8 APPOINTMENT 17

8.1 AFFICHAGES 17
8.2 CANDIDATURES AUX POSTES AFFICHÉS 17
8.3 NOMINATION 18
8.4 ANCIENNETÉ 19
8.5 EMBAUCHE 19
8.6 PÉRIODE DE SERVICE INTERROMPU 20
8.7 RAPPORTS 20
8.8 TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION 20

9 ANNULATION DE CONTRAT 22

10 ÉVALUATION 24

11 DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT 25

12 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE 28
12.1 GRIEF 28
12.2 PROCÉDURE DE GRIEF 28
12.3 TROISIÈME ÉTAPE : ARBITRAGE 30

13 CONDITIONS DE TRAVAIL, AVANTAGES ET ACTIVITÉS EXTÉRIEURES 31
13.1 INSTALLATIONS 31
13.2 RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE 31
13.3 COMPLEXE SPORTIF 32
13.4 SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT 32
13.5 RÉGIME DE RETRAITE 32
13.6 ACTIVITÉS EXTÉRIEURES 33
13.7 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS 33

14 DROIT D'AUTEUR 34

15 CONGÉS 35
15.2 CONGÉ POUR URGENCE PERSONNELLE 35
15.3 CONGÉ DE MALADIE 35
15.4 CONGÉ DE DEUIL 35

8.1 JOB POSTINGS 17
8.2 APPLICATION FOR POSTED POSITIONS 17
8.3 APPOINTMENTS 18
8.4 SENIORITY 19
8.5 HIRING 19
8.6 PERIOD OF INTERRUMPTED SERVICE 20
8.7 REPORTS 20
8.8 INFORMATION TECHNOLOGY 20

9 CANCELLATION OF CONTRACT 22

10 EVALUATION 24

11 DISCIPLINE AND DISMISSAL 25

12 GRIEVANCE PROCEDURE AND ARBITRATION 28
12.1 GRIEVANCE 28
12.2 GRIEVANCE PROCEDURE 28
12.3 STEP THREE: ARBITRATION 30

13 WORKING CONDITIONS, BENEFITS AND OUTSIDE ACTIVITIES 31
13.1 FACILITIES 31
13.2 EXTENDED HEALTH PLAN 31
13.3 SPORT COMPLEX 32
13.4 TEACHING SUPPORT 32
13.5 PENSION PLAN 32
13.6 OUTSIDE ACTIVITIES 33
13.7 EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM 33

14 COPYRIGHT 34

15 LEAVES 35
15.2 PERSONAL EMERGENCY LEAVE 35
15.3 SICK LEAVE 35
15.4 BEREAVEMENT LEAVE 35

15.5 CONGÉ DE MATERNITÉ 36
15.6 CONGÉ PARENTAL/CONGÉ D'ADOPTION 36

16 DURÉE DE LA CONVENTION ET RENOUVELLEMENT 38

TAUX DE RÉMUNÉRATION 40

ANNEXES
ANNEXE A : LETTRES D'ENTENTE 42

15.5 PREGNANCY LEAVE 36
15.6 PARENTAL/ADOPTION LEAVE 36

16 DURATION OF THE AGREEMENT AND CONTINUANCE 38

RATES OF PAY 40

APPENDIX
APPENDIX A: LETTERS OF UNDERSTANDING 42

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 1

DEFINITIONS

* ACADEMIC LABOUR RELATIONS: Office of the Associate Vice-Provost, Faculty Relations.

* AGREEMENT: The Collective Agreement negotiated between the Employer (University of Ottawa) and the Association (Association of Part-Time Professors of the University of Ottawa).

* ASSOCIATION: The Association of Part-Time Professors of the University of Ottawa (APTPUO) representing Members of the OLBI.

* BARGAINING UNIT: All those teaching part-time non-credit courses at the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI) at the University of Ottawa, save and except managers and anyone covered by another collective agreement. and those excluded by the *Labor Relations Act*.

* DEAN: Dean or their Designate.

* DESIGNATE: A person authorized to act on behalf of an officer of the University, or an officer of the Associationmembre.

* ENGLISH INTENSIVE PROGRAM (EIP): The English Intensive Program at the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI) of the University of Ottawa.

* EMPLOYEE: An Employee of the Employer who is performing work covered by this Agreement for the duration of their contract.

* EMPLOYER: The Board of Governors of the University of Ottawa as defined by the *University of Ottawa Act*, 1965 and any person(s) duly authorized to act on its behalf.

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

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

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

GESTIONNAIRE : Gestionnaires de cours non crédités offerts à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme de l'Université d'Ottawa, ou son délégué ou sa déléguée.

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

ILOB : Institut des langues officielles et du bilinguisme.

PARTIES : L'Employeur et l'Association.

COURS AUX EMPLOYÉES ET AUX EMPLOYÉS : Cours non crédités offerts aux employées et aux employés de l'Université d'Ottawa et à leur famille immédiate.

PROGRAMME : Cours non crédités séquencés ou uniques développés pour des objectifs et des groupes spécifiques à l'ILOB à l'Université d'Ottawa.

TRIMESTRES : Les trois trimestres sont les suivants :

1) Le trimestre d'automne est la période où les cours se déroulent de septembre à décembre.

2) Le trimestre d'hiver est la période où les cours se déroulent de janvier à avril.

3) Le trimestre de printemps-été est la période où les cours se déroulent de mai à août.

UNIVERSITÉ : L'Université d'Ottawa.

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

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

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

* MANAGER: Managers of non-credit courses offered at the Official Languages and Bilingualism Institute, University of Ottawa or their Designate.

* MEMBER: A Member of the Bargaining Unit.

* OLBI: Official Languages and Bilingualism Institute.

* PARTIES: The Employer and the Association.

* EMPLOYEE COURSES: Non-credit courses offered to University of Ottawa employees and their immediate families.

* PROGRAM: Sequenced or unique non-credit courses developped for specific objectives and groups at OLBI at the University of Ottawa.

* TERMS: The three Terms are:

1) The Fall Term is the period during which courses are scheduled from September to December.

2) The Winter Term is the period during which courses are scheduled from January to April.

3) The Spring/Summer Term is the period during which courses are scheduled from May to August.

* UNIVERSITY: The University of Ottawa.

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

ARTICLE 2

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.1 BUT DE CETTE CONVENTION

2.1.1 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 quant aux taux des salaires et aux autres conditions de travail.

2.1.2 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.

2.1.3 L'APTPUO s'engage à collaborer avec l'Employeur afin de promouvoir et développer le caractère bilingue de l'Université.

ARTICLE 2

GENERAL PROVISIONS

2.1* PURPOSE OF THE AGREEMENT

2.1.1 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 covering rates of pay and other working conditions.

2.1.2 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.

2.1.3 The APTPUO agrees to collaborate with the Employer in promoting and supporting the bilingual nature of the University.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION, REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, DÉDUCTIONS

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

3.2* **REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

3.2.1 L'Employeur reconnait 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 reconnait 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 reconnaitre les fonctions de ces personnes. De même, l'Employeur fournira à l'Association, au début de chaque année universitaire, une liste des personnes qu'il autorise à transiger avec l'Association de même qu'une liste des représentants et représentantes de l'Employeur à divers niveaux administratifs et scolaires. L'Employeur informera l'Association de tout changement suite à l'envoi de cette liste.

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

ARTICLE 3

SCOPE, UNION REPRESENTATIVES, DEDUCTIONS

3.1* All those teaching part-time non-credit courses at the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI) at the University of Ottawa, save and except managers and anyone covered by another collective agreement and those excluded by the *Labour Relations Act of Ontario.*

3.2 **UNION REPRESENTATIVES**

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

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

3.3 RETENUES SYNDICALES / PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS

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

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

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

3.3.4 * L'Employeur versera à l'Association un montant équivalent à la somme qui n'a pas été prélevée du salaire de l'employé ou de l'employée à la suite d'une erreur de l'Employeur si cette situation subsiste pendant quinze (15) jours, après en avoir été informé par l'Association.

3.3.5 * Si l'Employeur remet à l'Association des cotisations ou contributions prélevées du salaire d'une employée ou d'un employé qui n'était pas tenu d'en payer, l'Employeur devra informer l'Association de cette erreur et l'Association devra rembourser le montant reçu.

3.3.6 L'Association doit indemniser l'Employeur et le dégager de toute responsabilité à l'égard de toute réclamation pouvant être faite par un employé pour les sommes déduites du salaire et prévues au présent article, à l'exception de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur.

3.3.7 L'Association doit aviser l'Employeur de toute modification au montant des cotisations syndicales et autres contributions payables. La mise en œuvre du changement doit avoir lieu dans les trois (3) mois suivant l'avis.

3.3 UNION DEDUCTIONS / DUES CHECK-OFF

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

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

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

3.3.4 The Employer will pay to the Association an amount equivalent to the amount that was not deducted from the Employee's salary as a result of the Employer's error, if this situation persists for fifteen (15) days following notification by the Association.

3.3.5 If the Employer remits union dues or contributions to the Association that it was not required to deduct from an Employee's salary, the Employer will inform the Association of this error and the Association must reimburse the amount.

3.3.6 * The Association shall indemnify and save the Employer harmless from any and all claims which may be made by an Employee for amounts deducted from pay as provided for in this Article, except for any claim or liability arising out of an error committed by the Employer.

3.3.7 * The Association shall provide the Employer with notice of any change in the amount of Union dues or assessments. The implementation shall take place within three (3) months of the notice.

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

3.3.9 Toute correspondance découlant de la présente convention, ou en lien avec celle-ci, doit passer par le délégué de l'Association et les Relations de travail académique, sauf dispositions contraires.

3.4 JOURS FÉRIÉS

Les employées et les employés ont droit aux jours fériés suivants reconnus par la province de l'Ontario ou accordés par l'Université.

3.3.8 Once a month, the Employer provides the Association with an electronic report with information regarding its Members, including the following: name, Employee number, department, faculty, home mailing address, telephone number, @uOttawa.ca email address and monthly dues deducted. Within ninety (90) days following the ratification of the Collective Agreement by both Parties, they will agree on the exact information to be contained in the report. The bargaining agent will save the Employer harmless in the event any Bargaining Unit Member files a complaint or grievance or asserts a cause of action against the Employer for either the implementation or administration of this report.

3.3.9 * All correspondence arising out of or incidental to this Agreement except where otherwise expressly provided shall pass between the Designate of the Association and Academic Labour Relations.

3.4* HOLIDAYS

Employees are entitled to the following statutory holidays recognized by the province of Ontario or granted by the University.

ARTICLE 4

DROITS DE GESTION

4.1 L'Université est exclusivement dévolue à l'Employeur, sous réserve des dispositions de la présente convention, ainsi que des lois, des règlements, des politiques et des procédures applicables.

4.2 Dans l'exercice de ses droits et dans ses relations de travail avec ses employés, l'Employeur doit agir de façon raisonnable, sans discrimination et de bonne foi.

ARTICLE 4

MANAGEMENT RIGHTS

4.1* The University is vested exclusively in the Employer except as limited by the terms of this Agreement as well as applicable legislation, regulation, policy and procedures.

4.2* In exercising its rights and in conducting its employment relations, the Employer shall act reasonably, non-discriminatorily, and in good faith.

ARTICLE 5

PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT

5.1 L'Association s'engage à ne pas déclencher de grève et l'Employeur s'engage à ne pas imposer de lock-out pour la durée de la présente convention. Les mots « grève » et « lock-out » doivent être définis par la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* en vigueur.

5.2 Dans l'éventualité où des employés de l'Université d'Ottawa, autres que ceux couverts par cette convention, entament une grève et/ou imposent une ligne de piquetage, les employés couverts par cette convention doivent continuer leur travail et accomplir leurs tâches habituelles; mais ne doivent pas être tenus d'accomplir les tâches normalement accomplies par ces employés.

ARTICLE 5

NO STRIKE AND LOCKOUT

5.1* The Association undertakes that there will be no strike and the Employer undertakes that there will be no lockout for the duration of this Agreement. The meaning of the term strike and lockout shall be defined by the applicable *Ontario Labour Relations Act.*

5.2* In the event that employees of the University of Ottawa, other than those covered by this Agreement, engage in a strike and/or maintain picket lines, Employees covered by this Agreement shall continue to report to work and carry out their regular duties but shall not be required to perform work normally done by those employees.

ARTICLE 6

ABSENCE DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE

6.1 L'Université d'Ottawa et l'unité de négociation reconnaissent leurs obligations dans le cadre juridique défini par le *Code des droits de la personne de l'Ontario* en ce qui a trait au harcèlement et à la discrimination et par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* en ce qui a trait à la violence et au harcèlement en milieu de travail.

6.2 L'Université, les employés, l'unité de négociation et l'Association s'engagent à respecter le Règlement de l'Université et les procédures qui y sont associées en ce qui concerne la prévention du harcèlement et de la discrimination et la prévention de la violence.

6.3 Aucun employé ne fera l'objet de discrimination ou de harcèlement sur la base de l'un des motifs de discrimination interdits par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

6.4 Aucun employé ne fera l'objet de violence ou de harcèlement en milieu de travail conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*.

6.5 ABSENCE DE DISCRIMINATION ET/OU DE HARCÈLEMENT

Toute allégation de harcèlement et/ou de discrimination doit être signalée au moyen des règlements et procédures de l'Employeur en matière de discrimination et de harcèlement. Cette disposition ne doit pas affecter le droit de la ou du membre de déposer un grief conformément à l'article 12 de la convention collective.

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* ABSENCE OF DISCRIMINATION AND/OR HARASSMENT

Any allegations of harassment and/or discrimination shall be reported through the Employer's policies and procedures on discrimination and harassment. This provision shall not affect the member's right to file a grievance in accordance with article 12 of the collective agreement.

6.5.1 Sous réserve des dispositions particulières figurant au paragraphe 6.6, les parties conviennent qu'aucune ou aucun membre de l'unité de négociation ne sera l'objet de discrimination, d'ingérence, d'entrave, de contrainte ou de harcèlement en matière de salaire, d'avantages sociaux, de nomination de tous genres au sein de l'Université, de congé, de congédiement ou de mise à pied, de mesures disciplinaires ou de toute autre modalité ou condition d'emploi ou à cause de son statut d'étudiant (sauf pour ce qui est prévu dans la présente convention), en raison de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de sa citoyenneté ou de son statut de résident permanent, de son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de ses affiliations ou croyances politiques ou religieuses, de son sexe (y compris l'allaitement et la grossesse), de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre, de son état civil, de son état familial, de son origine ancestrale, de son lieu d'origine, d'une infirmité ou d'une incapacité, d'un casier judiciaire ou d'un dossier d'infractions, de son adhésion à l'Association et de sa participation à ses activités légales ou de son adhésion à l'unité de négociation, ou de son retrait de l'Association.

6.5.2 Toute ou tout membre de l'unité de négociation pourra avoir recours à toute autre disposition antidiscriminatoire conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario.

6.5.3 Lorsqu'il peut être démontré que l'existence d'un casier judiciaire rend une ou un membre inapte à remplir ses tâches, une mesure appropriée prise par l'Employeur - et qui toucherait les conditions de travail et les modalités d'engagement de la ou du membre – ne doit pas être considérée discriminatoire.

6.5.4 La mise en vigueur des dispositions de tout contrat d'assurance ou de règlement de l'Université quant à l'admissibilité aux avantages sociaux de personnes de 65 ans ou plus ne doit pas être considérée discriminatoire.

6.5.5 L'Employeur doit s'assurer qu'aucune étudiante ou aucun étudiant de l'Université qui est ou qui a déjà été membre de l'unité de négociation ne soit pénalisée ou pénalisé dans l'établissement de son statut d'étudiant, pour l'exercice d'un droit prescrit par la présente convention ou à cause de son association ou non-association avec l'APTPUO ou à cause de son implication dans les activités légales de l'Association, étant entendu que ce paragraphe ne peut réduire ou éliminer ses obligations découlant de son statut d'étudiant.

6.5.1 * Subject to the particular provisions set out in 6.6, the parties agree that no member of the bargaining unit shall be subjected to discrimination, interference, hindrance, restriction or harassment with regard to salary, employee benefits, appointment of any type within the University, leave, dismissal or layoff, disciplinary measures, any other term or condition of employment or student status (except of provided for in this Agreement), based on her/his age, race, beliefs, colour, citizenship or permanent resident status, national or ethnic origin, language, political or religious beliefs or affiliations, sex (including breastfeeding and pregnancy), sexual orientation, gender identity, gender expression, marital status, family status, ancestry, place of origin, a handicap or disability, a criminal record or a record of offences, her/his membership in the Association and participation in its legal activities or membership in the bargaining unit, or her/his withdrawal from the Association.

6.5.2 * All members of the bargaining unit may resort to any other anti discriminatory provision in accordance with the Ontario Human Rights Code.

6.5.3 * Where a criminal record is demonstrably detrimental to a member's suitability for her/his position, any appropriate measures taken by the Employer - which affect the member's working conditions and terms of employment - shall be deemed non-discriminatory.

6.5.4 * The application of any University insurance contract or policy regarding eligibility to benefits for persons aged 65 or more shall be deemed nondiscriminatory.

6.5.5 * The Employer shall ensure that no University of Ottawa student who is (or has been) a member of the bargaining unit shall be penalized in her/ his student status for the exercise of any of her/his rights under this Agreement or by reason of her/his membership or non-membership or lawful activity in the Association except that nothing in this section shall be construed so as to diminish or eliminate any obligation resulting from her/ his student status.

6.6 OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

L'obligation d'accommodement est une responsabilité partagée entre l'Employeur, la ou le membre et l'Association en conformité avec toutes les lois applicables, y compris, mais sans s'y limiter, le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, et la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO).

6.7 PROCÉDURE

6.7.1 * Il revient au membre de présenter une demande d'accommodement dès l'acceptation d'une offre. Il est entendu que le membre qui présente une demande d'accommodement pourra être appelé à présenter des preuves à l'appui de son besoin d'accommodement tel qu'un certificat médical attestant de ses limitations en cas d'accommodement pour handicap.

6.7.2 * Pour les demandes d'accommodement pour handicap, l'Employeur, le secteur Santé et mieux-être, le membre et l'Association, si le membre en fait la demande, tâcheront d'examiner la demande et coopéreront afin de trouver des mesures d'adaptation raisonnables. Le membre doit être informé de son droit de représentation syndicale.

6.7.3 Lorsque l'handicap d'une membre ou d'un membre entrave l'accomplissement de ses tâches, aucune mesure prise par l'Employeur à cet égard qui toucherait les conditions de travail et les modalités d'engagement de la ou du membre ne sera considérée comme discriminatoire, étant entendu que l'Employeur ne prendra de telles mesures que :

a) si elles s'imposent vu l'incapacité de la ou du membre à satisfaire convenablement aux exigences objectives de son poste; et

b) si l'Employeur, avant de prendre ces mesures, a fait tout ce qui était raisonnablement possible de faire pour permettre à la ou au membre de continuer à remplir ses fonctions.

6.7.4 * Aux fins du présent article, le terme « handicap » signifie:

6.6* DUTY TO ACCOMMODATE

The duty to accommodate is a shared responsibility among the Employer, the member and the Association in accordance with all applicable legislation, including but not limited to the *Ontario Human Rights Code*, and the *Accessibility for Ontarians with Disabilities Act* (AODA).

6.7 PROCEDURE

6.7.1 It is up to the member to submit a request for accommodation upon acceptance of an offer. It is understood that the member who submits a request for accommodation may be called upon to present evidence in support of their need for accommodation, such as a medical certificate attesting to their limitations in the event of accommodation based on a disability.

6.7.2 For accommodation requests based on a disability, the Employer, the Health and Wellness Sector, the member and the Association, where requested by the member, will endeavour to review the request and cooperate to find reasonable accommodation measures. The member must be informed of their right to union representation.

6.7.3 * Where a member's disability interferes with the fulfilment of her workload duties, any related measures taken by the Employer which affect the member's working conditions and terms of employment shall be deemed non-discriminatory, it being understood that the Employer shall not take any such measures unless:

a) they are required in light of the member's inability to meet satisfactorily the objective requirements of her/his employment; and

b) the Employer has, previous to taking any such measures, taken all reasonable steps which could enable the member with a disability to continue performing her/his workload duties.

6.7.4 For the purposes of this article, the term "disability" means:

a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;

b) un état d'affaiblissement mental ou une déficience intellectuelle;

c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;

d) un trouble mental y compris une maladie de dépendance;

e) une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.

6.8 Le secteur Santé et mieux-être doit transmettre à la doyenne ou au doyen la demande d'accommodement ainsi que les détails pertinents des capacités et limitations fonctionnelles de la ou du membre. En aucun temps, les dossiers médicaux, ou les déclarations de convictions religieuses ne doivent être transmis à la Faculté sans le consentement exprès écrit de la membre concernée ou du membre concerné.

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.

a) any degree of physical disability, infirmity, malformation or disfigurement caused by bodily injury, birth defect or illness and, in particular diabetes mellitus, epilepsy, a brain injury, any degree of paralysis, amputation, lack of physical co-ordination, blindness or visual impediment, deafness or hearing impediment, muteness or speech impediment, or physical reliance on a guide dog or other animal, on a wheelchair or on other remedial appliance or device;

b) a condition of mental impairment or a developmental disability;

c) a learning disability, or a dysfunction in one or more of the processes involved in understanding or using symbols or spoken language;

d) a mental disorder including an addiction disease;

e) an injury or disability for which benefits were claimed or received under the insurance plan established under the Workplace Safety and Insurance Act, 1997.

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. At no time should medical files, or statements of religious beliefs be forwarded to the Faculty without the written express consent of the concerned member.

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 Sous réserve des paragraphes 6.7.1 et 6.12, le rapport médical de la médecin traitante ou du médecin traitant, ou de la professionnelle autorisée ou du professionnel autorisé en santé mentale, du membre doit être admis à titre de vérification de l'affectation incapacitante et de la nécessité de mettre en place des mesures d'adaptation.

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

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

6.13 Pour toutes les autres demandes d'accommodement en vertu du Code, la ou le membre, l'Employeur et l'Association (si le membre en fait la demande) coopéreront pour trouver des mesures d'accommodement raisonnables. La ou le membre doit être informée ou informé de son droit à l'implication d'une représentante ou d'un représentant de l'Association dans le processus.

6.14 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.

6.15 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*.

6.11* Subject to paragraph 6.7.1 and 6.12, the medical report of the Member's treating physician, or registered mental health professional, shall be accepted as verification of the disabling condition and need for accommodation.

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

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

6.13* For all other accommodation requests in accordance with the Code, the Member, the Employer, 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.

6.14* 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.

6.15* NO PENALTY

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

6.16* **ÉQUITÉ**

L'Employeur et l'Association reconnaissent la diversité présente au sein du groupe de professeures et professeurs à temps partiel. Cette diversité prend plusieurs formes qui, sans se limiter à cette liste, peut se baser sur l'âge, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, l'ascendance, la langue, les affiliations ou croyances politiques ou religieuses, le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement), l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'état civil, le statut d'étudiante ou d'étudiant ou non, les handicaps physiques, la santé physique et mentale. Cette diversité peut poser des barrières dans le milieu de travail. L'Employeur et l'Association conviennent de limiter activement l'impact de ces barrières afin de favoriser la contribution des membres à la communauté universitaire.

6.16 **EQUITY**

The Employer and the Association recognize the diverse makeup of the part-time teaching staff. Factors creating this diversity include but are not limited to age, citizenship, ethnic or national origin, ancestry, language, political convictions, religion, sex (including breastfeeding and pregnancy), sexual orientation, civil status, student status, disability as well as physical and mental health. This diversity can sometimes create barriers in the workplace. The Employer and the Association will make efforts to minimize these barriers to allow members of the University community to participate to their full potential.

ARTICLE 7

RELATIONS SYNDICAT-EMPLOYEUR

7.1 COMITÉ EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS-EMPLOYEUR

L'Association et l'Employeur reconnaissent l'avantage mutuel qui découle d'une consultation bilatérale et s'engagent donc à mettre sur pied un comité employés-employeur (CEE), constitué de trois (3) représentants de chaque partie.

7.2 L'objectif du CEE est de revoir des sujets d'intérêt, de favoriser et de faciliter la communication et de promouvoir la coopération, la compréhension et les relations harmonieuses entre l'Employeur et le Syndicat.

7.3 Le CEE ne doit examiner que les problèmes découlant de l'application de la convention, des lois, des règlements, des politiques, des pratiques ou des procédures qui affectent l'unité de négociation ou les employés, à l'exclusion de tout conflit en cours de résolution selon les procédures de grief et d'arbitrage décrites à l'article 12.

7.4 Le CEE doit également servir de forum permettant à l'Employeur d'informer l'APTPUO des changements de tendances ou de politiques qui ont un impact majeur sur l'unité de négociation ou de répondre aux questions de l'APTPUO.

7.5* Le CEE se réunira trois (3) fois par an, la première réunion de l'année ayant lieu normalement en septembre, la deuxième en janvier et la dernière au mois de mai. Au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant la tenue d'une réunion, chaque partie avisera l'autre des points proposés à l'ordre du jour afin de donner suffisamment de temps de préparation. Tout point supplémentaire sera assujetti à l'approbation des deux parties. La ou le gestionnaire du programme pertinent de l'Institut devrait assister aux rencontres du comité employées et employés-employeur.

ARTICLE 7

LABOUR MANAGEMENT RELATIONS

7.1* LABOUR RELATIONS COMMITTEE

The Association and the Employer acknowledge the mutual benefit to be derived from joint consultation and therefore agree to the establishment of a Labour Management Committee (LMC) consisting of three (3) representatives from each Party.

7.2* The purpose of the LMC shall be to review matters of interest, to foster and facilitate communications, promote cooperation, understanding and harmonious relations between the Employer and the Union.

7.3* The LMC shall only review matters of concern arising from the application of this Agreement, or legislation, regulation, policy, practice or procedure that affects the Bargaining Unit or Employees, excluding any dispute which is at that time being resolved under the grievance and arbitration procedures set out in Article 12.

7.4* The LMC shall also function as a forum in which the Employer shall advise the APTPUO of anticipated trends or policy changes which have a major impact on the Bargaining Unit or respond to APTPUO questions.

7.5 The Committee will meet three times per year with the first meeting of the year being normally held in September, January and the last one in May. No later than five (5) working days before the meeting, each party will advise the other of the proposed items for the agenda for the meeting in order to allow for sufficient preparation time. Any additional items would be subject to the approval of both Parties. The Manager of the relevant Program at the Institute should attend the labour management meetings.

7.5.1 * De plus, l'une ou l'autre partie peut convoquer une réunion, en précisant le ou les points à discuter et la liste des personnes qui y assisteront vraisemblablement. Ces réunions ont lieu au jour et à l'heure convenus par les deux Parties, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande de réunion.

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.

7.7 CORRESPONDANCE

Une copie de toute correspondance adressée à un membre de l'unité de négociation par l'Employeur ou son représentant ou sa représentante touchant les questions visées par l'article 11 (discipline et congédiement) devra être envoyée à l'Association.

7.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ

7.8.1 Conformément à la loi, l'Employeur reconnaît qu'il lui incombe de fournir un milieu de travail sûr et sain et de fournir les installations, fournitures, méthodes administratives et services, et d'observer la Loi sur la santé et la sécurité au travail afin de protéger la santé et la sécurité des employées et des employés pendant qu'elles ou ils accomplissent leurs fonctions sur les lieux de l'Employeur. Les parties sont d'accord pour que l'Employeur fournisse et que les employées et les employés utilisent de l'équipement de sécurité lorsque la Loi ou les règlements se rapportant à la Loi l'imposent pour que le travail des employées et des employés s'effectue en toute sécurité.

7.8.2 Aucune employée ou aucun employé n'agira d'une façon hasardeuse à la santé ou la sécurité au travail. Elle ou il ne sera pas tenu d'accomplir des tâches qui constitueraient un danger pour la santé et la sécurité au travail.

7.8.3 L'Employeur mettra à la disposition des membres de l'APTPUO tous les avis et renseignements sur la santé et la sécurité distribués au personnel à temps plein.

7.5.1 Additionally, a meeting may be called at the request of either party including the topic(s) to be discussed and the persons expected to be present. Such meetings shall take place, at a mutually agreeable time, within ten (10) working days of the receipt of the request for the meeting.

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.

7.7* CORRESPONDENCE

A copy of all correspondence from the Employer or its representative(s) to any bargaining unit member, relating to matters covered by Article 11 (discipline and discharge) shall be forwarded to the Association.

7.8* HEALTH AND SAFETY

7.8.1 In accordance with the law, the Employer acknowledges its responsibility to provide a safe and healthy working environment, and to provide any facilities, supplies and services, and to follow any procedures required by the Occupational Health and Safety Act to protect the health, safety, and security of employees as they carry out their responsibilities of employment on the Employer's premises. The parties agree that the Employer shall provide, and the member shall make use of, protective equipment whenever such equipment is required by the Act or the regulations pertaining to the Act for the safe performance of the members' responsibilities of employment.

7.8.2 No employee shall be required to act, nor shall she/he act in a manner which constitutes a health and safety hazard.

7.8.3 The Employer will make available to APTPUO members all Health and Safety notices and information distributed to full-time staff.

ARTICLE 8

NOMINATION

8.1 AFFICHAGES

8.1.1 Les postes éventuels au sein de l'unité de négociation doivent être affichés sur le site web des Ressources humaines de l'Université.

8.1.2 Normalement, les postes doivent être affichés pour une période de trente (30) jours.

8.1.3 Si un affichage est effectué dans la période de 30 jours précédant le début du trimestre ou après le début du trimestre, l'Association doit être informée de l'affichage. La raison de l'exception devra être fournie à l'Association par écrit sur demande.

8.1.4 L'affichage doit se faire en format électronique et indiquer :

a) le nom de la faculté, du département ou de l'unité; la cote du cours, le numéro de la section, lorsque nécessaire, ainsi que le titre, le nombre d'heures de travail et l'horaire de cours, jour(s) et heure(s) lorsque disponibles;

b) les qualifications requises doivent être clairement indiquées ;

c) les dates de début et de fin de l'affichage ainsi que le type d'affichage.

8.1.5 Une copie de l'affichage doit être envoyée à l'Association au plus tard le premier jour de l'affichage.

8.2 CANDIDATURES AUX POSTES AFFICHÉS

8.2.1 Les candidatures aux postes affichés doivent être soumises au moyen du formulaire de candidature au plus tard à la date où l'affichage se termine et doivent être accompagnées d'un CV complet et à jour. Il est toutefois entendu que l'Employeur ne pourra refuser de considérer une candidature déposée sans C.V. si la candidate ou le candidat en avait effectivement soumis un au cours d'une (1) session précédente.

ARTICLE 8

APPOINTMENT

8.1* JOB POSTINGS

8.1.1 Prospective positions within the Bargaining Unit shall be posted on the University's Human Resources web site.

8.1.2 The positions shall normally be posted for a period of thirty (30) days.

8.1.3 If a posting is made within the 30-day period to the start of the term, or after the start of the term, the Association has to be informed of the posting. The reason for the exception will be provided to the Association in writing upon request.

8.1.4 The posting shall be electronic and must indicate:

a) the name of the faculty, department or unit; the course code, the section number, when necessary, as well as the title , the number of hours of work and the course schedule, day(s) and hour(s) when available;

b) the required qualifications shall be clearly indicated;

c) start and termination dates of the posting as well as the type of posting.

8.1.5 A copy of the posting shall be forwarded to the Association no later than the day on which the posting begins.

8.2* APPLICATION FOR POSTED POSITIONS

8.2.1 Applications for posted positions shall be submitted using the Job Application form no later than the date the posting ends and shall be accompanied by a complete updated CV. It is understood, however, that the Employer shall not refuse to consider an application filed without a C.V. if the applicant had in fact filed one (1) during one previous session.

8.2.2 Il incombe aux candidats de fournir toutes les informations sur lesquelles se basera la décision d'embauche, comme demandé dans l'affichage du poste, ainsi que leurs préférences en matière d'heures d'enseignement et de niveau du cours.

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

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

8.3 NOMINATION

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

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

a) le cours à donner ;

b) la date de début de contrat et la durée de la nomination ;

c) la date limite à laquelle il doit accepter l'offre.

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

8.2.2 It is the responsibility of the applicant to provide all of the information on which the decision to hire will be based, as requested in the job posting as well as their preferences with regards to contract hours and course level.

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

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

8.3* APPOINTMENTS

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

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

a) the course to be taught;

b) the date on which the appointment commences and duration of the appointment;

c) the date by which the applicant must accept the offer.

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

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

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

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

8.4 ANCIENNETÉ

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

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

8.4.3 Au 30 juin de chaque année, l'Université affichera sur son site web une liste des membres de l'Association y compris leurs heures enseignées par programme. La liste restera disponible sur le site jusqu'à ce que la nouvelle liste soit disponible l'année suivante.

8.5 EMBAUCHE

8.5.1 Tous les employés doivent recevoir de l'Employeur :

a) le lien pour trouver et consulter la convention collective ;

b) le lien Internet vers le site Web de l'APTPUO ;

c) une carte d'identité valable pour la durée du contrat ;

d) le lien Internet pour trouver et consulter les règlements académiques de l'Université d'Ottawa.

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

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

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

8.4* SENIORITY

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

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

8.4.3 By June 30 of each year, the University shall post the Association member list on its website, including their hours per program taught. It shall remain available on the website until the new list is available the following year.

8.5* HIRING

8.5.1 Each Employee shall receive from the Employer:

a) the Internet link to find and view the collective Agreement;

b) the Internet link to the APTPUO website;

c) an identification card valid for the length of the contract;

d) the Internet link to find and view the University of Ottawa's academic regulations.

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

8.6 PÉRIODE DE SERVICE INTERROMPU

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

8.6.2 Les membres qui ont officiellement postulé pour du travail durant la période de vingt-quatre (24) mois et qui demandent une révision des heures d'ancienneté retirées dans les six (6) mois de l'interruption de service peuvent voir leurs heures d'enseignement rétablies après consultation du Comité employées et employés-employeur de l'ILOB et une décision favorable de l'Employeur.

8.7 RAPPORTS

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

8.7.2 * Si des changements sont apportés au rapport d'embauche affiché conformément à l'article 8.7.1, l'Employeur en avisera l'Association par écrit ainsi que les membres de l'unité qui sont touchés par le changement.

8.8 TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

8.8.1 Dans des limites raisonnables, lorsqu'une ou un membre se voit attribuer un cours en ligne, l'Employeur doit s'assurer que la ou le membre dispose des outils technologiques nécessaires pour assurer le mode de livraison du cours.

8.8.2 De façon à venir en aide aux membres et à faciliter l'innovation technologique au sein de la communauté universitaire, l'Employeur doit communiquer aux membres les programmes de formation sur la technologie offerte à l'Université.

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

8.6* PERIOD OF INTERRUPTED SERVICE

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

8.6.2 Members who have formally applied for work during the twenty-four (24) month period and request a revision of withdrawn seniority hours within six (6) months from the interrupted service can have their teaching hours reinstalled upon a consultation to OLBI Labour-Management Committee and a favorable decision by the Employer.

8.7 REPORTS

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

8.7.2 Should changes occur in the hiring report posted in accordance with article 8.7.1, the Employer will advise the Association in writing as well as the members of the unit who are affected by the change.

8.8 INFORMATION TECHNOLOGY

8.8.1 Within reasons, where a Member is assigned an online course, the Employer shall ensure that the Member has access to the information technology capable of handling the required mode of delivery.

8.8.2 To assist Members and to facilitate technological innovation within the University community, the Employer shall inform Members of technology training programs at the University.

8.8.3 Avec l’approbation préalable de l’autorité compétente, les membres participant à de tels programmes seront payés pour leur temps au même taux que ceux qui participent à l’enseignement des cours non crédités qui sont couverts par une autre convention collective de l’APTPUO.

8.8.3 With the prior approval of the appropriate authority, Members who participate in such programs shall be paid for their time at the same rate as those involved in the teaching of non-credit courses who are covered by another APTPUO collective agreement.

ARTICLE 9

ANNULATION DE CONTRAT

9.1 La dotation des postes éventuels de l'unité de négociation est assujettie aux approbations budgétaires, aux inscriptions et aux changements aux cours non-crédités. L'Employeur pourrait modifier ou annuler l'attribution d'un cours avant ou après qu'une nomination ait été faite.

9.2 L'Employeur se réserve le droit de résilier un contrat afin d'annuler un cours ou d'engager un remplaçant si l'Employeur a des motifs raisonnables de croire que l'employé ne pourra pas, en raison de son absence, effectuer 92 % du travail assigné. Cette résiliation ne doit pas affecter le droit du membre à un congé législatif ou à d'autres congés définis par les dispositions de la présente convention.

9.3 L'Employeur convient qu'une fois qu'un employé a accepté une offre d'emploi, il n'y aura pas de mise à pied ou une réduction de la rémunération normale de l'employé, sauf en cas d'annulation du cours, de résiliation de contrat pour des motifs valables, ou conformément aux dispositions de la présente convention.

9.4 À l'exception de ce qui précède, si l'Employeur annule un contrat dans les cinq (5) premiers jours après le début du contrat, l'employé doit recevoir une indemnité d'annulation équivalant à quinze pour cent (15 %) de la valeur du contrat si le membre n'a jamais donné le cours en question. Si le membre a déjà donné le cours auparavant, dix pour cent (10 %) de la valeur du contrat doit être payé.

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

ARTICLE 9

CANCELLATION OF CONTRACT

9.1* Filling all prospective Bargaining Unit positions is subject to budgetary approvals, enrolments and changes in non-credit courses. The Employer may modify or cancel a course assignment prior to or after an offer of appointment has been made.

9.2* The Employer reserves the right to terminate a contract in order to cancel a course or to hire a replacement if the Employer has a reasonable doubt that the Employee will not be able, by reason of absence, to carry out 92% of the assigned work. Such termination shall not affect the Member's entitlement to legislated leave or other leave entitlements in accordance with the terms of this Agreement.

9.3* The Employer agrees that once an Employee has accepted an offer of employment, there shall be no layoff or reduction in normal earnings for the Employee except by reason of course cancellation, contract termination for just cause, or in accordance with the terms of this Agreement.

9.4* At the exception of the aforementioned, if the Employer cancels a contract within five (5) days of the contract's start date, the Employee shall be paid a cancellation stipend of 15% of the value of the contract should the Member have never taught the course before. If the Member has taught the course previously, ten (10) percent of the value of the contract shall be paid.

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

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

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

ARTICLE 10

ÉVALUATION

10.1 La création d'un environnement d'apprentissage de haute qualité en salles de classe est bénéfique aux deux parties et une évaluation de cours doit être faite dans tous les cours.

10.2 Les employés recevront dans les meilleurs délais toute copie du rapport de synthèse de l'évaluation de leur enseignement par les étudiants, lorsqu'elles seront disponibles.

10.3 Si un employé souhaite commenter son rapport ou y associer tout autre document qui pourrait influencer l'interprétation de ce rapport, l'employé doit envoyer au gestionnaire une lettre comprenant (a) une copie du rapport sommaire en question, (b) tout commentaire que l'employé souhaite faire, et (c) tout autre document pertinent. L'ILOB doit conserver cette information et doit en tenir compte chaque fois que les rapports de l'employé seront examinés.

10.4 Les enseignants de langues à temps partiel doivent avoir accès aux services d'évaluation et aux services-conseils de l'ILOB.

10.5 L'évaluation du rendement doit être effectuée par l'Employeur. L'Employeur doit choisir les outils de gestion du rendement appropriés.

10.6 Lorsque l'Employeur estime que l'évaluation du rendement d'un employé est insatisfaisant, l'employé peut se voir imposer des mesures disciplinaires en vertu de l'article 11 (Discipline et congédiement).

10.7 Les évaluations formelles de l'enseignement d'un membre doivent avoir lieu seulement dans le cadre d'une procédure disciplinaire pour travail insatisfaisant, conformément à l'article 11.

ARTICLE 10

EVALUATION

10.1* The establishment of a high-quality classroom learning environment is beneficial to both Parties and course evaluations shall be conducted in all classes.

10.2* Employees will receive in a timely fashion any copies of the summary report of the evaluation of their teaching by students, upon availability.

10.3* Should any Employee wish to comment on this report or to have associated with it any other material which might bear on the interpretation of that report, the Employee shall send a letter to the Manager including (a) a copy of the summary report concerned, (b) any comments the Employee wishes to make, and (c) any other relevant material. This submission by the Employee shall be retained by OLBI and shall be considered whenever summary reports of the Employee are reviewed.

10.4* Part-time Language Instructors shall have access to the evaluation and advisory services of OLBI.

10.5* Performance evaluations shall be conducted by the Employer. The Employer shall choose the appropriate evaluation management tools.

10.6* Where the Employer finds an Employee's work evaluation to be unsatisfactory, the Employee may be disciplined in accordance with Article 11 (Discipline and Dismissal).

10.7* Formal evaluations of a Member's teaching shall only be carried out in relation to discipline for deficient performance of workload duties pursuant to Article 11.

ARTICLE 11

DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT

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

11.2

a) L'Employeur doit avertir par écrit un employé que des mesures disciplinaires pourraient lui être imposées si le geste ou l'omission reproché(e) était répété(e), ou s'il était incapable d'effectuer son travail conformément à une norme raisonnable, avant une date donnée. La date-limite imposée doit donner à l'employé une possibilité raisonnable de résoudre le(s) problème(s) mentionné(s) dans la lettre d'avertissement.

b) L'envoi d'une lettre d'avertissement peut être considéré comme une mesure disciplinaire et peut être utilisé lors de décisions relatives à l'emploi actuelles ou futures.

c) Nonobstant de ce qui précède, il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit d'un membre pour des motifs valables sans avoir au préalable envoyé une lettre d'avertissement.

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

ARTICLE 11

DISCIPLINE AND DISMISSAL

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

11.2*

a) The Employer shall warn an Employee in writing that discipline may follow the repetition of the act or omission complained of or the failure of the Employee to bring her/his work up to a reasonable standard by a given date. Such date shall allow the Employee reasonable opportunity to correct the problem(s) referred to in the letter of warning.

b) The decision to send a letter of warning can be considered as discipline and be used for current or future employment decisions.

c) Notwithstanding the preceding, it is understood that the Employer retains the right to discipline a Member for just cause without having first issued a letter of warning.

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

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

a) une lettre de réprimande qui comprend les raisons détaillées quant aux améliorations attendues par le membre dans un délai précis,

b) une suspension sans solde,

c) un congédiement pour motifs valables.

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

i) aviser l'employée ou l'employé par écrit de l'heure et de l'endroit d'une réunion pour discuter du problème et de son droit d'être accompagné d'une représentante ou d'un représentant de l'APTPUO lors de cette réunion. À moins que le membre s'y objecte par écrit l'Association doit être mise en copie conforme sur toutes les correspondances adressées à un membre relativement à l'application de l'article 11.

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

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

a) a letter of reprimand which includes detailed reasons for the expected improvements by the Member in a given time,

b) suspension without pay,

c) dismissal for cause.

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

i) advise the Employee in writing of the time and place of a meeting to discuss the matter and of her/ his right to APTPUO representation at that meeting. Unless the member objects in writing the Association must be copied on all correspondence addressed to a member relating to the application of article 11.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 12

PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

12.1 GRIEF

12.1.1 Un grief est défini comme un différend entre les parties de cette convention, un membre et l'Employeur ou des membres et l'Employeur qui découle de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou d'une violation présumée de cette convention.

12.1.2 Un grief individuel peut être déposé par un employé.

12.1.3 Dans le cas d'un grief de groupe, un porte-parole autorisé doit assister à la rencontre de grief au nom du groupe, et doit remettre, par écrit, une liste des membres du groupe.

12.1.4 Un grief de politique est un grief qui met en cause une question d'application générale ou une interprétation de la présente convention et doit être déposé par l'Association ou l'Employeur à l'étape 3 (12.3).

12.2 PROCÉDURE DE GRIEF

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

12.2.2 DÉLAIS

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

ARTICLE 12

GRIEVANCE PROCEDURE AND ARBITRATION

12.1* GRIEVANCE

12.1.1 A grievance shall be defined as any difference between the Parties to this Agreement, a Member and the Employer or Members and the Employer arising out of the interpretation, application, administration, or alleged violation of this Agreement.

12.1.2 An individual grievance may be initiated by an Employee.

12.1.3 In the case of a group grievance, an authorized spokesperson shall attend the grievance meeting for the group and shall deliver, in writing a list of the Members of the group.

12.1.4 A policy grievance involves a question of general application or interpretation of this Agreement and shall be initiated by the Association or the Employer at step 3 (12.3).

12.2* GRIEVANCE PROCEDURE

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

12.2.2 TIME LIMITS

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

12.2.3 PREMIÈRE ÉTAPE : PROCESSUS INFORMEL

Si un employé a une plainte qui pourrait conduire à un grief, mais qu'il souhaite chercher une solution par un processus informel, l'employé doit informer par écrit le gestionnaire de la nature de la plainte au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que le membre a pris connaissance ou aurait normalement dû prendre connaissance des circonstances de l'incident donnant lieu à la plainte. L'employé a le droit d'être accompagné par un représentant de l'Association, et le gestionnaire peut être accompagné par un représentant des Relations de travail académique, à toute réunion planifiée pour discuter du grief potentiel. Toutes les réunions organisées doivent être de nature informelle et leur but doit être de communiquer la plainte aux parties et de leur donner l'occasion de résoudre le(s) problème(s).

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

12.2.5 DEUXIÈME ÉTAPE : PROCESSUS FORMEL

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

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

12.2.7 Les Relations de travail académique doivent organiser une réunion avec le doyen, le plaignant et un représentant de l'Association dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief pour discuter de celui-ci.

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

12.2.3 STEP ONE: INFORMAL PROCESS

If an Employee has a complaint that may lead to a grievance, but wishes to seek a resolution through an informal process, the Employee shall advise the Manager in writing of the nature of the complaint no later than fifteen (15) working days after the Employee became aware, or reasonably ought to have been aware of the occurrence in the circumstance giving rise to the complaint. The Employee has the right to be accompanied by an Association representative and the Manager may be accompanied by a representative of the Academic Labour Relations at any meeting arranged to discuss the possible grievance. Any meetings arranged shall be informal in nature, and their purpose shall be to make the parties aware of the complaint and give both parties the opportunity to resolve the issue(s).

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

12.2.5 STEP TWO: FORMAL PROCESS

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

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

12.2.7 The Academic Labour Relations shall convene a meeting with the Dean, the grievor and an Association representative within fifteen (15) working days of receiving the grievance to discuss the grievance.

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

12.2.9 Si le grief n’est ni résolu après la procédure formelle, ni retiré par écrit, il peut être porté en arbitrage par la partie plaignante, conformément à la section 12.3, à condition qu’un avis écrit signé par le représentant approprié soit soumis à l’autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse soit des Relations de travail académique soit du doyen.

Dans le cas d'un grief politique, l'Association doit soumettre un avis à la direction des Affaires professorales et indiquer les dispositions de la convention collective en cause.

Le renvoi à l'arbitrage doit inclure une description de la nature du grief, l'interprétation ou les dispositions particulières de la convention qui n'ont supposément pas été respectées et le redressement demandé de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage.

12.3 TROISIÈME ÉTAPE : ARBITRAGE

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

12.3.2 La direction des Affaires professorales doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du renvoi à l'arbitrage, convoquer une réunion avec une représentante ou un représentant de l’Association, la membre concernée ou le membre concerné au besoin et la doyenne ou le doyen (ou seulement avec la représentante ou le représentant de l'APTPUO dans le cas d'un grief de politique) afin d'explorer la possibilité de règlement. S'il n'y a pas de règlement, la direction des Affaires professorales avisera par écrit l’Association dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réunion et confirme que le grief procédera à l'arbitrage.

12.3.3 Les deux parties s'engagent à retenir les services d’une ou d’un arbitre dans les trente (30) jours qui suivent le renvoi à l'arbitrage. Une fois que l'arbitre est choisie ou choisi, l'Employeur et l’Association entreprennent les démarches auprès de l'arbitre nommé pour l'audition du grief.

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.

12.2.9 If the grievance is neither settled during the formal process, nor withdrawn in writing, it may be referred to arbitration by the grieving Party by, pursuant to section 12.3, provided a written notice signed by the appropriate representative is submitted to the other Party within twenty (20) working days of the reply from either the Academic Labour Relations or the Dean.

In the case of a policy grievance, the Association shall file a notice to the management of Faculty Relations and indicate which provisions of the collective agreement are involved.

The referral for arbitration shall contain details of the grievance, the specific provision(s) or interpretation of the Agreement that allegedly has been violated, and the relief sought from the Arbitrator or Arbitration Board.

12.3* STEP THREE: ARBITRATION

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

12.3.2 Upon receipt of the notice within fifteen (15) working days, the management from Faculty Relations shall convene a meeting with a representative of Association, the aggrieved member if needed and the dean (or with the Association representative alone in the case of a policy grievance) to explore the possibility of settlement. If no settlement is reached, the management from Faculty Relations shall inform the Association in writing within fifteen (15) working days of the meeting and confirm that the matter will proceed to arbitration.

12.3.3 Both parties agree to retain an arbitrator within thirty (30) days following the referral to arbitration. After the arbitrator has been selected, the Employer and the Association shall arrange with the designated arbitrator for the hearing of the grievance.

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

CONDITIONS DE TRAVAIL, AVANTAGES ET ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

13.1 INSTALLATIONS

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

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

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

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

13.2* RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

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

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

ARTICLE 13

WORKING CONDITIONS, BENEFITS AND OUTSIDE ACTIVITIES

13.1* FACILITIES

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

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

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

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

13.2 EXTENDED HEALTH PLAN

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

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

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

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

13.3 COMPLEXE SPORTIF

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

13.4 SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT

13.4.1 Les membres de l'unité de négociation ont accès au soutien de l'ILOB l'ILOB et au Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA).

13.5 RÉGIME DE RETRAITE

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

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

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

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

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

13.3* SPORT COMPLEX

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

13.4* TEACHING SUPPORT

13.4.1 Members of the Bargaining Unit will have access to support from OLBI and Teaching and Learning Support Service (TLSS).

13.5* PENSION PLAN

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

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

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

13.6 ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

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

13.7* PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

13.7.1 Les membres de l'unité de négociation ainsi que les membres de leur famille admissibles auront accès à de multiples services d'aide aux employés offerts à distance dont la télémédecine tant et aussi longtemps que ces programmes seront offerts par l'Université.

13.6* OUTSIDE ACTIVITIES

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

13.7 EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM

13.7.1 Members of the bargaining unit and their eligible family members shall have access to multiple employee assistance services offered remotely, including telemedicine, for as long as these programs are offered by the University.

ARTICLE 14

DROIT D'AUTEUR

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

ARTICLE 14

COPYRIGHT

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

ARTICLE 15

CONGÉS

15.1 Le terme « congé sans solde » désigne un congé autorisé durant lequel l'employé ne reçoit pas de salaire.

15.1.1 Le terme « congé payé » désigne un congé autorisé durant lequel l'employé reçoit son plein salaire.

15.2 CONGÉ POUR URGENCE PERSONNELLE

15.2.1 L'employé doit demander par écrit un congé pour urgence personnelle, comme prescrit par la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*.

15.3 CONGÉ DE MALADIE

15.3.1 Un employé qui est incapable d'accomplir les tâches habituellement liées à son travail à la suite d'un accident ou d'une maladie doit aviser l'Employeur qu'il a besoin de prendre un congé de maladie.

15.3.2 Les congés de maladie de trois (3) jours de travail ou plus doivent être justifiés par un certificat médical provenant d'un professionnel de la santé qualifié.

15.3.3 Un employé qui enseigne peut accumuler l'équivalent d'un (1) jour de travail de congé de maladie pour chaque période d'emploi.

15.4 CONGÉ DE DEUIL

15.4.1 En cas de décès dans la famille immédiate de l'employé, un congé sans perte de compensation d'un (1) jour de travail doit doit être accordé.

15.4.2 La famille immédiate comprend le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait, de même sexe ou non), les enfants (y compris les enfants du conjoint ou de la conjointe de fait, de même sexe ou non), les petits-enfants, les grands-parents, les parents, les frères et sœurs, les beaux-parents et toute autre parenté avec qui l'employé réside de manière permanente.

15.4.3 L'employé doit aviser l'Employeur par écrit qu'il a besoin de prendre ce congé.

ARTICLE 15

LEAVES

15.1* The term "leave without pay" refers to an authorized leave during which Employees do not receive their salary.

15.1.1 The term "paid leave" refers to an authorized leave during which Employees are paid at full salary.

15.2* PERSONAL EMERGENCY LEAVE

15.2.1 Employees shall request in writing a personal emergency leave as provided by the *Employment Standards of Ontario*.

15.3* SICK LEAVE

15.3.1 An Employee who is unable to perform her or his regular work duties as a result of an accident or illness shall notify the Manager of their need to take a sick leave.

15.3.2 Periods of sick leave lasting three (3) work days or more must be supported by a medical certificate from a qualified health practitioner.

15.3.3 An Employee who is teaching may accrue an equivalent of one (1) work day of sick leave for each term of employment.

15.4* BEREAVEMENT LEAVE

15.4.1 In the event of the Employee's immediate family death, she or he shall be granted one (1) working day of leave without loss of compensation.

15.4.2 Immediate family is defined as spouse (including common-law and/or same sex spouse), child (including child of common-law and/or same sex spouse), grandchild, grandparent, parent, sibling, mother-in-law, father-in-law, and any relative with whom the Employee permanently resides.

15.4.3 An Employee shall notify the Manager in writing of the need to take the leave.

15.5 CONGÉ DE MATERNITÉ

15.5.1 À la demande d'une employée qui fournit un certificat médical indiquant la date prévue d'accouchement, l'Employeur doit accorder un congé de maternité sans solde conformément à la *Loi sur les normes de travail de l'Ontario*, ou jusqu'à la fin du contrat, selon ce qui survient en premier.

15.5.2 L'employée doit faire la demande de congé de maternité par écrit au gestionnaire au moins quatre (4) semaines avant le début du congé.

15.5.3 Le préavis de quatre (4) semaines n'est pas applicable si l'employée arrête de travailler à cause de complications dues à la grossesse, à la naissance, à une mortinaissance ou à une fausse couche qui surviendraient avant la période de préavis requis. Dans de telles circonstances, l'employée doit aviser l'Employeur de la date à laquelle commence son congé dès que raisonnablement possible.

15.6 CONGÉ PARENTAL/CONGÉ D'ADOPTION

15.6.1 Tous les employés qui ont accumulé treize (13) semaines de travail ont droit à un congé parental sans solde suivant la naissance d'un enfant, ou la prise en charge ou l'obtention de la garde d'un enfant pour la première fois. Le congé parental ne peut commencer que dans les cinquante-deux (52) semaines après la naissance ou la prise en charge ou l'obtention de la garde par l'employé pour la première fois, à l'exception d'une employée qui a pris un congé de maternité. Dans ce cas, le congé parental doit commencer dès que le congé de maternité prend fin, à moins que l'enfant ne soit pas encore sous sa garde, ses soins et son contrôle pour la première fois.

15.6.2 Le congé parental peut se terminer au maximum soixante et une (61) semaines après qu'il ait commencé si l'employée a également pris un congé de maternité, et au maximum soixante-trois (63) semaines pour les employées qui n'ont pas pris de congé de materenité.

15.6.3 L'employé doit aviser par écrit le gestionnaire de son intention de prendre un congé parental au moins quatre (4) semaines avant le début du congé.

15.6.4 Sauf dans le cas où l'employée prend un congé parental immédiatement après un congé de maternité, l'employé doit fournir aux Ressources humaines une déclaration qu'il est le principal responsable de l'enfant.

15.5* PREGNANCY LEAVE

15.5.1 Upon the request of an Employee who provides a medical certificate indicating the expected birth date, the Employer shall grant the Employee unpaid pregnancy leave as per the *Ontario Employment Standard Act*, or up to the expiry of the employment contract, whichever is less.

15.5.2 The Employee shall make a written request for pregnancy leave to the Manager at least four (4) weeks prior to the commencement of the leave.

15.5.3 The four (4) weeks-notice shall not apply if the Employee stops working because of complications due to the pregnancy, birth, stillbirth, or miscarriage that happens earlier. In such circumstances the Employee shall give such notice of the commencement of the leave as is reasonably possible.

15.6* PARENTAL/ADOPTION LEAVE

15.6.1 All Employees who have completed thirteen (13) weeks of employment are entitled to parental leave without pay following the birth of the child or the coming of the child into the custody, care, and control of a parent for the first time. The parental leave may begin no later than fifty-two (52) weeks after the day the child is born or comes into the Employee's custody, care and control for the first time, except that an Employee who has taken pregnancy leave must begin the parental leave when the pregnancy leave ends unless the child has not yet come into their custody, care and control for the first time.

15.6.2 An Employee's parental leave may end sixty-one (61) weeks after it began if the Employee also took pregnancy leave and sixty-three (63) weeks for Employees that did not take pregnancy leave.

15.6.3 An Employee shall give written notice to the Manager of her or his intention to take a parental leave, at least four (4) weeks prior to the commencement of such a leave.

15.6.4 Except where the Employee is taking a parental leave immediately after a pregnancy leave, the Employee shall provide Human Resources with a statutory declaration that the Employee is the primary caregiver of the child.

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

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

ARTICLE 16

DURÉE DE LA CONVENTION ET RENOUVELLEMENT

16.1 La présente convention est en vigueur du 1er septembre 2021 au 31 août 2025.

16.2 Si l'une des deux parties souhaite renouveler et/ou modifier cette convention, cette partie doit envoyer un avis écrit à l'autre partie au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de fin établie à l'article 16.1. Lorsque l'avis de modification est donné, les dispositions de la présente convention doivent continuer à s'appliquer jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit ratifiée ou jusqu'à l'obtention du droit de grève ou de lock-out, selon ce qui survient en premier.

16.3 Lorsqu'une ou plusieurs dispositions de cette convention sont en violation d'une loi codifiée et/ou d'un ou plusieurs règlements fédéraux ou provinciaux en vigueur et en application, les parties conviennent de modifier la ou les dispositions afin qu'elle(s) se conforme(nt) aux lois codifiées ou aux règlements provinciaux ou fédéraux. Les autres dispositions de la convention ne sont pas touchées et demeurent en vigueur. De plus, cette convention peut être modifiée par consentement mutuel.

16.4 Pour les questions relatives à l'interprétation de toute clause de la présente convention, y compris le traitement ou l'arbitrage d'un grief, le texte officiel de toute clause doit être celui dans la langue marquée d'un astérisque (*) à côté du numéro de l'en-tête de l'article ou section.

16.5 L'Employeur s'engage à traduire chaque clause de cette convention de la langue dans laquelle elle a été négociée dans l'autre langue officielle du Canada et, dans les six (6) mois suivant sa ratification, à transmettre la version traduite à l'Association pour son approbation.

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

ARTICLE 16

DURATION OF THE AGREEMENT AND CONTINUANCE

16.1* This Agreement shall be in effect from 2021-09-01 to 2025-08-31.

16.2* If either Party desires to renew and/or revise this Agreement, such Party shall give written notice to the other not less than ninety (90) calendar days prior to the expiry date established in Article 16.1. Where notice to amend the Agreement is given. The provisions of this Agreement shall continue in force until a new Agreement is signed or the right to strike or lockout accrues, whichever first occurs.

16.3* Should it be determined that any provision or provisions of this Agreement are in violation of any legally effective and applicable Federal and/or Provincial Statute and/or Regulation(s) made there under, the Parties agree to amend the Agreement for the sole purpose of making such provision or provisions conform to such Federal or Provincial Statute or Regulation(s). All other provisions of the Agreement shall not be affected thereby and shall remain in full force and effect. In addition, this Agreement may be amended by mutual consent.

16.4* For matters involving the interpretation of any portion of this Agreement, including the processing or arbitration of any grievance, the official text of any clause shall be the text in the language indicated by an asterisk (*) beside the number or the heading of the article/section.

16.5* The Employer agrees to translate each clause of this Agreement from the language in which the clause was negotiated into the other official language of Canada and, within six (6) months of ratification, to forward the translated version to the Association for its approval.

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

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes approuvent l'application de cette convention dans la ville d'Ottawa, dans la province de l'Ontario, par l'entremise des agents et des représentants dûment autorisés le e jour de 202 .

Université d'Ottawa
University of Ottawa

_____
Carl Bélanger

IN WITNESS whereof, the Parties hereto have caused this Agreement to be executed in the City of Ottawa, in the Province of Ontario, by their duly authorized officers and representatives this th day of , 202 .

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

_____

TAUX DE RÉMUNÉRATION

Taux horaires (Tous les taux incluent une prime de vacances de 4% et les jours fériés)

Taux de base

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

1er septembre 2021 - 31 août 2022	122.25$
1er septembre 2022 - 31 août 2023	123.47$
1er septembre 2023 - 31 août 2024	124.70$
1er septembre 2024 - 31 décembre 2024	127.19$
1er janvier 2025 - 31 août 2025	129.73$

Cours de langue au personnel

1er septembre 2021 - 31 août 2022	109.86$
1er septembre 2022 - 31 août 2023	110.96$
1er septembre 2023 - 31 août 2024	112.07$
1er septembre 2024 - 31 décembre 2024	114.31$
1er janvier 2025 - 31 août 2025	116.60$

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

*RATES OF PAY

Hourly Rates (All rates include 4% vacation pay and holiday pay)

Basic Hourly Rate

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

September 1, 2021 - August 31, 2022	$122.25
September 1, 2022 - August 31, 2023	$123.47
September 1, 2023 - August 31, 2024	$124.70
September 1, 2024 - December 31, 2024	$127.19
January 1, 2025 - August 31, 2025	$129.73

Personnel Language Courses

September 1, 2021 - August 31, 2022	$109.86
September 1, 2022 - August 31, 2023	$110.96
September 1, 2023 - August 31, 2024	$112.07
September 1, 2024 - December 31, 2024	$114.31
January 1, 2025 - August 31, 2025	$116.60

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

Ces taux ne sont plus en vigueur en raison de l'invalidation de la Loi 124. Pour les taux en vigueur, veuillez vous référer à la dernière page de ce document.
These rates are no longer in effect as a result of Bill 124 been invalidated. For effective rates, please refer to the last page of this document.

Supplément pour l'expérience d'enseignement basée sur l'ancienneté pour les taux de base des cours de 3 crédits à l'Université d'Ottawa

Supplement for Seniority-Based Teaching Experience Based on Teaching Hours at the University of Ottawa

À partir du 1er septembre 2024 / Effective on September 1, 2024

Nombre d'heures d'enseignement tel que défini par l'article 8.4 (ancienneté) et tel qu'acquis au 30 juin de l'année de travail précédente dans chaque programme spécifique (Heures) **Number of Teaching Hours as defined by Article 8.4 (Seniority) and as acquired on June 30 of the previous working year in each specific program (Hours)**	**Supplément par cours non crédité par membre (excluant ceux couverts par une autre convention collective) ($)** **Supplement per Non-Credit Course per Member (excluding those covered in another collective agreement) ($)**
0 – 340	0
341 – 680	50
681 – 1360	100
1361 – 2040	150
2041 – 2720	200
2721 – 3400	250
3401 – 4080	300
4081 – 4760	350
4761 – 5440	400
5441 – 6120	450
6121 +	500

Le supplément s'applique à tous les employés tels que définis au paragraphe 3.1 de la convention collective (à l'exclusion de ceux couverts par une autre convention collective) qui enseignent des cours ESL et/ou FLS non crédités.

The supplement is applicable to all employees as defined in paragraph 3.1 of the Collective Agreement (excluding those covered by another collective agreement) who are teaching ESL and/or FSL non-credit courses.

ANNEXE A

LETTRES D'ENTENTE

1 FORMATIONS OBLIGATOIRES

ATTENDU QUE la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*, la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, en particulier les *Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle*, requièrent que l'Université offre une formation à ses travailleuses et ses travailleurs en matière de santé et de sécurité et d'accessibilité;

ATTENDU QUE les enseignantes et les enseignants de langues de l'ILOB doivent suivre ces formations pendant leur temps libre, bien que de telles formations soient liées à leur emploi à l'Université;

PAR CONSÉQUENT, les Parties conviennent que :

1. Les enseignantes et les enseignants de langues devront réussir toutes les formations obligatoires requises par les lois provinciales et fédérales, en utilisant les modules en ligne disponibles sur le site web de l'Université.

En tout temps, la législation provinciale et fédérale peut exiger que toute formation supplémentaire obligatoire soit ajoutée à la liste ci-dessous.

À ce jour, ces modules obligatoires comprennent :

a. Formation de base - Employé

i) Sensibilisation des travailleurs à la santé et à la sécurité;

ii) Prévention de la violence;

iii) Respect en milieu de travail;

iv) Normes d'accessibilité pour le service à la clientèle;

v) Travaillons ensemble: le Code des droits de la personne de l'Ontario et la LAPHO;

vi) Comment réagir à un témoignage de violence sexuelle;

APPENDIX A

LETTERS OF UNDERSTANDING

1 * MANDATORY TRAINING

WHEREAS the *Ontario Occupational Health and Safety Act*, the Access for *Ontarians with Disabilities Act*, in particular the *Accessibility Standards for Customer Services*, require the University to provide training for its workers for health and safety and accessibility matters;

WHEREAS OLBI Language Instructors must complete such training on their own personal time, although such training is related to their employment with the University;

THEREFORE, the Parties agree that:

1. Language Instructors shall successfully complete all mandatory training required by provincial and federal legislation, using the online modules available on the University's website:

At any time, the provincial and federal legislation may require any additional mandatory training to be added to the list below.

As of today, these mandatory modules include:

a. Core training – Worker

i) Worker Health and Safety Awareness;

ii) Violence Prevention;

iii) Respect in the workplace;

iv) Accessibility Standards for Customer Service;

v) Working Together: The Code and the AODA;

vi) What to do when someone discloses an alleged incident of sexual violence;

b. Formation de base - Superviseure

i) Sensibilisation des superviseurs à la santé et à la sécurité;

c. Toute formation supplémentaire obligatoire requise par la législation provinciale et/ou fédérale.

2. L'Université versera une compensation financière de 200 $ CAD aux membres de l'APTPUO qui auront suivi toutes les formations obligatoires requises par la législation provinciale et fédérale et qui n'ont reçu aucune compensation financière lors de précédents contrats à l'Université.

3. Le paiement sera effectué au plus tard quarante-cinq (45) jours ouvrables après la fin du trimestre de travail suivant la complétion des obligations des membres APTPUO en vertu de la présente convention.

4. L'Université et le syndicat utiliseront leurs moyens de communication respectifs pour encourager les membres de l'APTPUO à suivre toutes les formations obligatoires.

5. La présente lettre d'entente est sans précédent et conclue sous toutes réserves pour les deux parties.

6. Le présent mémoire d'entente expirera le 30 août précédant la date de fin de la convention collective ayant pour date de début le 1er septembre 2021.

2 FAIR GRADE PROCESS

Les parties conviennent que :

1) La correction des examens selon la procédure de note équitable (PNÉ) de l'ILOB («Fair Grade Procedure») est essentielle pour garantir que les programmes intensifs d'anglais et de français disposent d'un processus légitime pour évaluer l'état de préparation des étudiants aux exigences écrites des programmes de premier cycle. Dans le cadre de leurs fonctions d'enseignement, les instructeurs de langues ESL0140 et FSL0140 sont tenus de corriger les examens conformément au PNÉ.

2) L'Université versera aux professeurs de langues ESL0140 et FLS0140 un montant de 10,00$ pour chaque examen corrigé qui dépasse le nombre total d'étudiants inscrits à leurs cours.

b. Core training – Supervisor

i) Supervisor Health and Safety Awareness;

c. Any additional mandatory training required by provincial and/or federal legislation.

2. The University shall pay a financial compensation of CAD $200 to APTPUO members who have completed all mandatory training required by the provincial and federal legislation and who have not received any financial compensation during previous contracts at the University.

3. Payment will be made no later than forty-five (45) working days after the end of the academic term following the fulfillment of APTPUO member's obligations under the present Agreement.

4. The University and the Union shall use their respective means of communication to encourage APTPUO members to complete all mandatory training.

5. This Letter of Understanding is without prejudice or precedent to both parties.

6. This MOU shall expire on August 30 preceding the end date of the Collective Agreement with a start date of September 1, 2021.

2 * FAIR GRADE PROCESS

The parties agree on the following terms:

1) Correcting exams under OLBI's fair grade procedure ("Fair Grade Procedure" or "FGP") is critical for ensuring that the English and French Intensive Programs have a defensible process for evaluating student readiness for the writing demands of undergraduate programs. As part of their teaching duties, ESL0140 and FSL0140 language teachers are required to correct exams in accordance with the FGP.

2) The University shall pay to ESL0140 and FSL0140 language teachers an amount of $10.00 for each exam corrected that surpasses the total number of students enrolled in their courses.

3) Les paiements prévus au paragraphe 2 entreront en vigueur à compter du 1er septembre 2021 et prendront fin au renouvellement des conventions collectives 2021-25 (ILOB, unité principale), date à laquelle le présent protocole d'entente expirera.

4) L'Association convient de retirer le grief (OB2021-701) et les parties considèrent par la présente que le grief (OB-2021-701) est entièrement réglé.

5) La présente lettre d'entente est sans précédent ni précédent pour les deux parties.

3 PRÉSERVER LA VIABILITÉ DU SECTEUR PUBLIC POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES

ATTENDU QUE la *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* a été déposée devant l'Assemblée législative de l'Ontario en tant que projet de loi 124 et a reçu la sanction royale le 7 novembre 2019 (la « Loi ») et que les parties sont assujetties à ses dispositions;

ET ATTENDU QUE le paragraphe 10 (1) de la Loi stipule qu'« [a]ucune convention collective ou sentence arbitrale ne peut prévoir une augmentation du taux de traitement applicable à un poste ou à une catégorie de postes pendant la période de modération applicable qui est supérieure à 1 % par tranche de 12 mois de la période de modération, mais les conventions collectives et sentences arbitrales peuvent prévoir des augmentations inférieures »;

ET ATTENDU QUE le paragraphe 11 (1) de la Loi stipule que « [p]endant la période de modération applicable, ni les conventions collectives ni les sentences arbitrales ne peuvent prévoir des augmentations d'échelon des droits à rémunération existants ou de nouveaux droits à rémunération qui totalisent, pour l'ensemble des employés visés par la convention collective, plus de 1 % en moyenne par tranche de 12 mois de la période de modération »;

ET ATTENDU QUE plusieurs syndicats ontariens, dont l'APTPUO, prennent part à un processus judiciaire de contestation de la constitutionnalité de la Loi et qu'en date du présent protocole d'entente, les contestations en sont encore aux premières étapes du processus judiciaire, de sorte que la Loi est encore en vigueur;

3) The payments provided in paragraph 2 shall be effective as of September 1, 2021, and shall end at the renewal of 2021-2025 collective agreements (OLBI, main-unit) at which time this Memorandum shall expire.

4) The Association agrees to withdraw Grievance (OB-20221-701) and the Parties hereby deem Grievance (OB-20221-701) to be fully settled.

5) This Letter of Understanding is without prejudice or precedent to both parties.

3 * PROTECTING A SUSTAINABLE PUBLIC SECTOR FOR FUTURE GENERATION ACT

WHEREAS the *Protecting a Sustainable Public Sector for Future Generation Act*, 2019 made its way through the Legislature of Ontario as Bill 124 and received Royal Assent on November 7, 2019 (the "Act") and the Parties are subject to the provisions of it;

AND WHEREAS section 10 (1) of the Act. states "10 (1) No collective agreement or arbitration award may provide for an increase in a salary rate applicable to a position or class of positions during the applicable moderation period that is greater than one per cent for each 12-month period of the moderation period, but they may provide for increases that are lower."

AND WHEREAS section 11 (1) of the Act. states "11 (1) During the applicable moderation period, no collective agreement or arbitration award may provide for any incremental increases to existing compensation entitlements or for new compensation entitlements that in total equal more than one per cent on average for all employees covered by the collective agreement for each 12-month period of the moderation period."

AND WHEREAS several Ontario unions, including the APTPUO, are in the process of challenging the constitutionality of the Act before the courts and that as of the date of this Memorandum of Understanding, the court challenges are still in the earliest stages of the legal process and that the Act is still in force and effect.

ET ATTENDU QU'au cours de la négociation se rapportant à la convention collective pour la période allant du 1er septembre 2021 au 31 août 2024, les parties sont arrivées à un accord quant aux dispositions relatives aux hausses salariales conformément à la Loi, dispositions qui sont intégrées à la convention collective commençant le 1er septembre 2021;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent des modalités suivantes :

1. Les hausses salariales négociées sont acceptées sans porter de préjudice au droit de l'APTPUO de poursuivre sa contestation constitutionnelle de la Loi et d'obtenir un redressement judiciaire à cet égard.

2. Si le législateur ontarien devait abroger la Loi ou la modifier de façon à prévoir des hausses salariales supérieures à 1 %, ou si un tribunal devait la déclarer non valide en tout ou en partie sans qu'elle soit remplacée par un texte de loi analogue comportant des dispositions relatives aux hausses salariales, les parties conviennent de se rencontrer pour relancer les discussions sur les augmentations salariales pour la période de modération correspondante du 1er septembre 2021 au 31 août 2024.

3. Au cours de la négociation collective, les parties sont arrivées à un accord sur un certain nombre de questions sans incidence sur la rémunération de façon à ne pas tomber sous le coup de la Loi. Ces éléments ont été intégrés dans la convention collective entrée en vigueur 1er septembre 2021. En conséquence, les parties conviennent de ne pas relancer la discussion sur ces autres questions si elles devaient se rencontrer pour tenir des discussions aux termes du paragraphe 2 du présent mémoire d'entente.

4. Si les parties devaient arriver à une impasse quant au quantum de tout pourcentage d'augmentation des taux de salaire, ou en ce qui a trait à l'application rétroactive de toute hausse des taux salariaux, elles s'engagent à renvoyer les questions non réglées à une tierce partie dont elles auront mutuellement convenu pour médiation et/ou arbitrage.

5. Le présent mémoire d'entente entre en vigueur à la date de sa signature par les deux parties et prendra fin le 30 août 2025. Il peut être prolongé d'un commun accord des parties., cette prolongation ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

AND WHEREAS during the course of bargaining in relation to the Collective Agreement for the period September 1, 2021 to August 31, 2024 the Parties reached agreement on provisions relating to compensation increases in accordance with the Act that are incorporated into the collective agreement commencing September 1, 2021.

NOW THEREFORE the parties agree to the following terms:

1. The negotiated compensation increases are agreed to without prejudice to APTPUO's right to continue to participate to constitutional challenge of the Act and to obtain a remedy in relation to the same from the courts.

2. In the event that the Act is repealed or amended by the Ontario Legislature to provide increases in compensation above 1%, or is declared invalid, in whole or in part, by any court, and not replaced with similar legislation with provisions about compensation increases, then, in such case, the Parties agree to meet to re-engage in discussions on compensation issues for the corresponding moderation period of September 1, 2021 to August 31, 2024.

3. During the course of collective bargaining, the Parties reached an agreement on a number of other matters that have been incorporated into the collective agreement commencing September 1, 2021, none of which impact compensation so as to fall within the ambit of the Act. Accordingly, the Parties agree not to re-engage in discussion on such other matters should the Parties meet to discuss as per paragraph 2 of this MOU.

4. Should the Parties reach an impasse on the quantum of any percentage increase to compensation issues or in regard to the retroactive application of any increases to salary rates, the Parties shall remit outstanding issues to a mutually agreeable third party for mediation and/or arbitration.

5. This MOU is effective on the date of signature by both parties and shall end on August 30, 2025. It may be extended by mutual agreement of the Parties, such extension shall not be unreasonably refused.

Cette page est à titre strictement informatif ; elle ne fait en aucun cas partie de la convention collective.

This page is strictly for informational purposes; it is not part of the collective agreement in any way.

Taux horaires (Tous les taux incluent une prime de vacances de 4% et les jours fériés)

Hourly Rates (All rates include 4% vacation pay and holiday pay)

Taux de base / Basic Hourly Rate

pour EIP/PIF/UoPal et autre cours de langue non crédité qui génère des revenus / for EIP/PIF/UoPal and other revenue generating non-credit language courses

1er septembre 2021 - 31 août 2022 / September 1, 2021 - August 31, 2022	124.06$
1er septembre 2022 - 31 août 2023 / September 1, 2022 - August 31, 2023	127.78$
1er septembre 2023 - 31 août 2024 / September 1, 2023 - August 31, 2024	131.61$
1er septembre 2024 - 31 décembre 2024 / September 1, 2024 - December 31, 2024	134.25$
1er janvier 2025 - 31 août 2025 / January 1, 2025 - August 31, 2025	136.93$

Cours de langue au personnel / Personnel Language Courses

1er septembre 2021 - 31 août 2022 / September 1, 2021 - August 31, 2022	111.48$
1er septembre 2022 - 31 août 2023 / September 1, 2022 - August 31, 2023	114.83$
1er septembre 2023 - 31 août 2024 / September 1, 2023 - August 31, 2024	118.27$
1er septembre 2024 - 31 décembre 2024 / September 1, 2024 - December 31, 2024	120.64$
1er janvier 2025 - 31 août 2025 / January 1, 2025 - August 31, 2025	123.05$