CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

et

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES À TEMPS PARTIEL DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

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

from September 1, 2021 to August 31, 2025

Table des matières

1 DÉFINITIONS 1

2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES 4

2.1 UNITÉ DE NÉGOCIATION 4
2.2 BUT DE CETTE CONVENTION 7
2.3 ABSENCE DE DISCRIMINATION ET/OU DE HARCÈLEMENT 7
2.4 ACCOMMODEMENT 9
2.5 LIBERTÉ UNIVERSITAIRE 11
2.6 ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE 12
2.7 AFFICHAGE DES POSTES À TEMPS COMPLET RÉGULIERS 12

3 RELATIONS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS-EMPLOYEUR 13

3.1 REPRÉSENTATION ET ACTIVITÉS DE L'APTPUO 13
3.2 DROITS DE GÉRANCE 13
3.3 CORRESPONDANCE 15
3.4 COMITÉ EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS-EMPLOYEUR 17
3.5 SANTÉ ET SÉCURITÉ 19
3.6 TRADUCTION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION 20
3.7 AFFILIATION À L'APTPUO 20
3.8 PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS À LA SOURCE 20
3.9 CONGÉS FÉRIÉS 21
3.10 TABLEAUX D'AFFICHAGE 21
3.11 COURRIER 22
3.12 SERVICES ET LOCAUX 22
3.13 PARTICIPATION AU COMITÉ EXÉCUTIF ET À D'AUTRES COMITÉS 23

4 GRIEFS ET ARBITRAGES 24

4.1 DÉFINITION D'UN GRIEF 24
4.2 DROITS DE L'APTPUO ET DES MEMBRES 24

Table of contents

1 DEFINITIONS 1

2 GENERAL PROVISIONS 4

2.1 BARGAINING UNIT 4
2.2 PURPOSE OF THIS AGREEMENT 7
2.3 ABSENCE OF DISCRIMINATION AND/OR HARASSMENT 7
2.4 ACCOMMODATION 9
2.5 ACADEMIC FREEDOM 11
2.6 ETHICAL BEHAVIOUR 12
2.7 POSTING OF REGULAR FULL-TIME POSITIONS 12

3 LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS 13

3.1 APTPUO REPRESENTATION AND ACTIVITIES 13
3.2 APTPUO REPRESENTATION AND ACTIVITIES 13
3.3 CORRESPONDENCE 15
3.4 LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE 17
3.5 HEALTH AND SAFETY 19
3.6 TRANSLATION AND DISPERSAL OF THE AGREEMENT 20
3.7 APTPUO MEMBERSHIP 20
3.8 DUES CHECK-OFF 20
3.9 HOLIDAYS 21
3.10 BULLETIN BOARDS 21
3.11 MAIL SERVICE 22
3.12 SERVICES AND FACILITIES 22
3.13 SERVICE ON THE EXECUTIVE OR OTHER COMMITTEES 23

4 COMPLAINTS, GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE 24

4.1 DEFINITION OF A GRIEVANCE 24
4.2 APTPUO AND MEMBERS' RIGHTS 24

4.3 PROCÉDURE DE GRIEF 25
4.4 DÉLAIS 28
4.5 DÉCISION DE NE PAS SOUMETTRE UN GRIEF OU D'ABANDONNER UN GRIEF 28
4.6 ARBITRAGE 29

5 POSTES ET ENGAGEMENTS 31
5.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES 31
5.2 DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL 33
5.3 TITRES DES POSTES 35
5.4 RÉPARTITION DES ALLOCATIONS BUDGÉTAIRES 35
5.5 AFFICHAGE 36
5.6 DEMANDES D'EMPLOI 38
5.7 PROCÉDURES D'EMBAUCHE 40
5.8 ANCIENNETÉ 45
5.9 EMBAUCHE/ENGAGEMENT 49
5.10 RAPPORTS 50
5.11 ANNULATION DU CONTRAT OU DE L'AFFICHAGE 50
5.12 SALAIRE 52
5.13 NOMINATIONS À LONG TERME (NLT) 52

6 DISCIPLINE ET RENVOI 59

7 ABSENCES ET CONGÉS 64
7.1 ABSENCES – GÉNÉRAL 64
7.2 RÉSILIATION DE CONTRAT – ANNULATION DE COURS OU CONTINUITÉ DE L'ENSEIGNEMENT 64
7.3 CONGÉS DE MALADIE 65
7.4 CONGÉ DE COMMISÉRATION 66
7.5 CONGÉ PARENTAL 66
7.6 CONGÉ POUR COMPARUTION 68
7.7 DÉVELOPPEMENT ACADÉMIQUE 69
7.8 CONGÉ NON SPÉCIFIÉ 69
7.9 CONGÉS - NOMINATION À LONG TERME (NLT) 69

4.3 GRIEVANCE PROCEDURE 25
4.4 TIME LIMITS 28
4.5 DECISION NOT TO GRIEVE OR TO WITHDRAW A GRIEVANCE 28
4.6 ARBITRATION 29

5 POSITIONS AND APPOINTMENTS 31
5.1 GENERAL PROVISIONS 31
5.2 DURATION OF APPOINTMENT 33
5.3 POSITION TITLES 35
5.4 APPORTIONMENT OF BUDGETARY ALLOCATIONS 35
5.5 POSTINGS 36
5.6 APPLICATIONS 38
5.7 APPOINTMENT PROCEDURES 40
5.8 SENIORITY 45
5.9 HIRING 49
5.10 REPORTS 50
5.11 CANCELLATION OF CONTRACT OR POSTING 50
5.12 SALARY 52
5.13 LONG-TERM APPOINTMENTS (LTA) 52

6 DISCIPLINE AND DISCHARGE 59

7 ABSENCES AND LEAVES 64
7.1 ABSENCES – GENERAL 64
7.2 TERMINATION OF CONTRACT – COURSE CANCELLATION OR INSTRUCTIONAL CONTINUITY 64
7.3 SICK LEAVE 65
7.4 BEREAVEMENT LEAVE 66
7.5 PARENTAL LEAVE 66
7.6 JURY LEAVE 68
7.7 ACADEMIC DEVELOPMENT 69
7.8 GENERAL LEAVE 69
7.9 LEAVES - LONG-TERM APPOINTMENT (LTA) 69

8 PARTICIPATION 71

9 NOMBRE D'ÉTUDIANTS ET D'ÉTUDIANTES PAR CLASSE 74
9.1 RESPONSABILITÉ PÉDAGOGIQUE 74
9.2 INSCRIPTION PRÉVUE 74
9.3 TYPES DE COURS 74
9.4 DROIT À L'ASSISTANCE OU À UNE INDEMNITÉ SALARIALE 74
9.5 LIMITES D'INSCRIPTIONS 75
9.6 INDEMNITÉ SALARIALE AU LIEU D'UN CORRECTEUR OU D'UNE CORRECTRICE 76

10 CONDITIONS DE TRAVAIL 78
10.1 INSTALLATIONS 78
10.2 STATIONNEMENT 79
10.3 L'ENSEIGNEMENT HORS CAMPUS 80
10.4 AVANTAGES 80
10.5 SERVICE DE SANTÉ DE L'UNIVERSITÉ 81
10.6 SERVICE DE COUNSELLING ET DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL 81
10.7 PHOTOCOPIES 81
10.8 SERVICE DES SPORTS 82
10.9 SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT 82
10.10 FONDS DE DÉVELOPPEMENT ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL 82
10.11 CRÉDITS POUR DROITS DE SCOLARITÉ 83
10.12 RÉGIME DE FINANCEMENT DE DROITS DE SCOLARITÉ 84
10.13 RÉGIME DE RETRAITE 86
10.14 DROITS D'AUTEUR 86

11 ÉVALUATION 89
11.1 ÉVALUATIONS DISPONIBLES AUPRÈS DU DIRECTEUR ET DE LA DIRECTRICE 89
11.2 ÉVALUATIONS POUR FINS DE PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES DANS L'ENSEIGNEMENT 89
11.3 ÉVALUATION FORMELLE 90

8 PARTICIPATION 71

9 CLASS SIZE 74
9.1 PEDAGOGICAL RESPONSIBILITY 74
9.2 PROJECTED ENROLMENT 74
9.3 TYPES OF COURSES 74
9.4 RIGHT TO ASSISTANCE OR COMPENSATION 74
9.5 CRITICAL ENROLMENT NUMBERS 75
9.6 PAYMENT IN LIEU OF ASSISTANCE 76

10 WORKING CONDITIONS 78
10.1 FACILITIES 78
10.2 PARKING 79
10.3 OFF-CAMPUS TEACHING 80
10.4 BENEFITS 80
10.5 UNIVERSITY HEALTH SERVICES 81
10.6 COUNSELLING AND PERSONAL DEVELOPMENT SERVICE 81
10.7 PHOTOCOPYING 81
10.8 SPORTS COMPLEX 82
10.9 TEACHING SUPPORT 82
10.10 ACADEMIC AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT FUND 82
10.11 TUITION FEE CREDITS 83
10.12 TUITION FEE CREDIT PLAN 84
10.13 PENSION PLAN 86
10.14 COPYRIGHT 86

11 EVALUATION 89
11.1 EVALUATIONS AVAILABLE TO THE CHAIRPERSON 89
11.2 EVALUATIONS FOR THE PURPOSES OF DEVELOPMENT OF TEACHING SKILLS 89
11.3 FORMAL EVALUATION 90

12 DURÉE ET MODIFICATION DE LA CONVENTION 92
12.1 DURÉE DE LA CONVENTION 92
12.3 AUCUNE GRÈVE, AUCUN LOCK-OUT 92
12.4 GRÈVE D'AUTRES SYNDICATS 92
12.5 TEXTE OFFICIEL 93
12.6 TRADUCTION 93

12 DURATION AND MODIFICATION OF AGREEMENT 92
12.1 DURATION OF AGREEMENT 92
12.3 NO STRIKE/NO LOCKOUT 92
12.4 OTHER UNION STRIKES 92
12.5 OFFICIAL TEXT 93
12.6 TRANSLATION 93

Annexes

ANNEXE A DEMANDE POUR LES POSTES DE PROFESSEURS OU DE PROFESSEURES À TEMPS PARTIEL.....95

ANNEXE B DIRECTIVES POUR ÉVALUER LES CANDIDATS ET LES CANDIDATES POUR DES POSTES DE PROFESSEURS ET DE PROFESSEURES À TEMPS PARTIEL SELON LE PARAGRAPHE 5.7.2.....97

ANNEXE C RAPPORT D'EMBAUCHE 99

ANNEXE D SALAIRE ET TAUX SALARIAUX 100

ANNEXE E FONDS DE DÉVELOPPEMENT ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL 103

ANNEXE F PRINCIPES POUR LE PAIEMENT AUX REQUÉRANTS OU REQUÉRANTES D'UN TRAITEMENT FIXE POUR DE LA RECHERCHE 112

ANNEXE G AFFICHAGE 114

ANNEXE H PROCÉDURE POUR ACCÉDER À L'INFORMATION. 115

ANNEXE I LETTRES D'ENTENTE 117

ANNEXE J DOSSIER D'ENSEIGNEMENT 129

Appendix

APPENDIX A APPLICATION FOR PART-TIME ACADEMIC STAFF POSITIONS 95

APPENDIX B GUIDELINES FOR ESTABLISHING THE RATING OF APPLICANTS FOR PART-TIME TEACHING POSITIONS ACCORDING TO PARAGRAPH 5.7.2 97

APPENDIX C REPORT ON HIRING. 99

APPENDIX D SALARY AND RATES OF PAY 100

APPENDIX E ACADEMIC AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT FUND . . . 103

APPENDIX F RULES FOR PAYMENT OF RESEARCH STIPENDS TO APPLICANTS..... 112

APPENDIX G POSTING 114

APPENDIX H PROCEDURES TO ACCESS INFORMATION 115

APPENDIX I LETTERS OF UNDERSTANDING 117

APPENDIX J TEACHING DOSSIER 129

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

ANNÉE UNIVERSITAIRE : Pour les fins de la présente convention, la période allant du 1er septembre au 31 août.

APTPUO : L'Association des professeurs et professeures à temps partiel de l'Université d'Ottawa et toute personne autorisée par l'Association à agir en son nom.

BUREAU : Le Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa tel que décrit dans la Loi de l'Université d'Ottawa, 1965.

CHEF DE SECTION : Une personne désignée par la doyenne ou le doyen ayant la responsabilité d'un secteur dans une faculté sans département.

CONVENTION : La présente convention collective entre l'APTPUO et l'Employeur (Université d'Ottawa).

DÉPARTEMENT ET UNITÉ SCOLAIRE :
1. Un département dûment constitué par le Sénat et le Bureau;
2. Une école ou une faculté qui ne contient pas de département;
3. L'Institut des langues officielles et du bilinguisme;
4. Tout autre département ou unité semblable qui pourrait être dûment constitué par l'Université.

DIRECTEUR, DIRECTRICE : Le directeur ou la directrice d'un département ou son délégué ou sa déléguée ou, lorsqu'il n'existe pas de département, une personne désignée par le doyen ou la doyenne.

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

EMPLOYÉ OU EMPLOYÉE : Les professeures ou professeurs à temps partiel embauchés pour accomplir des tâches assignées aux membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 1

DEFINITIONS

ACADEMIC SESSION: The Fall session (September to December), the Winter session (January to April), and the Spring-Summer session (May to August).

ACADEMIC YEAR: For the purposes of this agreement, the period from September 1 to August 31.

AGREEMENT: This Collective Agreement between the APTPUO and the Employer (University of Ottawa).

APTPUO: The Association of Part-Time Professors of the University of Ottawa, and any person(s) duly authorized to act on its behalf.

BARGAINING UNIT: The unit as defined in 2.1 of this Agreement.

BOARD: The Board of Governors of the University of Ottawa as provided for in the University of Ottawa Act, 1965.

CHAIRPERSON: The Chairperson of a Department or her/his designate or where there is no department a person designated by the dean.

DEAN: Dean or her/his designate.

DEPARTMENT AND ACADEMIC UNIT:
1. A department as duly constituted by the Senate and the Board;

2. any school or faculty which does not have departments;

3. the Official Languages and Bilingualism Institute;

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 ce dernier à agir en son nom.

MEMBRE : Un membre de l'unité de négociation.

PARTIES : L'Association et l'Employeur tels que définis dans le présent article.

PERSONNEL SCOLAIRE À TEMPS PARTIEL :
a) PROFESSEUR À TEMPS PARTIEL RÉGULIER OU PROFESSEURE A TEMPS PARTIEL RÉGULIÈRE : Les personnes qui ne sont pas inscrites à temps complet à un programme d'études supérieures à l'Université d'Ottawa et qui accomplissent des tâches assignées aux membres de l'unité de négociation.
b) PROFESSEUR À TEMPS PARTIEL ÉTUDIANT OU PROFESSEURE À TEMPS PARTIEL ÉTUDIANTE : Les personnes embauchées pour accomplir des tâches assignées aux membres de l'unité de négociation et qui sont inscrites à temps complet à un programme d'études supérieures à l'Université d'Ottawa.

REPRÉSENTANT OU REPRÉSENTANTE DES PROFESSEURS OU PROFESSEURES À TEMPS PARTIEL : Une professeure ou un professeur à temps partiel qui a été nommé pour représenter les professeurs ou les professeures à temps partiel à tous les niveaux administratifs de l'Université.

PROFESSEUR INVITÉ OU PROFESSEURE INVITÉE : Une ou un universitaire ou une ou un artiste reconnu dont la présence accroîtra la portée ou la qualité des activités savantes ou scolaires de l'Université et qui occupe, à l'extérieur de l'Université d'Ottawa, un poste permanent ou a une carrière, ou qui a pris sa retraite d'une carrière professorale ou comparable.

SESSION UNIVERSITAIRE : La session d'automne (septembre à décembre), la session d'hiver (janvier à avril) et la session printemps-été (mai à août).

4. any additional departments or similar units as may be duly constituted by the University.

EMPLOYEE: Part-time academic staff appointed to perform bargaining unit work.

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.

FULL-TIME: Full-time or pro rata full-time, being not less than 50% of a full workload.

MEMBER: A member of the bargaining unit.

PARTIES: The Association and the Employer, as defined in this Article.

PART-TIME ACADEMIC STAFF REPRESENTATIVE: A member of the part-time academic staff who is elected to be a representative for the part-time academic staff at any level of the University governance.

PART-TIME ACADEMIC STAFF:
a) REGULAR PART-TIME ACADEMIC STAFF: Individuals who are not registered as full-time graduate students at the University of Ottawa and who perform bargaining unit work.

TEMPS COMPLET : à temps complet ou proportionnellement à temps complet mais pas moins de 50 % d'une pleine charge de travail.

UNITÉ DE NÉGOCIATION : L'unité telle que définie au 2.1 de cette convention.

b) STUDENT PART-TIME ACADEMIC STAFF: Individuals who are registered as full-time graduate students at the University of Ottawa and who perform bargaining unit work.

SECTION HEAD: A person designated by the Dean, having responsibility for a section in a faculty without departments.

VISITING PROFESSOR: A recognized scholar or artist whose presence enhances the breadth or quality of the university's scholarly or teaching activities and who either holds a full-time continuing appointment or has established a career outside of the University of Ottawa or is retired from a professorial or comparable position.

ARTICLE 2

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.1 UNITÉ DE NÉGOCIATION

2.1.1 L'unité de négociation comprend toutes les professeures et tous les professeurs à temps partiel embauchés par l'Employeur dans la Ville d'Ottawa et les comtés de Stormont-Dundas, Renfrew North, Prescott et Lanark.

2.1.2 * Le personnel scolaire à temps partiel comprend toutes les personnes, seules ou avec d'autres, qui ont la pleine responsabilité d'un ou de plus d'un cours et qui sont :

a) des professeurs ou des professeures à la leçon;

i) soit pour des charges d'enseignement individuelles;

ii) soit pour des charges d'enseignement multiples cumulées dans un même contrat;

iii) soit pour des charges d'enseignement cumulées avec d'autres fonctions chez l'Employeur dans un même contrat de travail;

b) des professeurs ou des professeures de langue à temps partiel;

c) des professeurs ou des professeures d'instruments de musique;

d) des professeurs ou des professeures d'enseignement clinique en sciences infirmières ou dans d'autres unités de la Faculté des sciences de la santé;

e) des professeurs ou des professeures d'enseignement clinique en physiothérapie;

f) des personnes dans des postes comparables à ceux énumérés ci-dessus;

g) des étudiantes ou étudiants inscrits à temps complet dans un programme d'études supérieures à l'Université d'Ottawa.

ARTICLE 2

GENERAL PROVISIONS

2.1 BARGAINING UNIT

2.1.1 The bargaining unit includes all part-time academic staff employed by the Employer in the City of Ottawa, Stormont-Dundas, Renfrew North, Prescott and Lanark Counties.

2.1.2 Part-time academic staff is understood to mean all persons having full or joint full responsibility for one or more courses and who are:

a) sessional lecturers with;

i) individual teaching loads;

ii) multiple teaching loads under a single contract; or

iii) teaching loads cumulated with other functions with the Employer under a single contract;

b) part-time language teachers;

c) part-time applied music teachers;

d) clinical instructors in Nursing and in other units of the Faculty of Health Sciences;

e) clinical instructors in Physiotherapy (subject to a separate letter of understanding between the parties);

f) persons in essentially comparable positions as those listed above;

g) full-time graduate students registered at the University of Ottawa.

h) des boursières postdoctorales et boursiers postdoctoraux inscrits à la Faculté des études supérieures et postdoctorales auxquels sont assignées des charges d'enseignement.

2.1.3 EXCLUSIONS

Les parties conviennent que les personnes suivantes sont exclues de l'unité de négociation :

a) des employés ou des employées exerçant des fonctions de gérance ou occupant un poste de confiance ayant trait relations de travail aux entre l'Employeur et l'APTPUO;

b) des personnes détenant le rang professoral de chargé de cours ou de chargée de cours, professeur adjoint ou professeure adjointe, professeur agrégé ou professeure agrégée, professeur titulaire ou professeure titulaire, ou professeur de langue ou professeure de langue à temps complet à l'Université d'Ottawa, y compris les professeurs invités ou les professeures invitées et celles ou ceux qui ont été détachés auprès de l'Université;

c) des personnes qui, au cours de leur enseignement clinique de la médecine ou de la psychologie, pratiquent la médecine ou la psychologie;

d) (*abrogé*);

e) des personnes qui enseignent des cours sans crédit, sauf les cours

i) donnés à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme et et les cours QBA/PDP à la Faculté d'éducation qui sont requis pour l'obtention d'un grade; ou qui, étant essentiellement semblables à des cours avec crédits, sont considérés comme étant des cours avec crédits;

ii) sur une base exceptionnelle et pour des raisons historiques, toutes les employées et tous les employés ayant un contrat pour enseigner des cours sans crédit entre le 1er mai 2009 et le 30 avril 2011 dans les programmes QBA/PDP ou à l'ILOB sont jugés faire partie de l'unité de négociation aux fins de la convention collective;

h) postdoctoral fellows registered at the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies who have teaching assignments.

2.1.3 EXCLUSIONS

The parties agree that the following are excluded from the Bargaining Unit:

a) employees who exercise managerial functions or are employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations between the Employer and the APTPUO;

b) all persons who otherwise hold the academic rank of lecturer, assistant, associate or full professor or full-time language teacher at the University of Ottawa, including visiting professors and those who have been seconded to the University;

c) all those engaged in the practice of medicine or psychology in the course of clinical teaching of medicine or psychology;

d) (*rescinded*);

e) * all those involved in the teaching of non-credit courses, except

i) courses in the Official Languages and Bilingualism Institute and QBA/PDP at the Faculty of Education which are required for the completion of a degree program;

ii) on an exceptional basis and for historical reasons, all those employees having a contract for non-credit courses between the period of May 1, 2009 and April 30, 2011, in the QBA/PDP and OLBI will be deemed to be included in the bargaining unit for the purposes of the collective agreement;

iii) pour conserver son statut de membre de l'unité de négociation, le membre doit postuler et obtenir un contrat une fois tous les vingt-quatre (24) mois ou conformément à l'article 5.8.5;

iv) tous les cours offerts aux professeures et professeurs à temps-partiel de l'ILOB et dans les programmes QBA/PDP seront affichés selon l'article 5.5.

f) des personnes employées par l'Employeur dont la description régulière des tâches comprend des tâches d'enseignement reliées à leurs autres tâches.

Les parties conviennent aussi que les personnes suivantes sont exclues de l'unité de négociation puisqu'elles exercent des fonctions de gérance ou occupent des postes de confiance ayant trait aux relations de travail avec les professeurs ou les professeures à temps partiel :

a) le recteur ou la recteure

b) les vice-recteurs ou les vice-recteures

c) les vice-recteures ou les vice-recteurs associés

d) le vice-recteur ou la vice-recteure à la gouvernance

e) les doyens ou les doyennes

f) les cadres administratifs des unités d'enseignement ou des facultés

g) le directeur ou la directrice du Service de counselling et de développement personnel

h) le bibliothécaire ou la bibliothécaire en chef

i) les membres du Bureau des gouverneurs ou du Comité mixte.

j) les agents ou les agentes de recherche institutionnelle

k) les directeurs ou les directrices des unités administratives et d'enseignement.

La liste des postes sera révisée au 30 octobre, au 28 février et au 30 juin de chaque année, et la liste sera communiquée à l'Association.

iii) in order to maintain his/her status as a bargaining unit member, the member will have to apply and receive a contract once per twenty-four (24) months or as per Article 5.8.5;

iv) all courses offered to part-time professors by OLBI and QBA/PDP shall be posted as per Article 5.5.

f) persons employed by the Employer whose regular job description includes teaching duties related to his or her other duties.

The parties further agree that the following positions are excluded because the incumbents exercise managerial functions or are employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations with part-time academic staff:

a) the President

b) the Vice-Presidents

c) the Associate Vice-Presidents

d) the Vice-President, Governance

e) the Deans

f) the Administrative Officers of Academic Units or Faculties

g) the Director of the Counselling and Personal Development Service

h) the University Librarian

i) members of the Board of Governors or Joint Committee

j) the Research Officers of Institutional Research

k) the Directors of Administrative and Academic Units.

The list shall be reviewed on October 30, February 28 and June 30 of every year, and the list shall be forwarded to the Association.

2.2 BUT DE CETTE CONVENTION

2.2.1 Cette convention a pour but d'établir une relation harmonieuse entre l'Employeur et les membres de l'APTPUO ou entre l'Employeur et l'APTPUO afin d'assurer le règlement à l'amiable des différends et de formuler une entente quant au taux des salaires et quant aux autres conditions de travail. Il est entendu que les dispositions de la présente convention sont exclusives et remplacent toute entente précédente entre les parties.

2.2.2 Les parties reconnaissent qu'il est à leur avantage de promouvoir et de développer les relations de travail entre l'Employeur et l'APTPUO et ses membres en ayant pour principe le respect mutuel et la collaboration ainsi que de promouvoir l'excellence à l'Université dans une atmosphère favorisant l'autonomie d'action et la prise de responsabilités.

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

2.3 ABSENCE DE DISCRIMINATION ET/OU DE HARCÈLEMENT

2.3.1 Sous réserve des dispositions particulières figurant aux paragraphes 2.3.2 et 2.4, les parties conviennent qu'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 ou d'étudiante (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, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre, de son état civil, de ses liens de parenté, d'une infirmité ou d'une incapacité, d'un casier judiciaire ou d'un dossier d'infractions, de son adhésion à l'APTPUO et de sa participation à ses activités légales ou de son adhésion à l'unité de négociation, ou de son retrait de l'APTPUO.

2.3.1.1 * 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.

2.2 PURPOSE OF THIS AGREEMENT

2.2.1 The general purpose of this Agreement is to establish an orderly collective bargaining relationship between the Employer and the members of APTPUO or between the Employer and the APTPUO, to ensure the peaceful settlement of disputes, and to set forth an agreement covering rates of pay and other working conditions which shall be exclusive and shall supersede all other agreements between the Employer and the employees represented by the Association.

2.2.2 The parties recognize that it is in their mutual interest to promote and to enhance the working relations between the Employer and the APTPUO and its members on the principles of mutual respect and cooperation and to foster a climate of freedom and responsibility appropriate for the promotion of excellence in the University.

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

2.3 ABSENCE OF DISCRIMINATION AND/OR HARASSMENT

2.3.1 * Subject to the particular provisions set out in section 2.3.2 and 2.4, 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 as 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, sexual orientation, gender identity, gender expression, marital status, family ties, a handicap or disability, a criminal record or a record of offences, her/his membership in the APTPUO and participation in its legal activities or membership in the bargaining unit, or her/his withdrawal from the APTPUO.

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

2.3.1.2 * Lorsqu'il peut être démontré que l'existence d'un casier judiciaire rend 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 du membre - n'est pas considérée discriminatoire.

2.3.1.3 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 n'est pas considérée discriminatoire.

2.3.1.4 L'Employeur s'assurera qu'aucune étudiante ou aucun étudiant de l'Université qui est ou qui a déjà été membre de l'unité de négociation ne soit pénalisé dans l'établissement de son statut d'étudiante ou 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'étudiante ou d'étudiant.

2.3.1.5 * 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, la langue, les affiliations ou croyances politiques ou religieuses, 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.

2.3.2 EXIGENCES LINGUISTIQUES

2.3.2.1 * Lorsqu'un membre doit avoir ou doit acquérir un niveau prescrit de compétence en anglais ou en français, cela n'est pas considéré comme discriminatoire. L'Employeur peut exiger sur demande un examen linguistique auprès du candidat ou candidate. L'Employeur fournira alors les motifs par écrit de sa décision au candidat ou à la candidate et qu'il ou elle peut contacter l'APTPUO pour toutes questions relatives à l'examen linguistique. Cet examen est donné par l'Institut des langues officielles et du bilinguisme (ILOB).

2.3.1.2 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.

2.3.1.3 The application of any University insurance contract or policy regarding eligibility to benefits for persons aged 65 or more shall be deemed non-discriminatory.

2.3.1.4 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 APTPUO except that nothing in this section shall be construed so as to diminish or eliminate any obligation resulting from her/his student status.

2.3.1.5 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, language, political convictions, religion, sex, 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.

2.3.2 LANGUAGE REQUIREMENTS

2.3.2.1 Where a member is required to have or to attain a specified level of competence in French and/or English, such requirement shall be deemed non-discriminatory. The Employer may require, upon request, a language assessment examination of the candidate. The Employer shall then provide the reasons in writing of its decision to the candidate that she or he may contact the APTPUO for any questions related to the language assessment examination. This examination is conducted by the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI).

2.3.2.2 Un candidat ou une candidate à un poste devra posséder une connaissance active de la langue anglaise ou française selon la langue dans laquelle le travail devra être accompli. La(les) langue(s) dans laquelle(lesquelles) l'enseignement sera donné doit(doivent) être indiquée(s) dans l'affichage.

2.3.2.3 S'il y a un besoin, l'Employeur peut également exiger que le candidat ou la candidate ait une connaissance active ou passive de l'autre langue officielle. Il est entendu que cette exigence doit être indiquée dans l'affichage.

2.3.2.4 Pour les fins de la présente convention, une connaissance active signifie un niveau de compétence suffisant pour enseigner, et une connaissance passive signifie la capacité de comprendre l'essentiel d'une communication orale ou écrite adressée à l'employé ou l'employée dans le cadre de son emploi à l'Université d'Ottawa.

2.3.2.5 Si l'Employeur a l'intention de modifier les exigences linguistiques d'un cours dans l'affichage tout en conservant la même cote de cours, et que ce cours avait été enseigné la dernière fois par un membre de l'unité de négociation, l'Employeur doit faire part de cette décision à l'APTPUO le plus tôt possible.

2.3.2.6 L'Employeur s'engage à informer l'APTPUO et tout candidat refusé ou toute candidate refusée qui est membre de l'unité de négociation lorsque sa connaissance de l'une ou l'autre des langues officielles a été le facteur décisif.

2.3.2.7 Les membres sont admissibles aux cours de langue offerts au personnel de l'Université conformément aux modalités établies dans la lettre d'entente à l'annexe I – 2).

2.4 ACCOMMODEMENT

2.4.1 * Les parties reconnaissent que l'Employeur est juridiquement tenu de prendre des mesures d'accommodement à l'endroit des membres, comme le définissent notamment le Code des droits de la personne de l'Ontario, la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) et la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

2.3.2.2 An applicant for an appointment shall be expected to have active knowledge of either English or French according to the language in which the work will be carried out. The language(s) of instruction must be specified in the posting.

2.3.2.3 The Employer may, in addition, require an applicant to have an active or passive knowledge of the other official language if there is a need. It is understood that this requirement shall be specified in the posting.

2.3.2.4 For the purpose of this Agreement, active knowledge of the language means a level of competence which is adequate for the purposes of teaching, and passive knowledge means the ability to grasp the essential content of oral or written communication addressed to the employee in the course of his/her employment at the University of Ottawa.

2.3.2.5 If a course was last given by a member of the bargaining unit and if the Employer intends to upgrade the language requirements in the posting while maintaining the same course code, the Employer shall so advise the APTPUO as soon as possible after the decision to upgrade the requirements.

2.3.2.6 The Employer agrees to advise the Union and any unsuccessful applicant who is a member of the APTPUO, if his/her knowledge of either official language has been the determining factor.

2.3.2.7 Members are eligible for the language courses offered to members of staff of the University under the conditions of the Letter of Understanding in Appendix I – 2).

2.4 ACCOMMODATION

2.4.1 The parties recognize that the Employer has a legal duty to accommodate members as defined especially in the Ontario Human Rights Code, the Accessibility for Ontarians with Disabilities Act (AODA) and the Occupational Health and Safety Act.

2.4.2 * Il revient au membre de présenter une demande d'accommodement et, dans ce cas, l'Employeur, le membre, le secteur Santé et mieux-être et l'Association (si le membre en fait la demande) tâcheront de trouver ensemble des mesures d'accommodement raisonnable. Le membre doit être informé de son droit de représentation syndicale.

2.4.3 Lorsqu'un membre souffre d'un handicap qui 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 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 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 au membre de continuer à remplir ses fonctions.

2.4.4 * Le secteur Santé et mieux-être transmet au doyen la demande d'accommodement et les détails pertinents des capacités et limitations fonctionnelles du membre. En consultation avec le membre, le secteur Santé et mieux-être et l'Association (si le membre en fait la demande), le doyen met en œuvre un plan d'accommodement dans les meilleurs délais.

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

2.4.5 * Sous réserve de 2.4.6, le rapport médical du médecin traitant du membre ou d'un professionnel autorisé en santé mentale est admis à titre de preuve de l'affectation incapacitante et de la nécessité de mettre en œuvre des mesures d'accommodement.

2.4.6 * L'Employeur peut, par l'intermédiaire du secteur Santé et mieux-être, exiger que le membre se fasse examiner par un ou plusieurs médecins désignés par l'Employeur selon la complexité de la condition médicale. L'Employeur fournira une liste indiquant le nom de trois (3) médecins compétents au membre pour chaque spécialité requérant une expertise afin qu'il puisse choisir celui qui effectuera le rapport médical. L'Employeur paiera le coût de l'examen et toutes les autres dépenses raisonnables engagées par le membre pour les besoins de l'examen médical.

2.4.2 Accommodation requests shall be initiated by the member and where this is the case, the Employer, the member, the Health and Wellness office and the Association (where requested by the member) will cooperate to find reasonable accommodation measures. The member must be informed of her/his right to Union representation.

2.4.3 * Where a member's handicap 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 handicapped member to continue performing her/his workload duties.

2.4.4 The Health and Wellness sector shall forward the accommodation request and the relevant details regarding the capabilities and limitations of the member. In consultation with the member, the Health and Wellness sector and the Association (where requested by the member), the Dean shall implement an accommodation plan as soon as possible.

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

2.4.5 Subject to paragraph 2.4.6, the medical report of the member's treating physician, or registered mental health professional, shall be accepted as evidence of the disabling condition and need for accommodation.

2.4.6 The Employer, via the Health and Wellness Office may require that a member be examined by one or more physicians appointed by the Employer depending on the complexity of the medical condition. The Employer will provide the member with a list of three (3) qualified physicians for each speciality requiring an expertise in order for the member to select who will provide the medical report. The Employer will cover the cost of the medical examination and all other reasonable expenses incurred by the Employee for the needs of the medical examination.

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

2.4.8 * Aux fins du présent article, le terme « handicap » signifie une maladie ou une incapacité physique ou mentale, y compris une maladie de dépendance ou l'alcoolisme.

2.5 LIBERTÉ UNIVERSITAIRE

2.5.1 Les parties s'engagent à ne point enfreindre ou diminuer la liberté universitaire des membres. La liberté universitaire est le droit à un exercice raisonnable des libertés civiles et des responsabilités civiques dans un milieu universitaire. Au nom de cette liberté universitaire, chaque membre a le droit de disséminer ses opinions à l'intérieur et à l'extérieur de la salle de classe, de pratiquer sa profession en tant qu'enseignant ou enseignante et chercheur ou chercheure, de poursuivre les activités d'enseignement et les activités savantes qui, à son avis, sont susceptibles d'accroître et de disséminer les connaissances, de communiquer et de disséminer d'une manière raisonnable les résultats de ses travaux savants, et de choisir, acquérir, disséminer et utiliser des documents dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles, sans ingérence de la part de l'Employeur, de ses agents, ou d'autorités de l'extérieur. Toutes les activités susmentionnées doivent être menées en tenant bien compte de la liberté universitaire d'autrui et sans enfreindre les dispositions de la présente convention. L'exercice de la liberté universitaire n'implique pas que le membre demeure neutre; il rend plutôt l'engagement possible. Toutefois, la liberté universitaire ne confère pas l'immunité juridique, et elle n'enlève en rien l'obligation des membres de bien s'acquitter de leurs tâches et de leurs responsabilités.

2.5.2 Les parties acceptent qu'aucune censure s'inspirant de valeurs morales, religieuses ou politiques ne soit exercée ou permise à l'encontre de tout matériel qu'un membre désirerait faire ajouter aux collections des bibliothèques de l'Université d'Ottawa.

2.5.3 Nonobstant les dispositions des paragraphes 2.5.1 et 2.5.2, l'Employeur se réserve le droit de spécifier les manuels que le membre devra utiliser afin de se conformer aux descriptions de cours publiées, d'harmoniser les sections parallèles d'un cours, de rencontrer les prérequis pour d'autres cours ou de rencontrer les objectifs scolaires de l'unité scolaire.

2.4.7 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.

2.4.8 For the purposes of this article, reference to ‘‘handicap” shall mean a reference to ‘‘physical or mental handicap, illness or incapacity, including addictive illness or alcoholism.”

2.5 ACADEMIC FREEDOM

2.5.1 The parties agree neither to infringe nor abridge the academic freedom of the members. Academic freedom is the right of reasonable exercise of civil liberties and responsibilities in an academic setting. As such it protects each member's freedom to disseminate her/his opinion both inside and outside the classroom, to practice her/his profession as teacher and scholar, to carry out such scholarly and teaching activities as she/he believes will contribute to and disseminate knowledge, to express and disseminate the results of her/his scholarly activities in a reasonable manner, and to select, acquire, disseminate and use documents in the exercise of her/his professional responsibilities, without interference from the Employer, its agents, or any outside bodies. All the above-mentioned activities are to be conducted with due and proper regard for the academic freedom of others and without contravening the provisions of this agreement. Academic freedom does not require neutrality on the part of the member, but rather makes commitment possible. However, academic freedom does not confer legal immunity, nor does it diminish the obligations of members to meet their duties and responsibilities.

2.5.2 The parties agree that no censorship based on moral, religious, or political values shall be exercised or allowed against any material which a member desires to be placed in the library collections of the University of Ottawa.

2.5.3 Notwithstanding the provisions of paragraphs 2.5.1 and 2.5.2 the Employer reserves the right to specify what textbooks are to be used in order to conform to published course descriptions, to match parallel sections of a course, to meet prerequisites required for other courses or to meet academic objectives of the academic unit.

2.6 ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

2.6.1 Les membres de l'unité de négociation et les représentants ou représentantes de l'Employeur doivent respecter les normes habituelles d'impartialité et d'éthique professionnelle dans leurs actions reliées aux étudiants ou aux étudiantes, aux collègues de l'Université et du milieu, ainsi que tout autre employé ou employée de l'Employeur.

2.6.2 HARCÈLEMENT SEXUEL

2.6.2.1 L'Employeur et l'APTPUO s'engagent à entreprendre toutes les démarches nécessaires pour éviter toute forme de harcèlement sexuel envers quiconque dans l'application des dispositions de cette convention ou à l'admissibilité de demandes d'emploi conformément aux exigences de la présente convention.

2.6.2.2 Pour les fins de la présente convention, le harcèlement sexuel est défini comme suit : a) un intérêt sexuel non désiré, provenant d'une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité, ou b) une promesse explicite ou implicite de récompense découlant de la satisfaction d'une requête dont l'orientation est de nature sexuelle, ou c) une menace implicite ou explicite, ou des représailles à la suite du refus de se conformer à une demande d'ordre sexuel, ou d) des remarques ou un comportement d'un caractère sexuel pouvant être raisonnablement perçus comme favorisant un environnement psychologique et émotionnel défavorable au travail et à l'étude.

2.6.2.3 Les parties conviennent que toute plainte de harcèlement sexuel sera traitée d'une façon confidentielle et conformément au règlement de l'Université.

2.7* AFFICHAGE DES POSTES À TEMPS COMPLET RÉGULIERS

Chaque département doit informer ses professeurs ou ses professeures à temps partiel de son intention de combler un poste à temps complet régulier qui est vacant en affichant une copie de l'avis à cet effet sur le tableau d'affichage normalement utilisé pour l'APTPUO et sur le site web de l'unité scolaire. Une copie électronique de l'avis doit être envoyée aux bureaux de l'APTPUO. Les membres de l'APTPUO ayant les compétences requises pour le poste annoncé peuvent soumettre leur candidature, qui sera traitée sur le même pied que toutes les autres candidatures.

2.6 ETHICAL BEHAVIOUR

2.6.1 In their actions affecting students, colleagues, or other scholars, as well as any employees of the Employer, members of the bargaining unit and representatives of the Employer shall observe commonly accepted norms of fairness and ethical behaviour.

2.6.2 SEXUAL HARASSMENT

2.6.2.1 The Employer and the APTPUO agree to take all necessary steps to avoid all forms of sexual harassment with respect to any individual in any matter concerning the application of the provisions of this Agreement or with respect to any applicant seeking to become an employee insofar as the provisions of the Agreement relate to the application process.

2.6.2.2 For the purpose of this Agreement, the parties agree that sexual harassment shall be defined as: a) unwanted sexual attention from a person who knows or ought reasonably to know that such attention is unwanted, or b) implied or expressed promise of reward for complying with a sexually oriented request, or c) implied or expressed threat of reprisal or actual reprisal for refusal to comply with a sexually oriented request, or d) sexually oriented remarks and behaviour which may be reasonably perceived to create a negative psychological and emotional environment for work and study.

2.6.2.3 The parties agree that any allegations of sexual harassment shall be dealt with in a confidential manner and in accordance with University policy.

2.7 POSTING OF REGULAR FULL-TIME POSITIONS

Each department shall advise its part-time academic staff of its intention to fill a vacant regular full-time position by posting a copy of a notice to that effect on the bulletin board normally used for APTPUO matters in the department and on the department's website. An electronic copy of the notice shall be sent to the APTPUO offices. Any APTPUO member qualified for the advertised position can apply and that member's application will be given the same consideration as all other applications.

ARTICLE 3

RELATIONS EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS-EMPLOYEUR

3.1 REPRÉSENTATION ET ACTIVITÉS DE L'APTPUO

3.1.1 RECONNAISSANCE

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

3.1.2 ACTIVITÉS DE L'ASSOCIATION

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

3.2 DROITS DE GÉRANCE

3.2.1 L'Employeur conserve tous les droits et privilèges qui lui sont exclusifs et qu'il possède de par sa fonction ou de par la loi, à la seule exception de ceux pour lesquels la présente convention porte spécifiquement renonciation ou limitation.

ARTICLE 3

LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS

3.1 APTPUO REPRESENTATION AND ACTIVITIES

3.1.1 RECOGNITION

The Employer recognizes the APTPUO 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 shall be amended only by mutual agreement of the parties. The Employer agrees that no employee or group of employees shall undertake to represent the APTPUO to the Employer without proper authorization of the APTPUO. In order for this to be carried out, the APTPUO shall provide the Employer in writing with the names and position titles of its Officers and names of its elected Board members. The Employer shall be obligated to recognize the status of these persons listed from the date of such notice. Likewise at the beginning of each academic year, the Employer shall supply the APTPUO with a list of its designated authorities with whom the APTPUO may be required to transact business as well as a list of Employer representatives at the various administrative and academic levels. The Employer shall inform the APTPUO of all subsequent changes to the list.

3.1.2 ASSOCIATION ACTIVITIES

The Employer recognizes the right of every member to participate in any lawful activities of the APTPUO, and it shall not interfere with this right, it being understood that regular scheduled duties shall not be affected by such activities.

3.2 APTPUO REPRESENTATION AND ACTIVITIES

3.2.1 All inherent and common law management functions and prerogatives which the Employer has not expressly modified or restricted by a specific provision of this Agreement are retained and vested exclusively in the Employer.

3.2.2 Sans limiter la généralité de ce qui précède, l'Employeur a le droit :

1) d'embaucher, classifier, diriger, mettre à la retraite, transférer, mettre à pied ou réembaucher et de congédier, réprimander, suspendre ou discipliner autrement tout employé ou toute employée pour une cause juste;

2) d'établir les exigences d'un poste et la qualité du rendement exigé;

3) d'élargir, réduire, changer, fusionner, transférer ou mettre fin à un travail, un département, une activité ou un service;

4) de fixer le nombre et la composition du groupe de travail;

5) de formuler ou de changer les règlements, les politiques et les procédures étant entendu que ces règlements, ces politiques et ces procédures doivent être conformes aux dispositions de la présente convention;

6) d'assurer l'harmonie, le bon fonctionnement et l'administration de l'Université, de gérer les employés ou les employées et d'établir des lignes de conduite et des conditions d'emploi qui ne seront pas en conflit avec les dispositions de la présente convention.

3.2.3 Dans l'exercice de ses droits et dans ses relations avec ses employés ou employées, l'Employeur agira d'une façon raisonnable, sans discrimination et de bonne foi.

3.2.4 RENSEIGNEMENTS AFFÉRENTS AUX DROITS DE GÉRANCE

3.2.4.1 Sur demande écrite, l'Employeur fournira à l'APTPUO, dans un délai raisonnable, tout renseignement portant sur les règlements, politiques et pratiques actuelles relatifs à l'emploi des membres de l'unité de négociation ou les conditions de travail entre l'Employeur et les membres.

3.2.4.2 L'Employeur s'engage également à informer l'APTPUO par l'entremise du Comité employées et employés-employeur, dans un délai raisonnable, de toutes modifications importantes que l'on se propose d'apporter aux dits règlements, politiques et pratiques ainsi que des raisons qui les motivent et s'engage à répondre aux questions soulevées par l'APTPUO.

3.2.2 Without limiting the generality of the above, these rights include, but are not limited to, the right:

1) to hire, classify, direct, retire, transfer, lay off or recall and to discharge, reprimand, suspend or otherwise discipline employees for just cause;

2) to determine the requirements of a job and the standards of the work to be performed;

3) to expand, reduce, alter, combine, transfer or cease any job, department, operation or service;

4) to determine the size and composition of the work force;

5) to make or change rules, policies and practices, provided that such rules, policies and practices shall not be inconsistent with the terms of this Agreement;

6) to maintain order and efficiency and otherwise generally manage the University, direct the work force and establish terms and conditions of employment not in conflict with the provisions of this Agreement.

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

3.2.4 INFORMATION RELATING TO MANAGEMENT RIGHTS

3.2.4.1 The Employer agrees to provide the APTPUO, upon written request, with timely information on existing rules, policies and practices affecting the employment of bargaining unit members or the working conditions between the Employer and the members.

3.2.4.2 The Employer further agrees to provide the APTPUO through the Labour-Management Committee with timely information on any proposed substantial changes in such rules, policies and practices, as well as the motives for such changes or responses to questions raised by the APTPUO.

3.2.4.3 Lorsque l'Employeur a informé l'APTPUO des modifications proposées conformément au paragraphe 3.2.4.2, l'APTPUO aura trente (30) jours pour faire ses commentaires avant qu'elles ne soient mises en vigueur à moins que leur mise en application ne doive être faite plus rapidement; dans un tel cas, les raisons en seront fournies. Les commentaires peuvent comprendre des alternatives afin d'améliorer la situation. Il pourra y avoir prolongement de la période de trente jours si le Comité employées et employés-employeur est d'accord.

3.3 CORRESPONDANCE

3.3.1 * Toute correspondance entre les parties se rapportant à la présente convention collective se fera entre le président ou la présidente de l'APTPUO (ou son délégué ou sa déléguée) et la direction des Affaires professorales ou la personne désignée à moins d'indication contraire.

3.3.2 Le service de courrier interne de l'Université est normalement acceptable pour l'échange de correspondance ou pour transmettre les avis ou autres documents exigés par la présente convention. On pourra également transmettre la correspondance, les avis ou les autres documents par télécopieur ou par courrier électronique à condition que les originaux soient transmis par le service de courrier interne dans les meilleurs délais.

3.3.3 * Aux fins de la présente convention, la date de réception d'avis ou de toute autre correspondance est réputée être de cinq (5) jours ouvrables après la date d'expédition pour tout courrier régulier, et d'un jour ouvrable pour le courrier électronique, à moins qu'il y ait preuve du contraire.

3.3.4 Lorsqu'un membre est en congé en conformité avec la présente convention, l'Employeur envoie les avis ou documents liés à son statut de professeur ou de professeure à temps partiel à sa dernière adresse connue.

3.2.4.3 After the Employer has advised the APTPUO according to article 3.2.4.2, the APTPUO shall have thirty (30) days to comment on such changes before they are implemented, except where such implementation must proceed more rapidly, in which case reasons will be given. Such comments may include alternative proposals to improve the situation. The thirty-day period may be extended if the Labour-Management Committee so agrees.

3.3 CORRESPONDENCE

3.3.1 All correspondence between the parties arising out of or incidental to this Agreement, except where otherwise expressly provided, shall pass between the President (or designate) APTPUO and the management of Faculty Affairs or designate.

3.3.2 Where the Agreement specifies notice in writing or requires the exchange of correspondence, the internal post system of the University shall normally be deemed an acceptable means of communication. Such notices or correspondence may be sent by fax or electronic mail transmission provided the original is also sent through the University's internal postage system without undue delay.

3.3.3 For the purposes of the present collective agreement, and in the absence of proof to the contrary, receipt of any notice or other correspondence shall be deemed to have occurred five (5) working days after the date of expedition for all regular mail, and one working day for electronic mail.

3.3.4 Where a member is on leave in accordance with the current collective agreement, the Employer shall forward any notice or other documentation related to the member’s status as part-time professor to her/his last known address.

3.3.5

a) * 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 les articles 2.3 (absence de discrimination et/ou de harcèlement), 2.3.2 (exigences linguistiques), 2.4 (accommodement), 2.6 (éthique professionnelle), 4 (griefs et arbitrages), 5.8.1 (ancienneté), 5.8.5 (période de service interrompue), 5.11 (annulation du contrat ou de l'affichage), 6 (discipline et renvoi), et 10.10 (fonds de développement académique et professionnel) devra être envoyée à l'APTPUO.

b) * Un représentant ou une représentante de l'APTPUO peut consulter, durant les heures régulières, les documents conservés au département concernant un membre de l'APTPUO et, s'il ou elle en fait la demande, obtenir aux frais de l'Association une copie desdits documents, pourvu qu'il ou elle ait donné un avis raisonnable et qu'il ou elle présente une permission écrite du membre ou une ordonnance émise par un arbitre ou tribunal compétent. En aucun cas le dossier ne peut être retiré du département par le représentant ou la représentante de l'APTPUO. Toutefois, il est entendu que le représentant ou la représentante de l'APTPUO aura accès à un photocopieur afin de faire toute copie nécessaire du dossier.

c) * Après avoir pris rendez-vous quarante-huit (48) heures à l'avance, tout employé peut consulter son dossier au département pendant les heures régulières de travail. L'employé peut se faire accompagner par son représentant syndical, s'il le souhaite et s'il en a avisé le département lors de la prise du rendez-vous. L'accès doit se faire en présence du directeur ou de son délégué. En aucun cas le dossier ne peut être retiré du département par l'employé ou par son représentant.

d) L’employé ou le syndicat peuvent obtenir une copie de tout document apparaissant à son dossier personnel, aux frais stipulés dans la Loi sur l’accès à l’information et la protection de la vie privée de la province de l’Ontario.

e) L’Université ne peut divulguer des renseignements personnels de l’employé à moins de respecter les modalités prévues à 3.3.5 b) et l’annexe H.

3.3.5

a) A copy of all correspondence from the Employer or its representative(s) to any bargaining unit member, relating to matters covered by Articles 2.3 (absence of discrimination and/or harassment), 2.3.2 (language requirements), 2.4 (accommodation), 2.6 (ethical behaviour), 4 (grievance and arbitration), 5.8.1 (seniority), 5.8.5 (period of interrupted service), 5.11 (cancellation of contract or posting), 6 (discipline and discharge) and 10.10 (academic professional development) shall be forwarded to the APTPUO.

b) An APTPUO representative may consult during regular hours any documents held by a department concerning an APTPUO member and, if she makes such a request, obtain copies of said documents at the Association's expense, after giving reasonable notice and upon presentation of written consent of the member, or upon presenting an order from an arbitrator or a court having jurisdiction. In no case can the APTPUO representative remove the file from the department. However, it is understood that the APTPUO representative will have access to a photocopier to make copies.

c) Upon making an appointment forty-eight (48) hours in advance, any employee can consult her/ his file at the department during regular office hours. The employee can also be accompanied by a union representative if so desired and as long as she/he advises the department accordingly when making the appointment. Access to the file must be granted in presence of the director or its delegate. The file cannot be removed in any case from the department by the employee or its representative.

d) The employee or the union can obtain a copy of any document in the employee's personal file by paying the fee set out in the Ontario Freedom of Information and Protection of Privacy Act.

e) The University cannot disclose an employee's personal information, except when complying with the provisions of 3.3.5 b) and Appendix H.

3.3.6 * Les membres doivent recevoir toute communication de la part de l'Université, incluant toute plainte et tout document s'y rattachant, dans leur langue officielle préférée de communication.

3.3.7* Information

Sans porter préjudice aux obligations décrites dans d'autres articles de cette convention collective, l'Employeur informe l'Association selon les rapports suivants :

a) Rapport au 15 septembre, 15 janvier et au 15 juin comprenant une liste des membres actifs de l'unité de négociation avec leurs coordonnées, le numéro d'employé, leur département d'attache ainsi que leur langue de préférence.

b) Rapport au 1er août, 1er décembre et 1er avril démontrant, par Faculté et par département, les cours (cote de cours, section de cours et titre du cours) offerts aux membres de l'APTPUO pour la prochaine session; et

Les parties s'entendent que le recrutement ne sera pas finalisé au moment de la remise de ces rapports et que ces rapports ne reflètent que l'information disponible et approuvée dans le système d'embauche et/ou dans le système comptable deux jours avant l'émission et le partage desdits rapports avec l'Association.

3.4 COMITÉ EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS-EMPLOYEUR

3.4.1 En reconnaissance des avantages mutuels du processus consultatif, les parties conviennent d'avoir un Comité employées et employés-employeur qui sera composé de quatre représentants ou représentantes de chacune des parties. Les représentants ou les représentantes de l'APTPUO seront le président ou la présidente et trois autres personnes nommées parmi les membres du conseil d'administration. Ce comité n'a que des fonctions consultatives, et il peut faire des recommandations à l'une ou à l'autre des parties concernant les relations de travail entre l'Employeur, et l'APTPUO ou ses membres. Le Comité n'a pas le pouvoir d'ajouter ou de modifier les dispositions de la présente convention.

3.4.2 Le Comité employées et employés-employeur fait ses recommandations à l'Employeur et à l'APTPUO. Si les recommandations sont adoptées, elles seront mises en application soit :

a) par un règlement approuvé par l'Employeur ou

3.3.6 Members must receive all communications, including any complaints and related documents, from the University in their official preferred language of communication.

3.3.7 Information

Without prejudice to the obligations described in other articles of this Collective Agreement, the Employer informs the Association according to the following reports:

a) As of August 1, December 1 and April 1, reports showing, by Faculty and by department, the courses (course code, course section and course title) offered to APTPUO members for the next semester; and

b) As of September 15, January 15 and June 15, reports including a list of active members of the bargaining unit including their contact information, employee number, home department and preferred language.

The parties agree that hiring will not be finalized at the time of the submission of these reports and that these reports only reflect the information available and approved in the hiring system and/or in the accounting system two days before the issuance and sharing of said reports with the Association.

3.4 LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE

3.4.1 The APTPUO and the Employer acknowledge the mutual benefits to be derived from joint consultation and agree to a Labour-Management Committee consisting of four representatives from each party. The APTPUO representatives shall be the President and three other named persons among the members of the Board of Directors. The Committee shall function in an advisory capacity only, making recommendations to the APTPUO and/or the Employer with respect to its discussions and conclusions concerning the working relations between the Employer and the APTPUO or its members. The Committee shall not have the power to add to or to modify the terms of this Agreement.

3.4.2 Recommendations from the Labour-Management Committee are made to the Employer and to the APTPUO. If implemented the methodology shall be either:

a) by an Employer approved policy or

b) par une entente corollaire entre les parties.

3.4.3 Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.4.2, si l'une ou l'autre des parties n'entend pas respecter les recommandations du Comité, elles s'engagent à en aviser par écrit le Comité.

3.4.4 Le Comité sera présidé par un représentant ou une représentante de chacune des parties en alternant d'une réunion du Comité à l'autre. Le président ou la présidente dressera le procès-verbal.

3.4.5 En plus de ses fonctions consultatives, c'est par l'entremise du Comité employées et employés-employeur que l'Employeur informera l'APTPUO des nouvelles directives ou des changements de politiques qui pourraient avoir un impact majeur sur l'unité de négociation, et répondra aux questions soulevées par l'APTPUO.

3.4.6 * Le Comité se réunit toutes les six (6) semaines, la première réunion de l'année ayant lieu en septembre et la dernière en juin, et suite à une entente entre les parties pour les mois de juillet et août. Au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant la tenue d'une réunion, chaque partie informe l'autre des points proposés pour l'ordre du jour afin de donner suffisamment de temps de préparation. Tout point supplémentaire à ajouter serait assujetti à l'approbation des deux parties.

Chaque session (automne, hiver et printemps), l'une des réunions mentionnées ci-dessus est réservée pour rencontrer le vice-recteur ou la vice-rectrice aux études afin de discuter de questions d'intérêt commun. Chaque partie informe l'autre des points proposés pour l'ordre du jour au moins cinq (5) jours ouvrables d'avance.

3.4.7 * En novembre de chaque année académique, la réunion du Comité employées et employés-employeur est remplacée par une rencontre dont l'objectif est de discuter de l'implantation des articles 5 à 9 de la présente convention collective par une unité académique ou une faculté, le cas échéant.

3.4.7.1 * L'APTPUO et l'Employeur s'entendent sur le choix de l'unité académique à évaluer trente (30) jours précédant la date de ladite réunion et l'APTPUO doit soumettre les questions ou un ordre du jour cinq (5) jours ouvrables avant la réunion.

b) by corollary agreement between the parties.

3.4.3 Notwithstanding paragraph 3.4.2, neither the Employer nor the APTPUO shall act in a manner contrary to the recommendations of the Committee without having first informed the Committee in writing that it intends to do so.

3.4.4 A representative of each party shall be designated as a joint chairperson and the two persons shall alternate in presiding over meetings. The chair shall prepare the minutes of the meeting.

3.4.5 In addition to its advisory capacity in matters relating to this agreement, the Labour-Management Committee shall function as a forum in which the Employer shall advise the APTPUO of anticipated trends or policy changes which may have a major impact on the bargaining unit or respond to APTPUO questions.

3.4.6 The Committee will meet every six (6) weeks with the first meeting of the year being held in September and the last in June, and following an agreement between the parties for the months of July and August. 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.

Of these meetings mentioned above, a meeting in each of the Fall, Winter and the Spring sessions will be set aside for a meeting with the Vice-President, Academic, in order to discuss issues of common interest. Each party will advise the other of the proposed items for the agenda for the meeting at least five (5) working days in advance.

3.4.7 Every November, the purpose of the Labour-Management Committee will be to discuss implementation of articles 5 to 9 of this collective agreement by an academic unit or faculty, as the case may be.

3.4.7.1 APTPUO and the Employer will determine the academic unit to be reviewed no later than thirty (30) days prior to the date of the meeting and the APTPUO must submit the questions or an agenda within five (5) working days before the meeting.

3.4.7.2 * Le représentant désigné ou la représentante désignée de l'unité académique choisie, deux (2) représentants ou représentantes des Affaires professorales, et trois (3) représentants ou représentantes du syndicat participent à la rencontre départementale.

3.4.7.3 * Un sous-comité formé de deux (2) représentantes ou représentants de l'APTPUO et de deux (2) représentantes ou représentants de l'Employeur peut être formé si les parties jugent qu'un suivi auprès de l'unité académique est nécessaire.

3.5 SANTÉ ET SÉCURITÉ

3.5.1 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 employés ou employées pendant qu'ils ou elles accomplissent leurs fonctions sur les lieux de l'Employeur. Les parties sont d'accord pour que l'Employeur fournisse et que les employés ou les employées utilisent de l'équipement de sécurité lorsque la Loi ou les règlements se rapportant à la Loi l'imposent pour que le travail des employés ou employées s'effectue en toute sécurité.

3.5.2 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.

3.5.3 L'Employeur distribuera aux membres de l'APTPUO toute notice et renseignement distribués au personnel à temps plein. Le Comité employées et employés-employeur rédigera une lettre circulaire à l'intention des membres de l'APTPUO traitant des mesures de santé et sécurité et fournissant des renseignements sur les façons de répondre à des situations d'urgence.

3.5.4 L'Employeur consultera l'Association et l'informera de tous changements majeurs aux politiques de santé et sécurité.

3.5.5 * L'Employeur paiera directement les membres de l'APTPUO qui siègent aux divers comités sectoriels et universitaires sur la santé et la sécurité au travail, pour les heures consacrées aux travaux des comités conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990. Chap. O.1

3.4.7.2 The designated representative from the academic unit undergoing the review, two (2) representatives from Faculty Affairs and three (3) representatives from the bargaining unit will be present at the departmental meeting.

3.4.7.3 A subcommittee comprising two (2) APTPUO representatives and two (2) Employer representatives can be established if the parties feel a follow-up with the academic unit is required.

3.5 HEALTH AND SAFETY

3.5.1 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.

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

3.5.3 The Employer will distribute to APTPUO members all Health and Safety notices and information distributed to full-time staff. The Labour-Management Committee will develop a fact sheet dealing with Health and Safety measures and information on responses to emergency situations for distribution to APTPUO members.

3.5.4 * The Employer will consult with the Association and inform them of any major changes to Health and Safety Policies.

3.5.5 The Employer shall directly pay APTPUO members who sit on various sectoral and University Health and Safety committees, for the hours spent on committee work in accordance with the provisions of the *Occupational Health and Safety Act*, R.S.O. 1990. c. O.1.

3.6 TRADUCTION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION

3.6.1 L'Employeur s'engage à traduire tous les articles de la présente convention de la langue dans laquelle elles ont été négociées à la table de négociation vers l'autre langue officielle du Canada au moment de leur ratification à la table de négociation. Dans les trois mois qui suivent la ratification de la nouvelle convention, l'Employeur fera parvenir la version complète traduite à l'APTPUO pour approbation, afin de s'assurer que les deux parties en soient satisfaites.

L'extérieur de la couverture d'endos de la convention collective sera une page d'information, imprimée sur du papier de couleur. Son contenu sera préparé par l'APTPUO et portera sur des sujets relatifs à la convention collective qu'il désire porter à l'attention de ses membres.

3.6.2 * Dans les trente (30) jours qui suivent l'approbation de la traduction par les parties, l'Employeur s'engage à rendre disponible en ligne sur son site web une version électronique de la convention collective ratifiée et signée par les parties. L'employeur s'engage à informer tout membre de l'APTPUO de la disponibilité d'une copie électronique de la convention sur le site web des Ressources humaines. L'Employeur s'engage à fournir cinquante (50) exemplaires de la présente convention à l'Association; l'Association se chargera du coût de tout exemplaire additionnel.

De même, l'Employeur ajoutera sur le site web des Ressources humaines un hyperlien au site web de l'APTPUO afin que les membres puissent consulter la page arrière de la convention qui contient des informations fournies par la partie syndicale.

3.7 AFFILIATION À L'APTPUO

3.7.1 Toute personne qui est exclue sous le 2.1 et qui enseigne à temps partiel et reçoit une rémunération additionnelle, doit faire des versements selon les dispositions de la section 3.8.

3.8 PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS À LA SOURCE

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

3.6 TRANSLATION AND DISPERSAL OF THE AGREEMENT

3.6.1 The Employer agrees to translate each clause of this agreement from the language in which the clause was negotiated at the bargaining table into the other official language of Canada at the time of their ratification at the negotiation table. Within three months of the ratification of the new agreement, the Employer shall provide a complete translation to the APTPUO for approval to ensure that the translation is satisfactory to both parties.

The back cover (outside) of the Collective Agreement shall be an information page, printed on coloured paper. Its contents shall be prepared by APTPUO on matters related to the Collective Agreement it wishes to bring to the membership's attention.

3.6.2 Within thirty (30) days of the approval of the translation of this Agreement by the parties, the Employer shall make available online on its website an electronic copy of the collective agreement that has been signed and ratified by the parties. The Employer shall also inform all APTPUO members of the availability of an electronic copy of the collective agreement found on the Human Resources website. The Employer shall provide at no charge fifty (50) copies of this Agreement to the Association; the Association will bear the cost of any additional copies it requests.

As well, the Employer will add a hyperlink from the Human Resources website to the APTPUO website, so that members can read the back page of the agreement, which contains information provided by the Association.

3.7 APTPUO MEMBERSHIP

3.7.1 * Any employee excluded under section 2.1 who performs part-time teaching for additional remuneration shall make payments in accordance with section 3.8.

3.8 DUES CHECK-OFF

3.8.1 Each month, the Employer shall deduct from the salary (if any) of each member of the bargaining unit a sum equal to the monthly dues and/or assessments as certified in writing to the Employer by the Treasurer of the APTPUO.

3.8.2 * De plus, l'Employeur s'engage à prélever mensuellement à la source de la paye des employés et employées, tel que stipulé au paragraphe 3.7.1, des cotisations ou des contributions équivalentes.

3.8.3 L'Employeur s'engage à verser les sommes prélevées au trésorier ou à la trésorière de l'APTPUO à l'adresse de l'APTPUO à la fin du mois dans lequel le prélèvement a été fait.

3.8.4 L'APTPUO convient de tenir l'Employeur indemne et à l'abri de toute réclamation qui pourrait être faite par un employé ou une employée à la suite de mauvaises déductions qui résulteraient d'une erreur ou d'un manque d'information de la part de l'APTPUO.

3.8.5 L'Employeur permettra à l'APTPUO 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.

3.8.6 Sous réserve du paragraphe 3.8.2, l'Employeur versera à l'APTPUO 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'APTPUO.

3.8.7 Si l'Employeur remet à l'APTPUO 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'APTPUO de cette erreur et l'APTPUO devra rembourser le montant reçu.

3.9 CONGÉS FÉRIÉS

Aucune employée ou aucun employé ne sera obligé de travailler pendant les jours fériés suivants : le Jour de l'An, le Jour de la famille, le Vendredi Saint, le Lundi de Pâques, la Fête de la Reine, la Fête du Canada, le congé civique de l'Ontario, la Fête du Travail, le Jour de l'Action de Grâces, le jour de Noël, le lendemain de Noël, toute autre fête légale, et toute autre journée déclarée fériée par le Recteur de l'Université.

3.10 TABLEAUX D'AFFICHAGE

L'Employeur reconnaît que l'APTPUO a le droit de se servir d'espace raisonnable sur les tableaux d'affichage de toutes les unités scolaires de l'Université pour afficher les avis officiels de l'APTPUO.

3.8.2 In addition, the Employer agrees to deduct equivalent monthly dues and/or assessments from the salary of any employee as described in 3.7.1.

3.8.3 The Employer shall remit the amount so deducted to the Treasurer of the APTPUO at the APTPUO's address by the end of the month in which deductions are made.

3.8.4 The APTPUO shall indemnify and save the Employer harmless from any and all claims which may be made against it by an employee or employees for wrongful amounts deducted resulting from the APTPUO's incorrect instructions or lack of instructions.

3.8.5 The Employer shall allow the APTPUO to audit the contracts of any employees where the APTPUO has reason to believe that the dues have not been adequately deducted.

3.8.6 Subject to paragraph 3.8.2, the Employer shall pay to the APTPUO the equivalent amount which was not deducted from the employee's salary as a result of the Employer's mistake, if such mistake persists for more than fifteen (15) days following notification by the APTPUO.

3.8.7 If the Employer remits to the APTPUO dues and/or assessments from the salary of any employee who is not required to pay the dues, the Employer shall inform the APTPUO of this error and the APTPUO shall reimburse the amount so received.

3.9 HOLIDAYS

No employee shall be required to work on any of the following holidays: New Year's Day, Family Day, Good Friday, Easter Monday, Victoria Day, Canada Day, Civic Holiday, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day, Boxing Day, any other statutory holiday, and any holiday declared by the President of the University.

3.10 BULLETIN BOARDS

The Employer agrees that the APTPUO is entitled to a reasonable amount of space on existing bulletin boards for official APTPUO notices in all academic units.

3.11 COURRIER

L’APTPUO peut se servir du service de courrier interne de l'Université pour correspondre avec ses membres et l'Employeur. Les lettres circulaires, les notes de service et la correspondance générale que l’APTPUO destine à ses membres seront transmises par l’unité scolaire du membre. Lorsqu’il n’y a pas de boîtes individuelles destinées aux membres de l’APTPUO, les directeurs ou les directrices prendront les mesures qui s’imposent pour acheminer le courrier. L’APTPUO se chargera du coût de sa correspondance destinée à ses membres résidant en dehors de la région d’Ottawa et qui enseignent dans des centres hors-campus. L’APTPUO peut également utiliser les services de courrier externe de l’Université et elle s’engage à rembourser le coût de ces services postaux à l’Université.

3.12 SERVICES ET LOCAUX

3.12.1 Les parties confirment que l’APTPUO occupe présentement des locaux sis au 85 Université Privé, pièce 124 et que l'Employeur s'engage à continuer de louer à l’APTPUO cet espace, s’il est disponible, ou des espaces centraux semblables, jusqu’à un maximum de 600 p.c., à un loyer fixé sur le taux d'entretien et de fonctionnement établi par l'Employeur selon les pratiques normales.

3.12.2 À la demande de l’APTPUO, l'Employeur accepte de lui fournir sur une base annuelle deux espaces de stationnement situés près de leurs bureaux. L’APTPUO paiera les frais de stationnement prescrits.

3.12.3 * L'Employeur fournira à l'APTPUO, sans frais, des salles convenables pour la conduite de ses affaires, à la condition qu'un avis raisonnable ait été donné et qu'il y ait de l'espace de disponible.

3.12.4 Sous réserve du recouvrement des coûts, l’APTPUO pourra utiliser certains services de l'Université d'Ottawa au taux régulier exigé des usagers internes, tels : les téléphones, les services de courrier, le service audiovisuel et de reprographie, le service de l'informatique et des communications, le service de traduction, le service des approvisionnements, les archives et les bibliothèques.

3.11 MAIL SERVICE

It is acknowledged that the APTPUO may make use of the University's internal post services for the purpose of communication with its members and the Employer. Circular letters, memoranda, and general correspondence from the APTPUO to its members will be delivered to the members through the member's department. Where individual mailboxes for APTPUO members do not exist, chairpersons will make appropriate arrangements for such mail to be delivered. APTPUO shall cover the costs of all its correspondence to members residing outside the Ottawa area and teaching in off-campus centres. The APTPUO may use the University’s external postal services, and the Association agrees to reimburse to the University the postal fees for such service.

3.12 SERVICES AND FACILITIES

3.12.1 The parties acknowledge that the APTPUO is presently occupying premises located at 85 University Private, Room 124, and the Employer undertakes to continue to rent such space, or similar centrally located space in the event that the present location is unavailable, to the APTPUO up to a maximum of 600 sq. ft. at the maintenance rate determined annually by the Employer in accordance with working practices.

3.12.2 On request, the Employer agrees to provide two parking spaces close to the APTPUO office on a yearly basis. The APTPUO will pay the appropriate parking fee.

3.12.3 The Employer shall provide the APTPUO with suitable rooms as required for Union business, free of charge, provided reasonable notice is given and space is available.

3.12.4 The APTPUO shall have access to the following services of the University of Ottawa at standard rates for internal users, subject to cost recovery: telephones, mail services, audiovisual and reprographic services, computing and communication services, translation services, material management services, archives and library services.

3.13 PARTICIPATION AU COMITÉ EXÉCUTIF ET À D'AUTRES COMITÉS

Au 1er septembre de chaque année, l'Employeur remettra à l'APTPUO un montant égal au taux de base de sept (7) cours de trois (3) crédits afin d'indemniser ou de défrayer les dépenses des membres qui siègent au comité exécutif, au comité de négociation et à d'autres comités.

* En vigueur le 1er septembre 2024: Au 1er septembre de chaque année, l'Employeur remettra à l'APTPUO un montant égal au taux de base de neuf (9) cours de trois (3) crédits afin d'indemniser ou de défrayer les dépenses des membres qui siègent au comité exécutif, au comité de négociation et à tout autre comité (à l'exception des membres des comités de santé et sécurité au travail qui sont rémunérés directement par l'Employeur en vertu de l'article 3.5.5 de la convention collective).

3.14 Une fois par mois, l'Employeur fournit à l'APTPUO un rapport électronique comprenant des renseignements relatifs aux membres tels que : nom, numéro d'employé ou d'employée, département, faculté, titre de poste, adresse postale à domicile, numéro de téléphone, adresse courriel @uOttawa.ca, cotisations mensuelles retenues et sommaire de ces données. 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.

3.13 SERVICE ON THE EXECUTIVE OR OTHER COMMITTEES

* On September 1 of each year, the Employer will pay to the APTPUO a sum equal to the basic rate for seven (7) 3-credit courses to be used to compensate members of the executive, bargaining committee, and other committees or the expenses thereof.

Effective on September 1, 2024: On September 1 of each year, the Employer will pay to the APTPUO a sum equal to the basic rate for nine (9) 3-credit courses to be used to compensate members of the executive, bargaining committee, and other committees or the expenses thereof (with the exception of members of health and safety committees who are remunerated directly by the Employer under Article 3.5.5 of the Collective Agreement).

3.14 * Once a month, the Employer shall provide the APTPUO with an electronic report which includes information regarding their members such as: names, employee numbers, departments, faculties, positions, home mailing address, telephone numbers, uOttawa email address, monthly dues deducted and summary of same. The parties will agree within a period of ninety (90) days following the ratification by both parties to the exact information and data to be contained in the report. The bargaining agent shall 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.

ARTICLE 4

GRIEFS ET ARBITRAGES

4.1 DÉFINITION D'UN GRIEF

4.1.1 Un grief est défini comme étant une mésentente entre les parties de la présente convention relativement à l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention.

4.1.2 GRIEF COLLECTIF

Un grief collectif qui résulte d'un regroupement de plusieurs griefs individuels semblables et qui demande le même redressement peut être initié par l'APTPUO à la deuxième étape (4.3.2).

4.1.3 GRIEF DE POLITIQUE

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 initié par l'APTPUO à la troisième étape (4.4).

4.2 DROITS DE L'APTPUO ET DES MEMBRES

4.2.1 L'Employeur reconnaît les droits et les obligations de l'APTPUO ou de ses représentants ou représentantes d'aider les employés ou employées à préparer et présenter un grief et de les accompagner s'ils ou elles le désirent à toutes les réunions de première étape de la procédure de grief.

4.2.2 L'Employeur convient de collaborer avec l'APTPUO en fournissant à ses représentants et représentantes les renseignements pertinents concernant un grief ou un grief éventuel.

4.2.3 Les parties conviennent que chaque grief sera traité de manière confidentielle jusqu'au moment de l'arbitrage.

4.2.4 Il est entendu que, sans le consentement par écrit de l'APTPUO, aucun membre ne peut conclure une entente avec l'Employeur ou son(ses) représentant(s) ou sa(ses) représentante(s) et vice-versa, qui irait à l'encontre de la présente convention.

ARTICLE 4

COMPLAINTS, GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

4.1 DEFINITION OF A GRIEVANCE

4.1.1 A grievance shall be defined as any difference between the parties to this Agreement arising out of the interpretation, application, administration, or alleged violation of this Agreement.

4.1.2 GROUP GRIEVANCE

A group grievance, resulting from a consolidation of similar individual grievances seeking a common redress, may be initiated by the APTPUO at step two (4.3.2).

4.1.3 POLICY GRIEVANCE

A policy grievance involves a question of general application or interpretation of this Agreement and is initiated by the APTPUO at step three (4.4).

4.2 APTPUO AND MEMBERS' RIGHTS

4.2.1 The Employer acknowledges the rights and duties of the APTPUO Officers and/or designates to assist employees in preparing and presenting a grievance and to accompany a member if she/he wishes at any meeting in step one of the grievance procedure.

4.2.2 The Employer agrees to cooperate with the APTPUO Officers and/or the APTPUO in providing relevant information concerning a grievance or a potential grievance.

4.2.3 The parties agree that every grievance shall be treated in a confidential manner up to arbitration.

4.2.4 It is understood that no member can conclude with the Employer or its representative(s), and vice-versa, any agreement which may contravene this Agreement without the consent in writing of the APTPUO.

4.3* PROCÉDURE DE GRIEF

Il est entendu que la direction des Affaires professorales ou la personne désignée doit obligatoirement recevoir une copie de toute lettre, document ou grief acheminé par l'Association à un superviseur, un directeur d'unité académique ou un doyen et une faculté.

Les parties conviennent de faire les efforts nécessaires pour favoriser le règlement prompt et à l'amiable des plaintes ou des griefs découlant de l'administration, de l'interprétation ou de l'application de la présente convention. Sous réserve d'une directive précise de l'arbitre, les compensations requises par une décision arbitrale seront versées au membre visé dans un délai raisonnable à moins que l'Employeur n'ait signifié à l'APTPUO son intention d'interjeter un processus de révision judiciaire. Les parties conviennent que l'arbitre demeurera saisi de toute question liée au dispositif du grief et/ou à sa mise-en-œuvre.

4.3.1 PREMIERE ÉTAPE : RENSEIGNEMENTS

4.3.1.1 Si le membre a une plainte qui pourrait mener à un grief, il devra aviser le directeur ou la directrice par écrit des motifs de sa plainte dans les vingt (20) 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. Une copie de l'avis doit être envoyée au doyen ou à la doyenne, aux Affaires professorales et à l'Association.

* Lorsque le membre croit que ses droits ont été lésés lors d'un processus de dotation pour un poste de professeur à temps-partiel, il devra demander au directeur ou à la directrice les raisons de sa non-sélection, et ce, au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables après la publication du rapport d'embauche.

* Le directeur ou la directrice fournira une réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande. Une copie de l'avis doit être envoyée au doyen ou à la doyenne, aux Affaires professorales et à l'Association. Si l'ancienneté était un facteur dans la décision, le total des points d'ancienneté du membre ainsi que ceux de la candidate ou du candidat choisi sera communiqué.

4.3 GRIEVANCE PROCEDURE

It is understood that the management of Faculty Affairs or designate must receive a copy of any letter, document or grievance forwarded by the Association to a supervisor, chairperson of an academic unit or dean and faculty.

The parties agree to make reasonable efforts to encourage the informal, amicable, and prompt resolution of complaints or grievances arising from the administration, interpretation or application of this Agreement. Except when otherwise specified by an arbitrator, compensation required by an arbitration ruling must be awarded to the member in question without undue delay, unless the Employer notifies the APTPUO that it intends to apply for a judicial review. The parties agree that the arbitrator is to be kept aware of any issue linked to the operative part of the grievance and/or to its application.

4.3.1 STEP ONE: INFORMATION

4.3.1.1 If the member has a complaint that may lead to a grievance, the member shall advise the chairperson in writing of the subject matter of the complaint no later than twenty (20) working days after the member became aware, or reasonably ought to have been aware, of the occurrence of the circumstance giving rise to the complaint. A copy of such notice shall be forwarded to the dean, Faculty Affairs and the Association.

When a member believes that she/he was aggrieved by a hiring decision for a part-time professor position, she/he must ask the director for the reasons for her/his non-selection no later than twenty (20) working days after the publication of the hiring report.

The director will provide a written reply within ten (10) working days following the receipt of the request. A copy of the notice shall be sent to the Dean, to Faculty Relations and to the Association. If seniority was a factor in the decision, the total number of seniority points of the member as well as those of the selected candidate will be communicated.

4.3.1.2 Dans tout autre cas, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis précisé au sous-paragraphe 4.3.1.1, le directeur ou la directrice convoquera une réunion d'information avec le membre et l'informera de son droit d'être accompagné ou représenté par un représentant ou une représentante de l'APTPUO ou son délégué. Le directeur ou la directrice peut également être accompagné par un représentant de la direction des Affaires professorales. De toute façon, le directeur ou la directrice devra répondre par écrit au membre concerné, à l'APTPUO, et au doyen ou à la doyenne dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion.

4.3.1.3 Aucune plainte ne peut procéder au-delà de la première étape à moins qu'elle ne soit reconnue comme un grief par l'APTPUO.

4.3.2 DEUXIÈME ÉTAPE : GRIEF

4.3.2.1 Si la plainte n'est pas réglée à la première étape ou si la première étape ne s'applique pas, l'Association doit soumettre au doyen ou à la doyenne un avis formel de grief en exposant la nature du grief, la question à résoudre, les dispositions de la convention qui n'ont supposément pas été respectées et le redressement demandé. Cet avis doit être signé par l'Association et doit être soumis dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du directeur ou de la directrice ou après que le membre a pris connaissance ou aurait normalement dû prendre connaissance des circonstances de l'incident donnant lieu à la plainte. Dans le cas d'un grief collectif initié à la deuxième étape, l'avis formel de l'Association doit être livré dans les quinze (15) jours ouvrables après que l'Association a pris connaissance ou aurait normalement dû prendre connaissance des circonstances de l'incident donnant lieu au grief.

4.3.2.2 * Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis formel de grief, le doyen ou la doyenne ou son délégué ou sa déléguée doit convoquer une réunion. Le doyen ou la doyenne ou son délégué ou sa déléguée doit faire parvenir à l'APTPUO sa décision par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réunion.

Lors de la réunion, les parties devront faire les efforts nécessaires pour avoir en leur possession l'ensemble des informations pertinentes au grief.

4.3.1.2 * In all other cases, the chairperson shall arrange an information meeting with the member within ten (10) working days of receipt of the notice as specified in 4.3.1.1 and shall advise the member of the right to be accompanied and/or represented by an APTPUO Officer or his/her delegate. The chairperson may also be accompanied by a representative from the management of Faculty Affairs. In any event, the chairperson shall forward her/his response in writing to the member, to the APTPUO, and to the dean within ten (10) working days of the meeting.

4.3.1.3 No complaint can proceed beyond Step 1 unless assumed as a grievance by the APTPUO.

4.3.2 STEP TWO: GRIEVANCE

4.3.2.1 * If the complaint is not resolved at step 1 or if step 1 does not apply, the Association shall forward to the dean a formal notice of grievance setting out the details of the grievance, a statement of the matter in dispute, the provisions of this Agreement that allegedly have been violated and the relief sought. Such notice shall be signed by the Association and shall be delivered within twenty (20) working days of receipt of the chairperson's response or after the member became aware, or reasonably ought to have been aware, of the occurrence of the circumstance giving rise to the complaint. In the case of a group grievance which is initiated at step 2, the Association's notice shall be delivered within fifteen (15) working days after the Association became aware or reasonably ought to have been aware of the occurrence of the circumstance giving rise to the grievance.

4.3.2.2 * The dean or her/his designate shall convene a meeting within fifteen (15) working days of receipt of the formal notice of grievance. The dean or her/his designate shall forward her/his decision in writing to the APTPUO within fifteen (15) working days of the meeting.

During the meeting, the parties will make the necessary efforts to have all relevant information on hand pertaining to the grievance.

4.3.2.3 À cette étape, l'APTPUO peut inclure une demande formelle de renvoi à l'arbitrage selon les modalités du paragraphe 4.3.4. Dans ce cas, l'APTPUO devra acquitter tous les frais d'annulation de l'arbitre si le grief est retiré ou résolu.

4.3.2.4 * L'APTPUO sera informée du nom du représentant de la direction des Affaires professorales prévues aux étapes 1 et 2 de la procédure de grief afin que la présidente ou le président (ou sa représentante ou son représentant) puisse aussi y assister.

4.3.3 * TROISIÈME ÉTAPE : RENVOI À L'ARBITRAGE

4.3.3.1 Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, l'APTPUO peut acheminer à la direction des Affaires professorales, une demande d'arbitrage par écrit, signée par l'agent ou l'agente de griefs (ou sa représentante ou son représentant), dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de la décision par écrit de l'Employeur, tel que précisé à la deuxième étape.

Dans le cas d'un grief de politique, l'APTPUO doit soumettre une demande à la direction des Affaires professorales dans les vingt (20) jours ouvrables après que l'APTPUO a pris connaissance ou aurait normalement dû prendre connaissance des circonstances de l'incident donnant lieu au grief.

La demande d'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.

4.3.3.2 La direction des Affaires professorales doit, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du renvoi à l'arbitrage, convoquer une réunion avec un représentant ou une représentante de l'APTPUO, le membre concerné au besoin et le doyen concerné ou la doyenne concernée (ou seulement avec le représentant ou la représentante 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'APTPUO dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réunion et confirme que le grief procédera à l'arbitrage.

4.3.2.3 At this stage, the APTPUO can file a formal request for arbitration, according to the terms of 4.3.4 In such cases, the APTPUO must cover all arbitration cancellation fees if ever the grievance is withdrawn or resolved.

4.3.2.4 APTPUO shall be informed of the representative's name from Faculty Affairs, so that the President or his or her delegate may also attend.

4.3.3 STEP 3: REFERRAL TO ARBITRATION

4.3.3.1 * If the grievance is not settled at step 2, the APTPUO may forward to the management of Faculty Affairs, a written request for arbitration signed by the Grievance Officer and/or her/his designate within twenty (20) working days after receipt of the Employer's written reply as required by step 2.

In the case of a policy grievance, the APTPUO shall file a notice to the management of Faculty Affairs within twenty (20) working days after the APTPUO became aware or reasonably ought to have been aware of the occurrence of the circumstance giving rise to the grievance.

The request 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.

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

Les deux parties s'engagent à retenir les services du ou des arbitres dans les trente (30) jours qui suivent le renvoi à l'arbitrage. Une fois que l'arbitre ou le président ou la présidente du tribunal d'arbitrage est choisi, l'Employeur et l'APTPUO entreprennent les démarches auprès de l'arbitre nommé ou du tribunal d'arbitrage pour l'audition du grief.

4.3.3.3 Si les parties conviennent mutuellement sur un règlement à tout moment durant les procédures d'un grief, elles devront entreprendre toutes les démarches raisonnables pour appliquer les modalités du règlement avant la fin de la session universitaire pendant laquelle les parties ont réglé le grief.

4.4 DÉLAIS

4.4.1 Les parties s'engagent à respecter la procédure de grief décrite dans cet article et à se conformer aux étapes, délais et conditions prescrites.

4.4.2 Si le membre concerné ou l'APTPUO ne respecte pas la procédure de grief ou ne se conforme pas aux étapes, conditions ou délais prescrits, le grief est réputé être réglé à la suite de la dernière réponse de l'Employeur.

4.4.3 Les délais prescrits dans cet article peuvent être prolongés par consentement écrit de chacune des parties. Ce délai ne doit pas être refusé sans motif valable.

4.4.4 Dans le cas d'une plainte ou d'un grief ayant trait à l'attribution d'un ou de plusieurs cours, les parties conviennent qu'il serait préférable d'arriver à une entente avant que ne commence le trimestre au cours duquel ce cours ou ces cours seront donnés.

4.5 DÉCISION DE NE PAS SOUMETTRE UN GRIEF OU D'ABANDONNER UN GRIEF

Lorsque l'Association avise l'Employeur par écrit d'une plainte ou d'une présumée violation de la présente convention, mais confirme qu'elle n'a pas l'intention de procéder à un grief, une telle décision est sous toutes réserves de procéder à un grief dans un autre cas semblable. Un tel avis doit contenir un énoncé détaillé des motifs du grief et les dispositions spécifiques ou l'interprétation de la convention qui n'auraient pas été respectées. De plus, l'abandon d'un grief à n'importe quelle étape est aussi sous toutes réserves de procéder à un grief dans un cas semblable si un avis par écrit à cet effet est remis à l'Employeur.

Both parties agree to retain one or more arbitrators within thirty (30) days following the referral to arbitration. After the arbitrator or chair of the Arbitration Board has been selected, the Employer and the APTPUO shall arrange with the designated arbitrator or Arbitration Board for the hearing of the grievance.

4.3.3.3 * If the parties mutually agree on a settlement at any point during the grievance process, the parties shall take all reasonable steps to implement the terms of settlement before the end of the academic session in which the settlement is reached.

4.4 TIME LIMITS

4.4.1 * The parties agree to follow the Grievance Procedure in accordance with the steps, time limits and conditions contained herein.

4.4.2 * If the member or the APTPUO fails to follow the Grievance Procedure in accordance with the required steps, time limits and conditions, the grievance shall be deemed settled on the basis of the Employer's last answer.

4.4.3 * Any of the time limits set out in this article may be extended if mutually agreed to in writing. Such extension shall not be unreasonably withheld.

4.4.4 In the case of a complaint or grievance involving the allotment of a course or courses, the parties agree that it is preferable to arrive at a solution before the beginning of the academic session in which such a course or courses are to be taught.

4.5 DECISION NOT TO GRIEVE OR TO WITHDRAW A GRIEVANCE

If the Association notifies the Employer in writing of a complaint or of an alleged violation of the Agreement, but indicates a decision not to grieve, this decision will be without prejudice to grievances in similar matters. Such notification shall include a detailed statement of the matter in dispute and the specific provision(s) or interpretation(s) of the Agreement that allegedly have been violated. Further, the withdrawal of a grievance at any age shall be without prejudice to grievances in similar matters if the Employer receives written notification of this decision by the Association.

4.6 ARBITRAGE

Les griefs seront référés à un seul arbitre.

4.6.1 UN SEUL ARBITRE

4.6.1.1 L'arbitre doit être choisi parmi les personnes mentionnées au paragraphe 4.6.2. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'une telle personne dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du travail de l'Ontario de nommer un arbitre.

4.6.2 LISTE DES ARBITRES

Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention, les personnes énumérées ci-après peuvent être choisies pour siéger seule.

1) Willian Kaplan (EN)
2) Michele Pineau (FR/EN)
3) Brian Keller (FR/EN)
4) Bram Herlich (FR/EN)
5) Jules Bloch (FR/EN)
6) Brian Sheehan (EN)
7) Christine Schmidt (FR/EN)
8) Caroline Rowan (FR/EN)
9) Brian Etherington (EN)
10) George Surdykowski (EN)
11) Paula Knopf (EN)
12) Julie Durette (FR/EN)

4.6 ARBITRATION

Grievances shall be heard by a single Arbitrator.

4.6.1 SINGLE ARBITRATOR

4.6.1.1 * The Arbitrator shall be selected from among the list set out in paragraph 4.6.2 below. If an agreement cannot be reached on an outside arbitrator within five (5) working days, either party may request the appointment of an arbitrator by the Minister of Labour for the Province of Ontario.

4.6.2 * ARBITRATION LIST

The parties agree that for the duration of the present Agreement, the persons listed herein may be chosen to sit as a single Arbitrator.

1) William Kaplan (EN)
2) Michele Pineau (FR/EN)
3) Brian Keller (FR/EN)
4) Bram Herlich (FR/EN)
5) Jules Bloch (FR/EN)
6) Brian Sheehan (EN)
7) Christine Schmidt (FR/EN)
8) Caroline Rowan (FR/EN)
9) Brian Etherington (EN)
10) George Surdykowski (EN)
11) Paula Knopf (EN)
12) Julie Durette (FR/EN)

4.6.3 COÛTS

Chaque partie doit assumer les coûts de son représentant ou de sa représentante, de ses participants ou participantes et témoins de même que les coûts de préparation et de représentation. Les honoraires et autres frais du seul arbitre, y compris les frais de location de la salle d'audience et toutes autres dépenses découlant de l'arbitrage sont partagés également entre les parties. Les parties acceptent d'utiliser les installations de l'Université lorsque c'est possible.

4.6.4 JURIDICTION

Il n'est pas du ressort de l'arbitre d'ajouter, de soustraire, de modifier, de changer, de remanier ou de laisser de côté d'aucune façon les dispositions de la présente convention ou tout autre document écrit qui la modifie ou la change expressément ou encore, d'en prolonger la durée à moins que les parties donnent au préalable leur consentement par écrit au tribunal ou au seul arbitre pour le faire ou pour rendre une décision arbitrale à cet effet.

4.6.3 COSTS

Each party shall bear the expenses of its representatives, participants, and witnesses and of the preparation and presentation of its own case. The fees and expenses of the single Arbitrator, the hearing room, and any other expenses incidental to the arbitration hearing shall be borne equally by the parties. The parties agree to use University facilities whenever possible.

4.6.4 AUTHORITY

The single Arbitrator shall have no authority to add to, subtract from, modify, change, alter or ignore in any way the provisions of this Agreement or any expressly written amendment or supplement thereto or to extend its duration, unless the parties have expressly agreed, in writing, to give it or her/him specific authority to do so or to make an award which has such effect.

ARTICLE 5

POSTES ET ENGAGEMENTS

5.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5.1.1 Les parties reconnaissent que l'identification et la définition des exigences requises pour la préparation et l'enseignement d'un cours reposent sur des critères variés dont la compétence pédagogique des professeurs et des professeures.

5.1.2 L'enseignement comprend les activités suivantes :

a) donner des cours, animer des séminaires, diriger des travaux pratiques et des laboratoires, et diriger des projets d'étude individuels;

b) préparer et corriger des travaux, des épreuves et des examens avec disponibilité pour répondre aux questions et préoccupations des étudiants au besoin jusqu'à dix (10) jours ouvrables suivant la soumission de la note finale;

c) diriger les travaux des assistants et assistantes à l'enseignement, des correcteurs et correctrices, des démonstrateurs et démonstratrices en laboratoire;

d) superviser, diriger et évaluer les travaux individuels accomplis par les étudiants et étudiantes, tels que thèses ou mémoires;

e) accorder des consultations individuelles en dehors des heures de cours ou de laboratoire;

f) participer à l'élaboration de méthodes pédagogiques, de programmes ou de contenus de cours;

g) préparer du matériel didactique, des exercices de laboratoire et des notes de cours pour ses propres étudiants et étudiantes.

Toutes autres activités auxquelles le membre se livre aux fins de préparation de ses cours et séminaires, y compris celles entreprises pour assurer que son enseignement soit conforme à l'état présent du sujet enseigné, sont considérées comme activités d'enseignement.

ARTICLE 5

POSITIONS AND APPOINTMENTS

5.1 GENERAL PROVISIONS

5.1.1 The parties recognize that various criteria including teaching expertise are involved in the process of identifying and defining requirements for preparing and teaching a course.

5.1.2 * Teaching includes the following activities:

a) giving courses, conducting seminars, guiding tutorials and laboratories, and supervising individual study projects;

b) preparing and correcting assignments, tests and examinations with availability to respond to student queries and concerns as required during and up to ten (10) working days following the submission of final marks;

c) guiding the work of teaching assistants, markers and laboratory instructors;

d) supervising, guiding and evaluating students' individual work, such as theses and papers;

e) granting individual consultations outside of class or laboratory time;

f) participating in the development of teaching methods, programs or course content;

g) preparing instructional material, laboratory exercises and course notes for the member's own students.

All other activities in which the member engages for the purpose of preparing courses and seminars, including those undertaken to ensure that her teaching is in keeping with the current state of the subject taught, are considered teaching activities.

5.1.3 ASSURANCE DE RESPONSABILITÉ CIVILE GÉNÉRALE

5.1.3.1 L'Université doit offrir aux membres une assurance de responsabilité civile pour l'exercice des fonctions liées à leur emploi, dans la mesure prévue par le contrat d'assurance de l'organisme Canadian Universities Reciprocal Insurance Exchange (CURIE).

5.1.3.2 Les membres qui estiment que la protection fournie par l'Université ne satisfait pas à leurs besoins individuels peuvent souscrire une assurance complémentaire à leurs frais.

5.1.3.3 La responsabilité du traitement de toute réclamation couverte par la police d'assurance de l'Université relève uniquement de l'assureur.

5.1.3.4 Un membre doit promptement aviser l'Université s'il est au courant d'une action ou d'une réclamation ou, encore, d'un incident ou d'une situation qui pourrait raisonnablement entraîner une action ou une réclamation.

5.1.3.5 Le présent article et toute police d'assurance obtenue en application de celui-ci ne s'appliquent pas aux actions en justice intentées par un membre ni aux poursuites civiles ou pénales intentées par l'Université contre un membre.

5.1.4 TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

5.1.4.1 Un membre n'est pas tenu d'enseigner une technologie (p. ex. Blackboard Learn) en tant que composante d'un cours, à moins que cette technologie soit directement liée au sujet enseigné.

5.1.4.2 Lorsqu'un membre enseigne un cours en ligne, l'Employeur doit s'assurer que le membre dispose des outils technologiques nécessaires pour assurer la livraison du cours.

5.1.4.3 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 offerts à l'Université et leur permettre d'y prendre part, sans frais. Les membres participant à un tel programme seront payés pour leur temps au taux applicable à la condition que l'autorité compétente l'ait autorisé au préalable.

5.1.4.4 Un membre ne peut se voir interdire l'introduction ou l'utilisation de ressources technologiques dans le cadre d'un cours s'il le désire.

5.1.3 GENERAL LIABILITY INSURANCE

5.1.3.1 * The University shall provide insurance coverage in respect of the liability of Members acting within the scope of their employment to the extent provided by the Canadian Universities Reciprocal Exchange (CURIE) policies.

5.1.3.2 * Members who determine that the insurance coverage provided by the University is not adequate to meet their individual needs may purchase additional insurance at their own expense.

5.1.3.3 * Responsibility for the management of any claim covered by the University's insurance policies rests solely with the insurer.

5.1.3.4 * Timely notice will be given to the University by the member of any action or claim of which a member has knowledge, or of any occurrence or situation that a member ought reasonably to know might give rise to any action or claim.

5.1.3.5 * This Article and any insurance obtained pursuant to it does not apply to legal action initiated by a member nor to any civil or criminal proceedings that might be initiated by the University against a member.

5.1.4 INFORMATION TECHNOLOGY

5.1.4.1 * A Member shall not be required to teach information technology (ex. Blackboard Learn) as a component of a course unless the technology is specifically related to the subject matter.

5.1.4.2 * Where a Member is assigned an online course, the Employer shall ensure that the Member has access to the technology capable of handling the required mode of delivery.

5.1.4.3 * To assist Members and to facilitate technological innovation within the University community, the Employer shall inform Members of technology training programs at the University, and shall make these programs available to Members free of charge. With the prior approval of the appropriate authority, Members who participate in such program shall be paid for their time according to the applicable rate.

5.1.4.4 * Nothing shall prevent a Member from introducing or using information technology as part of a course, if she so wishes.

5.2 DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL

5.2.1 La date de cessation est celle prévue dans le contrat de travail.

5.2.2 Nonobstant le paragraphe 5.2.1, il est entendu que le contrat de travail d'un employé ou d'une employée cesse à la date à laquelle il ou elle a remis tous les relevés de notes finales au département. Les notes finales doivent être remises au plus tard dix (10) jours ouvrables après la date de l'examen final, que l'examen soit prévu à l'horaire des examens ou qu'il s'agisse d'un examen à domicile. Un membre qui, plus d'une fois, sans raison valable, néglige de remettre les relevés de notes comme prévu ci-dessus (sauf pour les notes différées) pourra faire l'objet des mesures disciplinaires prévues à l'article 6 de la présente convention collective.

5.2.2.1 Lorsqu'un membre recommande une note DFR conformément aux règlements de report d'une faculté donnée ou recommande qu'un étudiant ou une étudiante ait la permission d'écrire un examen différé, ou un examen de reprise, ou tout autre travail supplémentaire directement relié à l'attribution d'une note finale pour le cours, préparés conformément aux règlements facultaires, et que les autorités compétentes l'autorisent à donner une note DFR, ou un examen différé, un examen de reprise, ou tout autre travail supplémentaire directement relié à l'attribution d'une note finale pour le cours, en vertu des règlements facultaires, le membre a la responsabilité

1) d'établir la nature du travail ou de l'examen que doit faire l'étudiant ou l'étudiante pour satisfaire aux exigences de la note DFR ou pour préparer l'examen de reprise, ou tout autre travail supplémentaire directement relié à l'attribution d'une note finale pour le cours;

2) de fixer, conformément aux règlements facultaires, la date limite pour que l'étudiant ou l'étudiante termine le travail demandé ou subisse l'examen;

3) de noter le travail ou l'examen et

4) de remettre la note finale.

Le membre reçoit un montant de 150 $ pour chaque examen différé, chaque examen de reprise ou tout autre travail supplémentaire directement relié à l'attribution d'une note finale pour le cours préparés conformément aux règlements facultaires.

5.2 DURATION OF APPOINTMENT

5.2.1 An appointment terminates on the date set out in the contract.

5.2.2 * Notwithstanding 5.2.1, it is understood that an appointment terminates on the date on which the member has submitted all of the final marks to the department. Final marks are due no later than ten (10) working days after the final examination, whether scheduled or take-home. A member who, more than once, without valid reason, fails to provide the final marks as required above (except for deferred marks), may be subject to disciplinary measures as per Article 6 of this Collective Agreement.

5.2.2.1 When a member recommends a DFR pursuant to deferral policies of a given faculty or recommends that a student be permitted to take a deferred examination or a supplemental examination, or submit additional course work directly related to the assignment of the final grade for the course in conformity with faculty rules and when such DFR, deferred or supplemental, examination, or additional course work directly related to the assignment of a final grade for the course is authorized by the appropriate authority, the member is responsible

1) for determining the nature of any work or examination to be completed by the student to satisfy the DFR or for preparing the supplemental examination or any other course work directly related to the assignment of the final grade for the course;

2) for setting the date in accordance with faculty regulations by which the work must be completed or the examination taken;

3) for grading the work or examination, and

4) for submitting the final grade.

The member will be paid an amount of $150 for each deferred examination, supplemental examination or any additional course work directly related to the assignment of the final grade for the course, prepared under faculty regulations.

L’Employeur a la responsabilité de surveiller tout examen donné dans les cas d’une note DFR ou selon l’application du règlement concernant les examens de reprise et ensuite d’acheminer au membre le travail ou l’examen fait dans ce contexte pour qu’il ou elle puisse le noter.

De plus, un membre reçoit un montant de 150 $ à chaque fois qu’elle ou il doit préparer et corriger un nouvel examen en sus de l’examen administré au groupe ou à la classe, et que les autorités compétentes l’ont autorisé au préalable.

5.2.2.2

a) Lorsqu'une ou un membre assiste à une réunion d'un comité à laquelle elle ou il a été convoqué par l'unité scolaire ou le département afin d'examiner un cas de fraude scolaire dans un des cours qu'elle ou il a donné, et que l'unité scolaire ou le département a décidé de traiter la question et exige la présence du membre, elle ou il recevra 175 $ pour une telle présence.

b) Lorsqu'une ou un membre participe à une requête officielle de révision de la note d'une étudiante ou d'un étudiant dans un cours qu'elle ou il a donné, et que l'unité scolaire ou le département lui demande de réévaluer les notes après la fin de son contrat, elle ou il recevra 175 $ pour ce travail.

c) Lorsqu'on demande à une ou à un membre d'aider à fournir des accommodements à des étudiantes et étudiants durant un examen en classe, il ou elle recevra, sur demande, 250 $ par cours en contrepartie de cet appui, si les accommodements en question sont faits par l'entremise du Service d'accès et exigent un surcroît de courriels, d'appels téléphoniques ou de soutien en personne.

5.2.3 RELEVÉ D'EMPLOI

5.2.3.1 Lors d'une cessation d'emploi, l'Employeur doit fournir, sur demande, un relevé d'emploi à l'employé ou l'employée dans les sept (7) jours qui suivent la réception de la lettre de confirmation prévue au paragraphe 5.2.2 ou dans les sept (7) jours qui suivent la date de cessation d'emploi prévue dans le contrat de travail.

The Employer is responsible for the proctoring of any examination taken in connection with a DFR or in accordance with regulations governing supplementals and for the transmission to the member for grading of any work or examination completed in this connection.

In addition, a member will be paid an amount of $150 every time he/she must prepare and grade a new examination, in addition to the one taken by the group or class, with the prior approval of the appropriate authority.

5.2.2.2 *

a) When a member attends a committee meeting to which he/she has been convened by the academic unit or department to review a case of academic fraud relating to a course he/she has taught and that the academic unit or department has set up to deal with the issue and requiring the attendance of the member, he/she shall be paid $175 for such attendance.

b) When a member participates in an official appeal of a student's grade in a course he/she has taught and that the academic unit or department requests that the member undertake a further review of the marks after the end of the contract, he/she will be paid an amount of $175 for such a review.

c) When a member is requested to assist with accommodation measures for students during in-class examination and that such accommodation is arranged through the Student Access Service Centre and involves additional e-mail, telephone or in-person support on the part of the member, he/she shall be paid upon request an amount of $250 per course for such accommodation assistance.

5.2.3 * RECORD OF EMPLOYMENT

5.2.3.1 * Upon termination of employment, the Employer, on request, shall issue to the employee a record of employment within seven (7) days of receipt of the letter of confirmation described in paragraph 5.2.2 above or within seven (7) days of the termination date set out in the contract.

5.2.3.2 Pour les besoins de l'assurance-emploi uniquement, un membre sera réputé avoir travaillé deux cents (200) heures pour un cours de trois (3) crédits. Dans le cas des contrats se rapportant à des cours d'instruments de musique, à l'enseignement clinique et à la théorie appliquée, un membre est réputé avoir travaillé selon les heures réelles précisées.

5.3 TITRES DES POSTES

L'unité de négociation telle que définie à l'Article 1 est composée de professeurs à temps partiel réguliers, de professeures à temps partiel régulières, de professeurs à temps partiel étudiants et de professeures à temps partiel étudiantes.

5.4 RÉPARTITION DES ALLOCATIONS BUDGÉTAIRES

5.4.1 Au début de chaque mois d'avril, où dès que le budget de l'Université d'Ottawa est établi, l'Employeur doit informer l'APTPUO des montants qu'il a prévu mettre de côté dans chaque unité scolaire pour l'enseignement par des professeurs à temps partiel étudiants et les professeures à temps partiel étudiantes, ainsi que des professeurs à temps partiel réguliers et les professeures à temps partiel régulières durant l'année fiscale en cours. À moins que l'on ne puisse embaucher des professeurs ou des professeures à temps partiel, l'Employeur garantit que, dans chacune des facultés, ces montants minimums seront utilisés pour l'enseignement par les professeurs et professeures à temps partiel.

5.4.2 Le nombre de cours accordés aux professeurs à temps partiel étudiants et professeures à temps partiel étudiantes sera suivi de près.

5.4.3 L'Université s'engage à prendre toutes les démarches raisonnables afin de ne pas réduire à un niveau moindre que 9 000 000 $ le montant global dépensé chaque année pour le travail accompli par l'unité de négociation, tant par les professeurs à temps partiel étudiants et les professeures à temps partiel étudiantes que par les professeurs à temps partiel réguliers et les professeures à temps partiel régulières. Si l'inscription, le financement, l'approbation de programmes ou autres facteurs pertinents mènent à une telle réduction, l'Université s'engage à fournir à l'APTPUO des raisons et à accorder à l'APTPUO un délai de trente (30) jours pour soumettre ses commentaires avant que l'exercice budgétaire pour la prochaine période soit complété. Les commentaires de l'APTPUO peuvent inclure des propositions visant à corriger la situation par d'autres moyens.

5.2.3.2 * For Employment Insurance purposes only, a member shall be deemed to have worked two hundred (200) hours for a three (3) credit course. In the case of applied music, clinical teaching or applied theory contracts, a member shall be deemed to have worked according to the actual hours stated.

5.3 POSITION TITLES

The Bargaining Unit as defined in Article 1 is made up of regular part-time academic staff and student part-time academic staff.

5.4 APPORTIONMENT OF BUDGETARY ALLOCATIONS

5.4.1 At the beginning of April of each year or as soon as the University budget has been set, the Employer shall advise the APTPUO of the projected amounts set aside for teaching by student part-time academic staff and by regular part-time academic staff in each academic unit for the current fiscal year. Unless the academic unit is unable to hire part-time academic staff, the Employer guarantees that in each faculty these minimum amounts shall be used for teaching by part-time academic staff.

5.4.2 The number of courses allotted to student part-time academic staff will be closely monitored.

5.4.3 * The University will make all reasonable efforts not to reduce the total amount spent on bargaining unit work by either regular or student part-time academic staff each year below $9,000,000. In the event that enrolment, funding, program approval or other relevant factors result in such a reduction, the University will give reasons to the APTPUO, and allow thirty (30) days for comment before the following cycle of budgets is finalized. Such comment may include proposals to correct the situation through other mechanisms.

5.4.4 Chaque année, l'Employeur fournira à l'APTPUO le bilan des montants réels répartis entre les unités scolaires pour l'enseignement à temps partiel.

5.5* **AFFICHAGE**

Les descriptions de cours doivent être affichées le plus tôt possible et il est entendu que lorsque l'inscription à un cours peut être prévue, l'affichage se fera normalement au moins quatre (4) mois avant le début du cours.

Les exigences requises présentées dans les offres d'emploi ne peuvent être modifiées sans avoir d'abord fait l'objet d'une entente au préalable avec les représentants de l'Association dans le cadre d'un comité paritaire et avoir présenté une justification des fondements à la modification aux exigences minimales. Ces exigences correspondent à une maîtrise dans le domaine, à moins d'exceptions pour les cours de premier cycle. En aucun cas les évaluations précédentes ne peuvent faire partie des exigences minimales.

5.5.1 AFFICHAGE RÉGULIER

5.5.1.1 Tous les cours et travaux offerts aux professeurs ou professeures à temps partiel doivent être soumis à l'affichage. Lorsque ces cours et travaux sont prévus, ils sont soumis à l'affichage selon la procédure décrite ci-après.

5.5.1.2 * Le directeur ou la directrice affiche l'offre d'emploi au département ou à la faculté sur un babillard électronique réservé à cette fin pour une période d'au moins trente (30) jours, étant entendu qu'aucun affichage ne peut prendre fin avant le 1er avril pour les cours qui commencent après le 1er septembre. Pour la Faculté de droit, Section de droit civil et Section de common law, les affichages peuvent se terminer aussitôt que le 15 janvier. Les exigences d'affichage seront mises en œuvre pour le trimestre d'automne 2020. Le syndicat recevra une copie de tous affichages.

5.5.1.3 * L'affichage se fait par voie électronique et doit indiquer :

a) le nom de la faculté, du département ou de l'unité scolaire; le code, le numéro, la section, si besoin est, et le titre du cours; la description du cours ou du travail, le nombre de crédits correspondant, le nombre d'heures de travail, le type de cours selon les critères énumérés à l'article 9.3 et l'horaire (session(s), jour(s) et heure(s));

5.4.4 Every year, the Employer will provide the APTPUO with a statement of actual amounts allocated to academic units for part-time teaching.

5.5 **POSTINGS**

Descriptions of courses will be posted as early as is reasonably possible, it being understood that where enrolment is predictable, such postings should normally be made at least four (4) months prior to commencement of the course.

No changes can be made to the required qualifications indicated in an offer of employment without first having been agreed to by representatives of the Association during a meeting of a joint committee and upon presentation of supporting documentation justifying the changes. The minimum requirement is a Master's in the field being taught, subject to exceptions for undergraduate courses. Under no circumstances may prior evaluations be included as minimum required qualifications.

5.5.1 REGULAR POSTINGS

5.5.1.1 All courses and work offered to part-time academic staff shall be posted. Where these courses and work are known in advance, they shall be posted in accordance with the procedures set out below.

5.5.1.2 * The chairperson shall post the offer of employment in the department or faculty on the electronic bulletin board set aside for these purposes for a period of at least thirty (30) days, it being understood that no posting may terminate prior to April 1st for courses commencing after the first of September of the same year. For the Faculty of Law, Civil Law Section and Common Law Section, postings may terminate as early as January 15th. Postings requirements will be implemented for the Fall 2020 term. The Union will receive a copy of all postings.

5.5.1.3 The posting shall be electronic and must indicate:

a) the name of the faculty, department or academic unit; the course code, the number, the section, when necessary, as well as the title and description of the course or work, the number of credits attached to the course, the number of hours of work, the type of

b) si le cours ou le travail est offert aux professeurs à temps partiel étudiants ou professeures à temps partiel étudiantes, aux professeurs à temps partiel réguliers ou professeures à temps partiel régulières;

c) les exigences requises seront indiquées clairement, étant entendu que c'est la classification des candidats ou candidates aux termes de la section 5.7.1, de l'annexe « B », des paragraphes 5.7.2 et 5.7.3, et non le niveau des compétences affiché, qui détermine l'octroi du poste;

d) les dates de début et de fin d'affichage ainsi que le type d'affichage;

e) la langue d'enseignement et le niveau de compétence (actif ou passif) dans l'autre langue officielle exigée, si nécessaire.

5.5.1.4 Une copie de chaque affichage sera transmise à l'APTPUO au plus tard le jour où l'affichage commence.

5.5.1.5 Tout affichage sera considéré être conforme aux exigences de cette convention à moins qu'une objection à l'affichage soit envoyée à l'Employeur dans les vingt-et-un (21) jours suivant l'envoi prescrit au sous-paragraphe 5.5.1.4. Il est entendu toutefois que l'Employeur doit identifier et informer l'APTPUO de tout changement relativement à ce qui suit pour un poste qui aurait déjà fait l'objet d'un affichage : nombre de crédits, nombre d'heures de travail, affichage pour professeur à temps partiel régulier ou professeure à temps partiel régulière, professeur à temps partiel étudiant ou professeure à temps partiel étudiante, exigences requises, description du cours ou niveau de compétence de la langue seconde.

5.5.2 AFFICHAGE IRRÉGULIER

5.5.2.1 Pour tous les cours ou travaux devenus disponibles moins de trente (30) jours avant le début du cours, la durée de l'affichage peut être réduite pour se terminer quinze (15) jours avant le début du cours. Une copie de l'affichage sera alors transmise à l'APTPUO par l'unité scolaire au plus tard le jour où l'affichage commence.

course as set out in article 9.3, and the course schedule (session(s), day(s) and hour(s));

b) whether the course or work is being offered to student part-time academic staff or to regular part-time academic staff;

c) the required qualifications shall be clearly indicated, it being understood that the classification of applicants under 5.7.1 and Appendix "B" and the provisions of 5.7.2 and 5.7.3 and not the posted level of qualifications determine the awarding of the position;

d) start and termination dates of the posting as well as the type of posting;

e) the language of instruction, and the level of knowledge (active or passive) of the other official language required, if any.

5.5.1.4 A copy of the posting shall be forwarded to the Union office no later than the day on which posting begins.

5.5.1.5 All postings shall be deemed to comply with all of the posting requirements set out in this Agreement unless an objection is received by the Employer within twenty-one (21) days following delivery of a copy of the posting in accordance with subparagraph 5.5.1.4. It is understood however that the Employer undertakes to identify and inform APTPUO of any of the following changes in current postings of previously posted courses or work: number of credits, number of hours of work, regular or student posting, requirements, course description, or level of competence in the second language.

5.5.2 IRREGULAR POSTING

5.5.2.1 For all courses or work that become available less than thirty (30) days prior to the commencement of the course or work, the period of posting may be reduced to terminate fifteen (15) days prior to the commencement of the course. A copy of the posting shall be sent to the APTPUO by the academic unit no later than the day on which the posting begins.

5.5.2.2 Si un engagement est nécessaire moins de dix (10) jours ouvrables avant le début du cours, l'Employeur doit en aviser l'APTPUO par écrit, aussitôt que possible et au plus tard le jour de l'affichage, et le poste sera affiché pendant au moins quarante-huit (48) heures. Il est entendu que tout membre qualifié qui a postulé pour tous les cours offerts pour une année donnée selon les dispositions de l'article 5.6.4 sera considéré avoir posé sa candidature pour tous les cours ayant fait l'objet d'un affichage de courte durée pendant ladite année universitaire.

5.5.3 Si après avoir affiché un cours, l'Employeur décide de modifier le contenu de l'affichage ou s'il doit annuler l'affichage, il doit informer l'APTPUO de sa décision et des raisons qui motivent cette décision, et ce, au moment d'afficher l'annonce modifiée, conformément au délai prescrit en 5.5.1.4.

5.5.4 Lorsqu'un engagement se fait après le début d'un cours, il n'y aura pas d'affichage mais on doit en aviser l'APTPUO et indiquer les motifs d'un tel engagement. Il est entendu que la mise sous contrat de l'employé ou de l'employée en question doit être conforme à la procédure d'embauche de cette convention aux termes des articles 5.6, 5.7, 5.8 et 5.9 de la ladite convention.

5.6 DEMANDES D'EMPLOI

5.6.1 * Le candidat ou la candidate soumet sa demande d'emploi par voie électronique. Il ou elle y indique par ordre de préférence le ou les cours/ le travail ou les travaux qui l'intéressent. De plus, il ou elle peut indiquer le nombre de cours qu'il ou elle souhaite enseigner à la session suivante conformément au paragraphe 5.9.3.

5.6.2 Toutes les demandes d'emploi doivent être accompagnées d'un C.V. complet. Par contre, l'Employeur ne peut pas ignorer une demande d'emploi d'un membre seulement en raison de l'absence d'un C.V. si ce dernier ou cette dernière l'a soumis au cours des trois dernières sessions.

5.6.3 Un historique de l'expérience en tant que professeur ou professeure à temps partiel à l'Université d'Ottawa avec les dates correspondantes doit apparaître dans la demande d'emploi à des fins de calcul de l'ancienneté (se référer aux points 10 (a) et 12 de l'annexe A).

5.5.2.2 If an appointment is necessary less than ten (10) business days before the course or work is to start, the Employer shall so notify the APTPUO in writing, as soon as possible but not later than the day on which the posting begins, and the course shall be posted for at least forty-eight (48) hours. It is understood that all qualified members who have applied for all courses in a given year pursuant to 5.6.4 shall be considered to have applied for all such short postings occurring during that academic year.

5.5.3 If after having posted a course, the Employer decides to modify the contents of the posting or to cancel the posting, the Employer shall inform the APTPUO of its decision to do so and the reasons thereof at the time the modified posting is posted, in keeping with the time lines set out in 5.5.1.4.

5.5.4 Appointments occurring after commencement of a course need not be posted, but the APTPUO shall be advised of the said appointment and the reasons why it was made. It is understood that such an appointment must be in accordance with the requirements of this Agreement as per Articles 5.6, 5.7, 5.8 and 5.9 of the collective agreement.

5.6 APPLICATIONS

5.6.1 All applicants must file their applications electronically. Applicants must specify in order of preference the course(s)/work which interest them most. They may indicate the number of courses they would like to teach during the next session in accordance with paragraph 5.9.3.

5.6.2 All applications shall be accompanied by a complete C.V. 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 during the three (3) previous sessions.

5.6.3 A history of the applicant's teaching experience as part-time academic staff at the University of Ottawa, with the appropriate dates, must be included in any application in order to permit the calculation of seniority (refer to items 10(a) and 12 of Appendix A).

5.6.4 DEMANDE GÉNÉRALE

5.6.4.1 Toute personne avec de l'ancienneté telle que définie à la section 5.8 et qui, avant le 1er avril, précédant le début de l'année scolaire :

a) a soumis un curriculum vitae à jour,

b) a informé par écrit l'autorité responsable, conformément à ce qui est indiqué dans les affichages de postes destinés aux membres de l'APTPUO, de son intérêt à travailler à l'unité scolaire durant la prochaine année universitaire, sera réputée avoir fait une demande pour tous les postes pour lesquels elle serait qualifiée dans cette unité scolaire.

Les membres sont encouragés à fournir par écrit les jours et les heures pendant lesquels ils sont libres pour enseigner au cours de la prochaine année au moment de présenter leur demande d'emploi générale, bien que les deux parties reconnaissent que la divulgation de cette information est facultative et que le défaut de la fournir n'invalide pas leur demande d'emploi.

5.6.4.2 * Dès qu'un membre fait une demande d'un poste APTPUO, il recevra un accusé de réception par le système d'affichage électronique.

5.6.5 Les professeurs à temps partiel étudiants ou les professeures à temps partiel étudiantes et les professeurs ou les professeures à temps partiel postdoctoraux peuvent postuler un poste affiché pour les professeurs à temps partiel réguliers ou les professeures à temps partiel régulières, mais cette demande est considérée seulement lorsque le poste ne peut être comblé par un professeur à temps partiel régulier ou une professeure à temps partiel régulière.

5.6.6 Les professeurs à temps partiel réguliers ou les professeures à temps partiel régulières peuvent postuler un poste affiché pour les professeurs à temps partiel étudiants ou les professeures à temps partiel étudiantes et les professeurs ou les professeures à temps partiel postdoctoraux mais cette demande est considérée seulement lorsque le poste ne peut pas être comblé par un professeur à temps partiel étudiant ou une professeure à temps partiel étudiante ou par un professeur ou une professeure à temps partiel postdoctoral.

5.6.4 GENERAL APPLICATION

5.6.4.1 * Any person with seniority as set out in section 5.8 and who, prior to April 1st, preceding the start of the academic year:

a) had submitted an updated curriculum vitae,

b) had indicated in writing to the appropriate authority as indicated in APTPUO postings his/her interest in being employed in the academic unit for the following academic year shall be deemed to have applied for all the positions for which he/she is qualified in that academic unit.

Members are encouraged to provide in writing details concerning the days and times of his/her availability to teach in the coming year at the time they submit their general applications, although both parties recognize that such disclosure of his/her availability is optional and failure to do shall not invalidate the application.

5.6.4.2 When a member applies for an APTPUO posting, she shall receive a confirmation from the electronic posting system.

5.6.5 * Student part-time academic staff and postdoctoral part-time academic staff may apply for a position posted for regular part-time academic staff, but such an application will be considered only when the posting cannot be filled by regular part-time academic staff.

5.6.6 * Regular part-time academic staff may apply for positions posted for student part-time academic staff and postdoctoral part-time academic staff, but such applications shall be considered only when the posting cannot be filled by student part-time academic staff or postdoctoral part-time academic staff.

5.6.7 * L’Employeur mettra en place un système de notification électronique pour les postes académiques à temps partiel qui sont affichés sur le site web de l’Université. Les membres qui s’inscrivent à ce système recevront un avis lorsqu’un nouveau poste d’enseignement à temps partiel est affiché sur le site web de l’Université. À partir du moment où le système de notification sera fonctionnel, les demandes générales devront être soumises de façon électronique par le biais du portail de l’Université.

5.7 PROCÉDURES D'EMBAUCHE

5.7.1 CONSIGNES GÉNÉRALES

5.7.1.1 Les candidates ou les candidats seront évalués selon leurs compétences et en fonction des exigences et critères précisés dans l'affichage.

b) Sous réserve du 5.7.2 a), une candidate ou un candidat qui a déjà enseigné le cours avec une moyenne cumulative supérieure à 3.20 en question en tant que professeur à temps partiel régulier ou professeure à temps partiel régulière sera classé au moins dans la catégorie A) du paragraphe 5.7.2.

5.7.1.2 Sous réserve du 5.7.2 et 5.7.3, les demandes de candidats ou de candidates qui n'ont pas une ou plusieurs des compétences requises ne seront pas retenues.

5.7.1.3 Pour fin d'attribution des cours et travaux à la fin de la période d'affichage, le directeur ou la directrice établit une liste par ordre décroissant d'ancienneté des candidates ou des candidats qualifiés et classés selon les sections 5.7.1, 5.7.2 et 5.7.3, dans la plus haute catégorie. Cette liste doit contenir les noms et prénoms des candidates ou candidats ainsi que leurs points d'ancienneté; il est entendu que là où il y a une candidate ou un candidat de catégorie C, il ne sera pas nécessaire de classer par ancienneté les candidates ou les candidats de catégorie B et A et là où il y a seulement des candidates ou des candidats de catégorie A et B, seules les postulantes ou les postulants B seront classés. Seront retirés de la liste tous les candidats ou toutes les candidates qui, en acceptant d'enseigner le cours, dépasseraient les limites prescrites au paragraphe 5.9.3. Ensuite le directeur ou la directrice offrira le cours au candidat ou à la candidate dont la candidature est retenue selon l'ordre déjà établi.

5.6.7 The Employer will implement an electronic notification system for part-time academic positions posted on the University of Ottawa website. Members who subscribed to this system will receive a notice when a new part-time teaching position is posted on the University of Ottawa website. Once the notification system is functional, general applications will be submitted electronically through the University web portal.

5.7 APPOINTMENT PROCEDURES

5.7.1 GUIDELINES

5.7.1.1 Applicants shall be rated according to their qualifications and the requirements and other criteria set out in the posting.

b) Subject to 5.7.2 (a), an applicant who has previously taught the course in question with a cumulative average above 3.20 as regular part-time academic staff will be classified at least in category A of paragraph 5.7.2.

5.7.1.2 Subject to 5.7.2 and 5.7.3, applicants lacking one or more of the required qualifications shall not be considered.

5.7.1.3 In order to assign courses/work at the end of the posting period, the chairperson shall establish a list of qualified applicants who have been classified in accordance with sections 5.7.1, 5.7.2 and 5.7.3 in the highest category; such a list shall be in decreasing order of seniority and shall contain the full names as well as the seniority points of the applicants, it being understood that where there is a candidate considered to be in category C, no ranking by seniority of category B and A applicants is necessary, and where there are only B and A applicants, only B applicants need be so ranked. All applicants who by accepting the posting will exceed the limits prescribed in paragraph 5.9.3 shall be removed from the list. The chairperson shall then proceed to offer the posting to applicants in the order in which they appear on the list.

5.7.1.4 L’attribution des cours au candidat ou à la candidate se fait normalement dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l’affichage régulier. Pour tous les autres affichages, la confirmation des attributions se fait dans un délai de quarante-huit (48) heures suivant la date de fin de l’affichage.

5.7.1.5 S'il y a égalité, et que l'un ou l’une ou l'autre ou les deux candidats ou candidates étaient professeurs ou professeures à temps partiel avant le 1er septembre 1981, l'expérience acquise avant cette date sera considérée comme suit : l'ancienneté sera calculée rétroactivement, une année à la fois, jusqu'à ce que l'égalité soit rompue. Si l'égalité n'est pas rompue, la candidate ou le candidat qui a le plus d'ancienneté dans le cours en question sera choisi.

5.7.1.6 Dans la mesure du possible, l'Employeur s'engage à prendre en considération le choix de cours exprimé par le candidat ou la candidate dans l'attribution du cours.

5.7.1.7

a) Parmi les cours offerts aux professeurs à temps partiel étudiants et aux professeures à temps partiel étudiantes, l'Employeur ne peut confier plus d'un (1) cours de trois (3) crédits ou l'équivalent par année universitaire à tout professeur à temps partiel étudiant ou toute professeure à temps partiel étudiante sur la base de besoin monétaire ou de la nécessité d'offrir aux étudiants ou étudiantes une expérience dans l'enseignement sans procéder à l'évaluation de sa candidature et sans tenir compte de l'ancienneté.

b) La clause du 5.7.1.7 a) ne peut être invoquée dans l’attribution des cours plus d’une fois dans la même unité académique pour une année universitaire donnée.

c) * Au plus tard 30 jours après le début d’une session, l’Employeur fournira un rapport détaillé des embauches faites selon le paragraphe 5.7.1.7 a). Ce rapport devra notamment indiquer le département et la faculté, la cote de cours et la section, le nom du membre, le nombre de points d’ancienneté du membre ainsi que les raisons de l’embauche.

5.7.1.4 The assignment of courses to the applicants should normally be completed within thirty (30) fays following the end of the regular posting. For all other postings, assignment confirmations are given no more than forty-eight (48) hours after the end of the posting.

5.7.1.5 If a tie in seniority points results and either or both applicants have been part-time teachers before September 1, 1981, experience acquired before that date may be considered as follows: seniority shall be calculated retroactively, one year at a time, until the tie is broken. If the tie is not broken, the applicant with the most seniority points in the course in question shall be assigned the course.

5.7.1.6 The Employer undertakes whenever possible, in the assignment of work, to consider the course selections made by the applicant.

5.7.1.7

a) Among the courses offered to student part-time academic staff, the Employer may assign not more than one (1) three (3) credit course or equivalent per academic year to a member of the student part-time academic staff on a basis which considers economic need and/ or the need to give students teaching experience, rather than rating or seniority.

b) Paragraph 5.7.1.7 a) cannot be used more than once by the same academic unit in a single academic year as a motive for a course assignment.

c) No later than thirty (30) days after the start of a term, the Employer will submit a detailed report of hiring under paragraph 5.7.1.7a). In particular, this report will indicate the department and the Faculty, the course code and the section, the name of the member, the number of seniority points of the member as well as the hiring reasons.

5.7.1.8 Il est entendu que tout contrat offert verbalement ou par écrit à un professeur à temps partiel étudiant ou à une professeure à temps partiel étudiante ne peut être annulé tout simplement parce qu'il ou elle n'a plus le statut d'étudiant inscrit ou étudiante inscrite à temps complet à un programme d'études supérieures au début du contrat d'enseignement.

5.7.2 EMBAUCHE POUR LES COURS DE 1RE ET 2E ANNÉE DE PREMIER CYCLE

5.7.2.1 Pour chaque poste affiché, lorsqu'elles ou ils sont jugés qualifiés, les candidates ou les candidats seront classés dans une des deux catégories suivantes selon les directives énoncées à l'annexe «B», étant entendu que leur classification se rapporte à un poste donné et qu'elle peut varier d'un poste à l'autre.

a) Catégorie A :

Les candidats ou les candidates qui possèdent toutes les compétences et l'expérience requises et qui ont satisfait aux exigences linguistiques.

b) Catégorie B :

Les candidats ou les candidates qui répondent aux exigences requises, qui possèdent certaines compétences supplémentaires, qui satisfont aux exigences linguistiques et qui ont enseigné au moins trois (3) fois le cours affiché en qualité de professeur à temps partiel régulier ou de professeure à temps partiel régulière avec une moyenne d'au moins 4 aux questions qui suivent tirées du « questionnaire à remplir par les étudiants et étudiantes dans le cadre du processus d'évaluation de l'enseignement et des cours.» du Sénat :

i) J'estime que le professeur ou la professeure prépare bien ses cours... presque toujours, souvent, parfois, rarement, presque jamais;

ii) J'estime que le professeur ou la professeure communique efficacement la matière... presque toujours, souvent, parfois, rarement, presque jamais;

iii) Je considère que la professeure ou le professeur en tant qu'enseignant est... excellent, bon, acceptable, mauvais, très mauvais;

5.7.1.8 It is understood that any contract offered verbally or in writing to a student part-time academic staff member may not be cancelled simply because he/she has lost his/her status as a full-time registred graduate student at the start of the teaching contract.

5.7.2 HIRING FOR 1ST AND 2ND YEAR UNDERGRADUATE COURSES

5.7.2.1 * For each posted position, applicants who are considered qualified shall be classified into one of the two categories set out below in accordance with the guidelines set out in Appendix "B", it being understood that an individual's classification is for a given position and may vary from position to position.

a) Category A:

Applicants possessing all of the required qualifications and experience and fulfilling the language requirements.

b) Category B:

Applicants who possess the requirements, some additional qualifications, who fulfill the language requirements, and who have taught the posted course as a regular part-time professor at least three (3) times with a cumulative average of at least 4 in the answers to the following questions of the Senate "Student response questionnaire for use in the evaluation of teaching and courses":

i) the professor is well prepared for class... almost always, often, sometimes, rarely, almost never;

ii) I think the professor conveys the subject matter effectively... almost away, often, sometimes, seldom, almost never;

iii) I find that the professor, as a teacher, is... excellent, good, acceptable, poor, very poor;

étant entendu que la moyenne cumulative ne pourra comprendre que les rapports A les plus récents pour ce cours, jusqu'à concurrence de 5.

5.7.3 EMBAUCHE POUR LES COURS DE 3E ET 4E ANNÉE DE PREMIER CYCLE ET POUR LES COURS DES CYCLES SUPÉRIEURS

5.7.3.1 Pour chaque poste affiché, lorsqu'elles ou ils sont jugés qualifiés, les candidates ou les candidats seront classés dans une des trois catégories suivantes selon les directives énoncées à l'annexe «B», étant entendu que leur classification se rapporte à un poste donné et qu'elle peut varier d'un poste à l'autre.

a) Catégorie A :

Les candidats ou les candidates qui possèdent toutes les compétences et l'expérience requises et qui ont satisfait aux exigences linguistiques.

b) Catégorie B :

Les candidats ou les candidates qui répondent aux exigences requises, qui satisfont aux exigences linguistiques et qui ont enseigné au moins trois (3) fois le cours affiché en qualité de professeur à temps partiel régulier ou de professeure à temps partiel régulière avec une moyenne d'au moins 4 aux questions précisées en 5.7.2.1 b); étant entendu que la moyenne cumulative ne pourra comprendre que les rapports A les plus récents pour ce cours, jusqu'à concurrence de 5.

c) Catégorie C :

Une candidate ou un candidat unique qui satisfait aux exigences linguistiques et dont les compétences sont de loin supérieures à celles de tous les autres et qui, par conséquent, est reconnu comme expert ou experte dans son domaine.

5.7.3.2 En procédant à ces évaluations, l'Employeur peut considérer, entre autres, la compétence reconnue en tant que chercheur ou chercheuse ou enseignant ou enseignante, que l'affichage l'indique ou non.

it being understood that the cumulative average will be for all the most recent A reports for this course to a maximum of 5.

5.7.3 HIRING FOR 3RD AND 4TH YEAR UNDERGRADUATE COURSES AND GRADUATE COURSES

5.7.3.1 For each posted position, applicants who are considered qualified shall be classified into one of the three categories set out below in accordance with the guidelines set out in Appendix "B", it being understood that an individual's classification is for a given position and may vary from position to position.

a) Category A:

Applicants possessing all of the required qualifications and experience and fulfilling the language requirements.

b) Category B:

Applicants who possess the requirements, who fulfill the language requirements, and who have taught the posted course as a regular part-time professor at least three times with a cumulative average of at least 4 in the answers to the questions stated in 5.7.2.1 b); it being understood that the cumulative average will be for all the most recent A reports for this course to a maximum of 5.

c) Category C:

A sole applicant who fulfills the language requirements and who clearly possesses uniquely superior qualifications to those of any other applicant and is consequently recognized as an expert in the field.

5.7.3.2 In establishing the ratings, the Employer may consider, among other factors, demonstrated competence as a scholar or teacher, whether or not his is specified in the posting.

5.7.4 EMBAUCHE POUR LA FACULTÉ DE DROIT, SECTION DE DROIT CIVIL ET SECTION DE COMMON LAW

5.7.4.1 Pour chaque poste affiché, lorsqu'elles ou ils sont jugés qualifiés, les candidates ou les candidats seront classés dans une des trois catégories suivantes selon les directives énoncées à l'annexe «B», étant entendu que leur classification se rapporte à un poste donné et qu'elle peut varier d'un poste à l'autre.

a) Catégorie A :

Les candidats ou les candidates qui possèdent toutes les compétences et l'expérience requises et qui ont satisfait aux exigences linguistiques.

b) Catégorie B :

Les candidats ou les candidates qui répondent aux exigences requises, qui possèdent certaines compétences supplémentaires, qui satisfont aux exigences linguistiques et qui ont enseigné au moins trois (3) fois le cours affiché en qualité de professeur à temps partiel régulier ou de professeure à temps partiel régulière avec une moyenne d'au moins 4 aux questions qui suivent tirées du « questionnaire à remplir par les étudiants et étudiantes dans le cadre du processus d'évaluation de l'enseignement et des cours » du Sénat :

i) J'estime que le professeur ou la professeure prépare bien ses cours... presque toujours, souvent, parfois, rarement, presque jamais;

ii) J'estime que le professeur ou la professeure communique efficacement la matière... presque toujours, souvent, parfois, rarement, presque jamais;

iii) Je considère que la professeure ou le professeur en tant qu'enseignant est... excellent, bon, acceptable, mauvais, très mauvais;

étant entendu que la moyenne cumulative ne pourra comprendre que les rapports A les plus récents pour ce cours, jusqu'à concurrence de 5.

c) Catégorie C :

Une candidate ou un candidat unique qui satisfait aux exigences linguistiques et dont les compétences sont de loin supérieures à celles de tous les autres et qui, par conséquent, est reconnu comme expert ou experte dans son domaine.

5.7.4 * HIRING FOR THE FACULTY OF LAW, CIVIL LAW SECTION AND COMMON LAW SECTION

5.7.4.1 * For each posted position, applicants who are considered qualified shall be classified into one of the three categories set out below in accordance with the guidelines set out in Appendix "B", it being understood that an individual's classification is for a given position and may vary from position to position.

a) Category A:

Applicants possessing all of the required qualifications and experience and fulfilling the language requirements.

b) Category B:

Applicants who possess the requirements, some additional qualifications, who fulfill the language requirements, and who have taught the posted course as a regular part-time professor at least three (3) times with a cumulative average of at least 4 in the answers to the following questions of the Senate "Student response questionnaire for use in the evaluation of teaching and courses":

i) the professor is well prepared for class... almost always, often, sometimes, rarely, almost never;

ii) I think the professor conveys the subject matter effectively... almost always, often, sometimes, seldom, almost never;

iii) I find that the professor, as a teacher, is... excellent, good, acceptable, poor, very poor;

it being understood that the cumulative average will be for all the most recent A reports for this course to a maximum of 5.

c) Category C:

A sole applicant who fulfills the language requirements and who clearly possesses uniquely superior qualifications to those of any other applicant and is consequently recognized as an expert in the field.

5.8 ANCIENNETÉ

5.8.1 L'ancienneté des membres de l'unité de négociation s'accumule de la façon suivante :

a) un (1) point pour chaque cours de trois (3) crédits ou une expérience dans l'enseignement équivalente à l'Université d'Ottawa. Lorsque le nombre d'heures d'enseignement donnant droit à un point est moindre, le membre se méritera une fraction du point d'ancienneté;

b) deux (2) points pour l'année durant laquelle le membre obtient au moins un cours ou l'équivalent;

c) deux (2) points pour chaque année complète durant laquelle un membre siège à l'un des sept (7) postes du comité exécutif de l'Association;

d) deux (2) points pour chaque membre du Comité de négociation, jusqu'à concurrence de cinq (5) membres, au cours d'une année de négociation;

e) un (1) point d'ancienneté pour chaque membre siégeant à un comité de l'Université ou à un comité mixte employés-employeur;

f) un (1) point d'ancienneté pour chaque membre participant à une assemblée départementale;

g) un membre qui a obtenu une subvention de recherche gérée par l'Université décernée par l'un des trois Conseils (CRSNG, CRSHC ou IRSC) ou par un autre organisme subventionnaire accordant des subventions selon un processus d'évaluation par les pairs, qui est reconnu par le Service de gestion de la recherche, recevra deux (2) points d'ancienneté à la fin de l'année suivant l'octroi de cette subvention, et deux (2) points pour chaque année subséquente pendant laquelle il ou elle détient cette subvention, ainsi que deux (2) points de reconnaissance par année pour la durée de la subvention;

h) il est entendu qu'en temps normal aucun membre ne recevra, pendant une année universitaire donnée, plus de huit (8) points d'ancienneté aux termes des alinéas c), d) et e) ci-dessus. Des points supplémentaires pourront être alloués sur recommandation du Comité employées et employés employeur.

5.8 SENIORITY

5.8.1 * Bargaining unit members shall accumulate seniority as follows:

a) one (1) point for each three (3) credit course or equivalent of teaching experience at the University of Ottawa. Where the number of hours of teaching eligible for a point is less, the member will receive a fraction of the seniority point;

b) two (2) points for the year during which the member gets at least one course or the equivalent thereof;

c) two (2) points for each complete year during which the member has filled any of the seven (7) positions on the Association Executive Committee;

d) two (2) points for each member of the negotiating committee, to a limit of five (5) members, in a negotiating year;

e) one (1) seniority point per member participating on a University or joint employer-employee committee;

f) one (1) seniority point per member participating on a departmental assembly;

g) a member awarded a University-administered research grant by a tri-council (NSERC, SSHRC or CIHR) or by another funding organization allocating funds through a peer-review process, which is recognized by the Research Management Services, will get two (2) seniority points at the end of the year following the awarding of the grant and two (2) points for each subsequent year in which the member holds the grant, as well as two (2) points in recognition per year for the duration of the grant;

h) it being understood that normally no one member shall receive more than a total of eight (8) seniority points from those allocated under c), d) and e) above in any academic year. Additional points may be awarded upon recommendation of the Labour-Management Committee.

Les points d'ancienneté ne sont accordés qu'au début de la session qui suit la période pendant laquelle ils ont été gagnés; cependant, un membre peut ajouter ces points à son total lorsqu'il ou elle postule à un poste pendant la session qui suit immédiatement la fin de la période pendant laquelle les points ont été gagnés.

i) Nonobstant les paragraphes 5.8.1 a) et b), aucun point d'ancienneté ne sera accordé pour un cours lorsque la moyenne cumulative des réponses aux trois questions du paragraphe 5.7.2 est égale ou inférieure à 3.2, à moins que le directeur ou la directrice n'estime qu'il y ait des circonstances atténuantes. De même, aucun point d'ancienneté ne sera accordé pour l'année universitaire pendant laquelle la moyenne cumulative des réponses aux trois questions du paragraphe 5.7.2 est égale ou inférieure à 3.2, à moins que le directeur ou la directrice n'estime qu'il y ait des circonstances atténuantes. Les cours de type «A », tels qu'ils sont définis au paragraphe 9.5.1, doivent être considérés comme étant des circonstances atténuantes.

j) Nonobstant le paragraphe 2.1.3, les membres qui donnent des cours sans crédit à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme (ILOB) de la Faculté des arts et dans le cadre du programme de perfectionnement professionnel de la Faculté de l'éducation ne pourront plus obtenir des points d'ancienneté pour des cours sans crédit aux termes de l'alinéa 5.8.1 a) après le 1er mai 2011. Sous réserve du paragraphe 5.8.5, les points d'ancienneté gagnés avant le 1er mai 2011 seront figés dans le temps.

k) Sous réserve du paragraphe 5.8.5, les membres qui donnent des cours sans crédit à l'ILOB de la Faculté des arts et dans le cadre du programme de perfectionnement professionnel de la Faculté de l'éducation continueront d'accumuler des points d'ancienneté aux termes de l'alinéa 5.8.1 b).

l) Il est entendu que les membres qui donnent des cours tant avec crédits que sans crédit au cours de la même année scolaire à l'ILOB de la Faculté des arts et dans le cadre du programme de perfectionnement professionnel de la Faculté de l'éducation ne pourront accumuler plus de deux (2) points d'ancienneté aux termes de l'alinéa 5.8.1 b).

Seniority points are not awarded until the beginning of the term following the period in which the points were earned; however, a member may add such points to his or her total in an application for a position in the term immediately following the end of the period for which the points are earned.

i) Notwithstanding 5.8.1 a) and b), no seniority points shall be awarded for any course where the cumulative average for the responses to the three questions referred to in 5.7.2, is 3.2 or below, unless the chair considers that there are mitigating circumstances. Similarly, no seniority points will be awarded for the academic year in which for each course taught by the member the cumulative average for the responses to the three questions referred to in 5.7.2 is 3.2 or below, unless if the chair considers that there are mitigating circumstances. Type A courses, as defined in 9.5.1, shall be considered as mitigating circumstances.

j) Notwithstanding section 2.1.3, members who teach non-credit courses at the Faculty of Arts in the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI) and in the Faculty of Education in the Professional Development Program, will no longer earn additional seniority points for non-credit courses under 5.8.1 a) after May 1, 2011. Subject to paragraph 5.8.5, the seniority points that they have earned before May 1, 2011, will be frozen in time.

k) Subject to paragraph 5.8.5, members who teach non-credit courses at the Faculty of Arts in the OLBI and in the Faculty of Education in the Professional Development Program, will continue to accumulate seniority points under section 5.8.1 b).

l) It is understood that members who teach in both credit and non-credit courses during the same academic year at the Faculty of Arts in the OLBI and in the Faculty of Education in the Professional Development Program, shall earn no more than two (2) points under section 5.8.1 b).

m) L'Employeur devra mettre à la disposition des membres une liste d'ancienneté à jour des membres donnant des cours sans crédit à l'ILOB de la Faculté des arts et dans le cadre du programme de perfectionnement professionnel de la Faculté de l'éducation au plus tard le 30 juin de chaque année.

n) Lorsque le doyen ou la doyenne a l'intention de retenir les points d'ancienneté selon le 5.8.1 (i), il ou elle doit informer le membre par écrit et l'aviser qu'il ou elle doit écrire au directeur ou à la directrice du programme, ou au chef de secteur dans les dix jours (10) ouvrables suivant la réception de la lettre du doyen ou de la doyenne, conformément au 4.3.1.1, afin d'exposer toute circonstances atténuantes que le membre considère pertinente. Toute correspondance à ce sujet sera versée au dossier du membre. Le membre sera avisé par écrit de la décision rendue par la doyenne ou le doyen dans les dix (10) jours ouvrables. Toutes les autres sections de l'article 4 s'appliquent à ce moment-là.

5.8.1.1

i) Les membres de l'APTPUO recevront des points d'ancienneté pour les cours enseignés à la Faculté de droit depuis le 1er septembre 2011 sur la base des contrats émis électroniquement et en respect des articles portant sur l'ancienneté de la convention collective 2018-2021;

ii) Il est entendu que les membres ayant enseigné sous le paragraphe 1) ci-dessus n'accumuleront pas plus que deux points par année académique sous l'article 5.8.1 b de la convention collective;

iii) Selon l'article 5.8.5 de la convention collective, tout membre n'ayant pas enseigné à la Faculté de droit pendant vingt-quatre (24) mois avant la date d'accréditation sera considéré comme ayant perdu tous ses points d'ancienneté;

iv) Une liste sera créée identifiant tous les membres ayant enseigné pour la Faculté de droit au cours de l'une des années académiques 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020;

v) Une copie de cette liste sera donnée à l'Association au plus tard cent vingt (120) jours après l'octroi de cette sentence arbitrale [Kaplan, 25 avril 2019];

m) The Employer shall make available an updated seniority list of members who teach non-credit courses at the Faculty of Arts in the OLBI and in the Faculty of Education Professional Development Program by June 30th of each year.

n) Where a dean is considering withholding seniority points pursuant to 5.8.1(i), the dean shall inform the member in writing and advise the member that he or she must write to the chair, program director, or appropriate section head within ten (10) working days from receipt of the dean's letter, pursuant to 4.3.1.1, to describe any mitigating circumstances that the member believes should be taken into consideration. All correspondence in this matter will be kept in the member's file. The member will be advised of the dean's decision in writing within ten (10) working days. All other sections of article 4 then apply.

5.8.1.1 *

i) APTPUO members will be given seniority points for courses taught at the Faculty of Law since September 1, 2011, based on the electronic contracts issued, in accordance with the seniority provisions of the 2018-2021 collective agreement;

ii) It is understood that members who taught pursuant to paragraph 1) above shall earn no more than two points per academic year, pursuant to article 5.8.1 b of the collective agreement;

iii) In accordance with article 5.8.5 of the collective agreement, any member who has not taught at the Faculty of Law in the twenty-four (24) months before certification will be deemed to have lost all seniority points;

iv) A grandparent list shall be created identifying all members who have taught courses for the Faculty of Law in one of the 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 academic years;

v) A copy of the grandparent list shall be provided to the Association no later than one hundred and twenty (120) days from this Award [Kaplan, April 25, 2019];

vi) Une mise à jour de cette liste sera donnée à l'Association le 30 juin 2020;

vii) À partir de l'automne 2020 jusqu'au 31 août 2022, la priorité sera donnée aux membres sur la liste.

5.8.2 À la fin de chaque année, l'APTPUO enverra un avis à l'Employeur attestant de la participation des membres aux différentes activités telles que mentionnées au paragraphe 5.8.1 c) et les points attribués selon le paragraphe 5.8.1 d) et 5.8.1 e).

5.8.3 Au 30 juin de chaque année, l'Université affichera sur son site web une liste des membres de l'APTPUO, y compris leurs points d'ancienneté, leur faculté, ainsi que leur département d'attache. La liste restera disponible sur le site jusqu'à ce que la nouvelle liste soit disponible l'année suivante. Les membres devront communiquer toute erreur ou omission aux Affaires professorales entre le 30 juin et le 31 août de chaque année. Il est entendu par les parties que les contrats d'emploi et les avis de service à l'Association (sous 5.8.1 c), d), e), f) et g)) seront utilisés pour la détermination des points d'ancienneté, ainsi que les modalités de la convention collective quand à l'accumulation et au retrait de points d'ancienneté.

5.8.4 Un professeur à temps partiel étudiant ou une professeure à temps partiel étudiante ne peut accumuler plus de quinze (15) points d'ancienneté pour les cours réservés aux professeurs à temps partiel étudiants ou aux professeures à temps partiel étudiantes. Nonobstant ce qui précède et le libellé en 5.8.1, les points d'ancienneté dépassant la limite de quinze points sont crédités au membre pour son enseignement antérieur à la fin de la session au cours de laquelle il ou elle reçoit son grade du Sénat de l'Université d'Ottawa ou à la fin de la session au cours de laquelle il ou elle met officiellement fin à son programme d'études à l'Université.

5.8.5 PÉRIODE DE SERVICE INTERROMPUE

Les membres qui ne font pas du travail de l'unité de négociation ou n'y sont pas membre pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois perdront tous les points d'ancienneté qu'ils ont accumulés sauf dans les quatre (4) cas suivants :

a) les membres occupant les fonctions de président ou présidente, de vice-président et secrétaire, de trésorier ou de trésorière, d'agent ou d'agente de grief de l'APTPUO pendant cette période;

vi) An updated list shall be provided to the Association on June 30, 2020;

vii) Starting Fall 2020 until August 31, 2022, priority will be given to members on the grandparent list.

5.8.2 At the end of each year, the APTPUO shall forward to the Employer written confirmation of the participation of its members in various activities as set out in paragraph 5.8.1 c) and the allocation of seniority points in accordance with paragraphs 5.8.1 d) and 5.8.1 e).

5.8.3 By June 30 each year, the University shall post the APTPUO member list on its website, including their seniority points, faculty and home department. It shall remain available on the website until the new list is available the following year. Members must report errors or omissions to Faculty Affairs between June 30 and August 31 of every year. It is understood by the parties that service notices to the Association (under 5.8.1 c), d), e), f) and g)), if any, and Employment contracts are used to determine seniority points, as are the terms of the collective agreement governing the accumulation and withdrawal of these points.

5.8.4 A student part-time academic staff member may not accumulate more than fifteen (15) seniority points for courses reserved for student part-time academic staff. Notwithstanding the foregoing and 5.8.1, seniority points over and above the fifteen-point limit will be credited to the member for past teaching at the end of the term in which the student part-time academic staff is awarded his or her degree by the Senate of the University of Ottawa or at the end of the term during which the student academic staff member has formally withdrawn from his or her program of studies at the University.

5.8.5 * PERIOD OF INTERRUPTED SERVICE

An individual who is not in the bargaining unit for a period of twenty-four (24) months or longer shall lose all seniority points previously accumulated. There shall be four (4) exceptions:

a) an individual holding the position of President, Vice-President and Secretary, Treasurer or Grievance Officer of the APTPUO during such a period;

b) les membres en congé comme spécifié aux articles 7.3, 7.5, 7.6 et 7.7 aux termes de la présente convention collective;

c) les membres qui ont officiellement demandé du travail pendant chacune des sessions d'hiver et d'automne après la période de vingt-quatre (24) mois précisée au paragraphe 5.8.5 ci-dessus;

d) les membres qui pour des raisons incontrôlables et pour une durée limitée, ont dû prendre résidence dans un lieu où un trajet régulier est impossible, sous réserve que le membre fournisse une pièce justificative acceptable et une recommandation positive du Comité employées et employés-employeur.

5.8.6 CALCUL RÉTROACTIF DE L'ANCIENNETÉ

Sous réserve du paragraphe 5.8.5, un membre peut accumuler des points d'ancienneté selon le paragraphe 5.8.1 pour l'enseignement à temps partiel fait depuis le 1er septembre 1981.

5.9 EMBAUCHE/ENGAGEMENT

5.9.1 L'Employeur remet à l'employé ou à l'employée :

1) l'hyperlien pour retrouver et consulter la convention collective;

2) l'hyperlien du site web de l'APTPUO;

3) une copie du règlement pédagogique du département ou de la faculté, s'il existe;

4) une carte d'identité.

5.9.2 Après en avoir fait la demande, les candidates ou les candidats qui n'ont pas été choisis seront informés des raisons.

5.9.3 LIMITES DANS L'ALLOCATION DE COURS

5.9.3.1 Aucun membre ne peut enseigner des cours ayant une valeur totale de plus de quinze (15) crédits durant deux (2) sessions consécutives.

b) members on leave as specified in articles 7.3, 7.5, 7.6 and 7.7 of this agreement;

c) members who have formally applied for work in each of the successive winter and fall terms after the twenty-four (24) month period referred to in 5.8.5 above;

d) members who, for reasons beyond their control and for a limited time, have taken up residence where regular back-and-forth trips are not possible, on the condition that they present a valid supporting document and a favorable recommendation from the Labour-Management Committee.

5.8.6 RETROACTIVE CALCULATION OF SENIORITY

Subject to paragraph 5.8.5, members may accumulate seniority points in accordance with paragraph 5.8.1 for bargaining unit work carried out since September 1, 1981.

5.9 HIRING

5.9.1 * Each employee shall receive from the Employer:

1) the Internet link to find and view the collective agreement;

2) the Internet link to the APTPUO website;

3) a copy of the academic regulations of the relevant department or faculty, where such regulations exist;

4) an identification card.

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

5.9.3 LIMITS IN COURSE ASSIGNMENTS

5.9.3.1 No member shall teach courses worth more than fifteen (15) credits in two (2) consecutive sessions.

5.9.3.2 Lorsqu'un membre enseigne un nombre d'heures (en salle de classe ou en ligne) qui diffère de la valeur des crédits affichée et reconnue dans l'annuaire de la faculté, la valeur des crédits sera ajustée proportionnellement au nombre d'heures enseignées. Les heures effectuées dans les laboratoires et autres activités similaires ne seront pas inclus dans le calcul de l'ajustement.

5.9.3.3 Les membres qui enseignent à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme (ILOB) ne peuvent enseigner plus de 340 heures durant une année universitaire. Si un membre qui enseigne à l'ILOB enseigne également des cours dans une autre unité scolaire ou un autre département, le nombre d'heures d'enseignement pour ces cours en dehors de l'ILOB est calculé jusqu'à un maximum de 340 heures durant une année universitaire.

5.10 RAPPORTS

5.10.1 Si un exclu administratif ou une exclue administrative accomplit des tâches qui sont normalement considérées être du travail de l'unité de négociation, le directeur ou la directrice doit en aviser l'APTPUO par écrit en précisant le nom de l'exclu ou de l'exclue, le titre de son poste, la cote du cours et tout autre renseignement qui aurait été indiqué si le cours avait été affiché tel que prévu au sous-paragraphe 5.5.1.3.

5.10.2 Au plus tard la dernière semaine du premier mois dans une session donnée, une liste électronique des personnes embauchées dans les unités scolaires sera affichée sur un site web des Ressources humaines et sera transmise à l'APTPUO. Cette liste doit contenir les noms et prénoms des personnes embauchées, la cote du/des cours attribué(s), la section, le nombre de crédits, le nombre d'heures d'enseignement, la catégorie (A, B ou C) de la personne embauchée, le nombre de ses points d'ancienneté et le type de cours (A, B, C, D).

5.10.3 * Si des changements surviennent au rapport d'embauche expédié et affiché conformément à l'article 5.10.2, l'Employeur en avisera par écrit l'APTPUO.

5.11 ANNULATION DU CONTRAT OU DE L'AFFICHAGE

5.11.1 * L'Employeur se réserve le droit d'annuler ou de combiner les cours avec une inscription de 17 étudiants ou étudiantes ou moins lorsqu'il s'agit de cours à crédits et de 25 étudiants pour des cours sans crédits.

5.9.3.2 When a member teaches a number of hours (in a classroom or online) that is different from the credit value posted and recognized in the faculty calendar, the credit value will be adjusted in proportion to the number of hours of teaching. Hours performed in laboratories and other similar activities will not be included in the calculation of the adjustment.

5.9.3.3 Members teaching at the Official Languages and Bilingualism Institute (OLBI) shall not be given a teaching assignment equivalent to more than 340 hours of teaching in any one academic year. If a member teaching at the OLBI also teaches courses in a different academic unit or department, the number of teaching hours for these courses outside of OLBI are calculated to a maximum of 340 hours in any one academic unit.

5.10 REPORTS

5.10.1 If an administrative exclusion performs duties that would normally be considered bargaining unit work, the chairperson must so advise the APTPUO in writing and specify the exclusion's full name, his/her position, the course code and all other information that would have normally appeared on a posting pursuant to subparagraph 5.5.1.3.

5.10.2 * No later than the last week of the first month in a given session, an electronic list of all hirings in the academic units shall be posted on a Human Resources website and sent to the APTPUO. This list shall contain the full names of the persons hired, the course code, the section, the number of credits, the number of teaching hours, the persons' category (A, B, or C), the number of their seniority points and the course type (A, B, C, D).

5.10.3 Should changes occur in the hiring report posted and sent pursuant to 5.10.2, the Employer will advise APTPUO in writing.

5.11 CANCELLATION OF CONTRACT OR POSTING

5.11.1 The Employer reserves the right to cancel or combine courses where the enrolment is 17 students or less when it comes to credit courses and 25 students for non-credit courses.

5.11.2 Le membre qui a accepté d'enseigner un cours qui lui a été offert par écrit recevra les indemnités suivantes:

a) un point d'ancienneté, et

b) si le cours est annulé plus de vingt-et-un (21) jours après l'acceptation de l'offre par écrit, le membre reçoit dix (10) pour cent de la valeur du contrat;

c) si le cours est annulé dans les vingt-et-un (21) jours de la date de début du contrat, le membre reçoit une indemnité de quinze (15) pour cent de la valeur du contrat s'il n'a jamais donné le cours auparavant. S'il a donné le cours auparavant, il reçoit dix (10) pour cent de la valeur du contrat;

d) si le cours est annulé après la date de début du contrat mais avant que cinquante (50) pour cent de l'enseignement n'ait été offert, le membre reçoit cinquante (50) pour cent de la valeur du contrat. Si le cours est annulé après que cinquante (50) pour cent de l'enseignement a été offert, le membre reçoit la valeur totale du contrat;

e) pour les cours de langue seulement : si le cours est annulé dans les cinq (5) jours de la date de début du contrat, le membre reçoit une indemnité de quinze (15) pour cent de la valeur du contrat s'il n'a jamais donné le cours auparavant. S'il a donné le cours auparavant, le membre reçoit dix (10) pour cent de la valeur du contrat.

5.11.3 Sauf dans des circonstances extraordinaires, comme dans le cas d'un déménagement dans une autre ville, l'obtention d'un poste à temps complet, une maladie empêchant d'accomplir les tâches requises ou une autre raison valide, le membre qui désire résilier un contrat se rapportant à un cours ou à d'autres travaux doit en aviser le directeur ou la directrice par écrit dans les vingt-et-un (21) jours qui précédent le début du cours ou des travaux des sessions d'été et d'automne et vingt-huit (28) jours avant la session d'hiver. Le membre qui ne se conformera pas à ces exigences perdra trois points d'ancienneté du total accumulé au moment de la résiliation et le Comité employées et employés-employeur en sera informé. Il est entendu que l'acceptation d'un poste à temps partiel dans une autre institution de la région ne constitue pas une circonstance extraordinaire selon cette disposition.

5.11.2 * A member who has accepted an appointment which was offered to her/him in writing, shall receive the following indemnifications:

a) one seniority point and

b) if the cancellation occurs later than twenty-one (21) days after written acceptance of the appointment ten (10) percent of the contract;

c) if the cancellation occurs within twenty-one (21) days of the contract's start date, fifteen (15) percent of the value of the contract shall be paid should the member never have taught the course. If the member has taught the course before, ten (10) percent of the value of the contract shall be paid;

d) if the cancellation occurs after the start date of the contract but before fifty (50) percent of the teaching has been performed, fifty (50) percent of the value of the contract shall be paid. If cancellation occurs after fifty (50) percent of the teaching has been performed, the full value of the contract shall be paid;

e) for language courses only, if the cancellation occurs within five (5) days of the contract's start date, fifteen (15) percent of the value of the contract shall be paid should the member never have taught the course before. If the member has taught the course previously, ten (10) percent of the value of the contract shall be paid.

5.11.3 Barring extraordinary circumstances, for example moving to another city, obtaining a full-time position, an illness that prevents the member from completing the required duties or another valid reason, a member wishing to cancel a contract for a course or other work must so advise the chairperson in writing twenty-one (21) days before the beginning of the course or work in the summer and fall sessions and twenty-eight (28) days before the winter session. A member failing to comply with these provisions loses three points from his or her seniority point total accumulated prior to the cancellation and the Labour-Management Committee will be informed. It is understood that accepting a part-time position in another institution in the region does not constitute an extraordinary circumstance with respect to this provision.

5.12 SALAIRE

5.12.1 Les salaires minima et les taux horaires sont décrits à l'annexe «D».

5.12.2 Un taux proportionnel sera versé pour des fractions de cours ou les cours avec une valeur de crédit différente.

5.12.3 VERSEMENTS

Le salaire sera payé en deux versements bimensuels égaux et sera accompagné d'un bilan du salaire et des retenues salariales. Si l'employé ou l'employée ne reçoit pas un versement régulier de son salaire à l'intérieur d'un délai d'un (1) mois du commencement de son enseignement, l'employé ou l'employée peut demander un versement spécial que l'Employeur doit lui remettre avant la date du prochain versement régulier.

5.12.4 DISPOSITIONS DE TRANSITION

5.12.4.1 Les taux énumérés à l'annexe « D » s'appliquent à tous les membres bénéficiant d'un engagement pour l'enseignement à temps partiel qui a commencé le ou après le 1er septembre 2010.

5.12.4.2 Un paiement rétroactif, représentant la différence entre le taux payé depuis le 1er septembre 2010 et les nouveaux taux, sera versé aux membres bénéficiant du nouveau taux pas plus de trois (3) périodes de paye après la ratification de la présente convention. Par la suite, les membres seront rémunérés selon les nouveaux taux décrits à l'annexe «D».

5.12.4.3 Le droit aux avantages sociaux, à l'exception du congé de maladie, est réputé avoir commencé le 1er septembre 1986. Pour les fins d'accumulation des congés de maladie inutilisés, les employés et les employées ayant accumulé des points d'ancienneté depuis le 1er septembre 1984 peuvent accumuler les congés de maladie tel que prévu à la section 7.3.

5.13* NOMINATIONS À LONG TERME (NLT)

Il est entendu et convenu par les parties que les nominations à long terme (NLT) sont associées à la sécurité et à la stabilité de l'emploi, à l'engagement et à un enseignement de qualité supérieure à l'Université.

5.12 SALARY

5.12.1 The minimum salary and hourly rates are set out in Appendix "D".

5.12.2 Portions of courses or courses with different credit value shall be paid on a pro rata basis.

5.12.3 INSTALMENTS

Salaries shall be paid in equal semi-monthly instalments over the period of the appointment and a statement of earnings and deductions will be provided on a semi-monthly basis. If the pay of the employee cannot be processed for payment on the first regular payday following one (1) month after the commencement of work, then the employee may request a special cheque and the Employer shall issue such a cheque before the subsequent regular payday.

5.12.4 TRANSITIONAL PROVISIONS

5.12.4.1 The rates set out in Appendix "D" shall apply to all members appointed to perform bargaining unit work to commence on or after September 1, 2010.

5.12.4.2 Retroactive payments to those members earning less than the above-noted rates shall be made to those members performing bargaining unit work since September 1, 2010 within no more than three (3) pay periods of ratification of this Agreement. After that period, the members shall be paid in accordance with the new rates set out in Appendix "D".

5.12.4.3 Entitlement with respect to all fringe benefits except sick leave shall be assumed to have commenced on the 1st day of September, 1986. For the purposes of the accumulation of unused sick leave, employees who have acquired seniority since September 1, 1984 may accumulate sick leave as provided for in section 7.3.

5.13 LONG-TERM APPOINTMENTS (LTA)

It is understood and agreed by the Parties that long-term appointments (LTA) are linked to job security and stability of employment, commitment and a high standard of teaching at the University.

À compter du 1er septembre 2017, il y aura deux (2) sortes d'engagement des NLT: l'engagement *à durée déterminée* et l'engagement qui ouvre l'accès à un engagement *à durée indéterminée*.

L'engagement *à durée déterminée* est pour cinq (5) ans et est renouvelable conformément aux dispositions de 5.13.2.1 et 5.13.7. Il n'ouvre pas l'accès à un engagement *à durée indéterminée*.

Un minimum de quarante-quatre (44) NLT embauchés auront un engagement ouvrant l'accès à un engagement à durée indéterminée.

L'engagement initial d'un poste ouvrant l'accès à un engagement à durée indéterminée est pour cinq (5) ans.

Après une période continue de cinq (5) ans de contrats, le cas échéant, le NLT qui a l'accès à un engagement à durée indéterminée dont le contrat est renouvelé conformément aux dispositions de l'article 5.13.7 obtient un contrat à durée indéterminée.

Un NLT à durée indéterminé peut être mis à pied pour des raisons financières ou des modifications majeures aux programmes qui nécessite une nouvelle répartition du travail où l'effectif d'une faculté doit être réduit. Un avis à cet égard doit être donné à l'Association au plus tard le 30 juin d'une année universitaire.

L'Université s'engage auprès d'un NLT à durée indéterminé qui aurait été mis à pied en raison d'une situation d'urgence financière à lui accorder la préférence d'embauchage sur tout poste NLT dans son département si, dans un délai de trois (3) ans, un tel poste devenait disponible.

5.13.1 NOMBRE MAXIMAL DE NOMINATIONS À LONG TERME

L'Employeur devra employer au plus cent vingt (120) postes par année sous la forme d'une NLT, mais pas moins de quarante-quatre (44).

Sauf si les parties en conviennent autrement, chaque unité scolaire ou département aura droit à au moins une (1) NLT jusqu'à concurrence du nombre maximal indiqué dans le paragraphe ci-dessus. Au plus, vingt-cinq (25) pour cent des cours enseignés par les membres pendant une année scolaire précédente seront attribués aux NLT au sein de l'unité scolaire ou du département.

5.13.2 DURÉE DE LA NOMINATION INITIALE

Starting on September 1st 2017, there will be two (2) types of LTA contracts: a fixed-term contract and a contract leading to an open-ended contract.

A fixed-term contract is for five (5) years and is renewable in accordance with 5.13.2.1 and 5.13.7. It does not lead to an open-ended contract.

* A minimum of forty-four (44) hired LTAs will have access to a contract leading to an open-ended contract.

The initial length of a position leading to an open-ended contract is five (5) years.

After a continuous period of five (5) years, the LTA holding a position leading to an open-ended contract and for which the contract is being renewed in accordance with 5.13.7 obtains an open-ended contract where appropriate.

A LTA with an open-ended contract can be laid off for financial reasons or major program changes that requires a new division of work where the number of staff of a Faculty must be reduced. Notice must be given to the Association no later than on June 30th of the academic year.

Regarding LTA with open-ended contracts that were laid off due to a financial emergency situation, the University agrees to give preferential hiring on all LTA positions within the department of the member in question if, within three (3) years, such position becomes available.

5.13.1 LIMITS ON NUMBER OF LONG-TERM APPOINTMENTS

* The Employer shall employ a maximum of one hundred and twenty (120) LTAs per year, but have no less than forty-four (44) LTAs.

Unless otherwise agreed to by the parties, every academic unit or department shall be entitled to a minimum of one (1) LTA up to the maximum set in the paragraph above, with a limit of twenty-five (25) percent of courses taught by members in a previous academic year attributed to LTAs within the academic unit or department.

5.13.2 DURATION OF INITIAL APPOINTMENT

5.13.2.1 Les NLT sont axées sur l'enseignement et seront de cinq (5) ans. Les NLT commenceront normalement au début du semestre de l'automne ou de l'hiver.

Les années de contrat des membres avant la signature de cette entente seront considérées à cette intention.

5.13.2.2 À la fin de la troisième année de contrat du membre, l'Employeur effectuera une évaluation de la performance des tâches du membre et considéra toutes informations ajoutées par le Directeur (ou l'équivalent) et le membre. Ces informations seront entièrement partagées avec le membre. L'Employeur doit indiquer si la performance du membre est jugée satisfaisante ou insatisfaisante et doit en avertir le membre promptement. Si la performance du membre est jugée insatisfaisante, un plan de redressement doit être établi entre le département et le membre pour les deux (2) années restantes. En l'absence d'amélioration du rendement, l'Employeur peut décider de mettre fin au contrat et l'article 5.13.7.2 ne s'applique plus.

5.13.3 AFFICHAGE

5.13.3.1 Tous les nouveaux postes au titre d'une NLT doivent être affichés.

5.13.3.2 Le directeur ou la directrice affiche l'offre d'emploi au département ou à la faculté pendant au moins trente (30) jours sur un babillard électronique réservé à cette fin.

5.13.3.3 L'affichage se fait par voie électronique et doit indiquer :

a) le nom de la faculté, du département ou de l'unité scolaire; la description du travail, le nombre de crédits correspondant;

b) les exigences minimales requises seront indiquées clairement, étant entendu que c'est la classification des candidats ou candidates aux termes du paragraphe 5.13.4.3, et non le niveau des compétences affiché, qui détermine l'octroi du poste;

c) les dates de début et de fin d'affichage ainsi que le type d'affichage (NLT: engagement à durée déterminée ou engagement qui ouvre l'accès à un engagement à durée indéterminée);

d) la marche à suivre pour déposer sa candidature au département ou à la faculté;

5.13.2.1 LTAs are teaching-focused and shall be five (5) years in duration. LTAs shall normally commence at the beginning of the Fall or Winter semester.

The contract years worked by members prior to the signing of this agreement shall be considered for this purpose.

5.13.2.2 * At the end of the third year of a member's contract, the Employer shall conduct a performance evaluation of the member's workload duties, as well as shall give proper consideration to any information added by the Chair (or equivalent), and any information added by the member. This information will be fully shared with the member. The Employer shall indicate whether the member's performance is deemed to be satisfactory or unsatisfactory and shall advise the member promptly. In the event that the member's performance is deemed to be unsatisfactory, a remedial support plan shall be worked out between the department and the member for the remaining two (2) years. Where there is no improvement in the member's performance, the Employer may decide to terminate the employment contract and 5.13.7.2 shall not apply.

5.13.3 POSTINGS

5.13.3.1 All new LTA positions shall be posted.

5.13.3.2 The chair shall post the offer of employment in the department or faculty on the electronic bulletin board set aside for these purposes for a period of at least thirty (30) days.

5.13.3.3 * The posting shall be electronic and must indicate:

a) the name of the faculty, department or academic unit; the description of the work, the number of credits attached to the work;

b) the minimum required qualifications shall be clearly indicated, it being understood that the classification of applicants under 5.13.4.3 and not the posted level of qualifications shall determine the awarding of the position;

c) start and termination dates of the posting as well as the type of posting (LTA fixed-term contract or leading to an open-ended contract);

d) the procedure for submitting an application to the department or faculty;

e) le niveau de compétence (actif ou passif) exigé dans l'autre langue officielle, si nécessaire.

5.13.3.4 Une copie de l'affichage sera transmise à l'APTPUO au plus tard le jour où l'affichage commence.

5.13.4 PROCESSUS DE NOMINATION

5.13.4.1 Les compétences requises et les qualifications souhaitées doivent être stipulées clairement dans l'affichage. Au moment de l'évaluation des candidats ou des candidates, les compétences requises et souhaitées ne doivent pas différer d'une manière importante de celles précisées dans l'affichage.

5.13.4.2 Dans le cas des affichages comportant un volet de soutien à la réussite scolaire, toute activité accomplie à l'extérieur de l'Université, qui constitue une contribution au domaine d'études, sera prise en considération.

5.13.4.3 Pour chaque poste affiché, les candidates et candidats jugés compétents seront classés dans l'une des trois catégories suivantes.

a) Catégorie A :

Candidates et candidats ayant au moins huit (8) points d'ancienneté, possédant les compétences minimales et se conformant aux exigences linguistiques, ou

Candidates et candidats possédant certaines des compétences requises, se conformant aux exigences linguistiques et ayant travaillé dans le domaine d'études en tant que professeur à temps partiel régulier.

b) Catégorie B :

Candidates et candidats ayant au moins huit (8) points d'ancienneté, possédant les compétences minimales requises et certaines qualifications supplémentaires souhaitables, et se conformant aux exigences linguistiques. Un professeur à temps partiel régulier ayant une moyenne cumulative de quatre points sur cinq aux trois questions du paragraphe 5.7.2 pour quatre (4) des cinq (5) cours de trois crédits les plus récemment enseignés doit être classé au minimum dans la catégorie B.

c) Catégorie C :

e) the level of knowledge (active or passive) of the other official language required, if any.

5.13.3.4 A copy of the posting shall be forwarded to the APTPUO office no later than the day on which posting begins.

5.13.4 APPOINTMENT PROCEDURES

5.13.4.1 Required and desired qualifications should be clearly set out in the posting. In evaluating candidates and establishing ratings, the required and desired qualifications shall not differ significantly from those set out in the posting.

5.13.4.2 In postings which have an academic support component, activity outside the University, which constitutes a contribution to the field, shall be taken into consideration.

5.13.4.3 For each posted position, applicants who are considered qualified shall be classified into one of the three categories set out below.

a) Category A:

Applicants with at least eight (8) seniority points possessing the minimum qualifications and fulfilling the language requirements, or

Applicants possessing some of the required qualifications, fulfilling the language requirements, and having worked in the field as a regular part-time professor.

b) Category B:

Applicants with at least eight (8) seniority points who possess the minimum required qualifications and some additional desired qualifications, who fulfill the language requirements. A regular part-time professor with a cumulative average of 4 points out of 5 points to the three questions in 5.7.2 for four (4) out of the five (5) three-credit courses most recently taught shall be qualified at a minimum as category B.

c) Category C:

Un candidat ou une candidate qui se conforme aux exigences linguistiques, qui possède clairement des compétences supérieures exceptionnelles par rapport à celles des autres candidats et qui, par le fait même, est reconnu(e) comme un ou une spécialiste du domaine. Au moment de déterminer si un candidat ou une candidate doit être classé(e) dans la Catégorie C, qui suppose que cette personne démontre une supériorité sans équivoque sur tous les autres candidats, il faut prendre soin de s'assurer que les domaines de supériorité ont un lien direct avec l'affichage. Cette évaluation doit tenir compte de l'expérience d'enseignement, l'expérience professionnelle et les travaux de recherche effectués par le candidat ou la candidate.

Lorsque deux candidats ou plus sont classés dans la même catégorie, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

5.13.4.4 L'unité scolaire peut demander aux candidats compétents de se présenter à une entrevue ainsi que de fournir un éventail d'exemples de leurs travaux.

5.13.4.5 L'Association doit recevoir une copie de chaque lettre de nomination dans les trente (30) jours suivant l'acceptation de la NLT par un membre. La lettre de nomination doit comprendre : une description des tâches pour la première année, le nombre de cours à enseigner par année scolaire et, s'ils sont connus, le code et le titre de ces cours, les fonctions particulières à accomplir relativement au soutien à la réussite scolaire (s'il y a lieu) ainsi que le nombre d'heures à consacrer à chacune de ces fonctions (s'il y a lieu). Les tâches particulières doivent être affectées avant le 1er juin pour les deuxième et troisième années du contrat.

5.13.5 CHARGE DE TRAVAIL RELATIVE AUX NLT

La charge de travail des membres titulaires d'une NLT ne doit pas dépasser les limites indiquées dans l'article 5.9.3, ce qui comprend les tâches d'enseignement et les fonctions de soutien à la réussite scolaire. À partir du 1er Janvier 2018, le membre titulaire d'une NLT se verra garantir une charge de travail correspondant à sept (7) cours de trois (3) crédits par année scolaire dont au moins un cours sera assigné sous forme de tâches de soutien à la réussite scolaire conformément à l'article 5.13.6.2.

A sole applicant who fulfills the language requirements and who clearly possesses uniquely superior qualifications to those of any other applicant and is consequently recognized as an expert in the field. In judging an applicant to be in Category C, which implies a distinct superiority over all other applicants, care must be taken to ensure that the areas of superiority bear a clear relationship to the posting. Such assessment shall consider the teaching experience, the professional experience and the research performed by the applicant.

Where two or more candidates are classified in the same category, seniority shall be the determining factor.

5.13.4.4 The academic unit may ask qualified applicants to submit to an interview as well as to provide a portfolio.

5.13.4.5 The Association shall receive a copy of every letter of appointment within thirty (30) days of the member accepting an LTA. The letter of appointment shall include: a description of the duties for the first year, the number of courses to be taught by academic year, and where known, the course code and title to be taught, the specific academic support duties to be performed (if any), as well as the number of hours for each academic support duty (if any). Specific duties shall be assigned before June 1 for the second and third years of the contract.

5.13.5 * WORKLOAD OF LTAs

The workload of members in receipt of the LTA shall not exceed the limits in article 5.9.3, including teaching, and academic support duties. As of January 1, 2018, the member in receipt of a LTA shall be guaranteed a workload of the equivalent of seven (7) three- (3) credit courses per academic year, at least one of which shall be assigned in the form of academic support duties pursuant to 5.13.6.2.

5.13.6 TÂCHES ET FONCTIONS DES TITULAIRES D'UNE NLT

5.13.6.1 Les charges d'enseignement et de fonction à la réussite scolaire à accomplir pour la prochaine année universitaire seront attribuées, dans la mesure du possible, au début du mois de mai. Cette charge de travail peut être modifiée par la suite, selon les besoins de l'unité scolaire ou en raison de circonstances exceptionnelles. Les tâches d'enseignement des titulaires d'une NLT se limitent aux tâches définies à l'article 5.1.2.

5.13.6.2 Les fonctions de soutien à la réussite scolaire doivent être définies dans la lettre de nomination.

Les fonctions de soutien à la réussite scolaire peuvent comprendre, mais ne sont pas limitées à, une partie ou la totalité des fonctions suivantes :

a) orientation ou mentorat professionnel

b) élaboration d'outils pédagogiques (cours, laboratoires)

c) activités savantes

d) coordination de programmes, de cours et/ou d'événements scolaires.

5.13.6.3 * À chaque début d'année académique, l'Employeur remettra à l'APTPUO la liste de tous les membres titulaires d'une NLT en indiquant si le poste est à durée déterminée ou indéterminée. Cette liste doit inclure le nom du membre, ses coordonnées, le département, la faculté, la liste des cours assignés connus pour l'année académique et toute tâche de soutien à la réussite scolaire assignée au membre le cas échéant.

5.13.7 RENOUVELLEMENT DE LA NOMINATION

5.13.7.1 PROCESSUS

5.13.6 DUTIES OF LTAs

5.13.6.1 * Teaching and academic success support duties to be performed for the upcoming academic year will be assigned, to the extent possible, in early May. This workload may be modified thereafter, depending on the needs of the academic unit or due to exceptional circumstances. Teaching duties of LTAs are limited to the duties defined in Article 5.1.2.

5.13.6.2 The academic support duties shall be defined in the letter of appointment.

The academic support duties may include, but is not limited to, some or all the duties below:

a) professional counselling and/or mentoring

b) development of academic tools (courses, laboratories)

c) scholarly activities

d) academic program, course and/or event coordination.

5.13.6.3 At the start of each academic year, the Employer will submit a list to the APTPUO of all members holding a LTA and indicating if the position is fixed-term or open-ended. This list shall contain the name of the member, his or her contact information, the department, the Faculty, the list of courses and academic support duties assigned for the academic year when applicable.

5.13.7 * REAPPOINTMENT

5.13.7.1 PROCEDURES

Le renouvellement d'une nomination sera fondé sur des données relatives à l'efficacité de l'enseignement, ce qui se traduira habituellement par une moyenne cumulative d'au moins quatre (4) sur cinq (5) pour les trois questions mentionnées à l'article 5.7.2 visant tous les cours enseignés pendant la nomination. Il est entendu que la moyenne cumulative est la moyenne pour le total de tous les rapports A. Des modifications peuvent toutefois être apportées en cas de circonstances atténuantes. Le membre doit également avoir fourni un bon rendement dans les autres domaines définis dans la lettre de nomination.

Le directeur ou la directrice de l'unité scolaire doit informer le membre par écrit au plus tard dans les six (6) mois précédant la fin de la nomination si l'unité compte prolonger la NLT, ainsi que fournir une évaluation du rendement du membre. Le membre doit répondre par écrit dans les trente (30) jours qui suivent si elle ou il accepte la nouvelle nomination.

Conformément à l'article 11, les décisions touchant le renouvellement de la nomination se feront également sur la base des activités entamées par le membre pour préparer les cours incluant celles pour s'assurer de la mise à jour des connaissances de la matière enseignée.

5.13.7.2 COPIE DE LA LETTRE AU SYNDICAT

L'Association doit recevoir une copie de la lettre de renouvellement de la nomination du membre.

5.13.8 LOCAUX À BUREAUX

L'Employeur doit fournir des locaux à bureaux sur le campus aux titulaires d'une NLT conformément aux politiques et procédures pertinentes de chaque unité scolaire. Les titulaires d'une NLT doivent être informés de la politique sur les locaux à bureaux pertinente au moment de leur nomination.

5.13.9 MISE EN APPLICATION DE L'ENTENTE POUR LES NLT

5.13.9.1 Sauf indication contraire énoncée à l'article 5.13, la présente convention s'applique aux NLT.

Reappointment shall be based on a record of teaching effectiveness, which will normally mean a cumulative average of four (4) out of five (5) or higher for the three (3) questions referred to in 5.7.2 for all courses taught during the appointment, it being understood that the cumulative average will be for all the A reports combined, adjustment made if there are mitigating circumstances. The member must also have a record of good performance in other areas defined in the letter of appointment.

The chair of the academic unit shall notify the member in writing no later than six (6) months before the end of the appointment whether the unit intends to extend the LTA, as well as provide an evaluation of the member's performance. The member shall respond in writing within thirty (30) days whether he or she accepts the new appointment.

In accordance with Article 11, decisions concerning reappointment shall also be made on the basis of activities in which the member engages for the purpose of preparing courses, including those undertaken to ensure that teaching is in keeping with the current state of the subject taught.

5.13.7.2 COPY TO UNION

The Association shall receive a copy of the member's letter of reappointment.

5.13.8 OFFICE SPACE

The Employer shall provide office space on campus to LTAs in accordance with the relevant policies and procedures of each academic unit. LTAs shall be informed of the relevant office space policy upon appointment.

5.13.9 APPLICATION OF THE AGREEMENT FOR LTAs

5.13.9.1 Unless stated otherwise in article 5.13, this agreement applies to LTAs.

ARTICLE 6

DISCIPLINE ET RENVOI

6.1 Un membre peut faire l'objet de mesures disciplinaires uniquement pour une cause juste, raisonnable et suffisante. Ces mesures disciplinaires doivent être justes, raisonnables et proportionnelles à la gravité des violations commises, et appliquées selon les principes de la discipline progressive.

6.2

a) L'Employeur reconnaît le concept des mesures disciplinaires progressives. À ce propos, l'Employeur avertira l'employé ou l'employée par écrit que la continuation de l'acte ou la répétition de l'oubli, ou à défaut d'une amélioration dans l'accomplissement de son travail à un niveau acceptable d'ici une certaine date, pourrait résulter dans l'imposition de mesures disciplinaires. La date spécifiée dans la lettre d'avertissement doit donner au membre une période raisonnable afin qu'il ou elle puisse rectifier le problème qui y est mentionné.

b) * La décision d'envoyer une lettre d'avertissement ne sera pas considérée comme étant de la discipline et ne pourra pas être utilisée pour des décisions prises relativement à l'emploi présent ou futur.

c) * Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'employeur conserve le droit de discipliner un employé pour cause et ce, sans avoir au préalable donné une telle lettre d'avertissement.

6.3 Nonobstant les articles 6.1 et 6.2, dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur se réserve le droit d'imposer des mesures disciplinaires pour cause à l'endroit d'un membre sans d'abord avoir suivi le processus de la discipline progressive. Dans de tels cas, l'Employeur doit prendre les mesures raisonnables pour consulter l'Association avant l'imposition d'une telle mesure. De plus, il est entendu que rien dans cet article n'empêche l'Employeur de se servir ou d'introduire comme preuve à tous les niveaux du processus de grief ou d'arbitrage les antécédents disciplinaires du membre se rapportant à l'infraction alléguée.

ARTICLE 6

DISCIPLINE AND DISCHARGE

6.1 * 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.

6.2

a) * The Employer accepts the concept of progressive discipline. In this context, 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 will not be considered as discipline and will be not 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.

6.3 * Notwithstanding 6.1 and 6.2, 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 consult with 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.

6.4 * Le processus des mesures disciplinaires progressives comporte trois (3) étapes :

a) une lettre de réprimande laquelle inclut les raisons clairement détaillées justifiant la réprimande et des indications claires quant aux améliorations attendues par le membre dans un délai imparti;

b) une suspension sans solde;

c) un congédiement motivé.

6.5 Dans de telles circonstances, avant d'imposer des mesures disciplinaires, le doyen ou la doyenne ou son délégué ou sa déléguée 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'un représentant ou d'une représentante de l'APTPUO à cette réunion;

ii) retarder l'imposition des mesures disciplinaires pour sept (7) jours (au pro rata pour les sessions autres que l'automne et l'hiver mais pour une durée d'au moins trois (3) jours ouvrables), dans les cas où le renvoi de l'employé ou l'employée ou une suspension sans paye est envisagé et que l'employé ou l'employée en fait la demande.

Il est entendu que dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur a le droit de suspendre un employé ou une employée avec paye pour la période durant laquelle le problème est étudié, de même que durant le délai mentionné à la section 6.5 (ii), et ce même avant l'imposition de toutes autres mesures disciplinaires.

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

6.7 N'est recevable et susceptible d'être examinée par le Doyen qu'une plainte qui satisfait aux conditions suivantes :

a) la plainte fait l'objet d'un écrit où sont exposés les faits reprochés au membre;

b) cet écrit est signé et daté par son ou ses auteurs;

6.4 There are 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.

6.5 Prior to imposing discipline, the dean or her/his designate, where appropriate:

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

ii) shall, where the discharge or the suspension without pay of the employee is being considered, delay the imposition of discipline for seven (7) calendar days (pro-rated for sessions other than Autumn/Winter but not less than three (3) working days), on request of the employee.

It is agreed that the Employer has the right in exceptional circumstances to suspend an employee with pay during the period of its consideration of the matter, including the delay in 6.5 (ii), and prior to the imposition of any other discipline.

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

6.7 A complaint is receivable and can be reviewed by the Dean only if it meets the following conditions:

a) it is a written complaint setting out the facts alleged against the member;

b) the complaint is signed and dated by the author or authors;

c) les faits reprochés ne remontent pas à plus de douze (12) mois avant la date de réception de la plainte par le Doyen.

Ceci exclue toutefois les plaintes en matière de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination et de violence sexuelle.

Une plainte transmise par courriel est considérée comme une plainte signée.

6.8 Lorsqu'un doyen ou une doyenne, ou son/sa délégué(e), reçoit d'un étudiant ou d'une étudiante une plainte signée non sollicitée contre un membre conformément à l'article 6.7 et qu'il ou elle établit qu'il faut prendre des mesures, le doyen ou la doyenne ou son/sa délégué(e) transmet une copie de la plainte au membre après en avoir éliminé, si possible selon les circonstances, les sections pouvant mener à l'identification de l'auteur ou de l'auteure de la plainte.

6.9 * Lorsque le doyen ou la doyenne transmet une plainte à un membre, il ou elle invite ce dernier à commenter la plainte verbalement ou par écrit dans les dix (10) jours ouvrables. De plus, le doyen ou la doyenne demande au membre, par écrit, de communiquer avec son représentant syndical ou sa représentante syndicale. Le doyen ou la doyenne ne peut prendre aucune mesure avant d'avoir envoyé une copie de la plainte au membre visé et avant l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables. Une fois les commentaires du membre reçus par le doyen ou la doyenne, celui-ci ou celle-ci doit informer le membre des suites à donner à la plainte dans les vingt (20) jours ouvrables suivants la réception des commentaires.

6.10 Si le doyen ou la doyenne établit, après l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables, qu'il faut prendre des mesures, et si la plainte porte sur les méthodes d'enseignement, le doyen ou la doyenne nommera deux professeures ou professeurs permanents indépendants de la même discipline qui assisteront au cours du professeur ou de la professeure et qui feront rapport à savoir s'il faut prendre ou non des mesures à la lumière de la plainte.

c) the alleged facts do not date back more than twelve (12) months prior to the Dean receiving the complaint.

However, this excludes complaints about harassment, sexual harassment, discrimination and sexual violence.

A complaint sent by email is considered as signed.

6.8 Where a dean, or his/her delegate, receives an unsolicited signed complaint, in accordance with 6.7, by a student against a member and determines that further action is required, the dean or his/her delegate shall forward a copy of the complaint to the member after having removed, if possible under the circumstances, the sections of the complaint which could lead to an identification of the author of the complaint.

6.9 Where the dean forwards a complaint to the member, he shall invite the member to comment on the complaint either orally or in writing within ten (10) working days. He shall also write to the member to contact his APTPUO representative. No action may be taken by the dean until a copy of the complaint has been sent to the concerned member and the ten (10) working day period has expired. After receiving comments from the member, the Dean must inform him/her of the next steps within twenty (20) working days.

6.10 If the dean determines, after the expiry of the ten (10) working day period, that further action may be required, and if the complaint concerns teaching practices, the Dean shall appoint two independent tenured professors from the same field to audit the member's course and to report on whether any action is required in light of the complaint.

6.11 On ne retire pas au membre ses responsabilités d'enseignement sauf si les professeurs ou les professeures qui assistent à son cours recommandent un remplacement immédiat et que le doyen ou la doyenne l'accepte, de manière à éviter un tort irréparable aux étudiants ou étudiantes. Dans tous les autres cas portant sur les méthodes d'enseignement, on permet au membre de poursuivre son enseignement jusqu'à la fin de la session et on l'informe des ressources disponibles à l'Université pour l'aider à améliorer ses compétences dans l'enseignement.

6.12 L'Employé, l'APTPUO et l'Employeur s'engagent à respecter la confidence des enquêtes disciplinaires.

6.13 L'Employeur reconnaît qu'une employée ou un employé ne peut pas être discipliné pour son incapacité à accomplir ses fonctions à cause de son arrestation ou de son emprisonnement à la condition d'en avoir avisé dans les plus brefs délais son supérieur ou sa supérieure et d'avoir indiqué la durée prévue. Cependant, l'Employeur se réserve le droit d'imposer des mesures disciplinaires pour juste cause si un employé ou une employée est incapable d'accomplir ses fonctions pour des raisons autres que son appréhension ou son emprisonnement ou d'autres activités reliées à l'appréhension ou l'emprisonnement. Il est entendu que pour les fins du présent paragraphe, la perte de salaire reliée à l'incapacité d'accomplir ses fonctions ne constitue pas une mesure disciplinaire. Il est entendu qu'on n'impose pas de mesures disciplinaires pendant l'absence d'un membre qui est gravement malade ou hospitalisé, à la condition que le membre ait prévenu le directeur ou la directrice de département et que le chef de la section Santé au travail, invalidité et congés du Service des ressources humaines ait reçu un certificat médical confirmant la maladie et citant la date approximative à laquelle le médecin traitant croit que le membre sera en mesure de reprendre ses fonctions. Il est convenu qu'en cas de maladie grave, le membre n'est pas tenu de présenter ce certificat médical que lorsque cela devient possible; il est aussi convenu qu'un retard dans le processus disciplinaire à cause de l'état de santé du membre ne portera pas préjudice au droit de l'Employeur d'entreprendre ou de reprendre le processus disciplinaire lorsque le membre est jugé apte à retourner au travail.

6.14 L'employée ou l'employé devra être avisé par écrit de la nature de la sanction, des motifs justifiant la mesure disciplinaire et de son droit de déposer un grief et d'être représenté par l'APTPUO.

6.11 The member shall not be removed from his teaching responsibilities unless the professors auditing the member's course recommend and the dean agrees that an immediate replacement is required to avoid irreparable harm to the students. In all other cases concerning teaching practices, the member shall be allowed to continue teaching until the end of the term and shall be advised of resources available at the University to improve teaching skills.

6.12 All disciplinary investigations shall be treated as confidential by the Employer, the Union and the Employee.

6.13 The Employer agrees that an employee shall not be disciplined solely for failure to perform her/his duties because she/he is arrested and/or incarcerated provided that the employee notifies her/his Supervisor of the arrest and/or incarceration and the expected duration thereof as soon as possible. The Employer, however, reserves the right to discipline an employee for just cause for failure to perform her/his duties for reasons other than arrest and/or incarceration or for activities which may have been related to or coincident with the arrest and/or incarceration. Further, it is understood that loss of salary for failure to perform scheduled duties shall not constitute discipline in the context of this article. It is also understood that no disciplinary steps will be undertaken during the time a member is seriously ill or hospitalized, provided the member has informed the chair of the illness and provided the Manager, Occupational Health, Disability and Leave, Human Resources, has received a medical certificate confirming the illness and indicating an appropriate date by which the treating physician believes the member should be able to resume her/his duties. It is understood that in the case of a grave illness, the member is not required to submit the medical certificate until this becomes possible; it is also understood that any delay in the disciplinary process due to the condition of the member's health shall not prejudice the Employer's right to begin or to proceed with the disciplinary process when the member is judged to be capable of returning to work.

6.14 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 Union.

6.15 * Si un employé ou une employée désire déposer un grief relativement à des mesures disciplinaires à son égard, les étapes un et deux stipulées en 4.3 seront modifiées comme suit :

a) à la première étape, le doyen ou la doyenne remplacera le directeur ou la directrice;

b) à la deuxième étape, un représentant ou une représentante du conseil d'administration de l'APTPUO rencontrera la direction des Affaires professorales.

Sous réserve de 4.5, les délais pour ces étapes sont les mêmes qu'en 4.3.

6.16 L'identité d'un étudiant plaignant ou d'une étudiante plaignante constitue un renseignement protégé qui ne doit pas être divulgué en aucun cas; cependant, lorsqu'un doyen ou une doyenne a pris des mesures disciplinaires fondées sur une plainte écrite et que la question est portée en arbitrage, l'arbitre peut ordonner, à la demande de l'APTPUO, qu'on lui divulgue l'identité de l'étudiant ou de l'étudiante.

6.17 Nonobstant la section 6.2, les avertissements ou les mesures disciplinaires antérieures ne peuvent être retenus lorsque plus de vingt-quatre (24) mois se sont écoulés depuis l'avertissement ou l'imposition de mesures disciplinaires, à moins que l'on puisse établir que l'avertissement ou les mesures disciplinaires antérieurs ont été basés sur les mêmes motifs que dans le cas présent.

6.18 À moins de circonstances atténuantes reconnues et identifiées par écrit, lorsqu'un membre obtient une troisième évaluation consécutive avec une moyenne de 3.1 ou inférieure à 3.1 pour un cours donné, le doyen ou la doyenne peut retirer le droit au membre d'enseigner ce cours pendant une année. Dans un tel cas, le doyen ou la doyenne en avisera le membre par écrit.

6.15 If an employee wishes to grieve his/her discipline, Steps 1 and 2 as set out in 4.3 shall be modified in the following manner:

a) at Step 1, the dean shall replace the chairperson;

b) at Step 2, an APTPUO Union officer shall meet with the management of Faculty Affairs.

Subject to 4.5, time limits for these steps remain as set out in 4.3.

6.16 The identity of a student complainant is privileged information and will not be disclosed under any circumstances, but where a dean has taken disciplinary action based on a written complaint and the matter is referred to arbitration, the arbitrator at the request of the APTPUO may order that the identity of the student be disclosed to him or her.

6.17 Notwithstanding 6.2, 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.

6.18 Unless there are recognized mitigating circumstances identified in writing, when a member obtains a third consecutive evaluation with an average of 3.1 or below 3.1 for a given course, the dean may withdraw the member's right to teach that course for one year. In such a case, the dean shall communicate this decision to the member in writing.

ARTICLE 7

ABSENCES ET CONGÉS

7.1* ABSENCES – GÉNÉRAL

L'employé ou l'employée doit informer le directeur ou la directrice de son incapacité d'accomplir les tâches qui lui ont été assignées et des motifs de son absence aussitôt que possible. Sauf dans le cas d'un congé de maladie selon le 7.3, l'employé ou l'employée doit entreprendre toutes les démarches raisonnables pour fixer à une autre date où il ou elle sera disponible les activités qui étaient prévues, ou prendre les mesures nécessaires pour assurer un remplaçant ou une remplaçante, par un échange des tâches assignées ou une modification de ses tâches avec l'accord du doyen ou de la doyenne ou de son délégué ou de sa déléguée. Il est entendu que le consentement du doyen ou de la doyenne ou son délégué ou sa déléguée ne sera pas retenu déraisonnablement. Pour les fins de l'interprétation de l'article 7, une journée de travail désigne une journée au cours de laquelle un membre doit enseigner ou tenir un examen en classe. Si le contrat prévoit l'animation de laboratoire, la journée de travail désigne également une journée au cours de laquelle un membre doit animer un laboratoire. Les heures de bureau ne sont pas considérées pour l'application de l'article 7.

7.2 RÉSILIATION DE CONTRAT – ANNULATION DE COURS OU CONTINUITÉ DE L'ENSEIGNEMENT

L'Employeur se réserve le droit de résilier un contrat afin d'annuler un cours ou d'embaucher un remplaçant ou une remplaçante si l'Employeur a raison de croire que l'employé ou l'employée sera incapable à cause de son absence, d'accomplir au moins 10/13 des tâches qui lui ont été assignées. Cette résiliation ne doit pas affecter le droit de l'employé ou de l'employée d'obtenir un congé de maladie avec paye ou un congé de maternité, tel que prévu ci-dessous.

ARTICLE 7

ABSENCES AND LEAVES

7.1 ABSENCES – GENERAL

An employee shall, as soon as possible, advise the chairperson of her/his inability to perform her/his scheduled duties and the reasons thereof. Except in the case of sick leave pursuant to 7.3, the employee shall also make all reasonable efforts to reschedule those duties to another appropriate time when the employee is able to attend, or to make such other arrangements with respect to substitution of personnel, by trading work assignments or amendment of the work as may be agreed to by the dean or her/his designate. Such an agreement shall not be unreasonably withheld. For the purposes of article 7, a workday refers to a day during which a member teaches, holds an in-class exam or, if the employment contract includes labs, a day during which a member holds a lab. Office hours are not recognized for the purposes of article 7.

7.2 TERMINATION OF CONTRACT – COURSE CANCELLATION OR INSTRUCTIONAL CONTINUITY

The Employer reserves the right to cancel a contract in order to cancel a course or to hire a replacement if the Employer has a reasonable expectation that the employee will not be able, by reason of absence, to carry out at least 10/13 of the assigned work in any course. Such termination shall not affect the employee's entitlement to paid sick leave or maternity leave, as provided for below.

7.3 CONGÉS DE MALADIE

7.3.1 Pourvu que l'employé ou l'employée ait, aussitôt que possible, informé le directeur ou la directrice de son incapacité à accomplir les tâches qui lui ont été assignées pour cause de maladie, un employé ou une employée peut réclamer un congé de maladie avec plein salaire et avantages sociaux jusqu'à concurrence de 2/12 du total de sa charge de travail pour chaque cours.

7.3.2 Si le congé de maladie se prolonge pour trois (3) jours ouvrables ou plus, un certificat médical doit être soumis.

7.3.3 Un employé ou une employée qui bénéficie déjà d'un congé quelconque n'est pas admissible à un congé de maladie. Les congés de maladie inutilisés depuis les deux dernières années universitaires peuvent être accumulés, mais ne peuvent être utilisés pour plus de 4/12 des tâches reliées à un cours, sur présentation d'un certificat médical approprié. L'Employeur, à sa discrétion, peut prolonger la période de deux ans dans des circonstances exceptionnelles si le Comité employées et employés-employeur en fait la recommandation. Les congés de maladie inutilisés n'ont aucune valeur monétaire.

7.3.4 EXAMEN MÉDICAL INDÉPENDANT

À tout moment pendant le congé de maladie d'un membre, un représentant ou une représentante du Secteur santé, mieux-être et congés des Ressources humaines peut, pour déterminer si le membre est admissible à l'indemnité de congé de maladie ou est en mesure de retourner au travail, exiger que le membre subisse des examens effectués par un ou plusieurs médecins désignés par l'Employeur. Le coût de ces examens sera payé par l'Employeur. L'Employeur doit déployer des efforts raisonnables pour consulter le membre ou son délégué en vue de s'entendre sur des médecins qui conviendront à la fois à l'Employeur et au membre. En cas de désaccord, une liste indiquant le nom de trois (3) médecins compétents doit être fournie au membre afin qu'il ou elle puisse choisir celui qui effectuera l'examen médical. L'Employeur paiera le coût de l'examen et toutes les autres dépenses raisonnables engagées par le membre pour les besoins de l'examen médical.

7.3 SICK LEAVE

7.3.1 * Provided that the employee has, as soon as possible, advised the chairperson of her/his inability to perform her/his scheduled duties because of illness, an employee may claim sick leave with full pay and benefits for up to 2/12 of her/his total assigned work in each course.

7.3.2 * Periods of sick leave lasting thee (3) working days or more must be supported by a doctor's medical certificate.

7.3.3 * Employees are not eligible for sick leave if they are already on any other form of leave. Unused sick leave from the two previous academic years may be accumulated but no more than 4/12 of any assigned course can be taken as sick leave on presentation of an appropriate medical certificate. The two-year period may be extended by the Employer at its discretion where on the basis of exceptional circumstances the Labour-Management Committee so recommends. Unused sick leave has no monetary value.

7.3.4 INDEPENDENT MEDICAL EXAMINATION

At any time during a member's sick leave, a representative from the Health, Wellness and Leave Sector of Human Resources may, in order to determine if the member is eligible for sick leave benefits or is able to return to work, require that the member be examined by one or more physicians appointed and paid by the Employer. The Employer shall make reasonable efforts to consult with the member or her delegate, in an effort to identify physicians acceptable to the Employer and the member. In case of disagreement, the member shall be provided with the names of three (3) qualified medical practitioners. The member shall select one of the three (3) practitioners to conduct the examination. The Employer shall pay for the cost of the examination and for all reasonable expenses incurred by the member with respect to the medical examination.

7.3.5 Un employé ou une employée qui soumet un certificat médical confirmant qu'il ou elle ne peut retourner au travail à la suite d'une période durant laquelle un congé de maladie sans perte de salaire a été accordé ne perd pas l'ancienneté accumulée antérieurement ni celle qu'il ou elle aurait accumulée s'il ou si elle avait complété les tâches entreprises lorsqu'elle ou il est tombé malade. La présente disposition est sujette toutefois à ce que l'employé ou l'employée soit capable de retourner au travail à la fin de la période spécifiée dans le certificat médical. Le congé ne pourra durer plus d'un (1) an à partir de la date à laquelle le congé de maladie avec paye a été accordé initialement.

7.4 CONGÉ DE COMMISÉRATION

En autant que les dispositions de la section 7.1 sont respectées, un employé ou une employée se verra accorder un congé d'au plus quatre (4) jours consécutifs, les deux (2) premiers jours seront avec paye et avantages et les deux derniers jours sans paye ni avantage, dans le cas du décès d'une mère ou d'un père, beau-parent, parent de famille d'acceuil, conjoint ou conjointe, frère, soeur, fils, fille, enfant par alliance ou enfant nourricier, belle-mère, beau-père, grand-parent, beau grand-parent, petit-enfant, beau-petit-enfant ou membre de sa famille qui dépend du membre pour des soins ou autre forme d'assistance. L'Employeur peut accorder un congé additionnel dans des circonstances exceptionnelles; l'Employeur pourra accorder un congé dans le cas du décès d'une autre personne que celle mentionnée ci-haut et pourra accorder de tels congés à sa discrétion.

7.5 CONGÉ PARENTAL

7.5.1 CONGÉ DE MATERNITÉ

7.5.1.1 Une professeure à temps partiel enceinte aura droit à un congé de maternité pour une période de vingt (20) semaines consécutives commençant à n'importe quel moment entre la dix-septième (17e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et la date de l'accouchement. À moins de circonstances exceptionnelles, l'Employeur doit recevoir un avis d'un mois mais pas plus tard que deux semaines avant la date prévue de l'accouchement, à moins que la professeure doive cesser de travailler à cause de complications reliées à sa grossesse, auquel cas, la professeure doit remettre à l'Employeur un certificat médical attestant ces complications et la date prévue de l'accouchement.

7.3.5 An employee who provides medical certification that she/he is unable to return to work following a period for which sick leave with pay was granted, shall not lose seniority previously acquired, and shall gain seniority as if she/he had completed the work assignment in which she/he was engaged when she/he became ill, provided that the person is available for work at the conclusion of the period covered by medical certification, and in any event, not later than one (1) year from the initial granting of sick leave with pay.

7.4 BEREAVEMENT LEAVE

Provided that the provisions of 7.1 have been complied with, an employee shall be granted up to four (4) consecutive days leave, the first two (2) of which are with salary and benefits and the last two (2) of which are without salary or benefits, in the case of the death of a parent, step parent, foster parent, spouse, sibling, child, step child, foster child, mother-in-law, father-in-law, grandparent, step grandparent, grandchild or step grandchild, brother or sister, or a relative who is dependent on the member for care or assistance. In exceptional circumstances, additional leave may be granted by the Employer; the Employer may also consider cases of bereavement other than those listed above and may grant leave at its discretion.

7.5 PARENTAL LEAVE

7.5.1 MATERNITY LEAVE

7.5.1.1 Pregnant part-time academic staff shall be entitled to a maternity leave for a consecutive duration of twenty (20) weeks to commence at any time between seventeen (17) weeks prior to anticipated delivery and the date of delivery. Unless exceptional circumstances exist, one month's notice shall be given to the Employer. In normal circumstances, a month's notice will be given to the Employer, but no later than two weeks prior to the expected date of delivery, unless the member has to stop work due to complications caused by her pregnancy in which case the member will provide to the Employer a medical certificate attesting to such complications and the date of the expected delivery.

7.5.1.2 Lorsque l'employée accomplit du travail de l'unité de négociation au moment où elle donne l'avis prévu au sous-paragraphe 7.5.1.1 et que ce travail ne sera pas terminé avant le début du congé projeté, le membre recevra le moindre des montants suivants, soit : le solde du salaire dû en vertu de son contrat ou 95 % de son plein salaire plus les avantages sociaux pour deux (2) semaines.

Nonobstant ce qui précède, une professeure qui a complété 60 % de son contrat au moment où son congé de maternité débute recevra le montant le plus élevé de 50 % du solde du salaire dû en vertu de son contrat ou 95 % de son plein salaire plus les avantages sociaux pour deux (2) semaines. Lorsqu'une professeure a enseigné 60 % d'un cours de trois crédits avant de prendre son congé de maternité, on lui accordera un point d'ancienneté pour ce cours; lorsqu'une professeure a enseigné un cours de six crédits, on lui accordera un point d'ancienneté pour une session complète d'enseignement et un point d'ancienneté additionnel si elle a enseigné 60 % ou plus de la session suivante avant de prendre son congé de maternité. Il est entendu qu'aux fins de l'article 5.8.1 b), la professeure a droit à deux (2) points d'ancienneté pour l'année au cours de laquelle elle a enseigné.

7.5.1.3 Une professeure enceinte a le droit de continuer à travailler durant sa grossesse si elle le désire. Lorsque des adaptations sont requises pour poursuivre le travail, l'Employeur peut exiger un certificat médical confirmant les adaptations requises.

7.5.1.4 Une employée ne subira aucune perte d'ancienneté en raison d'une absence de dix-huit (18) mois au plus survenue au cours des six (6) mois précédant la naissance ou des dix-huit (18) mois qui la suivent.

7.5.2 CONGÉ DE PATERNITÉ

L'Employeur accordera un congé de paternité payé de 1/12 de contrat immédiatement suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant ou l'arrivée de l'enfant sous le contrôle du père, pourvu que le membre ait, aussitôt que possible, informé le directeur ou la directrice de son incapacité à accomplir les tâches qui lui ont été assignées.

7.5.3 CONGÉ POUR SOINS D'UN ENFANT

7.5.3.1 Un membre peut prendre un congé pour soins d'un enfant suivant :

a) la naissance d'un enfant, ou

7.5.1.2 Where the employee is performing bargaining unit work at the time notice referred to in 7.5.1.1 above is given and that work is not scheduled to be completed prior to the commencement of the proposed leave, the member shall receive the lesser of the balance of remuneration owing under her contract or 95% of full pay and benefits for two (2) weeks.

Notwithstanding the foregoing, a member who has completed 60% of her contract at the time her maternity leave commences shall receive the greater of 50% of the balance of the remuneration owing under the contract or 95% of full pay and benefits for two (2) weeks. Where the member has taught 60% of a three-credit course prior to taking maternity leave, the seniority point for that course will be awarded; where the member is teaching a six-credit course, she will be awarded one seniority point for the completion of one term of teaching and another seniority point if she has taught 60% or more of the other term prior to taking maternity leave. It is understood that for the purposes of article 5.8.1 b), the member is entitled to two (2) seniority points for the year in which she taught.

7.5.1.3 A pregnant member who wishes to continue working during the period of pregnancy shall not be denied that right. When accommodations are required for her to continue working, the Employer may require a medical certificate confirming the required accommodations.

7.5.1.4 Absence for up to eighteen months (18) occurring between six (6) months before and eighteen (18) months after the birth of a child shall not cause a loss of seniority.

7.5.2 PATERNITY LEAVE

The Employer agrees to grant paid paternity leave for 1/12 of the contract immediately after the birth or adoption of a child under the father's responsibility, on the condition that the member informs his director as soon as possible of his inability to carry out his assigned duties.

7.5.3 CHILD CARE LEAVE

7.5.3.1 Any member may take a child care leave following:

a) the birth of a child, or

b) l'arrivée d'un enfant dont le parent a la garde pour la première fois.

7.5.3.2 Les deux parents sont admissibles au congé pour soins d'un enfant. Pour les besoins de cette section, « parent » inclut une personne avec laquelle un enfant est mis en adoption et une personne qui est dans une relation relativement permanente avec le parent d'un enfant et qui a l'intention de traiter l'enfant comme le sien ou la sienne.

7.5.3.3 Un congé pour soins d'un enfant doit commencer 52 semaines, au plus tard, après le jour de la naissance de l'enfant ou après le jour où un parent prend la garde d'un enfant pour la première fois. Un congé pour soins d'un enfant prend fin au plus tard, 35 semaines après le début du congé s'il suit un congé de maternité et 37 semaines dans les autres cas et ce sans paye, à moins qu'un congé de paternité ait été accordé selon le 7.5.2, auquel cas le congé de paternité d'une semaine est payé et constitue la première semaine des 37 semaines du congé pour soins d'un enfant. On peut prendre un congé pour soins d'un enfant à la suite d'un congé de maternité et ce congé doit débuter immédiatement après le congé de maternité. Le congé pour soins d'un enfant et le congé de maternité permettront de retenir les points d'ancienneté selon le 5.8.5(c).

7.5.3.4 Aussitôt que le membre sait la date du début de son congé pour soins d'un enfant, il ou elle doit en informer par écrit son directeur ou sa directrice.

7.5.4 Lors d'un congé de maternité d'un membre ou d'un congé pour soins d'un enfant d'un membre, l'Employeur doit continuer à verser les contributions de l'Employeur pour tout plan dont le membre était inscrit au moment du congé à moins que le membre informe l'Employeur, par écrit, qu'il ou qu'elle n'a pas l'intention de payer ses contributions.

7.6 CONGÉ POUR COMPARUTION

Sous réserve des dispositions de 7.1, l'Employeur accordera un congé avec paye et avantages à une employée ou un employé appelé à faire partie d'un jury ou à comparaître comme témoin à la cour, ou qui doit se présenter devant le tribunal de citoyenneté.

b) the coming of the child into the custody and care of the parent for the first time.

7.5.3.2 Child care leave is open to both parents. For the purposes of this section, "parent" includes a person with whom a child is placed for adoption and a person who is in a relationship of some permanence with a parent of a child and who intends to treat the child as his or her own.

7.5.3.3 Child care leave may begin no more than 52 weeks after the day the child is born or comes into the custody and care of the parent for the first time. Child care leave ends no later than 35 weeks after it began if it is taken following maternity leave and 37 weeks in all other cases and is without pay, unless paternity leave has been granted pursuant to 7.5.2 above, in which case the week of paternity leave is a week of paid leave and constitutes the first week of the 37 weeks of child care leave. Child care leave may be taken following maternity leave and must begin immediately after maternity leave. During child care leave and maternity leave, seniority points pursuant to 5.8.5(c) are maintained.

7.5.3.4 The member must notify his or her chairperson, in writing, of the date of commencement of the child care leave as soon as possible after the member becomes aware of the date.

7.5.4 During a member's maternity leave or child care leave, the Employer shall continue to make the Employer's contributions for any plan to which the member was subscribing at the time of the leave unless the member gives the Employer a written notice that he or she does not intend to pay his or her contributions.

7.6 JURY LEAVE

Subject to the provisions of section 7.1 the Employer shall grant leave of absence with pay and benefits to an employee who serves as a juror or witness in any court or who must attend citizenship court.

7.7 DÉVELOPPEMENT ACADÉMIQUE

7.7.1 Un membre qui désire entreprendre un projet de développement académique qui comprend mais ne se limite pas à des études supérieures, de la recherche ou autre activité savante, peut faire une demande pour un congé de développement académique d'une durée n'excédant pas un (1) an.

7.7.2 La demande doit être faite au Comité du fonds de développement académique et professionnel au moins trois (3) mois avant la date prévue pour le début du congé. Tous les renseignements pertinents et un C.V. à jour du requérant ou de la requérante doivent être joints à la demande.

7.7.3 Si le Comité du fonds de développement académique et professionnel juge que le projet peut améliorer le niveau de contribution du membre au programme académique de l'Université, il accordera un congé de développement académique. L'octroi du congé ne sera pas retenu déraisonnablement et la décision devra être prise au moins deux (2) mois avant la date prévue pour le début du congé.

7.7.4 S'il est raisonnable de croire que l'employé ou l'employée aurait bénéficié d'un engagement durant la période de congé, l'employé ou l'employée continuera d'accumuler des points d'ancienneté, auquel cas, les points d'ancienneté octroyés seront équivalents à la meilleure moyenne des points accumulés, soit a) durant les trois (3) années précédentes ou (b) durant le nombre d'années consécutives précédant le début du congé et durant lesquelles l'employé ou l'employée a accompli des tâches de l'unité de négociation.

7.8 CONGÉ NON SPÉCIFIÉ

Un employé ou une employée peut faire une demande de congé pour des raisons qui ne sont pas prévues explicitement dans cette convention, mais l'Employeur se réserve le droit d'accorder ou de refuser un tel congé avec ou sans paye. L'APTPUO sera informée par écrit d'une telle demande et de son résultat.

7.9* CONGÉS - NOMINATION À LONG TERME (NLT)

7.9.1 CONGÉ DE MATERNITÉ NLT

7.7 ACADEMIC DEVELOPMENT

7.7.1 In the event that an employee wishes to undertake a project of academic development, including but not limited to advanced study, research and other scholarly activity, the member may apply for academic development leave of no more than one (1) year's duration.

7.7.2 Application shall be made to the Academic and Professional Development Fund Committee at least three (3) months before the proposed commencement date of the leave. The application shall include all pertinent details of the project and an up to date C.V. of the applicant.

7.7.3 The Academic and Professional Development Fund Committee shall decide to grant academic development leave if, in the Committee's judgment, the project is likely to enhance the ability of the member to contribute to the academic program of the University. The granting of this leave shall not be unreasonably withheld and the decision shall be given no later than two (2) months prior to the proposed date of commencement of the said leave.

7.7.4 The employee shall accrue seniority for the period of academic development leave, where there exists a reasonable expectation that the employee would have been assigned to duties during the period of the leave. Such seniority accrued shall be equivalent to the average rate of accrual of seniority during the better of (a) the preceding period of three (3) years or (b) the preceding number of continuous academic years in which the employee performed bargaining unit work.

7.8 GENERAL LEAVE

A member may apply for, and the Employer may grant leaves of absence with or without pay in circumstances not covered explicitly by this Agreement. APTPUO will be informed in writing of such a request and its result.

7.9 LEAVES - LONG-TERM APPOINTMENT (LTA)

7.9.1 MATERNITY LEAVE

La membre enceinte aura droit à un congé de maternité pour une période de vingt (20) semaines consécutives commençant à n'importe quel moment entre la dix-septième (17) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et la date de l'accouchement conformément aux lois applicables.

À moins de circonstances exceptionnelles, l'Employeur doit recevoir un avis d'un mois, mais pas plus tard que deux (2) semaines avant la date prévue de l'accouchement, à moins que la membre doive cesser de travailler à cause de complications reliées à sa grossesse, auquel cas, la membre doit remettre à l'Employeur un certificat médical attestant ces complications et la date prévue de l'accouchement.

Le membre dont les tâches découlant d'une NLT ont été amorcées alors que l'ensemble du contrat n'est pas complété au moment où elle donne l'avis, recevra 95% de son plein salaire et avantages sociaux pour une période de deux (2) semaines suivant le début du congé.

7.9.2 CONGÉ DE PATERNITÉ

Dans le cadre d'un contrat découlant d'une NLT, l'Employeur accordera un congé de paternité payé d'une semaine immédiatement suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant ou l'arrivée de l'enfant sous le contrôle du père, pourvu que le membre ait, aussitôt que possible, informé le directeur ou la directrice de son incapacité à accomplir les tâches qui lui ont été assignées.

7.9.3 CONGÉ DE MALADIE

Un professeur à temps partiel détenant une NLT, aura droit d'accumuler une demi-journée en congé de maladie par mois pour la durée du contrat, au prorata du nombre d'heures travaillées.

Un maximum de quatre-vingt-cinq (85) jours ouvrables de congé de maladie peut être accumulé et/ou transféré à un contrat subséquent. Les congés de maladie inutilisés n'ont aucune valeur monétaire.

7.9.4 AUTRES CONGÉS

Nonobstant les congés de maternité, de paternité et de maladie précités, tout autre congé sous l'article 7 demeure applicable aux membres détenant une NLT.

Pregnant members shall be entitled to a maternity leave for a duration of twenty (20) consecutive weeks to commence at any time between seventeen (17) weeks prior to the anticipated delivery and the date of delivery in accordance to applicable laws.

Unless exceptional circumstances exist, a month's notice will be given to the Employer, but no later than two weeks prior to the expected date of delivery, unless the member has to stop work due to complications caused by her pregnancy in which case the member will provide to the Employer a medical certificate attesting to such complications and the date of the expected delivery.

Where the member is performing LTA work at the time notice is given, she will receive 95% of full pay and benefits for two (2) weeks following the start of the leave.

7.9.2 PATERNITY LEAVE

Within a LTA contract, the Employer agrees to grant a one week paid paternity leave immediately after the birth or adoption of a child under the father's responsibility, providing that the member informs his director as soon as possible of his inability to carry out assigned duties.

7.9.3 SICK LEAVE

A part-time professor with a LTA has the right to accumulate a half-day of sick leave per month for the length of the contract pro-rated to the number of hours worked.

A maximum of eighty-five (85) working days of sick leave can be accumulated and/or transferred to a subsequent contract. Unused sick leaves have no monetary value.

7.9.4 OTHER LEAVES

Notwithstanding maternity leaves, paternity leaves and sick leaves mentioned above, all other leaves under Article 7 is applicable to members with a LTA.

ARTICLE 8

PARTICIPATION

8.1 Les parties reconnaissent que la résolution ci-dessous a été adoptée par le Sénat de l'Université d'Ottawa le 3 avril 1989 et il est convenu que cette résolution ne sera pas modifiée sans le consentement formel par écrit des parties :

CORPS PROFESSORAL À TEMPS PARTIEL ET DIRECTION DE L'UNIVERSITÉ

Résolution no. 1 : résolution relative à la modification de la composition de l'assemblée départementale dans les facultés ayant des départements (ou des écoles qui fonctionnent comme des départements).

Il est proposé que lorsque l'assemblée départementale traite de questions prévues à la convention collective de l'APUO, elle n'inclut pas de membres du corps professoral à temps partiel, mais seulement des membres du corps professoral à temps plein. Dans tous les autres cas, l'assemblée départementale comprend des membres du corps professoral à temps partiel ayant droit de parole et de vote. Par corps professoral à temps partiel, on entend les professeurs et professeures à la leçon, les professeurs et professeures de langue à temps partiel ainsi que les étudiantes et étudiants inscrits à l'Université d'Ottawa qui ont la responsabilité complète ou partagée d'un cours. Le corps professoral à temps plein inclut les professeures et professeurs réguliers et remplaçants, les chercheures et chercheurs boursiers ainsi que les professeures et professeurs avec affectation multiple, mais exclut les professeures et professeurs invités et auxiliaires.

Les membres du corps professoral à temps partiel sont élus conformément aux conditions suivantes :

1) Tout membre du corps professoral à temps partiel qui a la responsabilité complète ou partagée d'un cours est éligible.

2) Les membres sont élus par l'ensemble du corps professoral à temps partiel.

3) Aux fins de la présente résolution, l'année universitaire commence le 1er septembre et se termine le 31 août suivant.

ARTICLE 8

PARTICIPATION

8.1 The Parties acknowledge that the resolution set out below was passed by the Senate of the University of Ottawa on April 3, 1989 and it is agreed that such resolution shall not be altered without the express written consent of the Parties.

PART-TIME TEACHERS AND UNIVERSITY GOVERNANCE

Resolution 1: a resolution amending the membership of the departmental assembly in faculties with departments (or schools which function as departments).

It is proposed that when the departmental assembly is dealing with matters relating to the APUO Collective Agreement, it shall not include members of the part-time academic staff but shall include members of the full-time academic staff. In all other cases, members of the part-time academic staff shall be included in the departmental assembly with both voice and vote. Part-time academic staff shall mean sessional lecturers, part-time language teachers, and students registered at the University of Ottawa who have full or joint full responsibility for a course. Full-time academic staff shall mean regular professors, replacement professors, research fellows, and professors with cross-appointments, but shall exclude visiting professors and adjunct professors.

Part-time academic staff members are to be elected in accordance with the following provisions:

1) Any member of the part-time academic staff who has a full or joint full responsibility for a course is eligible.

2) Part-time academic staff shall elect members from amongst their numbers.

3) For the purpose of this resolution, the academic year begins September 1 and ends next August 31.

4) Le nombre de membres élus par le corps professoral à temps partiel ne peut excéder deux. Le barème suivant s'applique :

- moins de 36 crédits, ou l'équivalent, donnés pendant une année universitaire par des membres du corps professoral à temps partiel : aucun membre ne peut être élu;

- entre 36 crédits et 53 crédits, ou l'équivalent, donnés pendant une année universitaire par des membres du corps professoral à temps partiel : un membre est élu;

- plus de 53 crédits, ou l'équivalent, donnés pendant une année universitaire par des membres du corps professoral à temps partiel : deux membres sont élus.

5) Le nombre de membres élus est maintenu constant pour une période de trois ans. À la fin de cette période, le nombre de membres à élire est déterminé conformément au paragraphe 4 ci-dessus, le nombre de crédits étant calculé en prenant la moyenne des crédits enseignés par des membres du corps professoral à temps partiel durant cette période.

Pour la première élection, le nombre de membres sera déterminé conformément au paragraphe 4 ci-dessus, le nombre de crédits étant calculé en prenant la moyenne des crédits enseignés par des membres du corps professoral à temps partiel pendant la période allant du 1er septembre 1986 au 31 août 1989.

6) Le directeur ou la directrice du département ou la personne déléguée est responsable de l'élection.

8.2 * Si le Sénat venait à modifier ses règlements généraux concernant la composition des conseils de faculté, la direction des Affaires professorales de l'Université rencontrera les doyens et les doyennes pour explorer toutes les possibilités d'une telle représentation.

Si l’APTPUO désire faire part au Sénat ou au Bureau des gouverneurs de préoccupations ou de propositions, il peut transmettre un nombre suffisant de son mémoire au Secrétaire de l’Université qui veille à ce que des exemplaires soient distribués aux membres du Sénat et ce, sous toutes réserves.

4) Part-time academic staff shall elect a maximum of two members. The following scale will apply:

- less than 36 credits or the equivalent taught during the academic year by part-time academic staff: no member;

- between 36 and 53 credits or the equivalent taught during the academic year by part-time academic staff: one member;

- more than 53 credits or the equivalent taught during the academic year by part-time academic staff: two members.

5) The number of elected members shall be kept constant for a three-year period at the end of which the number of members to be elected shall be determined in accordance with paragraph 4 above, the number of credits to be calculated according to the average number of credits taught by part-time academic staff during that period.

For the first election, the number of members shall be determined in accordance with paragraph 4 above, the number of credits to be calculated according to the average number of credits taught by part-time academic staff between September 1st, 1986 to August 31st, 1989.

6) The chairperson of the department or the chairperson's appointee shall be responsible for the election.

8.2 In the event that Senate modifies its general regulation on the composition of faculty councils, the management from Faculty Affairs for the University shall meet with the deans to explore fully the possibilities of such representation.

If the APTPUO wishes to express concerns and/or proposals to the Senate or to the Board of Governors, it may transmit the appropriate number of copies of its submission to the Secretary of the University, who shall ensure that copies are distributed to the members of Senate, without prejudice.

8.3 Les représentantes ou représentants des membres du corps professoral à temps partiel sont élus au début du trimestre d'automne, durant les trois premières semaines de septembre. Des remplaçantes et remplaçants sont élus également pour remplacer les représentantes et représentants qui ne pourront pas assister à l'Assemblée départementale. Lorsqu'aucun candidat, aucune candidate n'a été élue au début de la session d'automne, des élections seront tenues au début de la session d'hiver.

8.4 Les départements seront fortement encouragés à défrayer les professeurs ou les professeures à temps partiel des dépenses raisonnables (ex. stationnement, photocopies) engagées pour assister aux réunions de l'Assemblée départementale (ou du Conseil de faculté, s'il y a lieu).

8.5 L'Employeur s'engage à fournir au comité exécutif de l'Association en format électronique l'ordre du jour public et les documents à l'appui des réunions régulières du Sénat et du Bureau des gouverneurs. L'Association s'engage à ne pas distribuer le matériel sauf si l'Université l'a publié sur son site web.

8.3 * Representatives of part-time teaching staff members are elected at the start of the fall term during the first three weeks of September. Alternates are also elected to replace representatives who are unable to attend the Departmental Assembly. When no candidate is elected at the start of the fall term, elections will be held at the start of the winter term.

8.4 Departments will be strongly encouraged to pay legitimate expenses (i.e., parking, photocopies) incurred by part-time academic staff representatives attending meetings of Departmental Assembly (or Faculty Council if appropriate).

8.5 * The Employer undertakes to provide in electronic format to the Executive of the Association the public agenda and accompanying materials of the Senate and the Board of Governors regular scheduled meetings. The Association agrees not to distribute the materials unless the University has already published them on their website.

ARTICLE 9

NOMBRE D'ÉTUDIANTS ET D'ÉTUDIANTES PAR CLASSE

Seuls les articles 9.1, 9.2 et 9.7 s'appliquent à la Faculté de droit.

9.1 RESPONSABILITÉ PÉDAGOGIQUE

Les parties reconnaissent l'importance d'assurer le maintien d'un nombre approprié d'étudiants et d'étudiantes par classe ainsi qu'une structure menant à une pédagogie saine.

9.2 INSCRIPTION PRÉVUE

L'Employeur doit établir l'inscription prévue aux cours et doit l'inclure dans les descriptions de poste affichées et les contrats d'engagement de tous les professeurs et toutes les professeures à temps partiel, sauf si ce n'est pas pertinent.

9.3 TYPES DE COURS : Les parties reconnaissent quatre (4) types de cours :

a) Type « A » : cours sans travaux écrits, ni examens qui ne peuvent être corrigés par ordinateur.

b) Type « B » : cours avec travaux ou examens qui ne peuvent être corrigés par ordinateur.

c) Type « C » : cours avec travaux écrits, et examens qui ne peuvent être corrigés par ordinateur.

d) Type « D » : cours qui, de par leur nature, requièrent surtout un enseignement individuel ou qui exigent du travail en groupes restreints tels que l'enseignement d'une langue seconde, les études de cas et toutes autres activités semblables.

9.4 DROIT À L'ASSISTANCE OU À UNE INDEMNITÉ SALARIALE

9.4.1 * Toute assistance doit être offert au/à la professeur(e) dans la langue d'enseignement principale du cours.

ARTICLE 9

CLASS SIZE

* Only sub-clauses 9.1, 9.2 and 9.7 apply to the Faculty of Law.

9.1 PEDAGOGICAL RESPONSIBILITY

The Employer and the Union agree upon the objective of maintaining class sizes and formats conducive to pedagogical soundness.

9.2 PROJECTED ENROLMENT

Projected course enrolments established by the Employer shall be set out in position postings and contracts for all part-time academic staff, except where not relevant.

9.3 TYPES OF COURSES: The parties recognize four (4) types of courses:

a) Type "A" Courses: courses with no written assignments and without examinations that cannot be computer marked.

b) Type "B" Courses: courses with either written assignments or examinations which are not computer marked.

c) Type "C" Courses: courses with written assignments and with examinations which are not computer marked.

d) Type "D" Courses: courses which, by their nature, consist primarily of individual attention teaching or of small group interactions, e.g. second language teaching, problem solving sessions, and the like.

9.4 RIGHT TO ASSISTANCE OR COMPENSATION

9.4.1 Any assistance provided to a member must be in the course's primary language of instruction.

9.4.2 Un cours de Type « A », l'assistance d'un correcteur ou d'une correctrice et/ou une indemnité salariale équivalente au coût d'un correcteur ou d'une correctrice offerte au professeur ou à la professeure sera calculée de la façon suivante: 2 heures 1/2 d'assistance d'un correcteur ou d'une correctrice pour chaque unité de dix (10) étudiants ou étudiantes, et pour la portion d'une telle unité au-delà de la limite multipliées par le nombre de crédits assignés au cours.

9.4.3 Si on dépasse les limites prévues à la section 9.5 pour les cours de Type « B », « C » ou « D », l'assistance d'un correcteur ou d'une correctrice et/ou l'indemnité salariale offerte aux professeurs ou professeures sera calculée de la façon suivante : 2 heures 1/2 d'assistance d'un correcteur ou d'une correctrice pour chaque unité de cinq (5) étudiants ou étudiantes, et pour la portion d'une telle unité au-delà de la limite multipliée par le nombre de crédits assignés au cours.

9.4.4 L'assistance est fournie dès le début du cours lorsque l'inscription initiale est au-delà des limites prescrites, mais l'assistance peut être modifiée pour refléter l'inscription de fait dès la première date de mise à jour officielle des inscriptions.

9.4.5 Si l'inscription à la date officielle des inscriptions est plus élevée que l'inscription initiale, on accordera l'assistance prévue au paragraphe 9.4.2.

9.4.6 * Si un cours exige la participation des étudiants ou des étudiantes à des activités dirigées à l'extérieur des heures normales de classe, telles les groupes de discussion et les laboratoires, activités dont la supervision ne peut pas être assumée par un correcteur ou une correctrice, des assistants ou des assistantes d'enseignement sont assigné(e)s aux membres en vertu des politiques d'allocations des assistants d'enseignement en vigueur dans l'unité scolaire.

9.5 LIMITES D'INSCRIPTIONS

9.5.1 Les limites d'inscriptions pour les types de cours prévues à la section 9.3 seront :

9.4.2 The member or members teaching a Type "A" course shall be assigned assistance and/or equivalent additional compensation which shall be at least at the rate of 2 1/2 hours of marker/grader assistance for each credit value of the course for each block of ten (10) students or portion thereof exceeding the critical number.

9.4.3 The member or members teaching a Type "B", "C" or "D" course shall be assigned assistance and/or equivalent additional compensation which shall be at least at the rate of 2 1/2 hours of marker/grader assistance for each credit value of the course for each block of five (5) students or portion thereof exceeding the critical enrolment number set out in section 9.5.

9.4.4 Assistance shall be provided from the commencement of the course where the initial enrolment exceeds the critical number, but the assistance may be modified so as to reflect the actual enrolment as of the first official enrolment reporting date after the commencement of the course.

9.4.5 Where the initial enrolment is equal to or less than the critical number but actual enrolment as of the first official enrolment reporting date exceeds the critical number, assistance shall be provided as set out in 9.4.2.

9.4.6 If a course requires students to complete activities such as group discussions and labs outside regular class hours and the activities cannot be overseen by a grader or marker, teaching assistants shall be assigned to members provided for under a teaching assistant allocation norm or policy in an academic unit.

9.5 CRITICAL ENROLMENT NUMBERS

9.5.1 For the types of courses set out in 9.3, the critical numbers shall be as follows:

Type «A» - 90
Type «B» - 60
Type «C» - 45
Type «D» - 35 (25 pour les cours reliés à la politique de bilinguisme de l'Université y compris les cours offerts à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme).

9.5.2 Il est entendu que les limites d'inscriptions ne constituent pas des normes pour la grandeur des classes.

9.5.3 Les départements adopteront les mêmes règles ou critères pour décider du moment où le nombre d'inscriptions justifie la création d'une nouvelle section ou d'un nouveau cours, que le cours soit ou non donné par un professeur ou une professeure à temps plein ou par un membre.

9.5.4

a) Le nombre d'inscriptions pour un cours donné est le nombre officiel d'inscriptions tel qu'établi par le Service du registraire immédiatement après la date indiquée au calendrier universitaire comme étant le dernier jour pour modifier le choix de cours dans une session donnée.

b) Un membre recevra un montant de 10 $ pour chaque étudiant ou étudiante pour un cours donnée au-dessus de la limite d'inscriptions, tel que défini au 9.5.1.

9.6 INDEMNITÉ SALARIALE AU LIEU D'UN CORRECTEUR OU D'UNE CORRECTRICE

9.6.1 Les fonds destinés à un correcteur ou une correctrice visent d'abord les étudiants et les étudiantes de l'Université. L'Employeur tiendra cependant raisonnablement compte de toute demande justifiée d'un membre qui voudrait recevoir une indemnité au lieu de s'adjoindre un correcteur ou une correctrice. Si cette demande est acceptée, le versement sera équivalent au taux minimum établi par l'Université pour les correcteurs et les correctrices ou à celui versé par le département qui offre le cours, le plus élevé de ces deux montants étant retenu.

Type "A" – 90
Type "B" – 60
Type "C" – 45
Type "D" - 35 (25 in the case of courses, related to the bilingual mandate of the University including courses given at the Official Languages and Bilingualism Institute).

9.5.2 It is understood that the above figures are not intended to represent norms in class size.

9.5.3 Departments shall employ the same set of rules or criteria in determining the point at which enrolment requires the creation of a new section of a course, whether or not the course is taught by a full-time professor or a member.

9.5.4 *

a) The number of students registered in a given course is the official number of registered students as established by the Office of the Registrar immediately after the date indicated in the University calendar as the last day for changes in course selection for a given term.

b) A member shall receive an amount of $10.00 for each student for a given type of course over and above the original critical number of registrations for the course in question, as established in 9.5.1.

9.6 PAYMENT IN LIEU OF ASSISTANCE

9.6.1 Funds for marker/grader assistance is intended first for the University's students. Nevertheless, the Employer shall give reasonable consideration to any reasoned request by a member to receive compensation in lieu of marking assistance. Where such request is granted, payment shall be the greater of the minimum rate established by the University for marker/correctors or the current rate paid by the department offering the course.

9.6.2 Lorsqu'un membre peut raisonnablement prouver à l'Employeur que le correcteur assigné ou la correctrice assignée ne donne pas ou n’a pas donné satisfaction, l'Employeur offrira au membre une indemnité proportionnelle au lieu d'un correcteur ou d’une correctrice pour les notations à faire qui n’ont pas été faites par le correcteur ou la correctrice. La demande d’indemnité doit être effectuée au plus tard 15 jours ouvrables après la fin de la session.

9.7 L'Employeur doit s'efforcer de prendre les mesures nécessaires pour fournir un nombre satisfaisant de places et une surface de travail convenable pour le nombre d'étudiantes ou d’étudiants inscrits dans un cours, soit dans la salle de classe désignée, au laboratoire ou au studio.

9.6.2 Where a member can make a reasonable case to the Employer that the assigned grader/marker is not performing or has not performed satisfactorily, the Employer will offer the member a prorated compensation in lieu of assistance for the marking to be done or for the remainder of the marking not done by the grader/marker. The request for compensation must be made no later than 15 working days after the end of the session.

9.7 The Employer shall endeavour to ensure that the number of seats and work/writing surfaces/spaces available in the assigned classroom, laboratory or studio is sufficient for the number of students in a class.

ARTICLE 10

CONDITIONS DE TRAVAIL

10.1 INSTALLATIONS

10.1.1 En autant que les ressources de l'Université le permettent, l'Employeur doit fournir aux membres des installations et des services qui soient raisonnables et nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions, tels des services de bibliothèque et d'informatique, des services techniques et de secrétariat et autres services de soutien. Un courriel actif est créé pour le membre au plus tard au moment de la première paie pour un contrat d'enseignement et est maintenu aussi longtemps que le nom du membre apparaît sur les listes d'ancienneté affichées au titre de l'article 5.8.3. L'accès aux services de la bibliothèque est maintenu selon les modalités offertes aux professeurs à temps plein. Sous réserve des exigences légales et des lois sur le droit d'auteur, l'Université s'efforcera de fournir au membre un accès aux services de la bibliothèque trente (30) jours avant le début du cours associé à un contrat d'enseignement. L'accès aux installations sportives du pavillon Montpetit et aux avantages consentis par la Libraire universitaire aux membres sera maintenu tant que le membre apparait sur la liste d'ancienneté.

L'Université fournira un service de messagerie vocale à tous les membres pour communiquer avec leurs étudiants et étudiantes par téléphone pendant la durée de leur contrat d'enseignement avec l'Université conformément à l'article 5.2.2. Il est entendu que l'Université n'assume pas les frais d'interurbains associés au service de messagerie vocale.

10.1.2 Il est entendu qu'un département doit fournir une copie des manuels requis et, dans les unités ou des méthodes spéciales sont spécifiées, donner accès à un nombre raisonnable de manuels expliquant les méthodes d'enseignement exigées.

10.1.3 Les parties conviennent que les professeurs et professeures à temps partiel ont normalement besoin d'un bureau équipé d'ordinateur pour accomplir une partie de leur charge de travail.

Si l'ordinateur cesse de fonctionner correctement et ne peut être rétabli à une fonction normale comme déterminé par le personnel de l'Employeur, l'Employeur doit remplacer l'ordinateur.

ARTICLE 10

WORKING CONDITIONS

10.1 FACILITIES

10.1.1 * 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, such as reasonable library and computing services and facilities, and reasonable secretarial and technical services and other support facilities. 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 posted in compliance with 5.8.3. Access to library services is maintained in the same way as for full-time teaching staff. Subject to legal requirements and copyright laws, the University will endeavour to provide the member with access to the services of the library thirty (30) days prior to the beginning of the course associated with a teaching contract. Members retain access to the Montpetit sports facility and privileges granted by the University Library as long as the member remains on the seniority list.

The University shall provide a voice messaging system for all members to communicate with their students by telephone during the term in which they hold a contract with the University in accordance with article 5.2.2. It is understood that the University is not responsible for any long distance charges related to this voice messaging system.

10.1.2 It is understood that a department shall provide a copy of the required textbook and, in units where special methods are specified, access to a reasonable number of manuals setting out the required teaching methods.

10.1.3 The parties agree that part-time academic staff normally require office space equipped with a computer to perform part of their workload duties.

If a computer ceases to function adequately and cannot be restored to normal function as determined by the Employer's staff, the Employer shall provide a replacement computer.

L'Employeur n'est pas tenu de fournir un bureau, mais lorsqu'un bureau n'est pas fourni, les professeurs et les professeures à temps partiel peuvent demander que l'Employeur fournisse un formulaire T2200 tel que précisé à l'article 10.15.

10.1.4 Lorsqu'un membre enseigne dans une unité scolaire, l'unité scolaire lui attribuera, sur demande, pour la durée de la session, un casier ou un espace dans un classeur qui ferme à clef, à condition qu'il y ait disponibilité. Le membre remettra la clef à la fin de la session.

10.1.5 Lorsqu'un membre enseigne un cours en ligne, un remboursement de frais d'internet d'un maximum de 30 $ par mois sera attribué, sur présentation de reçus de dépenses pour de tels frais durant le semestre où le cours est enseigné. Dans ces circonstances, si le membre effectue une demande de déclaration sous 10.1.3, le formulaire indiquera qu'un tel remboursement a été effectué.

10.2 STATIONNEMENT

10.2.1 L'APTPUO a le droit de nommer un membre au Comité de stationnement de l'Université d'Ottawa. L'Employeur, après consultation auprès du Comité de stationnement, détermine le coût des permis de stationnement pour les membres et dresse les règles régissant l'utilisation des stationnements par les membres.

10.2.2 Sur présentation de reçus, l'Employeur remboursera les frais de stationnement qu'un employé ou une employée aura encourus lorsqu'elle ou il a été assigné des tâches à un lieu de travail situé dans la Ville d'Ottawa dans un endroit autre que les campus de l'Université.

10.2.3 L'Employeur doit faire tout ce qu'il peut en vue d'assurer la disponibilité de stationnements convenables à des prix raisonnables. Il est entendu toutefois que l'allocation des stationnements est régie par les règlements et procédures du Comité de stationnement. Chaque membre peut recevoir sans frais un permis lui donnant le droit de stationner dans n'importe quel parc de stationnement de l'Université d'Ottawa en tout temps les samedis, les dimanches et les jours fériés.

10.2.4 Les membres qui enseigneront des cours du soir pourront obtenir un permis de stationnement pour le soir (après 16 h) au coût régulier pour ces permis.

The Employer is not required to provide such an office but where an office is not provided, part-time academic staff may request that the Employer complete the T2200 form as per 10.15.

10.1.4 When a member teaches in an academic unit, the academic unit will, on request and for the duration of the session, assign the member a locker or space in a lockable filing cabinet, provided such space is available. The member will return the key at the end of the session.

10.1.5 When members teach online courses, they receive a maximum of $30 per month reimbursement for Internet fees upon presentation of a receipt confirming such expenses during the session in which the course is given. In this situation, if the member requests an acknowledgment under 10.1.3, the form must show that the reimbursement in question has been given.

10.2 PARKING

10.2.1 The APTPUO shall be entitled to appoint one (1) member to the University of Ottawa Parking Committee. Rules for members' use of parking facilities and fees for members' parking permits shall be established by the Employer upon consultation with the Parking Committee.

10.2.2 When an employee is appointed or assigned duties at a place of work within the City of Ottawa but not on either campus of the University, the Employer will reimburse reasonable parking costs incurred upon submission of receipts.

10.2.3 The Employer shall make its best effort to ensure the availability of adequate parking facilities at reasonable cost it being understood that the allocation is subject to rules and regulations of the Parking Committee. Every member may receive, free of charge, a parking permit which will entitle her/him to park in any University of Ottawa parking lot at any time on Saturdays, Sundays and holidays.

10.2.4 Members required to teach evening courses will be entitled to receive a parking permit for evenings (after 4:00 p.m.) at the regular cost of such permits.

10.2.5 Selon la disponibilité des permis de stationnement, les membres de l'APTPUO pourront obtenir un permis de stationnement pour une session donnée aux mêmes taux que ceux du personnel régulier à condition que le permis soit pour une période d'au moins 3 mois et que le membre détienne un contrat d'enseignement pour la session donnée ou une lettre du département ou de la faculté indiquant qu'un contrat d'enseignement lui a été accordé pour la session en question. S'il y a des places de stationnement disponibles, le permis pourra être émis dès le moment où le membre en fait la demande. Il est entendu que tous les règlements du Service de stationnement s'appliquent à ces permis.

10.3 L'ENSEIGNEMENT HORS CAMPUS

10.3.1 L'Employeur remboursera les frais raisonnables de déplacement du membre dont le contrat d'enseignement exige qu'il ou elle enseigne à l'extérieur de la Ville d'Ottawa. Les frais de déplacement seront remboursés selon les taux usuels de l'Université pour le transport par automobile et seront calculés sur la base du nombre minimum de voyages nécessaires du campus de l'Université à l'endroit où l'enseignement doit se faire pour permettre à l'employé ou l'employée d'exécuter ses tâches. Un employé ou une employée qui demeure près du lieu de travail à l'extérieur de la Ville d'Ottawa ne peut pas réclamer de frais de déplacement.

10.3.2 L'Employeur remboursera les frais de logement au professeur ou à la professeure à temps partiel qui se trouve à l'extérieur de la Ville d'Ottawa pour son travail et qui ne peut pas retourner le jour même à sa résidence à cause de force majeure.

10.4 AVANTAGES

Un comité mixte des avantages sociaux Employeur-Association comptant deux (2) représentants nommés par chaque partie sera formé. Le comité jouera un rôle consultatif. Des rapports annuels sur les résultats financiers et l'expérience des membres relativement aux régimes d'avantages sociaux, dont le régime d'assurance-maladie complémentaire et le régime de financement de droits de scolarité, devront être présentés au comité.

10.4.1 RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

10.4.1.1 L'Employeur accepte d'offrir un régime d'assurance-maladie complémentaire aux membres de l'unité de négociation selon les modalités énoncées dans la lettre d'entente figurant à l'Annexe I-4.

10.2.5 Subject to availability of parking permits, APTPUO members may obtain a parking permit for a given session at the same rates as those for regular staff members on condition that the permit be for at least 3 months and that the member hold a teaching contract during the period or have a letter from the department or faculty to the effect that a teaching contract has been offered the member for the given period. If parking spaces are available, the permit may be issued at the time the member applies. It is understood that all regulations of the Parking Service apply to these permits.

10.3 OFF-CAMPUS TEACHING

10.3.1 When an employee is appointed or assigned duties at a place of work outside the City of Ottawa, the employee shall be reimbursed for those reasonable costs of travel to and from the place of work. These costs shall be based upon current University rates for travel by private automobile and shall reflect the minimum number of trips necessary for the completion of assigned instruction from the main campus of the Employer to the place of work. Such costs shall not be paid to employees who reside near the place of work outside the City of Ottawa.

10.3.2 The Employer shall reimburse costs incurred for lodging where part-time academic staff, required to be outside of the City of Ottawa on assigned duties, is unable to return to his/her residence on the same day because of unforeseen events beyond his/her control.

10.4* BENEFITS

There shall be a joint Employer-Association benefits committee with two (2) representatives appointed by each Party. The role of the committee will be consultative. This Committee shall be provided with annual reports regarding the financial and experience results of the benefit plans, which will include the extended health plan and tuition fee credit plan.

10.4.1 EXTENDED HEALTH PLAN

10.4.1.1 The Employer agrees to maintain an extended health plan for the benefit of members of the bargaining unit under the conditions of the Letter of Understanding in Appendix I-4.

10.4.1.2 Au moment de leur nomination, les membres embauchés au cours pourront choisir de prendre part au régime d'assurance-maladie complémentaire de l'Employeur pendant douze (12) mois. Les membres titulaires d'une nomination à long terme (NLT), conformément à l'article 5.13, doivent être inclus dans le régime d'assurance-maladie complémentaire de la même façon que le personnel enseignant embauché au trimestre.

10.4.1.3 Les membres doivent être en mesure d'accumuler des crédits équivalant à 8,3 % de la prime d'assurance pour chaque crédit attribué aux cours enseignés durant l'année universitaire précédente. Ces crédits seront applicables à la prime d'assurance du régime choisi jusqu'à concurrence de 100 %.

10.4.1.4 Pour les besoins de l'assurance collective, le contrat de travail du membre sera considéré comme durant douze (12) mois à compter de la date de nomination.

10.5* SERVICE DE SANTÉ DE L'UNIVERSITÉ ET PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

Tous les membres peuvent se prévaloir du Service de santé de l'Université sans frais aux mêmes conditions que les autres employés et employées de l'Université.

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 l'Université tant et aussi longtemps que le programme sera offert par l'Université.

10.6 SERVICE DE COUNSELLING ET DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Durant les mois d'été, tous les membres peuvent se prévaloir, sans frais, du Service de counselling et de développement personnel de l'Université, à l'exclusion de la thérapie personnelle.

10.7* PHOTOCOPIES

Le membre étudiant présentera une demande de remboursement à l'Employeur ainsi que sa facture détaillée des coûts pour reproduire la version finale de sa thèse. L'Employeur accorde un fonds annuel de 7 000 $ à cet effet, qui comprend un maximum de 300 $ par membre.

10.4.1.2 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. Members holding long-term appointments (LTAs) as per 5.13 shall be included in the extended health plan on the same basis as term academics.

10.4.1.3 Members shall be able to accumulate credits applicable towards the insurance premiums otherwise payable, up to a maximum of 100% of the premium, at the rate of 8.3% of the premium per credit or equivalent taught during the preceding academic year.

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

10.5 UNIVERSITY HEALTH SERVICES AND EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM

All members of the bargaining unit shall be entitled to make use of the University Health Services, free of charge on the same terms and conditions as the other employees of the Employer.

Members of the bargaining unit and their eligible family members will have access to multiple employee assistance services offered at the University for as long as the program is offered by the University.

10.6 COUNSELLING AND PERSONAL DEVELOPMENT SERVICE

All members of the bargaining unit shall be entitled to make use of the University's Counselling and Personal Development Service, with the exception of personal therapy, free of charge during summer months.

10.7 PHOTOCOPYING

Student members shall submit a request for reimbursement to the Employer along with a detailed receipt or invoice for the cost of printing the final version of their thesis. The Employer provides an annual fund of $7,000 for this purpose, with a maximum of $300 available per member.

10.8 SERVICE DES SPORTS

Tous les membres de l'unité de négociation et tous ceux ou toutes celles qui maintiennent leurs points d'ancienneté ont l'accès de base aux installations sportives du pavillon Montpetit. Le membre devra présenter une carte d'identité valide émise par le Service des ressources humaines au comptoir du Service à la clientèle du pavillon Montpetit selon les procédures du Service à la clientèle.

10.9 SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT

10.9.1 * Les membres de l'unité de négociation auront accès au Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA) sur la même base qu'un professeur ou une professeure à temps complet.

10.9.2 Si possible, les membres étudiants ou étudiantes qui n'ont pas d'expérience dans l'enseignement ou en ont très peu, se verront offrir de l'aide sous forme d'orientation, accès aux descriptions de cours précédents, lectures recommandées ou stratégies d'enseignement. L'APTPUO reconnaît toutefois que la disponibilité de certains documents didactiques n'est pas du ressort de l'Employeur et n'est donc pas assurée.

Avant d'offrir à un étudiant ou à une étudiante un cours affiché pour un professeur-étudiant ou une professeure-étudiante, il est fortement recommandé que le département s'assure que le membre ait déjà enseigné ou ait déjà détenu un poste d'assistant ou d'assistante d'enseignement ou ait complété un stage de formation à l'enseignement.

10.10 FONDS DE DÉVELOPPEMENT ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL

10.10.1 * L'Employeur s'engage à maintenir un fonds administré par la direction des Affaires professorales pour aider les membres de l'APTPUO à entreprendre des projets de recherche ou d'études supérieures (y compris des subventions de voyage).

10.10.2 * Les octrois sont décernés à la suite d'un concours basé sur le mérite scolaire, par un comité de sélection composé d'un membre de l'unité de négociation choisi par l'APTPUO, un professeur régulier choisi ou une professeure régulière choisie par l'Employeur et la direction des Affaires professorales. Le comité de sélection évalue les demandes de subvention et décide du montant à octroyer, le cas échéant.

10.8 SPORTS COMPLEX

Any member of the bargaining unit and any person who continues 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.

10.9 TEACHING SUPPORT

10.9.1 Members of the bargaining unit will have access to support from Teaching and Learning Support Service (TLSS) on the same basis as a teacher or a full-time professor.

10.9.2 Where possible, guidance in the form of orientation, access to past course outlines, course objectives, bibliographies, recommended readings and teaching strategies shall be provided for student members who have limited or unrelated teaching experience. The APTPUO recognizes that the availability of some materials may be beyond the control of the Employer and therefore not available.

Before offering a student a course posted for a student-professor member, it is strongly recommended that the department ensure that the member has taught previously or has held a position as a teaching assistant or has completed some form of pedagogical training.

10.10 ACADEMIC AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT FUND

10.10.1 The Employer agrees to maintain a fund to be administered by the management of Faculty Affairs to support research and advanced study (including travel grants) for bargaining unit members.

10.10.2 Grants are awarded through competition based on academic merit of the proposal by a selection committee consisting of one member of the bargaining unit to be selected by the APTPUO, one full-time faculty member selected by the Employer and the management of Faculty Affairs. The selection committee evaluates the grant applications and decides on any amount to be awarded.

10.10.3 Au 1er septembre 2022, l'Employeur portera le solde à 250 000 $ pour les fins énoncées en 10.10.1.

Au 1er septembre 2023, l'Employeur portera le solde à 275 000 $ pour les fins énoncées en 10.10.1.

Au 1er septembre 2024, l'Employeur portera le solde à 300 000 $ pour les fins énoncées en 10.10.1.

10.10.4 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit d'approuver des montants additionnels si la qualité et le nombre de demandes démontrent que le fonds initial est insuffisant. Une telle décision ne sera pas prise sans une recommandation du comité de sélection à l'effet qu'une demande est d'une qualité supérieure et que les sommes disponibles dans le fonds sont insuffisantes et qu'un délai dans l'attribution d'une subvention ne serait pas pratique.

10.10.5 Le Comité employées et employés-employeur est mandaté de développer des lignes de conduite pour l'administration et la distribution du fonds de développement académique et professionnel selon les règlements prévus aux annexes «E» et «F».

10.10.6 Le premier jour d'octobre, de février et de juin, l'Université rend compte à l'APTPUO par écrit (par voie électronique) de la situation du fonds, en précisant le nom des membres recevant une subvention du fonds, leur département, la confirmation de leur statut (régulier ou étudiant), le montant reçu, le solde du fonds et la date d'attribution de la subvention.

10.11 CRÉDITS POUR DROITS DE SCOLARITÉ

Les membres de l'unité de négociation pourront bénéficier d'une réduction des droits de scolarité pour les programmes et les cours financé par le MFCU de la façon suivante :

a) Tous les membres de l'unité de négociation se méritent un crédit envers des droits de scolarité d'un montant équivalent à 7,5 % du traitement reçu.

b) Tous les membres de l'unité de négociation qui commencent leur quatrième année universitaire consécutive d'enseignement à l'Université d'Ottawa se verront attribuer un crédit envers des droits de scolarité d'un montant équivalent à 15 % du traitement reçu pour l'enseignement à temps partiel.

10.10.3 * On September 1, 2022, the Employer will bring the balance up to $250,000 for the purposes set out in 10.10.1.

* On September 1, 2023, the Employer will bring the balance up to $275,000 for the purposes set out in 10.10.1.

* On September 1, 2024, the Employer will bring the balance up to $300,000 for the purposes set out in 10.10.1.

10.10.4 It is understood that the Employer reserves the right to approve additional amounts where the quality and number of applications are such that the fund is clearly shown to be insufficient. Such decision shall only be considered on recommendation of the selection committee that a particular proposal is of high quality and that there are insufficient funds at the disposal of the selection committee to permit approval and that a delay in the acceptance of the proposal is not practical.

10.10.5 The Labour-Management Committee is authorized to develop guidelines for the administration and distribution of funds from the Academic and Professional Development Fund in accordance with the regulations set out in Appendix "E" and "F".

10.10.6 * On the first day of October, February and June, the University shall report to the APTPUO in writing and send electronically with respect to the status of the Fund, including the names, departments, confirmation of their status (regular or student), amount received, amount remaining in the Fund and date of award.

10.11* TUITION FEE CREDITS

Members of the bargaining unit are eligible for tuition fee waivers for MTCU-funded programs and courses as follows:

a) Tuition fees credits are earned on the basis of 7.5% of the remuneration paid for bargaining unit work.

b) All members of the bargaining unit who will be commencing their fourth consecutive year of teaching at the University of Ottawa shall be entitled to receive tuition fee credits at the rate of 15% of the salary received for part-time teaching.

c) Ces crédits peuvent être utilisés pourvu que la personne soit membre de l'APTPUO selon 5.8.5.

d) Ces crédits peuvent être utilisés envers les droits de scolarité des cours crédités (mais non pour les frais accessoires) suivis par le conjoint ou la conjointe, les enfants dépendants du membre qui sont âgés de moins de 26 ans, et, si le membre n'est pas une étudiante ou un étudiant inscrit à temps complet, le membre lui-même.

e) Les professeurs à temps partiel réguliers ou les professeures à temps partiel régulières peuvent suivre des cours gratuitement à l'Université d'Ottawa si ces cours sont recommandés par le département par écrit à la direction des Affaires professorales, afin d'améliorer ou d'accroître leurs compétences d'enseignant ou d'enseignantes dans leur département, étant entendu que la recommandation du département n'est pas nécessaire pour les cours visant à améliorer leurs compétences dans l'une ou l'autre des langues officielles.

10.12 RÉGIME DE FINANCEMENT DE DROITS DE SCOLARITÉ

10.12.1 Les remboursements décrits à cet article sont valables pour les cours financés par le gouvernement qui ont des crédits universitaires aux programmes d'études réguliers financés par le gouvernement.

10.12.2 L'enfant ou la personne à charge du membre doivent payer les frais accessoires.

10.12.3 La conjointe ou le conjoint, l'enfant ou la personne à charge qui désire faire une demande de remboursement des droits de scolarité doit remplir le formulaire prévu à cette fin qui est disponible au Service des ressources humaines. Le formulaire dûment rempli doit être remis au Service des ressources humaines avant le 30 mai pour la session du printemps, avant le 30 juillet pour la session d'été, avant le 30 septembre pour la session d'automne et avant le 30 janvier pour la session d'hiver. Les paiements seront effectués seulement sur réception d'une demande, dans les délais prescrits. Les demandes non reçues dans les délais prescrits ne seront pas prises en considération initialement aux fins du versement de la prestation. Les demandes présentées en retard pour chacune des sessions seront prises en considération seulement après que toutes les demandes présentées dans les délais prescrits auront été traitées, et au plus tard le 15 décembre. Aucune demande ne sera acceptée pour un semestre autre que le trimestre actuel.

c) These credits may be used as long as she/he is a member of the APTPUO as per 5.8.5.

d) These credits may be applied to tuition in credit courses (but not incidental fees) for the member's spouse, dependent children under 26 years of age, and, in the case of members who are not full-time students, the member herself/himself.

e) Part-time regular professors may take courses at the University, free of charge, if these courses are recommended in writing by the department as being necessary to improve or increase his/her teaching competence within the department and such recommendation is forwarded to the management of Faculty Affairs. Such a recommendation is not required for courses taken by a professor to improve his/her competence in one of the official languages.

10.12 TUITION FEE CREDIT PLAN

10.12.1 The refunds described in this article apply to government funded courses that earn university credits in full time programs of study funded by the government.

10.12.2 The member's child or dependent must pay incidental fees.

10.12.3 The spouse, child or dependent who wishes to apply for a refund of tuition fees must complete the appropriate form available from Human Resources. The duly completed form must be returned to Human Resources before May 30 for the spring session, before July 30 for the summer session, before September 30 for the fall session, and before January 30 for the winter session. Payments will be made only upon receipt of an application within the established time limits. Applications not received within the prescribed time limits will not be considered initially for payment of the benefit. Late applications submitted for each session will be considered only after all timely applications have been processed, and by December 15 at the latest. No applications will be accepted for a semester other than the current term.

10.12.4 Pour l'université, le coût annuel du régime de financement des droits de scolarité ne doit pas dépasser 74 000 $ (1er septembre 2022), 88 000 $ (1er septembre 2023) et 100 000 $ (1er septembre 2024) par année universitaire divisée en trois (3) sessions; une somme partielle est attribuée au début de la session et une somme supplémentaire lorsque l'on est en mesure de confirmer le nombre de demandes reçues, et ce, jusqu'à ce que la somme totale ait été attribuée en crédits. Les demandes doivent être faites pour une session à la fois, sur le formulaire fourni par les Ressources humaines.

10.12.5 Dans le cas des étudiantes inscrites ou des étudiants inscrits à des programmes à temps partiel, le paiement sera calculé proportionnellement au nombre de cours requis pour le programme à plein temps.

10.12.6 Le montant maximum par membre, son conjoint, ou personne à charge sera de 2 000 $ par session universitaire.

10.12.7 L'aide aux droits de scolarité est une prestation imposable. Cette aide est imposable comme revenu du membre, sauf si elle peut être utilisée comme une bourse par les conjointes ou conjoints, les enfants ou les personnes à charge où elle devient imposable comme revenu du bénéficiaire. Dans ce cas, et si les règles de l'Agence de revenu du Canada (ARC) permettent l'allocation de la bourse, la valeur représente 85 % des montants normalement accordés. Les « droits de scolarité » sont les frais qui sont définis par l'ARC aux fins d'une déduction fiscale.

10.12.8 Si la valeur des demandes admissibles dans le cadre de ce régime est inférieure au montant total disponible, le surplus sera reporté et ajouté au montant disponible dans l'année suivante débutant le 1er mai, jusqu'à un maximum de deux fois les sommes annuelles exprimées au 10.12.4. S'il y a un manque à gagner dans une année en raison de circonstances imprévues, le déficit sera reporté à l'année suivante débutant le 1er mai. Ce manque à gagner sera examiné pour en déterminer la source et évaluer, en consultation avec l'APTPUO, les changements à apporter aux processus administratifs afin de prévenir une récurrence. Si des sommes sont retournées après leur distribution, elles seront déposées dans la réserve.

10.12.4 * The annual cost for the University of the Tuition Fee Credit Plan shall not exceed $74,000 (September 1, 2022), $88,000 (September 1, 2023) and $100,000 (September 1, 2024) per academic year divided in three (3) sessions with a partial credit at the beginning of the session and a further credit when it has been established that the fund has not been oversubscribed, until such time as all the monies have been allocated as credits. Application will be made on the basis of one session at a time on the form provided by Human Resources.

10.12.5 In the case of part time students, payment will be calculated proportionally based on the number of courses required for the full time program.

10.12.6 * The maximum amount per member, spouse, or dependent will be $2,000 per academic session.

10.12.7 The tuition fee assistance is a taxable benefit. This assistance is taxable as income to the member, unless it can be used as a scholarship by the spouse, children or dependents, in which case it becomes taxable as income to the recipient. In this case, and if the rules of the Canada Revenue Agency (CRA) allow the allocation of a scholarship, the value represents 85% of the amount normally awarded. “Tuition fees” are costs defined by the CRA for the purpose of tax deductions.

10.12.8 If the value of eligible applications under this plan is less than the total amount available, the surplus will be carried over and added to the amount available the following year beginning May 1, to a maximum of twice the annual amount set out in 10.12.4. If there is a deficit in any given year due to unforeseen circumstances, the deficit will be carried over to the following year beginning May 1. This deficit will be examined to determine its source and to evaluate, in consultation with the APTPUO, the changes to be made to administrative processes to avoid it happening again. If amounts are returned after their distribution, they will be deposited in the fund.

10.13 RÉGIME DE RETRAITE

10.13.1 L'Employeur convient de maintenir en vigueur un régime de retraite à cotisation déterminée à l'intention des membres de l'unité de négociation.

10.13.2 Le Régime est entré en vigueur le 1er janvier 1991. La cotisation déterminée est établie à 7 % pour l'Employeur et à 7 % pour le membre, depuis le 1er avril 2009.

10.13.3 Le Régime est offert à tous les membres de l'unité de négociation qui ont travaillé durant l'année civile précédente et qui choisissent de participer au Régime.

10.13.4 Un Comité du régime de retraite administrera le régime, et l'Employeur et les membres auront un droit de représentation égale.

10.14 DROITS D'AUTEUR

10.14.1 DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

10.14.1.1 Sous réserve des dispositions dans 10.14.1.3, les parties conviennent que, même si le membre produit une oeuvre originale à l'aide des installations, du personnel de soutien ou des services de l'Employeur, le membre conserve les droits d'auteur de cette oeuvre pourvu que cela n'entraîne pas des frais supplémentaires pour l'Employeur.

10.14.1.2 Lorsque l'oeuvre originale a été réalisée à l'aide des installations, du personnel de soutien ou des services de l'Employeur et que cela entraîne des frais supplémentaires pour l'Employeur, le membre conserve les droits d'auteur sous réserve de ce qui suit.

a) Le membre doit aviser l'Employeur des frais supplémentaires occasionnés, et

b) le membre doit s'engager à rembourser les frais supplémentaires à l'Employeur, étant entendu que l'Employeur peut renoncer à ce paiement en échange d'une part des revenus découlant de l'exploitation, tel que cela a été accepté par le membre.

10.13* PENSION PLAN

10.13.1 The Employer agrees to maintain a defined contribution Pension Plan for the benefit of members of the bargaining unit.

10.13.2 The Plan became effective January 1, 1991. The defined contribution is set at 7% for both the Employer and the member, as of April 1, 2009.

10.13.3 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.

10.13.4 There shall be a Pension Plan Committee to administer the Plan and the Committee shall have equal Employer-member representation.

10.14 COPYRIGHT

10.14.1 INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS

10.14.1.1 Except as provided for in 10.14.1.3, the parties agree that the member holds the copyright with respect to any original work produced even where such work was produced with the use of Employer facilities, support personnel or services where such use does not result in additional cost to the Employer.

10.14.1.2 Where the original work was produced with the use of Employer facilities, support personnel, or services and such use results in additional cost to the Employer, the member retains the copyright with respect thereto subject to the following.

a) The member shall advise the Employer of the additional cost incurred, and

b) the member shall enter into an agreement to reimburse the Employer for any additional costs, it being understood that the Employer may waive such payment in exchange for a share of the proceeds of exploitation as agreed to by the member.

10.14.1.3 Lorsque le membre accepte de réaliser un ouvrage original à la demande écrite expresse de l'Employeur, l'Employeur conserve le droit d'auteur. L'Employeur fera parvenir une copie de la demande à l'APTPUO et tout accord donné par le membre ne sera valable que 20 jours après la réception de la demande par l'APTPUO et pourra être retiré par le membre durant ces 20 jours.

10.14.2 EXPLOITATION COMMERCIALE ET UTILISATION

10.14.2.1 a) Les parties conviennent qu'aucune exploitation commerciale d'une oeuvre originale décrite dans 10.14.1.3 ne doit être entreprise sans le consentement du membre.

b) Sous réserve de 10.14.3.1, l'employeur peut conclure une entente avec le membre concernant l'exploitation commerciale d'une oeuvre originale pour laquelle le membre détient les droits d'auteur.

10.14.2.2 Il est entendu que le membre accorde à l'Employeur une autorisation non exclusive, exempte de redevances, irrévocable et non transmissible d'utiliser toute oeuvre réalisée aux termes du 10.14.1 pendant au moins 2 ans aux fins de l'Université. À la fin de cette période, le membre peut retirer cette autorisation.

10.14.2.3 L'autorisation accordée sous 10.14.2.2 n'inclut pas le droit d'utiliser les notes de cours, c'est-à-dire, du matériel préparé par le membre pour son utilisation dans l'interprétation ou la présentation du contenu du matériel de son cours ou comme outil pour aider à la livraison du cours, soit dans des notes manuscrites ou autres. Sans limiter l'interprétation de la phrase précédente, l'expression notes de cours n'inclut pas les manuels de laboratoire distribués aux étudiants.

10.14.2.4 L'autorisation accordée sous 10.14.2.2 n'inclut pas le droit d'utiliser l'œuvre originale en ligne, ou pour d'autres fins que celles pour lesquelles elle a été produite originalement, ni de modifier l'œuvre d'aucune façon que ce soit, incluant son contenu, sa forme ou son medium, sans le consentement du membre. Lorsque l'œuvre est traduite, le membre approuvera la traduction et pourra demander que son nom ne soit pas utilisé avec l'œuvre traduite.

10.14.3 RÉPARTITION DES REVENUS

10.14.1.3 Where the original work was produced as a result of a specific written request of the Employer, agreed to by the member, the Employer shall hold the copyright. The Employer will send a copy of the request to the APTPUO and any agreement given by the member will be valid only for 20 days after receipt of the request by the APTPUO and can be withdrawn by the member during those 20 days.

10.14.2 COMMERCIAL EXPLOITATION AND USE

10.14.2.1 a) The parties agree that no commercial exploitation of an original work described in 10.14.1.3 shall be undertaken without the consent of the member.

b) Subject to 10.14.3.1, the employer may enter into an agreement with the member regarding the commercial exploitation of an original work for which the member holds the copyright.

10.14.2.2 It is understood that the member shall grant to the Employer a non-exclusive, royalty-free, irrevocable and non-transferable right to use any work developed pursuant to 10.14.1 for a minimum of 2 years for University purposes. After such time, the member may withdraw this right.

10.14.2.3 The permission given under 10.14.2.2 does not include the right to use course notes, that is, material prepared by the member for his use in interpreting or presenting the content of his course material or as a tool to assist in delivering the course, either in handwritten or other notes. Without limiting the interpretation of the preceding sentence, the expression "course notes" does not include laboratory manuals distributed to students.

10.14.2.4 The permission given under 10.14.2.2 does not include the right to use the original work on line, or for purposes other than those for which it was originally produced, or to alter the work in any way, including its content, format or medium, without the member's consent. When the work is translated, the member will approve the translation and may request that his name not be used with the translated work.

10.14.3 DISTRIBUTION OF REVENUE

10.14.3.1 L'Employeur doit remettre au membre 50 % du revenu net que l'Employeur reçoit de l'exploitation commerciale des ouvrages originaux décrits à 10.14.1.3. Lorsque l'Employeur et le membre ont conclu une entente prévoyant l'exploitation commerciale par l'Employeur d'une œuvre originale pour laquelle le membre détient les droits d'auteur, tel que décrit au 10.14.2.1 b), l'entente doit préciser que l'Employeur doit remettre au membre 75 % du revenu net qu'il reçoit de cette exploitation commerciale.

10.14.3.2 Lorsque l'ouvrage résulte du travail de plus d'une personne, l'Employeur détermine le montant payable à chaque personne, compte tenu de l'apport relatif de chacun.

10.14.3.3 Le terme « revenu net » employé à 10.14.3.1 ci-dessus désigne toute somme reçue par suite de la mise au point ou de l'exploitation commerciale des ouvrages décrits à 10.14.1.3, déduction faite des dépenses engagées par l'Employeur pour enregistrer, mettre au point, exploiter ou administrer l'ouvrage.

10.14.3.4 Chaque année, l'Employeur doit remettre à l'inventeur ou l'inventrice un relevé traitant des revenus et des dépenses relatives à l'exploitation de l'invention et ayant fait l'objet d'une vérification interne. De plus, pour s'assurer que les termes de la présente sous-section ont été observés, l'inventeur ou l'inventrice a libre accès à la documentation financière, aux ententes, aux contrats, aux relevés et à toute autre information nécessaire.

10.15 Une employée ou un employé peut demander, par écrit en faisant état de ses motifs, à l'Employeur de remplir le formulaire basé sur les règles et règlements de l'Agence du revenu du Canada exigé par Revenu Canada (à l'heure actuelle le formulaire T2200) afin qu'il ou elle puisse appuyer sa demande de remboursement de dépenses admissibles.

10.14.3.1 The Employer shall remit to the member 50% of the net revenue the Employer receives from the commercial exploitation of any of the original works referred to in 10.14.1.3. When the Employer and member have entered into an agreement for the commercial exploitation by the Employer of an original work for which the member holds the copyright, as described in 10.14.2.1 b), the agreement must specify that the Employer must remit to the member 75% of the net revenue that the Employer receives from this commercial exploitation.

10.14.3.2 Where the work is authored by more than one person, the Employer shall determine the amount payable to each, based upon the relative contribution of each to the work.

10.14.3.3 "Net revenue" in 10.14.3.1 means any money received as a result of the development or commercial exploitation of the works described in 10.14.1.3, less any expenses incurred by the Employer or by any agent or agency retained by the Employer to exploit the work commercially.

10.14.3.4 The Employer shall, on an annual basis, provide the author with an internally audited accounting of the proceeds and expenses related to the exploitation of the work. Further, the author shall have open access to all financial documentation, agreements, contracts, statements and other information required to verify compliance with this subsection.

10.15 * An employee may request, in writing stating reasons, that the Employer completes the form based on Canada Revenue Agency (currently the T2200 Form) rules and regulations as required for the employee to use in support of a claim for qualifying employee expenses.

ARTICLE 11

ÉVALUATION

Les parties s'entendent que l'évaluation des cours et de l'enseignement par les réponses des étudiants aux questionnaires est une source importante d'information portant sur l'opinion des étudiants et leur niveau de satisfaction ainsi que la préparation du membre pour le cours et son efficacité à transmettre ses connaissances.

L'Association sera consultée au moins trois (3) mois avant que toute demande de changements au système d'évaluation des cours et de l'enseignement par les étudiants soit soumise au Sénat pour approbation. La réponse écrite de l'Association, s'il y lieu, sera rendue disponible aux membres du Sénat avant leurs délibérations sur le sujet.

11.1 ÉVALUATIONS DISPONIBLES AUPRÈS DU DIRECTEUR ET DE LA DIRECTRICE

Les employés et les employées recevront dans un délai raisonnable une copie du rapport A sur l'évaluation de leur enseignement par les étudiants et les étudiantes. Si un employé ou une employée désire faire un commentaire sur le rapport A ou soumettre certains documents qui pourraient influencer l'interprétation du rapport, il ou elle le fera par écrit au directeur ou à la directrice, en joignant a) une copie du rapport A, b) ses commentaires y compris toute circonstance atténuante qui, selon le membre, devrait être prise en considération et c) tout autre document pertinent. Les commentaires de l'employé ou de l'employée doivent être conservés par le département ou l'unité scolaire et ils doivent être considérés lorsqu'on évalue les rapports A de l'employé ou de l'employée.

11.2 ÉVALUATIONS POUR FINS DE PERFECTIONNEMENT DES COMPÉTENCES DANS L'ENSEIGNEMENT

Les professeurs et les professeures à temps partiel auront accès aux services d'évaluation et de consultation du Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage sur la même base qu'un professeur ou une professeure à temps complet.

ARTICLE 11

EVALUATION

* The parties agree that the evaluation of courses and teaching by means of student responses to questionnaires is an important source of information regarding student opinions and degree of satisfaction, and regarding a Member's preparation for class and effectiveness in conveying the subject matter.

* The Association shall be consulted at least three (3) months before the proposed changes in the system of student evaluation of courses and teaching are submitted to the Senate for approval. The Association's written response, if any, shall be made available to members of the Senate prior to their deliberations in this regard.

11.1* EVALUATIONS AVAILABLE TO THE CHAIRPERSON

Employees will receive in a timely fashion any copies of the A-report of the evaluation of their teaching by students which become available. 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 chairperson including (a) a copy of the A-report concerned, (b) any comments the employee wishes to make including any mitigating circumstances that the member believes should be taken into consideration, and (c) any other relevant material. This submission by the employee shall be retained by the department or academic unit and shall be considered whenever A-reports of the employee are reviewed.

11.2 EVALUATIONS FOR THE PURPOSES OF DEVELOPMENT OF TEACHING SKILLS

Part-time academic staff shall have access to the evaluation and advisory services of the Teaching and Learning Support Service on the same basis as full-time academic staff.

11.3 ÉVALUATION FORMELLE

11.3.1 Une évaluation formelle de l'enseignement du membre ne peut être conduite que dans les situations suivantes :

a) en lien avec le renouvellement d'une nomination à long terme selon les dispositions de l'article 5.13;

b) en lien avec une mesure disciplinaire pour un rendement déficient des tâches assignées selon les dispositions de l'article 6.

L'évaluation doit être effectuée conformément au présent article avant que le doyen ou son délégué ne sollicite les recommandations générales du directeur concernant cette question.

11.3.2 NIVEAUX DE RENDEMENT

Par suite d'une telle évaluation, on détermine si le rendement en matière d'enseignement « satisfait aux exigences », ou est « non satisfaisant ». Il est entendu que « satisfait aux exigences » signifie que le rendement est comparable à celui d'un groupe de pairs équivalent, à la lumière de la demande ou du problème à l'étude.

11.3.3 Lors de toute évaluation formelle, le doyen ou sa déléguée demande d'abord un rapport du directeur.

11.3.4 PLAINTES

Les plaintes concernant l'enseignement d'un membre ne peuvent être prises en considération que si le membre en a été avisé et a eu l'occasion d'y répondre.

11.3.5 PÉRIODE APPROPRIÉE

Toute évaluation formelle de l'enseignement d'un membre doit considérer le rendement à cet égard durant une période précise. Sauf indication contraire dans la présente convention, cette période est fixée par le doyen ou son délégué après consultation avec le membre. La période spécifiée ne sera pas moins que :

a) au moins trois (3) ans; ou

11.3* FORMAL EVALUATION

11.3.1 Formal evaluations of a Member's teaching shall only be carried out:

a) in relation to contract renewal for Long-Term Appointments in accordance with 5.13;

b) in relation to discipline for deficient performance of workload duties pursuant to article 6.

The evaluation shall be carried out in accordance with this article prior to the Dean or her delegate soliciting the overall recommendations from the Chair pertaining to the application or matter.

11.3.2 LEVELS OF PERFORMANCE

As a result of such evaluation, it shall be determined that teaching *meets expectations*, or that it is *unsatisfactory*, it being understood that *meets expectations* shall mean teaching performance that is comparable to a relevant group of peers in light of the application or matter under consideration.

11.3.3 In any such formal evaluation, the Dean or her delegate shall first solicit a report from the Chair.

11.3.4 COMPLAINTS

Complaints about a Member's teaching may be taken into consideration only where the Member has been advised of the complaint and given an opportunity to reply thereto.

11.3.5 RELEVANT PERIOD

Any formal evaluation of a Member's teaching shall consider performance during a specified period. Except where otherwise specified by this agreement, the period to be considered shall be specified by the Dean or her delegate after consultation with the Member. The specified period will be no less than:

a) a minimum of three (3) years; or

b) la période entière depuis l'embauche du membre à l'Université d'Ottawa, s'il s'agit de moins de trois (3) années.

11.3.6 Cette consultation se tient avant qu'on ne demande le rapport au directeur lorsqu'on envisage un avertissement formel ou une autre mesure disciplinaire.

11.3.7 DOSSIER D'ENSEIGNEMENT

Les évaluations formelles exigées en 11.3.1 (a) seront conduites sur la base de l'information contenue dans l'évaluation par les étudiants mentionnés au 5.13.7.1 et au dossier d'enseignement en respect de l'Annexe J.

b) the entire time since the Member's appointment at the University of Ottawa if fewer than three (3) years.

11.3.6 This consultation shall also take place before the report is requested from the Chair when a formal warning or further discipline is being considered.

11.3.7 TEACHING DOSSIER

Formal evaluations for the purpose of 11.3.1 (a) shall be made on the basis of the information contained in the student evaluations referred to in 5.13.7.1 and a teaching dossier as per Appendix J.

ARTICLE 12

DURÉE ET MODIFICATION DE LA CONVENTION

12.1 DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention entrera en vigueur le 1er septembre 2021 et prendra fin le 31 août 2025 et sera renouvelée automatiquement pour une période d'un (1) an à moins d'un avis écrit de l'une ou de l'autre des parties, avant le 1er avril 2025 exprimant l'intention de modifier la convention et de mettre fin à la présente convention. Suite à un tel avis, la présente convention continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit ratifiée ou qu'une grève ou lock-out soit en cours.

12.2 La présente convention peut être modifiée à condition que les deux parties y consentent par écrit.

12.3 AUCUNE GRÈVE, AUCUN LOCK-OUT

Pour la durée de la présente convention, les parties conviennent de ce qui suit :

a) L'Employeur ne déclarera aucun lock-out et les membres de l'APTPUO ne déclencheront aucune forme de grève, d'arrêt de travail ou de ralentissement de travail.

b) L'APTPUO s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter et décourager les lignes de piquetage, les piquetages informatifs ou autres manifestations semblables de ses membres, collectivement ou individuellement dans le cadre d'un conflit de travail, visant à désorganiser le travail et les services de l'Université d'Ottawa.

12.4 GRÈVE D'AUTRES SYNDICATS

En cas de grève ou de piquetage par d'autres employés et employées de l'Université d'Ottawa, les employées et les employés régis par la présente convention devront continuer de se présenter au travail et d'y accomplir leurs tâches régulières étant entendu qu'on ne leur demandera pas d'accomplir les tâches normalement assignées à des employés ou des employées en grève ou sur les lignes de piquetage.

ARTICLE 12

DURATION AND MODIFICATION OF AGREEMENT

12.1 DURATION OF AGREEMENT

This Agreement shall continue in force and effect from September 1, 2021 to August 31, 2025 and shall be renewed automatically thereafter for a period of one (1) year unless either party notifies the other in writing prior to April 1, 2025, that it desires to amend and terminate this Agreement. 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.

12.2 This agreement may be amended by mutual written consent.

12.3 NO STRIKE/NO LOCKOUT

For the duration of this Agreement, the Employer and the Union agree as follows:

a) The Employer shall not call a lockout and the members of the APTPUO shall not take any form of strike action, work stoppage or work slowdown.

b) The APTPUO shall take all necessary measures to avoid or discourage picketing, information picketing or similar demonstrations that its members might undertake, individually or in groups, in the context of a labour relations dispute, to disrupt the work and services of the University of Ottawa.

12.4 OTHER UNION STRIKES

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.

12.5 TEXTE OFFICIEL

Pour ce qui est des questions qui exigent l'interprétation d'une partie de la présente convention, y compris les formalités ou l'arbitrage d'un grief, le texte officiel d'une clause est le texte indiqué par l'astérisque (*) se trouvant à côté du numéro ou du titre de l'article/section.

12.6 TRADUCTION

L'Employeur s'engage à traduire chaque clause de la présente convention de la langue dans laquelle elle a été négociée à l'autre langue officielle du Canada et, dans les quatre (4) mois suivant la ratification, de faire parvenir la version traduite à l'Association aux fins d'approbation.

12.7 Les parties s'engagent à renégocier toute partie de la présente convention qui serait rendue sans effet légal par une décision judiciaire ou un acte législatif, ou qui serait en contradiction avec une décision judiciaire ou un acte législatif.

12.8 Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux deux parties intéressées et aux membres de l'unité de négociation précisés à la section 2.1 et, à moins d'indication contraire de la Commission des relations de travail de l'Ontario, au syndicat qui remplacerait l'Association en cas de fusion ou de transfert de compétence et à tout successeur de l'Employeur.

12.5* OFFICIAL TEXT

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.

12.6* TRANSLATION

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 four (4) months of ratification, to forward the translated version to the Association for its approval.

12.7 * The parties agree to renegotiate any part of this agreement which is invalidated by, or is in conflict with, any judicial or legislative act.

12.8 * This agreement is binding upon the parties hereto and upon the employees in the bargaining unit set out in section 2.1 and, except in the event of a contrary determination by the Ontario Labour Relations Board, binds any successor trade union of the Association that results from any merger, amalgamation or transfer of jurisdiction and it binds any successor Employer.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé ci-après leur signature ce e jour de 20 , à Ottawa.

Université d'Ottawa
University of Ottawa

_____
Jules Carrière

IN WITNESS WHEREOF, the Parties have hereunto affixed their hands at the City of Ottawa, on the day of 20 .

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

_____
Robert Johnson

ANNEXE A / APPENDIX A

DEMANDE POUR LES POSTES DE PROFESSEURS OU DE PROFESSEURES À TEMPS PARTIEL
APPLICATION FOR PART-TIME ACADEMIC STAFF POSITIONS

Département /
Department: _____

Faculté /
Faculty: _____

(1) Nom / Name: _____ Prénom / Given Name: _____

(2) Adresse / Address: _____

_____

(3) Téléphone: _____ (maison / residence) _____ (bureau / office)

(4) N. A. S. / S. I. N.: ____/____/____/__

(5) Statut de prof. à temps partiel : ☐ **Régulier** ☐ **Regular**
Part-time academic staff status: ☐ **Étudiant** ☐ **Student**

(6) Poste(s) demandé(s) [INDIQUEZ PAR ORDRE DE PREFERENCE.] Positions applied for [PLEASE INDICATE BY ORDER OF PREFERENCE.]

	COTE DE COURS COURSE CODE	SESSION		COTE DE COURS COURSE CODE	SESSION
1			5		
2			6		
3			7		
4			8		

☐ 9 Tout cours pour lequel je suis qualifié(e) y compris les cours dont l'affichage est irrégulier./
All courses for which I am qualified including those with irregular postings.

(7) Nombre de cours que vous désirez enseigner durant la session : / Number of courses you wish to teach during the session:

(8) Disponibilité du professeur ou de la professeure pour enseigner durant la session (5.6.5c) : /
Professor's availability to teach during the session (5.6.5c):

_____

_____

_____

(9) Études / Education

DIPLÔME / DEGREE	L'ANNÉE D'OBTENTION YEAR OF COMPLETION	ÉTABLISSEMENT INSTITUTION

(10) Expérience d'enseignement / Teaching Experience

(a) Cours enseignés à l'Université d'Ottawa : / Courses taught at the University of Ottawa:

ANNÉE SCOLAIRE ACADEMIC YEAR	COTE DE COURS COURSE CODE	NOMBRE DE CRÉDITS CREDIT VALUE	ANCIENNETÉ SENIORITY

(b) Cours enseignés à d'autres établissements post-secondaires : / Courses taught at other post-secondary institutions:

ANNÉE SCOLAIRE ACADEMIC YEAR	TITRE DU COURS COURSE TITLE	ÉTABLISSEMENT INSTITUTION

(11) Autres qualifications et expérience pertinentes : / Other qualifications and relevant experiences:

_____

_____

_____

(12) Total des points d'ancienneté
(selon la convention collective)

Total of seniority points
(according to the collective agreement)

Article 5.8.1

a) _____ b) _____

c) _____ d) _____

e) _____ f) _____

g) _____ h) _____ i) _____

Total (5.8.3) _____

[POUR L'EMPLOYEUR / FOR THE EMPLOYER]

Date:_____

Reçu par : / Received by:

Recommandation : / Recommendation:

Date:_____ Signature:_____

ANNEXE B

DIRECTIVES POUR ÉVALUER LES CANDIDATS ET LES CANDIDATES POUR DES POSTES DE PROFESSEURS ET DE PROFESSEURES À TEMPS PARTIEL SELON LE PARAGRAPHE 5.7.2

1) Dans les affichages, l'on devrait stipuler clairement les compétences requises et les qualifications désirées et indiquer spécifiquement le niveau du cours et son niveau de spécialisation, la complexité du travail, l'importance de l'orientation de la recherche ainsi que le besoin, s'il y a lieu, d'apporter rapidement les changements qui s'imposent à la matière enseignée. Les points 3, 4 et 5 ci-dessous examinent sous plusieurs aspects ce qui constitue des compétences requises et désirées. Si le doctorat est une des compétences requises, on doit le spécifier dans l'affichage. Si le doctorat n'est pas requis, qu'il soit explicitement mentionné dans l'affichage ou non, il peut être jugé une compétence souhaitable dans des disciplines où normalement les membres réguliers ou régulières d'une faculté auraient un doctorat.

2) Lors de l'évaluation des candidats ou des candidates, les compétences requises et souhaitées ne doivent pas différer d'une manière significative de celles spécifiées dans les affichages.

3) En procédant à l'évaluation, le niveau du cours devra être pris en considération lorsque l'on fait la distinction entre les catégories A, B et C. En conséquence, pour les cours de base sous-gradués qui sont d'un caractère général, premièrement on accordera plus d'importance à l'expérience et au niveau de compétence dans l'enseignement dans une même discipline, et deuxièmement dans des disciplines connexes. Cependant, pour les cours à un niveau plus élevé, ou les cours dans des disciplines très spécialisées, l'on accordera plus d'importance au niveau d'accomplissement d'activités savantes et de recherche, en reconnaissant tout au moins que l'on exige un rendement satisfaisant dans l'enseignement. Pour les cours qui se situent entre les deux niveaux précités, l'importance attribuée à l'expérience et la qualité de l'enseignement d'une part, et celle attribuée aux activités savantes et de recherche d'autre part, devront refléter le niveau du cours.

APPENDIX B

GUIDELINES FOR ESTABLISHING THE RATING OF APPLICANTS FOR PART-TIME TEACHING POSITIONS ACCORDING TO PARAGRAPH 5.7.2

1) Required and desired qualifications should be clearly set out in postings and should accurately reflect the level and degree of specialization of the course, as well as the difficulty, extent of research orientation, and the rapidity of change of the material to be covered. Aspects of points 3, 4 and 5 below, which relate to ratings, also have bearing on what constitutes required or desired qualifications. If the doctorate is a required qualification, the posting must so specify. If the doctorate is not required, then, in disciplines in which regular university faculty normally hold a doctorate, a doctorate may be considered a desirable qualification, whether it is explicitly mentioned in the posting or not.

2) In evaluating candidates and establishing ratings, the required and desired qualifications shall not differ significantly from those set out in the posting.

3) In distinguishing among rating Categories A, B and C, consideration must be given to the level of the course. Consequently, for basic undergraduate courses of a general nature, a correspondingly greater emphasis must be given to the combination of teaching experience and level of teaching competence first in the area and then in related areas, while for higher level courses, or courses in very specialized areas, a greater emphasis may need to be placed on the level of achievement in various aspects of scholarly activity and research, while recognizing that at least satisfactory performance as a teacher is required. For courses lying in between these two extremes, balance between teaching experience and quality of teaching on one hand, and scholarly activities on the other, shall reflect the level of the course.

4) En faisant la distinction entre les candidats ou les candidates sous les catégories A et B, il faut prévoir que la qualité d'un cours serait améliorée d'une manière significative s'il était enseigné par un candidat ou une candidate de la catégorie B au lieu d'un candidat ou d'une candidate de la catégorie A. Cette attente d'une amélioration significative d'un cours doit être basée sur les compétences dans l'enseignement et la recherche du candidat ou de la candidate. La même distinction s'applique pour les catégories B et C. Les différences entre les candidats ou les candidates, qui vraisemblablement auraient peu d'influence sur la qualité d'un cours, ne devraient pas normalement être le résultat de catégories distinctes.

5) En jugeant qu'un candidat ou une candidate se trouve sous la catégorie C, l'on suppose qu'il ou elle est nettement supérieur(e) aux autres. Il faut donc s'assurer que cette supériorité aura une certaine portée sur la nature et/ou le contenu du cours, et/ou que le cours sera plus attrayant pour les étudiants et les étudiantes.

6) Pour les cours ayant des composantes professionnelles, ou qui font partie d'un programme professionnel, il faudra prendre en considération les activités accomplies à l'extérieur de l'Université qui constituent une contribution à la profession ou à des professions connexes.

7) Les doyens et les doyennes devront s'assurer que les critères et les procédures stipulés dans cette annexe soient mis en application d'une façon uniforme, (i.e. s'il y a un changement de directeur ou de directrice dans un département, on ne doit pas voir de changement remarquable dans leur mise en application).

4) In distinguishing between applicants who fall into Category A and applicants who fall into Category B, there must be the expectation that the course would be significantly improved if given by an applicant in Category B, rather than by an applicant in Category A. The expectation of significant improvement in a course shall be based upon the abilities of the candidate as a teacher and as a scholar. The same is true for the distinction between Category B and C. Differences among applicants which are unlikely to have a noticeable impact on the course to be taught should not normally result in different rating categories.

5) In judging an applicant to be in Category C, which implies a distinct superiority over all other applicants, care must be taken to ensure that the areas of superiority bear a clear relationship to the nature and/or content of the course, and/or to the attractiveness of the course to potential students.

6) In courses which have a professional component, or which are part of professional programs, activity outside the University, which constitutes a contribution to that profession or to a related profession, should be taken into consideration.

7) Deans shall endeavour to ensure that criteria and practices reflect this appendix, and, within a given department, do not experience a notable discontinuity, (e.g. due to a change of director or the like).

ANNEXE C / APPENDIX C

RAPPORT D'EMBAUCHE DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES À TEMPS PARTIEL
REPORT ON HIRING OF PART-TIME ACADEMIC STAFF

Département / Department: _____ **Faculté / Faculty:** _____

Session: _____ **Année : / Year:** _____

NOM ET PRÉNOM NAME AND SURNAME	COTE DE COURS COURSE CODE	NOMBRE DE CRÉDITS NUMBER OF CREDITS	CATÉGORIE DU PROFESSEUR OU DE LA PROFESSEURE PROFESSOR'S CATEGORY (5.7.2)	ANCIENNETÉ SENIORITY (POINTS)

Date: _____ **Signature:** _____

ANNEXE D

SALAIRE ET TAUX SALARIAUX

1 * **GÉNÉRALITÉS**

1.1 Les salaires minimums et taux horaire s'appliqueront aux membres embauchés conformément l'article 5 de la présente convention collective.

1.2 Les fractions de cours ou les cours qui ont une valeur de crédit différente seront rémunérées sur une base proportionnelle.

1.3 Les taux précisés ci-dessous s'appliqueront à tous les membres qui ont été embauchés pour accomplir du travail de l'unité de négociation à compter du ou après le 1er septembre 2021.

APPENDIX D

SALARY AND RATES OF PAY

1 * **GENERAL**

1.1 The minimum salary or hourly rates shall apply to members appointed under Article 5 of this Collective Agreement.

1.2 Portions of courses or courses with different credit value shall be paid on a pro rata basis.

1.3 The rates set out below shall apply to all members appointed to perform bargaining unit work to commence on or after September 1, 2021.

Rates / Taux [1]	01/09/2021 - 31/08/2022	01/09/2022 - 31/08/2023	01/09/2023 - 31/08/2024	01/09/2024 - 31/12/2024	01/01/2025 - 31/08/2025
Basic Rate for a 3-credit course / Taux de base pour un cours de 3 crédits	$8,888	$8,977	$9,067	$9,248	$9,433
Basic Rate for a 3-credit course (LTA) / Taux de base pour un cours de 3 crédits (LTA)	$8,974	$9,064	$9,155	$9,338	$9,525
Language course / Cours de langue [2]	$7,554	$7,630	$7,706	$7,860	$8,017
Applied Music / Cours d'instruments de musique [3]	$83.53	$84.36	$85.20	$86.90	$88.64
Clinical Teaching in Nursing B.Sc. / Enseignement clinique en sciences infirmières B.Sc. [3]	$64.57	$65.21	$65.86	$67.18	$68.52
Clinical Teaching in Nursing M.Sc. / Enseignement clinique en sciences infirmières M.Sc. [3]	$83.53	$84.36	$85.20	$86,90	$88.64
Clinical Instructors Physiotherapy B.Sc / Enseignement clinique en physiothérapie B.Sc. [3]	$64.57	$65.21	$65.86	$67.18	$68.52
Clinical Instructors Physiotherapy M.Sc / Enseignement clinique en physiothérapie M.Sc. [3]	$83.53	$84.36	$85.20	$86,90	$88.64
Applied Theory / Théorie appliquée [3]	$105.75	$106.81	$107.88	$110.03	$112.23
Training / Formation [4]	n/a	$45.76 [5]	$46.22	$47.14	$48.08

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.

1 All rates include 4% vacation pay and holiday pay. / Tous les taux incluent une prime de vacances de 4 % et les jours fériés.

2 Refers to courses taught in the Official Languages and Bilingualism Institute and the Department of Modern Languages and Literatures / Se réfère aux cours enseignés à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme et au Département des langues et littératures modernes.

3 Hourly rate / Taux horaire.

4 Hourly rate for technology training programs offered by TLSS (as per article 5.1.4.3) ,and other university non-legislated training with prior approval of the appropriate authority./ Taux horaire pour les programmes de formation sur la technologie offerts par le SAEA (article 5.1.4.3) et autres formations universitaires non-légiférées avec l'autorisation préalable de l'autorité compétente.

5 Effective on the date of the ratification of the collective agreement / Entrera en vigueur à la date de ratification de la convention collective.

1.4 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.

1.4 Supplement for Seniority-Based teaching experience for basic rate 3-credit courses at the University of Ottawa.

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

Points d’ancienneté de la ou du membre tels que définis par l'article 5.8.1 a) et tels qu’acquis au 30 juin de l'année académique précédente / Member Seniority Points as defined by Article 5.8.1a) and as acquired on June 30 of the previous academic year	**Supplément par taux de base d’un cours de 3 crédits et par membre (incluant les NLTs) ($) / Supplement per Basic Rate 3-credit course per Member (including LTAs) ($)**
0 – 5.00	0
5.01 – 10.00	50
10.01 – 20.00	100
20.01 – 30.00	150
30.01 – 40.00	200
40.01 – 50.00	250
50.01 – 60.00	300
60.01 – 70.00	350
70.01 – 80.00	400
80.01 – 90.00	450
90.01 +	500

ANNEXE E

FONDS DE DÉVELOPPEMENT ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL

La convention collective entre l'APTPUO et l'Université d'Ottawa prévoit la création d'un Fonds de développement académique et professionnel. Il est administré par un comité de sélection qui fonctionne suivant des directives dont les parties ont convenu.

L'objectif du Fonds de développement académique et professionnel est de promouvoir la participation des professeurs et professeures à temps partiel à la recherche et aux activités savantes.

Les activités savantes sont celles qui contribuent :

a) par la recherche, à l'avancement des connaissances dans une discipline;

b) par la création artistique ou littéraire, à l'avancement des arts et des lettres;

c) par divers travaux professionnels, à l'avancement d'une profession.

Le Fonds prévoit trois types de subventions :

1) Les allocations de frais de voyage pour participer à des conférences.

2) Les subventions de recherche.

3) Les subventions de publication.

Les subventions prévues aux points 1 et 2 ci-dessus peuvent inclure des indemnités à condition que les principes pour le paiement d'un traitement fixe aient été observés (annexe «F»).

APPENDIX E

ACADEMIC AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT FUND

The Academic and Professional Development Fund is created by the Collective Agreement between APTPUO and the University of Ottawa. It is administered by a selection committee which operates within guidelines agreed to by the parties.

The purpose of the Academic and Professional Development Fund is to promote research and participation in scholarly activities on the part of part-time academic staff.

Scholarly activities are those which contribute:

a) through research, to the advancement of knowledge in a discipline;

b) through artistic or literary creation, to the advancement of the arts and the letters;

c) through various professional activities, to the advancement of a profession.

The fund provides three types of grants:

1) Travel grants for participation in conferences.

2) Research grants.

3) Publication grants.

Grants under points 1 and 2 above may include stipends with the provision that the guidelines for payment of stipends have been adhered to (Appendix "F").

Les renseignements ci-dessous s’appliquent aux trois types de subventions : ils traitent des éléments que doit contenir la demande, des directives suivies par le Comité du Fonds de développement académique et professionnel dans l'octroi des subventions, et du genre de dépenses subventionnées.

Les membres de l'unité de l'APTPUO, et les personnes qui ont conservé leur ancienneté selon la convention collective, ont le droit de soumettre une demande au Fonds de développement académique et professionnel.

GÉNÉRALITÉS :

1) Le comité devra traiter toutes les demandes de façon confidentielle.

2) La demande doit être soumise en quatre (4) exemplaires au bureau de la négociatrice en chef ou du négociateur en chef de l'Université.

3) Les décisions du comité sont définitives. Le comité pourra répondre à un appel d’une décision rendue et/ou conseiller les requérants ou les requérantes dont les demandes ont été refusées dans le but d'améliorer la qualité de leurs demandes futures, sur demande. Le comité pourra renvoyer une décision pour révision au Comité employées et employés-employeur dans le cas d’un appel pour lequel les membres ne s’entendent pas.

4) Le comité de sélection peut se réunir, mais il n'est pas tenu de le faire pour prendre une décision dans un cas particulier. Dans le cas d'une décision sans qu'il y ait eu une réunion, (a) avant que la décision soit définitive, chaque membre du comité devra connaître le point de vue des deux autres membres, et (b) la décision sera par vote majoritaire. S'il y a une réunion, les trois membres constitueront le quorum.

Presented below is information on each type of grant: it covers the elements to be contained in the application, the guidelines used by the Academic and Professional Development Fund Committee in the attribution of grants, and the types of expenses funded.

Members of the APTPUO bargaining unit, and those persons still maintaining seniority under the collective agreement are eligible to apply to the Academic and Professional Development Fund.

GENERAL:

1) All applications shall be treated as confidential by the Committee.

2) Applications must be submitted in four (4) copies to the office of the University Chief Negotiator.

3) Committee decisions are final. The Committee may respond, on request, to an appeal of a decision rendered and/or provide advice to unsuccessful applicants with a view to improving the quality of their future applications. The Committee may send a decision for review to the Labour/Management Committee in the case of an appeal on which the members do not agree.

4) The Selection Committee may meet, but is not required to meet to reach a decision in a particular case. In the event of a decision without a meeting (a) before a decision is finalized, each committee member will be made aware of the views of the other two members, and (b) decision shall be by majority vote. If a meeting takes place, a quorum shall be all three members.

5) Le Fonds ne pourra servir à subventionner de la recherche pour une thèse, cependant il peut être utilisé pour la présentation des résultats d'une thèse à une conférence, la publication dans des revues savantes, ou pour un voyage essentiel à la recherche (tel que confirmé par le superviseur ou la superviseure de thèse) dans la mesure où des fonds n'ont pas été obtenus d'autres sources de financement entraînant un remboursement plus élevé que les dépenses encourues. Si un membre est en rédaction de thèse et qu'il ou elle demande une subvention pour un projet de recherche qui selon le membre n'est pas relié à sa thèse et n'est donc pas touché par ce qui précède, il ou elle doit fournir avec sa demande une attestation de son directeur ou de sa directrice de thèse à l'effet que son projet de recherche n'est pas relié à la thèse ou n'a que des liens ténus avec celle-ci.

6) Échéance : Pour une conférence, la demande doit être soumise normalement trois mois à l'avance. Cette échéance sera strictement respectée dans le cas d'une conférence des Sociétés savantes et autres conférences majeures. Aucune subvention ne sera accordée rétroactivement sauf dans des circonstances exceptionnelles.

7) Dans une année quelconque, la priorité sera donnée aux requérants et aux requérantes qui n'ont pas reçu de subvention à la session précédente.

8) Si pour une des catégories du Fonds de développement académique et professionnel un montant dit "réservé pendant une année universitaire" n'est pas dépensé quatre mois avant la fin de l'année universitaire mais que le reste du Fonds est épuisé, le comité de sélection utilisera les montants non dépensés pour répondre à d'autres demandes qui sont conformes à l'annexe E.

9) L'Université émettra des formulaires d'impôt en fonction des règles et règlements de l'Agence du revenu du Canada (ARC) au besoin.

1 * ALLOCATIONS DE FRAIS DE VOYAGE

CATÉGORIE A : Présentation d'une communication ou activités similaires

Un membre ne peut recevoir plus de 2 500 $ d'allocation de frais de voyage durant une année universitaire.

5) The fund will not be used to fund thesis research directly but may be used to fund presentation of thesis findings at a conference, publication in scholarly journals, or travel essential to the research (as verified by the thesis supervisor) provided that funds were not obtained from other funding sources leading to a refund greater than the expenses incurred. If a member is writing a thesis and applies for a grant for a research project that he/she believes is not related to the thesis and therefore is not affected by the foregoing, he/she must provide, with the application, a statement from the thesis supervisor stating that the research project is not related to the thesis or has only tenuous links with it.

6) Deadlines: For conferences, applications must normally be submitted three months in advance. This deadline will be strictly adhered to in the case of the Learned Societies meeting and other major conferences. Under no circumstances will retroactive funding be approved except under exceptional circumstances.

7) In any given year, priority will be given to applicants who did not receive a grant the previous session.

8) If, for one of the grant types in the Academic and Professional Development Fund, an amount said to be "reserved for a given academic year" remains unspent four months before the end of that academic year whereas the rest of the Fund has been used, the Selection Committee will assign the unspent amount to other requests complying with Appendix E.

9) The University will issue tax forms based on the Canada Revenue Agency (CRA) rules and regulations as required.

1 * TRAVEL GRANTS

TYPE A: Presentation of papers or similar activities

A member may not receive more than $2,500 for this purpose in one academic year.

Demandes

Les demandes complètes doivent être accompagnées des documents suivants :

a) une description de la conférence à laquelle le requérant ou la requérante désire assister (les dates, l'endroit, le groupe organisateur, le genre de conférence et le programme si possible);

b) une description de l'objet de la participation à la conférence (présenter une communication, présider une séance, etc.);

c) si le requérant ou la requérante présente une communication, un extrait de la communication que le requérant ou la requérante entend présenter (accompagné, si possible, d'une confirmation que la communication a été acceptée par les organisateurs ou les organisatrices de la conférence; si la confirmation n'est pas disponible au moment de la demande, on pourra accorder une subvention conditionnelle);

d) une lettre de recommandation du directeur ou de la directrice du département du requérant ou de la requérante ou d'une chercheure ou d'un chercheur réputé dans ce domaine, indiquant que la participation à la conférence proposée est une contribution utile et significative; lorsqu'il y a plus qu'un requérant ou une requérante venant du même département pour une conférence en particulier, le directeur ou la directrice du département doit présenter une liste de priorité;

e) un état détaillé spécifiant le coût du transport, le coût du logement et le coût journalier pour les repas tel que précisé dans le règlement de l'Université pour les voyages d'affaires et d'études;

f) un C.V. à jour du requérant ou de la requérante;

g) une preuve attestant que le requérant ou la requérante a enseigné à l'Université d'Ottawa durant les derniers 24 mois (préférablement une photocopie du formulaire TP).

Critères utilisés dans l'octroi des allocations de frais de voyages :

a) la disponibilité des fonds provenant du Fonds de développement académique et professionnel;

Applications

Completed applications must include the following items:

a) a description of the conference which the applicant wishes to attend (dates, place, conference organizers, type of conference and the program if possible);

b) a description of the nature of participation in the conference (presenting a paper, or similar activity);

c) an abstract of the paper or description of the academic activity accompanied, if possible, by confirmation of its acceptance by the conference organizers; if confirmation of acceptance is not immediately available, a conditional award may be granted;

d) a letter of support from the applicant's department chairperson or from an established researcher in the field, indicating that participation in the proposed conference is a useful and meaningful contribution. When there is more than one applicant from a given department for a particular conference, the department chairperson must give a priority ranking;

e) an itemized budget covering transportation costs, hotel costs, and per diem costs for food as specified in the university travel regulations;

f) an up-to-date C.V. of the applicant;

g) proof of teaching at the University of Ottawa in the last 24 months (photocopy of TP form preferred).

Factors used in the attribution of travel grants:

a) availability of funds in the Academic and Professional Development Fund;

b) les activités savantes antérieures du requérant ou de la requérante;

c) le genre de conférence;

d) la pertinence de la conférence relativement à l'enseignement et à la recherche du requérant ou de la requérante;

e) l'objet de la participation du requérant ou de la requérante (comme le démontre l'extrait de la communication ou de l'activité qui sera présentée, la correspondance émanant des organisateurs ou des organisatrices de la conférence, le programme, etc.);

f) les autres sources de financement disponibles ou reçues par le requérant ou la requérante pour la même conférence, p. ex.: AED, Société savante.

N.B. La preuve d'un appui partiel d'un autre organisme est considérée comme un facteur positif dans l'évaluation de la demande.

Octroi de subvention

Les requérantes ou les requérants qui ont été recommandés pour l'octroi d'une subvention recevront normalement le remboursement :

a) pour le coût du transport - (i) le tarif international de réservation en avance ou l'équivalent pour une conférence à l'étranger, (ii) le tarif d'excursion ou l'équivalent pour une conférence au Canada et

b) pour des frais d'inscription.

Le comité peut également allouer le remboursement de l'hôtel et/ou le coût journalier si cette allocation peut être accordée sans qu'elle ne limite indûment le nombre de demandes qui seraient normalement approuvées. Le comité peut également accorder une indemnité sujet toutefois aux principes pour le paiement d'un traitement fixe prévus à l'annexe «F».

CATÉGORIE B : Participation à une conférence

b) previous scholarly activities of the applicant;

c) nature of the conference;

d) pertinence of the conference to the applicant's teaching and research;

e) nature of the applicant's participation as revealed by the abstract of the paper or the description of the activity to be presented, correspondence from the conference organizers, program, etc.;

f) other funding available to or received by applicant for the same conference e.g. GSA, Learned Society.

N.B. Evidence of partial support from another body is considered a positive factor in the evaluation of the application.

Funding granted

Applicants who are recommended for funding will normally receive a refund for:

a) transportation costs - (i) APEX fare or equivalent for a conference abroad, (ii) excursion fare or equivalent for a conference in Canada and

b) registration fees.

The Committee may also grant refunds for hotel costs and/or per diem if these can be granted without unduly restricting the success rate of applications. The Committee may also grant a stipend subject to the rules for payment of stipends (Appendix “F”).

TYPE B: Attendance at a conference

Une somme maximale de 17 500 $ du Fonds de développement académique et professionnel sera réservée pendant les années universitaires 2010-2011, 2011-2012, et 2012-2013 pour les personnes sollicitant une bourse d'allocation de voyage pour participer à une conférence. Un membre ne peut recevoir plus de 2 500 $ à cette fin durant une année universitaire.

Quiconque fait une demande doit clairement démontrer dans quelle mesure sa participation à une conférence améliorera son enseignement.

Le directeur ou la directrice et/ou le doyen ou la doyenne concerné(e)s doivent recommander le requérant ou la requérante et fournir une attestation précisant qu'à leur avis, la participation du professeur ou de la professeure à la conférence contribuera effectivement à améliorer son enseignement.

Les autres modalités et directives relatives aux subventions de la catégorie A décrites ci-dessus s'appliquent mutatis mutandis.

À leur retour de conférence, les récipiendaires d'allocations de frais de voyage de catégorie A ou B doivent acheminer une copie de leur billet d'avion, de train ou d'autobus au bureau de la négociatrice en chef ou du négociateur en chef, de même qu'un bref compte rendu concernant l'activité visée par la subvention. Il est entendu qu'une demande de fonds ultérieure ne peut être traitée si le membre n'a pas satisfait à cette exigence.

2 * SUBVENTION DE RECHERCHE

Une somme n'excédant pas 15 000 $ du Fonds sera réservée pendant les années universitaires 2010-2011, 2011-2012, et 2012-2013 à des subventions de recherche. Un membre ne peut recevoir plus de 2 500 $ de subvention à la recherche durant une année universitaire.

DEMANDES

Les demandes doivent être accompagnées des documents suivants :

a) une description de deux pages du projet de recherche (les objectifs, la méthodologie, le plan de recherche, l'importance, le rapport apparent avec les activités de recherche et/ou d'enseignement en cours ou la thèse) du requérant ou de la requérante;

A sum not exceeding $17,500 will be set aside from the total Academic and Professional Development Fund budget in the 2010-2011, 2011-2012, and 2012-2013 academic years for special travel grants to attend a conference. A member may not receive more than $2,500 for this purpose in one academic year.

The candidate must provide a clear statement of how attendance at the conference will enhance his/her teaching.

The chair and/or dean concerned must recommend the applicant and attest to his or her belief that such attendance will in fact enhance the quality of the applicant's teaching.

All other procedures and directives for Type A grants as described above apply mutatis mutandis.

On their return, recipients of Type A and Type B travel grants must forward a copy of their plane, train, or bus ticket to the Office of the Chief Negotiator, together with a brief report concerning the activity for which the grant was awarded, it being understood that future applications for grants from the Fund will not be processed until members have complied with this provision.

2 * RESEARCH GRANT

An amount not exceeding $15,000 of the Fund will be set aside during the 2010-2011, 2011-2012, and 2012-2013 academic years for research grants. A member may not receive more than $2,500 in research grants in one academic year.

APPLICATIONS

Applications should include the following items:

a) a two-page description of the research project (objectives, methodology, research schedule, importance, link with applicant's current teaching and/or research activities or dissertation);

b) une lettre de recommandation du directeur ou de la directrice du département du requérant ou de la requérante ou d'une chercheure ou d'un chercheur réputé dans le domaine indiquant que le projet de recherche proposé est une contribution valable et significative;

c) un état détaillé des fonds requis (avec pièces justificatives): cet état peut comprendre des détails tels que le matériel de recherche, les photocopies, l'affranchissement, et les déplacements pour la recherche; si une indemnité de recherche est requise soit pour le requérant ou la requérante ou un assistant ou une assistante de recherche, le requérant ou la requérante doit se conformer aux principes pour le paiement d'un traitement fixe prévus à l'annexe «F»;

d) un C.V. à jour du requérant ou de la requérante;

e) une preuve attestant que le requérant ou la requérante a enseigné à l'Université d'Ottawa durant les derniers 24 mois (préférablement une photocopie du formulaire TP);

f) les autres sources de financement auxquelles une demande a été faite et les résultats d'une telle demande.

Lorsqu'une subvention de recherche comporte une allocation de frais de voyage, le récipiendaire ou la récipiendaire doit fournir une copie de son billet d'avion, de train ou d'autobus au Négociateur en chef. Lorsque l'activité de recherche visée par une subvention de recherche est terminée, le membre doit en fournir un bref compte rendu. Il est entendu qu'une demande de fonds ultérieure ne peut être traitée si le ou la membre n'a pas satisfait à cette exigence.

3 * SUBVENTION DE PUBLICATION

DEMANDES

Une somme n'excédant pas 10 000 $ sera mise en réserve au budget total du Fonds de développement académique et professionnel pour les années universitaires 2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013 en particulier pour une subvention de publication. La portion du Fonds de développement académique et professionnel destinée à l'aide à une publication est considérée comme supplément seulement aux autres sources de financement. Un membre ne peut recevoir plus de 2 500 $ de subvention de publication durant une année universitaire.

b) a letter of support from the applicant's department chairperson or from an established researcher in the field stating that the research being proposed is a valid and meaningful contribution;

c) an itemized budget for funds requested (with justification): the budget may include items such as research supplies, photocopying, postage, and research travel; if a research stipend is requested either for the applicant or for a research assistant, the applicant must follow the rules for payment of stipends (Appendix "F");

d) an up-to-date C.V. of the applicant;

e) proof of teaching at the University of Ottawa in the last 24 months (photocopy of TP form preferred);

f) other sources of funding to which application has been made and results of such application.

When a research grant involves an award for travel, the recipient must provide a copy of the plane, train, or bus ticket to the Chief Negotiator. At the completion of the research activity for which a research grant was awarded, the member will provide a brief report concerning that activity. It is understood that future applications for grants from the Fund will not be processed until members have complied with these provisions.

3 * PUBLICATION GRANT

APPLICATIONS

A sum not exceeding $10,000 of the total Academic and Professional Development Fund budget will be set aside in the 2010-2011, 2011-2012, and 2012-2013 academic years for publication grants. That portion of the Academic and Professional Development Fund destined for aid to publication is meant only to supplement other grants or assistance. A member may not receive more than $2,500 in publication grants during an academic year.

Les demandes pour les ouvrages déjà publiés ne seront pas acceptées à moins que la date de publication soit à l'intérieur de l'année universitaire dans laquelle la demande est faite.

Les demandes doivent être accompagnées des documents suivants :

a) une description de deux pages de l'ouvrage à être publié, l'importance, et le rapport avec l'enseignement en cours et/ou les activités de recherche ou de thèse du requérant ou de la requérante;

b) des renseignements sur les autres sources de financement auxquelles une demande de subvention de publication a été faite, ainsi que les rapports d'évaluatrices ou d'évaluateurs experts demandés par ces autres sources, ou si de tels rapports n'ont pas été transmis au requérant ou à la requérante, du moins les résultats d'une telle demande, spécifiant les raisons pour lesquelles la demande fut acceptée ou refusée;

c) lorsque l'ouvrage a été publié, des évaluations indépendantes de la valeur académique et de l'utilité de l'ouvrage;

d) un état détaillé des fonds requis, où lorsque l'ouvrage a été publié, tous les détails sur les coûts de publication, montants payés, et la source de ces montants;

e) un C.V. à jour du requérant ou de la requérante;

f) une preuve attestant que le requérant ou la requérante a enseigné à l'Université d'Ottawa durant les derniers 24 mois (préférablement une photocopie du formulaire TP);

g) les autres sources de financement auxquelles une demande a été faite et les résultats d'une telle demande.

Un membre qui reçoit une subvention de publication doit fournir au Négociateur en chef un bref compte rendu écrit faisant état des données de publication de l'ouvrage pour lequel la subvention a été accordée.

Critères utilisés dans l'octroi des subventions de recherche et de publication :

a) la disponibilité des fonds provenant du Fonds de développement académique et professionnel;

Applications for works already published will not be accepted unless the publication date falls within the academic year in which the application is made.

Applications should include the following items:

a) a two-page description of the work to be published, importance, link with applicant's current teaching and/or research activities or dissertation;

b) information about publication grants requested from other agencies, as well as the reports of expert evaluators requested by such agencies, or where the texts of such expert evaluations are not transmitted to the person requesting the grant, at least the granting agency's decision on the application, together with its reasons for accepting or rejecting the application;

c) where the work has been published, independent evaluations of the academic value and usefulness of the work;

d) an itemized budget, or where the work has been published, full details of publication costs, amounts paid, and sources of these amounts;

e) an updated C.V. of the applicant;

f) proof of teaching at the University of Ottawa in the last 24 months (photocopy of TP form preferred);

g) other sources of funding to which application has been made and results of such application.

If a publication grant is awarded, the member will provide to the Chief Negotiator a brief written report containing publication data concerning the work for which the publication grant was awarded.

Factors used in the attribution of research and publication grants:

a) availability of funds in the Academic and Professional Development Fund;

b) la valeur savante du projet de recherche, ou l'apport aux chercheurs de la publication proposée;

c) les activités savantes antérieures du requérant ou de la requérante;

d) le rapport apparent entre le projet de recherche ou la proposition de la publication et les activités de recherche et/ou d'enseignement ou de la thèse du requérant ou de la requérante;

e) la disponibilité d'autres sources de financement.

b) scholarly merit of the research project, or value to scholars of the proposed publication;

c) previous scholarly activities of the applicant;

d) link between the research project or proposed publication and the applicant's current teaching and/or research activities or dissertation;

e) availability of other sources of funding.

ANNEXE F

PRINCIPES POUR LE PAIEMENT AUX REQUÉRANTS OU REQUÉRANTES D'UN TRAITEMENT FIXE POUR DE LA RECHERCHE

Fonds de développement académique et professionnel

Le Fonds de développement académique et professionnel (FDAP), tel qu'il est administré par le Comité du FDAP, a des procédures internes pour la détermination de subventions pour les dépenses engagées par les requérants ou les requérantes dans l'accomplissement des projets approuvés.

Dans certaines circonstances restreintes, on peut utiliser le FDAP pour payer un traitement fixe directement aux requérants ou aux requérantes à titre d'indemnité. Le Comité peut affecter des fonds provenant du FDAP à de tels traitements fixes, si une ou plusieurs des conditions suivantes s'appliquent :

1) Le membre détient un contrat d'enseignement aux termes de la présente convention collective qu'il ou elle doit interrompre pour une ou plusieurs classes afin de mener à terme le projet approuvé. Dans un tel cas, le Comité peut allouer une somme jusqu'à concurrence du montant que le membre aurait reçu s'il ou si elle avait pu donner la(les) classe(s) en question.

2) Un département, qui avait embauché antérieurement le membre à titre de professeur ou de professeure à temps partiel, appuie le projet et le paiement d'un traitement fixe et en plus, contribue des ressources économiques envers le projet. Dans un tel cas, le Comité du FDAP peut affecter quelques ressources à l'égard d'un traitement fixe. Le requérant ou la requérante ne peut pas être une étudiante ou un étudiant gradué.

APPENDIX F

RULES FOR PAYMENT OF RESEARCH STIPENDS TO APPLICANTS

Academic and Professional Development Fund

The Academic and Professional Development Fund (APDF), as administered by the APDF Committee, has internal procedures for the determination of grants for expenses incurred by the applicants in the completion of approved projects.

In certain circumscribed circumstances, the APDF may be used to pay stipends directly to applicants as compensation. The Committee may allocate APDF funds to such stipends if one or more of the following conditions is met:

1) The member holds a teaching contract under this collective agreement, and must interrupt it for one or more classes in order to carry out the approved project. In this event, the Committee may allocate a sum up to the amount which the member would have earned if that(those) class(es) had been given by the member.

2) A department, which has previously employed the member as a part-time teacher, supports the project and the payment of a stipend and also contributes economic resources towards the project. In this event, the APDF Committee may allocate some resources for a research stipend. The applicant may not be a graduate student.

3) Le Comité du FDAP peut affecter des ressources pour un traitement fixe si, (a) le requérant ou la requérante doit abandonner un contrat d'enseignement qui lui a déjà été offert à cause du projet, (b) le requérant ou la requérante est un membre de l’APTPUO, et (c) le requérant ou la requérante n'est pas une étudiante ou un étudiant gradué. Le traitement fixe ne doit pas dépasser la valeur du contrat abandonné.

3) The APDF Committee may allocate resources for a research stipend if (a) the project causes the applicant to give up a teaching contract already offered, (b) the applicant is a member of the APTPUO, and (c) the applicant is not a graduate student. The stipend shall not exceed the value of the foregone contract.

ANNEXE G / APPENDIX G

AFFICHAGE — PROFESSEURS ET PROFESSEURES À TEMPS PARTIEL
POSTING — PART-TIME ACADEMIC STAFF

Faculté : / Faculty:_____ Département : / Department:_____

Cours : / Course:_____

Description du cours : / Course Description : _____

_____

_____

_____

Nombre de crédits : / Number of credits:_____

HORAIRE / SCHEDULE		
SESSION ANNÉE / YEAR	JOUR/ DAY	HEURE TIME

Nombre d'heures de travail : / Number of work hours:_____

Type de cours : / Type of course: **A** ☐ **B** ☐ **C** ☐ **D** ☐

Inscription prévue : / Expected enrolment: _____

Cours réservé □ : / Course limited to: Ne cocher qu'une catégorie / Please check only one category

(1) Professeure ou professeur à temps partiel **régulier** / **Regular** part-time professor ☐ ***OU / OR***

(2) Professeure ou professeur à temps partiel **étudiant** / **Student** part-time professor ☐

Exigences minimales requises : / Minimum requirements:-_____

_____

Langue(s) d'enseignement : / Language(s) of instruction:_____

Niveau de compétence d'une langue seconde : / Level of competence in second language: Active ☐ Passive ☐

Type d'affichage : / Type of posting: Régulier / Regular ☐ Irrégulier / Irregular ☐

Date de l'affichage / Date of posting : _____ Fin de l'affichage / Posting ending:_____

*Les candidates ou les candidats sont priés de remplir un formulaire de demande d'emploi [**ARTICLE 5,6 ET** APPENDICE «A» DE LA CONVENTION COLLECTIVE] et de le remettre au département ou à la faculté concerné pendant la période d'affichage. Les candidates ou les candidats doivent en conserver une copie pour leur dossier personnel.*	*Applicants are required to complete an application form [**ARTICLE 5.6 AND** APPENDIX "A" OF THE COLLECTIVE AGREEMENT] and to submit it within the posting period to the department or faculty concerned. Applicants should keep a copy for their records.*

_____
Directeur, Directrice / Chairperson

«L'Université a une politique d'égalité en matière d'emploi.» ***"Employment Equity is University policy."***

ANNEXE H

PROCÉDURE POUR ACCÉDER À L'INFORMATION

L'article 5.8 de la convention collective établit le mode d'accumulation de l'ancienneté des employées et employés. L'APTPUO, l'Université et les employées et employés ont en commun l'intérêt et la responsabilité de veiller à l'exactitude de la liste d'ancienneté.

L'Université recueille l'information et utilise les contrats, les avis de service et les attributions de subventions de recherche (ci-après appelés « le dossier d'emploi ») afin de déterminer l'ancienneté, L'Université et l'APTPUO conviennent que ces renseignements constitutent de l'information personnelle selon la définition qu'en donne la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée. Par conséquent, ces renseignements doivent être recueillis, utilisés et divulgués en conformité avec la loi.

Processus d'accès à l'information
L'APTPUO doit respecter les principes suivants lorsqu'elle souhaite avoir accès aux dossiers d'emploi de ses membres en vue de déterminer si l'Université a calculé correctement l'ancienneté d'une ou d'un membre.

1) La représentante officielle ou le représentant officiel de l'APTPUO informe l'Université par écrit des noms des employées et employés dont elle ou il souhaite consulter le dossier d'emploi. Sa lettre doit faire référence à la présente annexe et décrire le but de la demande.

2) La représentante officielle ou le représentant officiel de l'APTPUO informe par écrit les employées et employés dont elle ou il souhaite consulter le dossier d'emploi, avec copie à l'Employeur. Sa lettre doit faire référence à la présente annexe et décrire le but de la demande.

3) L'Employeur vérifiera le dossier d'emploi demandé et en fournira copie à la représentante officielle ou au représentant officiel.

4) L'APTPUO convient de recueillir l'information des dossiers d'emploi, de la préserver, de l'utiliser et de la divulguer en respectant les règlements sur la protection de la vie privée et les lois pertinentes.

APPENDIX H

PROCEDURES TO ACCESS INFORMATION

Article 5.8 of the collective agreement sets out how employee seniority is to be calculated. The Union, the University and employees have a shared interest and responsibility to ensure the accuracy of employee the seniority list.

The University collects, uses and discloses contracts, notices of service to the Union, research grant awards (referred to herein as "the employee records") for the purpose of calculating employee seniority. The Union and the University agree that this information is personal information as defined in FIPPA and as such must be collected, used and disclosed in compliance with that Act and the law.

Access Process
The following shall apply when the Union wishes to have access to the employee records for the purpose of determining whether or not employee seniority has been correctly calculated by the University:

1) The official representative of the Union shall advise the University in writing of the name(s) of the employee(s) whose employee records they require access to. The letter shall reference this Appendix and describe the purpose of the request.

2) The official representative shall advise the employee(s) whose employee records they are seeking access to in writing, with a copy to the Employer. The letter shall reference this Appendix and describe the purpose of the request.

3) The Employer will review the employee records in question and provide a copy to the official representative.

4) The Union agrees to collect, safeguard, use and disclose the employee records in accordance with the Union's privacy policy and the law.

5) L’APTPUO convient d’utiliser les dossiers d’emploi aux seules fins de déterminer l’ancienneté de la membre ou du membre.

6) L’APTPUO conservera les dossiers d’emploi en lieu sûr et en restreindra l’accès aux représentants syndicaux chargés de revoir l’ancienneté contestée. L’APTUO détruira les dossiers d’emploi une fois terminé le processus de revue de l’ancienneté.

7) Sur demande de l’Université, l’APTPUO lui remettra copie de sa politique sur la protection de la vie privée et des renseignements personnels.

8) L’APTPUO convient de tenir l'Employeur indemne et de le mettre à couvert contre toute plainte ou cause d’action découlant de la cueillette d’information, de l’utilisation et de la divulgation de dossiers d’emploi.

* Processus d’accès à l’information concernant le processus d’embauche
Sur demande, l’Employeur donnera à l’APTPUO une copie du curriculum vitae du candidat qui a été sélectionné pour dispenser un cours de même que le curriculum vitae du membre de l’APTPUO qui a déposé un grief portant sur le même cours.

5) The Union agrees to use the employee records only for the purpose of determining member seniority.

6) The Union will store the employee records in a secure location and limit access to the employee records to Union representatives who are carrying out a review of the contested seniority ranking. The Union will destroy the employee records once the seniority review process is finalized.

7) The Union will provide the University with a copy of its privacy policy upon request by the University.

8) The Union agrees to indemnify and save harmless the Employer from any complaint or cause of action arising from the Union's collection, use and disclosure of the employee records.

Access Process to the hiring process
Upon request, the Employer shall provide to the APTPUO a copy of the candidate’s curriculum vitae selected for a course as well as the curriculum vitae of the APTPUO member who submitted a grievance on the same course.

ANNEXE I

LETTRES D'ENTENTE

1 * GUIDE ÉTUDIANT ANNUEL

Lorsqu'un département publie un guide étudiant annuel qui contient les noms et les grades universitaires de ses professeurs réguliers et de ses professeures régulières, le directeur ou la directrice doit s'assurer que les noms de tous les professeurs et de toutes les professeures à temps partiel enseignant actuellement dans le département, ainsi que leurs grades universitaires, s'y trouvent également, pourvu que ces professeurs ou ces professeures aient indiqué par écrit leur désir de faire paraître leur nom respectif.

Le guide ne donne les noms et les grades que des professeurs et professeures à temps partiel ayant répondu affirmativement par écrit à la demande écrite du directeur ou de la directrice à cet effet, pourvu que ces personnes aient fourni les renseignements demandés dans les délais fixés dans la demande originale.

2 * COURS DE LANGUE

À compter de la session d'automne de 1993, les membres de l'APTPUO seront admissibles à suivre les cours de langue offerts au personnel de l'Université.

Dès la fin de la période d'inscription pour le personnel à temps complet, la négociatrice en chef ou le négociateur en chef de l'Université informera l'APTPUO du nombre de places qu'il reste dans les cours.

Pour s'inscrire, les membres de l'APTPUO doivent suivre la procédure normale de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme. Les demandes sont traitées dans l'ordre de réception.

APPENDIX I

LETTERS OF UNDERSTANDING

1 * ANNUAL STUDENT HANDBOOK

Where a department publishes an annual student handbook that contains the names and university degrees of its regular professors, the chair will ensure that the names of all part-time professors currently teaching in the department, together with their university degrees, appear also, provided that the part-time professor has indicated in writing that he or she wishes his or her name to appear.

Only the names and degrees of those part-time professors who have responded affirmatively in writing to the chair's written request concerning the above will be included in the handbook, provided the part-time professor provides the information requested within the deadline stated by the chair in the original request.

2 * LANGUAGE COURSES

Language courses offered to University personnel will be open to members of APTPUO beginning in the Fall term 1993.

Immediately following the deadline for registration for full-time staff, the University Chief Negotiator will advise APTPUO of the number of vacant places remaining.

APTPUO members may register on a first-come first-served basis by following the procedures employed by the Official Languages and Bilingualism Institute.

3 * **FONDS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

Nonobstant l'article 3.4 de la convention, l'Université et l'APTPUO forment un comité paritaire composé de trois membres de l'APTPUO et de trois représentants de l'Employeur pour examiner et évaluer le fonctionnement du comité chargé de gérer le Fonds de développement Professionnel. Son mandat est de revoir la composition du comité, ses règles, son fonctionnement et ses procédures de décision, aux fins de recommandations au Comité employées et employés et employeur.

La formation de ce comité se fera au plus tard trente (30) jours suivant la date de la ratification de la convention collective par les deux parties.

La durée du mandat et les délais feront l'objet d'un accord au Comité employées et employées et employeur.

4 * **PROGRAMME D'AVANTAGES**

ATTENDU QUE les parties souhaitent fournir des précisions au sujet des modalités relatives à la participation des membres au régime d'assurance-maladie complémentaire conformément au paragraphe 10.5.1 de la convention collective 2013-2016, l'Association et l'Employeur conviennent de ce qui suit :

1. Au moment de leur nomination, les membres embauchés au cours peuvent choisir de prendre part au régime d'assurance-maladie complémentaire de l'Université pendant 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 étant le second payeur (après les programmes gouvernementaux) pour l'assurance-médicaments. Les membres titulaires d'une nomination à long terme (NLT) en vertu de l'article 5.13, doivent être inclus dans le régime d'assurance-maladie complémentaire de la même façon que le personnel enseignant embauché au trimestre.

2. À compter de la date de ratification de la convention collective 2013-2016, la somme maximale de 25 000 $ sera supprimée. Cette mesure demeurera en vigueur jusqu'à ce que les parties aient renégocié les nouvelles modalités du régime d'assurance-maladie complémentaire énoncées au point 5.

3 * **PROFESSIONAL DEVELOPMENT FUND**

Notwithstanding article 3.4 of the Agreement, the University and the APTPUO agree to form a joint committee made up of three APTPUO representatives and three Employer representatives to study and evaluate the operation of the committee responsible for managing the Professional Development Fund. Its duties are to review the committee's make-up, rules, operating procedures and decision-making process and to then submit recommendations to the Labour-Management Committee.

The joint committee must be created no later than thirty (30) days after this Agreement is ratified by both parties.

The joint committee's period of operation and the deadlines involved are to be agreed on by the Labour-Management Committee.

4 * **BENEFITS PROGRAM**

WHEREAS the Parties wish to provide clarification about the terms of members participating in the extended health plan as per 10.5.1 of the 2013-2016 collective agreement, the Association and the Employer agree on the following terms:

1. Members who teach on a per-course basis may opt into the University's extended health plan at the time of appointment for a period of twelve 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. Members holding long-term appointments (LTAs) as per 5.13 shall be included in the extended health plan on the same basis as term academics.

2. Starting on the date of ratification of the collective agreement 2013-2016, the $25,000 maximum will be eliminated. The withdrawal of a maximum limit shall be in place until the Parties have renegotiated the new terms for the extended health plan as out lined in item 5.

3. L'Employeur et l'Association conviennent que le taux de participation cible est de 70 % dans le cas du régime d'assurance-maladie complémentaire. Les parties conviennent également de promouvoir le régime d'assurance-maladie complémentaire auprès de leurs membres en vue d'accroître le taux de participation des membres embauchés pour des charges d'enseignement individuelles.

4. Il incombe à l'Employeur de garantir aux membres l'accès aux mêmes régimes d'avantages sociaux que dans le passé. L'Association reconnaît que des changements peuvent être apportés au fil des ans en raison de modifications prescrites par des dispositions législatives ou programmes gouvernementaux. L'Employeur comprend que tout changement apporté à la structure du régime qui n'est pas dû à l'un des changements susmentionnés fera l'objet de négociations.

5. Six mois avant l'échéance de la présente lettre d'entente, les parties commenceront à négocier les nouvelles modalités. Les parties conviennent de négocier les conditions, les protections et les avantages sociaux. Ladite négociation tiendra compte du niveau de participation des membres de l'APTPUO au moment de cette négociation. Les parties doivent convenir des nouvelles modalités avant l'échéance de la présente lettre d'entente, sauf si les négociations sont prolongées d'un commun accord.

6. Les modalités de la présente lettre d'entente demeureront en vigueur jusqu'à l'échéance de la convention collective 2013-2016, ou le 31 août 2017, selon ce qui survient en premier.

7. Si un désaccord au sujet des modalités énoncées dans la présente lettre d'entente n'est pas réglé par l'intermédiaire de la procédure de grief, les parties conviennent de soumettre le dossier au médiateur Brian Keller, dont la décision sera définitive et exécutoire pour les deux parties.

5 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 employés à contrat, y compris les professeurs à temps partiel, doivent suivre ces formations pendant leur temps libre, bien que de telles formations soient liées à leur emploi à l'Université;

3. The Employer and the Association agree that the target participation rate is 70% for the extended health plan. The parties agree to advertise the extended health plan to its Members so as to increase the participation rate of members who teach on a per-course basis.

4. The Employer shall ensure that Members enjoy the same benefits program as they were provided historically. The Association understands that changes may occur over time as a result of changes mandated in legislation or government programs. The Employer understands that any change in the structure of the plan not due to the above changes will be subject to negotiation.

5. Six months prior to this Letter of Understanding's expiration, the Parties shall start negotiating new terms. The Parties agree to negotiate conditions, coverage and benefits. The above negotiation will take into consideration the level of participation from APTPUO members at the time of such negotiation. The Parties shall agree on new terms before the Letter of Understanding expires, unless negotiations are extended by mutual agreement.

6. The terms of this Letter of Understanding shall be in force until the expiration of the collective agreement 2013-2016, or 31 August 2017, which occurs first.

7. In case of disagreement over the terms outlined in this Letter of Understanding that is not resolved through the grievance process, the Parties agree to refer the matter to Mediator Brian Keller whose decision shall be final and binding on both Parties.

5 * 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 contractual employees, including Part-Time Professors, have to pass such training on their own personal time, although such training is related to their employment with the University;

PAR CONSÉQUENT, les Parties conviennent que :

1. Les professeurs à temps partiel 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;

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.

THEREFORE, the Parties agree that:

1. Part-Time Professors 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. 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. 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.

6 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;

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.

6 * 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.

7 ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

ATTENDU QUE les parties reconnaissent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent l'importance de la représentativité chez le corps enseignant à temps partiel pour améliorer l'expérience d'enseignement et d'apprentissage à l'Université d'Ottawa;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Dans les trois (3) mois qui suivent la ratification de la convention collective 2021-2025, les parties conviennent de créer un comité mixte formé d'au plus trois (3) personnes nommées par l'Employeur et trois (3) personnes nommées par l'Association.

2. Le comité fournira des recommandations sur la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour les membres de l'Association, notamment sur la manière d'améliorer l'autodéclaration, par exemple par la tenue du sondage *Comptez-moi !*.

3. Le comité présentera aux deux parties une mise à jour sur ses travaux au plus tard un (1) an après le début de ceux-ci.

4. Le comité adressera aux parties des recommandations pour accorder la priorité aux personnes s'identifiant comme membre d'un groupe en quête d'équité dans l'offre de cours et/ou les nominations à long terme. Un rapport final sera remis aux deux parties dans les deux (2) ans suivant la première réunion du comité.

5. La présente lettre d'entente est faite sous toutes réserves et sans valeur de précédent.

6. La présente lettre d'entente prend fin à la soumission du rapport final ou le 30 août 2025, selon la première éventualité.

8 ARTICLE 3.12.1

ATTENDU QUE les parties ont entamé des discussions entourant l'article 3.12.1 à l'automne 2019;

ATTENDU QUE l'Association a présenté des propositions à cet égard pendant la présente ronde de négociation collective;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

7 * EQUITY, DIVERSITY AND INCLUSION

WHEREAS the Parties recognize the importance of Equity, Diversity and Inclusion;

WHEREAS the Parties recognize the importance of a representative part-time academic staff body to enhance the teaching and learning experience at University of Ottawa;

The parties agree to the following:

1. Within three (3) months of the ratification of the 2021-2025 collective agreement, the Parties agree to create a joint committee comprised of up to three (3) members chosen by the Employer and up to three (3) members chosen by the Association.

2. The Committee will provide recommendations on promoting Equity, Diversity and Inclusion for members of the Association, including measures to improve the self-identification of members through actions such as the *Count me in!* survey.

3. The Committee shall submit an update of its work to both parties no later than one (1) year after the start of its work.

4. The Committee will make recommendations to the Parties on course offerings and/or LTA positions that prioritize the hiring of applicants who identify as a member of an equity-seeking group. The final report will be submitted to both Parties within two (2) years after the Committee's first meeting.

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

6. This LOU shall expire once the final report has been submitted or on August 30, 2025, whichever occurs first.

8 * ARTICLE 3.12.1

WHEREAS the parties engaged in discussions regarding Article 3.12.1 in the Fall of 2019;

WHEREAS the Association has tabled proposals regarding this issue in the current round of collective bargaining;

THEREFORE, the parties agree that:

1. Dans les six (6) mois qui suivent la ratification de la convention collective, un groupe de travail sera constitué, formé de trois (3) personnes représentant la direction, que nomme l'Université, et de trois (3) personnes représentant l'Association et nommées par celle-ci. Chacune des parties avise l'autre par écrit des personnes qu'elle nomme cinq (5) jours avant la première réunion.

2. Le groupe de travail présentera son rapport aux parties au plus tard un (1) an après la ratification de la convention collective.

3. Les parties conviennent de se rencontrer après réception du rapport afin de discuter des conclusions qui y sont exposées, ainsi que des étapes suivantes.

4. La présente lettre d'entente prend fin le 30 août 2025.

9 ÉVALUATIONS ÉTUDIANTES

ATTENDU QUE les parties reconnaissent l'importance des évaluations étudiantes pour l'enseignement, l'apprentissage et l'amélioration;

ET ATTENDU QUE les écrits et les décisions arbitrales ont montré les limites des évaluations normalisées comme outil pour mesurer l'efficacité de l'enseignement;

ET ATTENDU QUE les évaluations normalisées constituent actuellement l'outil principal pour mesurer l'efficacité de l'enseignement;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Créer, dans les trois mois qui suivent la ratification de la convention collective entrant en vigueur le 1er février 2023, un groupe de travail mixte formé de trois (3) personnes représentant la direction, que nomme l'Employeur, et de trois (3) personnes représentant l'APTPUO, que nomme l'Association. Chacune des parties avise l'autre par écrit des personnes qu'elle nomme avant la première réunion.

2. Rédiger le mandat du groupe de travail, lequel doit être achevé au plus tard deux semaines avant la première réunion.

3. Présenter aux deux parties une mise à jour de ses travaux au plus tard un (1) an après le début de ceux-ci.

1. Within six (6) months of the ratification of the Collective Agreement, a working group will be formed comprised of three (3) management representatives, appointed by the University, and three (3) representatives appointed by the Association. The parties shall advise each other of their nominees, in writing, five (5) days prior to the first meeting.

2. The working group will submit their report to the Parties no later than one (1) year after the ratification of the Collective Agreement.

3. The Parties agree to meet following the receipt of the working group report to discuss the findings outlined in the report, and next steps.

4. This LOU shall expire on August 30, 2025.

9 * STUDENT EVALUATIONS

WHEREAS the Parties recognize the importance of student evaluations for purpose of teaching, learning, and improvement;

AND WHEREAS the literature and arbitration decisions have shown the limits of the use of standard evaluations of teaching (SET) as a tool for assessing teaching effectiveness;

AND WHEREAS the main tool for the assessment of teaching effectiveness for Members is currently the SET;

THEREFORE, the parties agree to:

1. Create a joint working group within three months of the ratification of the collective agreement with a start date of February 1, 2023. The joint Committee shall be comprised of three (3) management representatives appointed by the Employer and three (3) APTPUO representatives, appointed by the Association. The parties shall advise each other of their nominees in writing prior to the first meeting.

2. Draft the working group's Terms of Reference. Terms of Reference will be finalized no later than two weeks before the first meeting.

3. Submit an update of its work to both parties no later than one (1) year after the start of its work.

4. Présenter aux deux parties un rapport final contenant ses conclusions et recommandations pour améliorer le fonctionnement des évaluations étudiantes au plus tard deux (2) ans après sa première réunion.

5. La présente lettre d'entente est faite sous toutes réserves et sans valeur de précédent.

6. La présente lettre d'entente prend fin à la soumission du rapport final ou le 30 août 2025, selon la première éventualité.

10 FONDS DE DÉVELOPPEMENT ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL

ATTENDU QUE les parties souhaitent promouvoir la participation du personnel enseignant à temps partiel à la recherche et aux activités savantes;

ATTENDU QUE les parties souhaitent que la convention collective reflète leurs intentions;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

Pendant la durée de la convention collective de 2021-2025, les articles 10.10.2 et 10.10.5 et l'annexe E sur le Fonds de développement académique et professionnel (« le Fonds ») sont remplacés par la présente lettre d'entente, qui dispose ce qui suit :

1. Les Affaires professorales évaluent les demandes de subvention et déterminent si elles répondent aux critères suivants :

- Demande électronique complète soumise par le ou la membre aux Affaires professorales et à l'Association comprenant :

* leurs noms, leur numéro d'employé et leur adresse courriel à l'Université d'Ottawa;

* le type de subvention demandée (conférence, recherche, publication);

* une preuve d'enseignement dans les 24 derniers mois (contrat TP, courriel d'offre, courriel contractuel, bordereau de paie déverrouillé);

* un curriculum vitae à jour;

* un état détaillé des fonds requis pour le projet;

4. Finalize a report to both Parties of its findings as well as make recommendations to improve the current system of student evaluations no later than two (2) years after its first meeting.

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

6. This LOU shall expire once the final report has been submitted or on August 30, 2025, whichever occurs first.

10 * ACADEMIC AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT FUND

WHEREAS the Parties wish to promote research and participation in scholarly activities on the part of part-time professors;

WHEREAS the Parties wish to ensure that the Collective Agreement reflects the intent of the parties;

THEREFORE, the Parties agree that:

For the duration of the 2021-2025 Collective Agreement, articles 10.10.2, 10.10.5 as well as Appendix E in relation to the Academic and Professional Development Fund ("Fund") will be replaced with this LOU which stipulates the following:

1. Faculty Relations will evaluate the grant applications and decide whether they meet the following criteria;

- A complete electronic application submitted by a Member to Faculty Relations and the Association including:

* their name, their employee number and their uOttawa email address;

* the type of grant requested (conference, research/publication);

* proof of teaching in the last 24 months (TP contract, offer email, contract email, unlocked pay stub);

* an up-to-date CV of the applicant;

* an itemized budget for the submitted project;

* les autres sources de financement demandées et les résultats des demandes, le cas échéant.

- Pour une subvention de conférence :

* une description de la conférence à la personne désire participer (les dates, l'endroit, le groupe organisateur, le type de conférence et le programme si possible);

* une description de l'objet de la participation à la conférence (présenter une communication, une affiche, etc.);

* un extrait ou une description de la communication, ainsi que, si possible, une confirmation que la communication a été acceptée par le groupe organisateur – si la confirmation n'est pas disponible au moment de la demande, une subvention conditionnelle pourrait être accordée;

* un énoncé de la façon dont la conférence enrichira l'enseignement ou la recherche de la personne qui souhaite y assister.

- Pour une subvention de conférence :

* une description – deux pages maximum – du projet de recherche (objectifs, méthodologie, plan de recherche, importance, lien avec les activités de recherche et/ou d'enseignement en cours ou la thèse) de la personne qui demande la subvention;

* si un membre étudiant ou une membre étudiante est en rédaction de thèse et qu'il ou elle demande une subvention pour un projet de recherche qui, à son avis, n'est pas relié à sa thèse et n'est donc pas touché par ce qui précède, il ou elle doit fournir avec sa demande une lettre de son directeur ou de sa directrice de thèse confirmant que le projet de recherche n'est pas relié à la thèse ou n'a que des liens ténus avec celle-ci.

- Pour une subvention de publication :

* une description (deux pages maximum) de l'ouvrage à publier, de son importance et de son lien avec l'enseignement et/ou les activités de recherche ou de thèse en cours de la personne qui présente la demande.

* other sources of funding to which application has been made and results of such application, if applicable.

- For a conference grant:

* a description of the conference which the applicant wishes to attend (dates, place, conference organizers, type of conference and the program if possible);

* a description of the nature of participation in the conference (presenting a paper, presenting a poster or a similar activity);

* an abstract of the paper or description of the academic activity accompanied, if possible, by confirmation of its acceptance by the conference organizers; if confirmation of acceptance is not immediately available, a conditional award may be granted; and

* a statement of how attendance at the conference will enhance their teaching and/or research.

- For a research grant:

* a maximum two-page description of the research project (objectives, methodology, research schedule, importance, link with the applicant's current teaching and/or research activities or dissertation);

* If a student member is writing a thesis and applies for a grant for a research project that they believe is not related to the thesis and therefore is not affected by the foregoing, they must provide, with the application, a letter from the thesis supervisor stating that the research project is not related to the thesis or has only tenuous links with it.

- For a publication grant:

* a maximum two-page description of the work to be published, importance, link with the applicant's current teaching and/or research activities or dissertation.

2. Les demandes qui ne répondent pas aux critères sont transmises à l'Association. Après avoir analysé les demandes, l'Association et les Affaires professorales tentent de rendre une décision commune. S'il y a désaccord, le dossier est soumis au Comité employées et employés-employeur.

3. Les subventions sont accordées par les Affaires professorales selon le principe du premier arrivé, premier servi jusqu'à épuisement du Fonds. Le Comité employées et employés-employeur pourrait revoir ce principe pour la prochaine année universitaire.

4. Les Affaires professorales transmettent la décision par courriel à la personne ayant fait la demande. L'Association est mise en copie dans toutes les communications.

5. Dates limites : Pour les conférences, la demande doit normalement être soumise deux mois à l'avance et au plus tard 21 jours avant l'événement. Selon le contexte, une personne qui démontre qu'il lui était impossible de soumettre sa demande dans les temps pourrait tout de même en faire le dépôt. En aucune circonstance, une subvention ne sera accordée rétroactivement.

6. Si une demande a été acceptée mais que l'événement est annulé ou déplacé, ou n'offre plus les mêmes intérêts sur le plan professionnel ou académique, le ou la membre peut annuler sa demande et en soumettre une nouvelle au plus tard 10 jours après avoir reçu l'avis de changement ou d'annulation de l'événement. Le cas échéant, les fonds déjà réservés sont conservés pour le ou la membre jusqu'au dépôt de la nouvelle demande, à titre de protection au cas où le Fonds arriverait à épuisement.

7. Les demandes des membres sont soumises aux Affaires professorales, qui préapprouvent les subventions. Les membres versent leurs preuves de dépenses selon le système choisi par l'employeur (actuellement le portail Concur) pour se faire rembourser, jusqu'à concurrence du montant maximum préapprouvé. Il est entendu que le montant maximal de subvention est de 2 500 $ par année universitaire et par catégorie : (i) conférence; (ii) recherche; (iii) publication.

2. All applications that do not meet the criteria will be forwarded to the Association. After analyzing these applications, the Association and Faculty Relations will try to reach a mutually agreed upon decision. If the parties disagree, the matter shall be referred to the Labour-Management committee.

3. Grants will be awarded by Faculty Relations on a "first come, first served'' basis until the depletion of the Fund. The Labour-Management Committee may change the "first-come, first-served" basis for the following academic year.

4. Faculty Relations will inform the applicants of the results by email. The Association will be copied on all answers.

5. Deadlines: For conferences, applications must normally be submitted two months in advance and no later than 21 days prior to the conference. Depending on the circumstances, an application may be considered if the applicant demonstrates that he or she was unable to file the application in a timely manner. Under no circumstances will retroactive funding be approved.

6. If the Member's initial application has been accepted but the conference or an event the Member was scheduled to attend is cancelled, relocated, or no longer offers the same professional and/or academic development opportunities, the Member may withdraw their application and resubmit a complete new application within 10 business days of having been notified of the conference change or cancellation. In this case, funds already earmarked will be held for the Member until the new application is considered. For greater clarity, this will protect the funds in case the Fund were to be depleted or nearing depletion.

7. Faculty Relations will receive requests for funding from members and provide a preapproval of the grant. Members will submit their proof of expenses by way of a system determined by the Employer (currently the Concur portal) to obtain a reimbursement up to the preapproved maximum amount of the grant. It is understood that the maximum allowable grant is $2,500 per academic year per category (i) conference; ii) research; iii) publication).

8. Le montant accordé est communiqué aux membres une fois que les reçus officiels sont soumis selon le système choisi par l'employeur (actuellement le portail Concur). Il est entendu qu'aucune demande ultérieure ne peut être traitée jusqu'à ce que cette exigence soit satisfaite.

9. À compter de l'année universitaire 2024-2025, une portion du Fonds d'au plus 100 000 $ sera réservée aux subventions pour de l'équipement technologique servant aux fonctions d'emploi.

a) Les membres de l'APTPUO ayant au moins un contrat d'enseignement pour l'année universitaire 2024-2025 sont admissibles à un remboursement de 500 $ maximum par personne.

b) Les reçus d'achat doivent être datés de la même année universitaire que la demande de remboursement.

c) Les dépenses admissibles comprennent, sans s'y limiter, les tablettes, les ordinateurs, les logiciels, les casques d'écoute, les micros, les routeurs, les disques durs et les écrans. Les parties déterminent l'admissibilité des dépenses qui ne font pas partie de la liste selon les politiques applicables de l'Université.

d) Les membres de l'APTPUO doivent soumettre leurs reçus et preuves de paiement selon le système choisi par l'employeur. L'Université voit à expliquer aux membres comment utiliser ce système.

e) L'Université n'assume aucune responsabilité vis-à-vis l'entretien de l'équipement acheté à partir du Fonds.

10. Le remboursement doit se faire dans le respect des lois ainsi que des politiques de l'Université applicables.

11. La présente lettre d'entente est en vigueur à la date de ratification de la convention collective de 2021-2025 et prend fin le 31 août 2025.

8. The amount attributed to members will be communicated to the recipients once all official expense receipts are submitted by way of the system determined by the Employer (currently the Concur portal). It is understood that future applications for grants from the Fund will not be processed until members have complied with this provision.

9. Starting in academic year 2024-2025, an amount not exceeding $100,000 of the Fund will be set aside for technological equipment grants in relation to employment duties.

a) APTPUO members who have at least one teaching contract in the 2024-2025 academic year will be eligible for reimbursement up to the amount of $500 per person.

b) Receipts for purchases must be dated during the academic year when the reimbursement is claimed.

c) Eligible expenses include but are not limited to tablets, computers, software, headsets, microphones, routers, hard drives and monitors. The parties will determine the eligibility of items not on this list in accordance with applicable University policies.

d) APTPUO members will be required to submit receipts and proof of payment by way of a system determined by the Employer. The University will provide the members with instructions on the utilization of the system.

e) The University assumes no responsibility for the maintenance of equipment purchased from this Fund.

10. Reimbursement shall be made in accordance with applicable laws and University policies.

11. This LOU shall apply upon the date of ratification of the 2021-2025 Collective Agreement and shall expire on August 31, 2025.

ANNEXE J

DOSSIER D'ENSEIGNEMENT

Les évaluations formelles selon l'article 11.3.1 (a) seront conduites sur la base de l'information contenue dans l'évaluation par les étudiants mentionnés au 5.13.7.1 et au dossier d'enseignement compilé par le membre pouvant contenir, mais ne se limitant pas, aux items suivants.

Responsabilités et tâches pédagogiques :

a) Liste des titres et des numéros de cours, des unités ou des crédits, ainsi que des effectifs, accompagnée d'un bref commentaire.

b) Liste du matériel de cours préparé à l'intention des étudiants.

c) Renseignements sur la disponibilité du professeur à l'égard des étudiants et preuve de communication prompte et efficace par courriel.

d) Rapport sur la détermination des difficultés des étudiants et l'encouragement à participer aux cours ou aux programmes.

e) Mesures prises pour souligner la pertinence des divers types d'apprentissage et leur interrelation.

f) Énoncé sur les tests et les examens axés sur les objectifs pédagogiques et aux résultats d'apprentissage.

g) Un énoncé de la philosophie d'enseignement et comment elle est intégrée dans la conception du cours.

Résultat d'un bon enseignement :

a) Notes des étudiants aux examens préparés par le professeur ou aux examens normalisés, avant et après avoir suivi le cours si possible, comme preuves de l'apprentissage.

b) Cahiers de laboratoire des étudiants et autres cahiers d'exercice ou registres.

APPENDIX J

* TEACHING DOSSIER

Formal evaluations for the purpose of 11.3.1 (a) shall be made on the basis of the information contained in the student evaluations referred to in 5.13.7.1 and a teaching dossier compiled by the member which may include and is not limited to the following items.

Teaching responsibilities and practices:

a) List of course titles and numbers, unit values or credits, enrolments with brief elaboration.

b) List of course materials prepared for students.

c) Information on academic's availability to students and evidence of prompt and effective correspondence via e-mail.

d) Report on identification of student difficulties and encouragement of student participation in courses or programs.

e) Steps taken to emphasize the interrelatedness and relevance of different kinds of learning.

f) Statement about quizzes and examination items being keyed to instructional objectives and learning outcomes.

g) Teaching philosophy statement and illustration of how it is implemented in one's course design.

Products of good teaching:

a) Student scores on teacher-made or standardized tests, possibly before and after a course has been taken as evidence of learning.

b) Student laboratory workbooks and other kinds of workbooks or logs.

c) Dissertations, travaux de création, projets et rapports de travaux pratiques produits par des étudiants.

d) Registre des étudiants qui choisissent des cours avancés dans le domaine et qui réussissent.

e) Preuve de supervision efficace de thèses de baccalauréat spécialisé, de maîtrise ou de doctorat.

f) Mise sur pied ou conduite réussie d'un programme de stages.

g) Preuves de l'aide apportée à des collègues pour améliorer leur enseignement.

Évaluation et amélioration de son enseignement :

a) Tenue d'un dossier des modifications apportées à la suite d'une auto-évaluation.

b) Tentative d'innovations pédagogiques et l'évaluation de leur efficacité.

c) Lecture des publications sur l'amélioration de l'enseignement et effort pour mettre en pratique les idées proposées.

d) Examen de nouveau matériel didactique en vue de son utilisation éventuelle et échange de matériel de cours avec un collègue d'un autre établissement.

e) Recherche sur sa méthode d'enseignement ou son cours.

f) Participation aux activités d'une association ou d'une société vouée à l'amélioration de l'enseignement et de l'apprentissage.

g) Participation à des séminaires, ateliers et réunions de professionnels visant à améliorer la qualité de l'enseignement.

h) Recours à des services généraux de soutien comme le Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA) pour améliorer son enseignement.

i) Participation à l'élaboration de cours ou de programme d'études.

c) Students essays, creative work, projects and field-work reports.

d) A record of students who select and succeed in advanced courses of study in the field.

e) Evidence of effective supervision of Honour's, Master's or Ph.D. theses.

f) Setting up or running a successful internship program.

g) Evidence of help given to colleagues on teaching improvement.

Evaluating and improving one's teaching:

a) Maintaining a record of the changes resulting from self-evaluation.

b) Instructional innovations attempted and evaluation of their effectiveness.

c) Reading journals on improving teaching and attempting to implement acquired ideas.

d) Reviewing new teaching materials for possible application including exchanging course material with colleague from another institution.

e) Conducting research on one's own teaching or course.

f) Becoming involved in an association or society concerned with the improvement of teaching and learning.

g) Participating in seminars, workshops and professional meetings intended to improve teaching.

h) Using general support services such as Teaching and Learning Support Service (TLSS) in improving one's teaching.

i) Participating in course or curriculum development.

Contributions à l'extérieur de la salle de cours :

a) Préparation d'un manuel ou de tout autre matériel pédagogique comme un didacticiel en ligne.

b) Rédaction d'un ouvrage ou collaboration à une publication professionnelle sur l'enseignement de sa discipline.

c) Contribution de recherche et de publications sur la science de l'enseignement et de l'apprentissage.

Renseignements provenant des étudiants :

a) Données tirées des évaluations des cours et de l'enseignement par les étudiants, qui suggèrent des améliorations ou qui démontrent l'efficacité ou la satisfaction.

b) Preuves de la satisfaction des étudiants, dont des commentaires écrits reçus pendant la session ou après la fin d'un cours.

c) Renseignements recueillis lors d'entretiens avec les étudiants.

Renseignements provenant des collègues :

a) Propos de collègues ayant observé le professeur pendant qu'il enseignait, soit à titre de membre d'une équipe pédagogique ou d'observateurs indépendants d'un cours en particulier, soit parce qu'ils donnent d'autres parties du même cours.

b) Commentaires écrits de professeurs qui donnent des cours pour lesquels un cours en particulier est un préalable.

c) Preuve de la contribution du professeur à l'élaboration et à l'amélioration d'un cours.

d) Déclarations de collègues d'autres établissements sur le degré de préparation des étudiants aux études supérieures.

e) Demandes de conseils ou lettres de reconnaissance de conseils reçues par un comité pédagogique ou un organisme semblable.

Contributions outside of the classroom:

a) Preparing a textbook or other instructional materials such as online 'courseware'.

b) Editing or contributing to a professional journal on teaching one's subject.

c) Contributing research and publications to the Scholarship of Teaching and Learning.

Information from students:

a) Student course and teaching evaluation data suggest improvements or demonstrate effectiveness or satisfaction.

b) Evidence of student satisfaction including written comments received during the term or after a course has been completed.

c) Interview data collected from students.

Information from colleagues:

a) Statement from colleagues who have observed teaching either as members of a teaching team or as independent observers of a particular course, or who teach other sections or the same course.

b) Written comments from those who teach courses for which a particular course is a prerequisite.

c) Evidence of contributions to course development and improvement.

d) Statements from colleagues from other institutions on such matters as how well students have been prepared for graduate studies.

e) Requests for advice or acknowledgment of advice received by a committee on teaching or similar body.

Renseignements provenant d'autres sources :

a) Distinctions obtenues, par exemple mise en candidature pour le titre d'« enseignant de l'année » ou nomination à ce titre.

b) Énoncés sur les réalisations en matière d'enseignement provenant d'administrateurs de son propre établissement ou d'un autre établissement.

c) Évaluations d'anciens et autre rétroaction de diplômés.

d) Rapports d'employeurs d'étudiants (par exemple, dans le cadre d'un programme travail-études ou d'un programme coopératif).

e) Invitations à enseigner provenant d'agences externes.

f) Invitations à contribuer à des publications sur l'enseignement.

g) Autres types d'invitations s'appuyant sur la réputation du professeur à titre d'enseignant, par exemple invitation à une entrevue avec les médias pour parler d'innovations pédagogiques réussies.

Information from others:

a) Honours received such as being nominated or named ''teacher of the year''.

b) Statement about teaching achievements from administrators at one's own institution or another institution.

c) Alumni ratings or other graduate feedback.

d) Reports from employers of students (e.g., in a work-study or cooperative program).

e) Invitations to teach from outside agencies.

f) Invitations to contribute to the teaching and learning literature.

g) Other kinds of invitations based on one's reputation as a teacher such as a media interview on a successful teaching innovation.

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.

Rates / Taux [1]	01/09/2021 - 31/08/2022	01/09/2022 - 31/08/2023	01/09/2023 - 31/08/2024	01/09/2024 - 31/12/2024	01/01/2025 - 31/08/2025
Basic Rate for a 3-credit course / Taux de base pour un cours de 3 crédits	9,020 $	9,291 $	9,570 $	9,761 $	9,956 $
Language course / Cours de langue [2]	7,666 $	7,896 $	8,133 $	8,296 $	8,462 $
Applied Music / Cours d'instruments de musique [3]	84.76 $	87.30 $	89.92 $	91.72 $	93.55 $
Clinical Teaching in Nursing B.Sc. / Enseignement clinique en sciences infirmières B.Sc. [3]	65.53 $	67.50 $	69.53 $	70.92 $	72.34 $
Clinical Teaching in Nursing M.Sc. / Enseignement clinique en sciences infirmières M.Sc.[3]	84.76 $	87.30 $	89.92 $	91.72 $	93.55 $
Clinical Instructors Physiotherapy B.Sc. / Enseignement clinique en physiothérapie B.Sc. [3]	65.53 $	67.50 $	69.53 $	70.92 $	72.34 $
Clinical Instructors Physiotherapy M.Sc / Enseignement clinique en physiothérapie M.Sc. [3]	84.76 $	87.30 $	89.92 $	91.72 $	93.55 $
Applied Theory / Théorie appliquée [3]	107.32 $	110.54	113.86 $	116.14 $	1118.46 $
Training / Formation [4]	n/a	45.76 $	47.13 $	48.07 $	49.03 $

[1] All rates include 4% vacation pay and holiday pay. / Tous les taux incluent une prime de vacances de 4 % et les jours fériés.

[2] Refers to courses taught in the Official Languages and Bilingualism Institute and the Department of Modern Languages and Literatures / Se réfère aux cours enseignés à l'Institut des langues officielles et du bilinguisme et au Département des langues et littératures modernes.

[3] Hourly rate / Taux horaire.

[4] Hourly rate for technology training programs offered by TLSS (as per article 5.1.4.3), and other university non-legislated training with prior approval of the appropriate authority. / Taux horaire pour les programmes de formation sur la technologie offerts par le SAEA (article 5.1.4.3) et autres formations universitaires non-légiférées avec l'autorisation préalable de l'autorité compétente.