CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

et

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

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 - TORONTO-WINDSOR

from September 1, 2021 to August 31, 2025

Table des matières

1 DÉFINITIONS 1

2 BUT DE CETTE CONVENTION ET LIBERTÉ UNIVERSITAIRE 3

2.1 BUT DE CETTE CONVENTION 3

2.2 LIBERTÉ UNIVERSITAIRE 4

3 CHAMP D'APPLICATION, REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, DÉDUCTIONS 5

3.1

3.2 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX 6

3.3 RETENUES SYNDICALES / PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS 6

3.4 JOURS FÉRIÉS 7

4 DROITS DE GESTION 8

5 PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT 9

6 ABSENCE DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE 10

6.1
6.2
6.3
6.4

6.5 ABSENCE DE DISCRIMINATION ET/OU DE HARCÈLEMENT 10

6.6 OBLIGATION D'ACCOMODEMENT 12

6.7 PROCÉDURE 12

6.8
6.9
6.10
6.11
6.12
6.13
6.14

6.15 AUCUNE PÉNALITÉ 14

6.16 ÉQUITÉ 15

7 RELATIONS SYNDICAT-EMPLOYEUR 16

7.1 COMITÉ EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS-EMPLOYEUR 16

7.2
7.3
7.4
7.5
7.6

7.7 CORRESPONDANCE 17

7.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ 17

Table of contents

1 DEFINITIONS 1

2 PURPOSE OF THIS AGREEMENT AND ACADEMIC FREEDOM 3

2.1 PURPOSE OF THE AGREEMENT 3

2.2 ACADEMIC FREEDOM 4

3 SCOPE, UNION REPRESENTATIVES, DEDUCTIONS 5

3.1

3.2 UNION REPRESENTATIVES 6

3.3 UNION DEDUCTIONS / DUES CHECK-OFF 6

3.4 HOLIDAYS 7

4 MANAGEMENT RIGHTS 8

5 NO STRIKE AND LOCKOUT 9

6 NO HARASSMENT, NO DISCRIMINATION AND NO VIOLENCE 10

6.1
6.2
6.3
6.4

6.5 ABSENCE OF DISCRIMINATION AND/OR HARASSMENT 10

6.6 DUTY TO ACCOMMODATE 12

6.7 PROCEDURE 12

6.8
6.9
6.10
6.11
6.12
6.13
6.14

6.15 NO PENALTY 14

6.16 EQUITY 15

7 LABOUR MANAGEMENT RELATIONS 16

7.1 LABOUR RELATIONS COMMITTEE 16

7.2
7.3
7.4
7.5
7.6

7.7 CORRESPONDENCE 17

7.8 HEALTH AND SAFETY 17

7.9 INFORMATION 17

8 NOMINATION 19
8.1 AFFICHAGES 19
8.2 CANDIDATURES AUX POSTES AFFICHÉS 19
8.3 NOMINATION 19
8.5 NOMINATIONS EN CAS D'AFFICHAGE 20
8.6 PROCESSUS D'EMBAUCHE EN CAS D'AFFICHAGE 20
8.7 ANCIENNETÉ 21
8.8 LISTES D'ANCIENNETÉ 21
8.9 PÉRIODE DE SERVICE INTERROMPU 22
8.10 AIDE FINANCIÈRE POUR LES MESURES D'ACCOMMODEMENT DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS 22

9 ANNULATION DE CONTRAT ET DÉMISSION 23

10 ÉVALUATION DU RENDEMENT 25

11 DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT 26
11.5 MESURES DISCIPLINAIRES 26

12 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE 28
12.1 GRIEF 28
12.2 PROCÉDURE DE GRIEF 28
12.3 ÉTAPE 3 : ARBITRAGE 30

13 CONDITIONS DE TRAVAIL, AVANTAGES ET ACTIVITÉS EXTÉRIEURES 31
13.1 INSTALLATIONS 31
13.3 SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT 31
13.4 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS 31

14 ACCÈS AUX ACTIVITÉS 32

15 CONGÉS 33
15.2 CONGÉ POUR URGENCE PERSONNELLE 33

7.9 INFORMATION 17

8 APPOINTMENT 19
8.1 JOB POSTINGS 19
8.2 APPLICATION FOR POSTED POSITIONS 19
8.3 APPOINTMENTS 19
8.5 APPOINTMENTS IN CASE OF POSTING 20
8.6 HIRING PROCESS IN CASE OF POSTING 20
8.7 SENIORITY 21
8.8 SENIORITY LISTS 21
8.9 PERIOD OF INTERRUMPTED SERVICE 22
8.10 ASSISTANCE WITH ACCOMMODATION MEASURES FOR STUDENTS 22

9 CANCELLATION OF CONTRACT AND RESIGNATION 23

10 PERFORMANCE EVALUATION 25

11 DISCIPLINE AND DISMISSAL 26
11.5 DISCIPLINE 26

12 GRIEVANCE PROCEDURE AND ARBITRATION 28
12.1 GRIEVANCE 28
12.2 GRIEVANCE PROCEDURE 28
12.3 STEP 3: ARBITRATION 30

13 WORKING CONDITIONS, BENEFITS AND OUTSIDE ACTIVITIES 31
13.1 INSTALLATIONS 31
13.3 TEACHING SUPPORT 31
13.4 EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM 31

14 ACCESS TO ACTIVITIES 32

15 LEAVES 33
15.2 PERSONAL EMERGENCY LEAVE 33

15.3 CONGÉ DE MALADIE 33
15.4 CONGÉ DE DEUIL 33
15.5 CONGÉ DE MATERNITÉ 34
15.6 CONGÉ PARENTAL/CONGÉ D'ADOPTION 34

16 RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE 36

17 RÉGIME DE RETRAITE 37

18 FONDS DE DÉVELOPPEMENT ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL 38

19 DURÉE DE LA CONVENTION ET RENOUVELLEMENT 39

TAUX DE RÉMUNÉRATION 41

ANNEXES
ANNEXE A : MÉMOIRES ET LETTRES D'ENTENTE 43

15.3 SICK LEAVE 33
15.4 BEREAVEMENT LEAVE 33
15.5 PREGNANCY LEAVE 34
15.6 PARENTAL/ADOPTION LEAVE 34

16 EXTENDED HEALTH PLAN 36

17 PENSION PLAN 37

18 ACADEMIC AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT FUND 38

19 DURATION OF THE AGREEMENT AND CONTINUANCE 39

RATES OF REMUNERATION 40

APPENDIX
APPENDIX A: MEMORANDUMS AND LETTERS OF UNDERSTANDING 43

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PARTIES : L'Employeur et l'Association.

ARTICLE 1

DEFINITIONS

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

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

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

* BARGAINING UNIT: The Bargaining Unit represented by the Association of Part-Time Professors of the University of Ottawa (APTPUO) and certified by the Ontario Labour Board in Certificate No. 0412-17-R comprised of all Employees of the University of Ottawa employed as part-time academic staff in the Greater Toronto area, and in Certificate No. 2560-18-R comprised of all Employees of the University of Ottawa in the City of Windsor, save and except those Employees covered exclusively by another existing collective agreement and those excluded by the Act.

* DEAN: Dean or their Designate.

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

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

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

* MEMBER: A Member of the Bargaining Unit.

* PARTIES: The Employer and the Association.

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

TRIMESTRES : Les trois trimestres sont les suivants :

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

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

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

UNIVERSITÉ : L'Université d'Ottawa.

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

* TERMS: The three Terms are:

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

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

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

* UNIVERSITY: The University of Ottawa.

ARTICLE 2

BUT DE CETTE CONVENTION ET LIBERTÉ UNIVERSITAIRE

2.1 BUT DE CETTE CONVENTION

2.1.1 Cette convention a pour but d'établir une relation harmonieuse entre l'Employeur et l'Association afin d'assurer le règlement à l'amiable rapide des différends et des griefs et de formuler une entente quant aux taux des salaires et aux autres conditions de travail.

2.1.2 Les parties reconnaissent qu'il est à leur avantage de promouvoir et d'améliorer les relations de travail entre l'Employeur, l'Association et ses membres sur la base de principes de respect mutuel et de coopération. L'intention des parties est de créer un environnement de travail qui favorise la dignité et le respect de toutes les employées et tous les employés.

ARTICLE 2

PURPOSE OF THIS AGREEMENT AND ACADEMIC FREEDOM

2.1* PURPOSE OF THE AGREEMENT

2.1.1 * The general purpose of this Agreement is to establish an orderly collective bargaining relationship between the Employer and the Association to ensure the prompt and peaceful resolution of disputes and grievances, and to set forth an agreement covering rates of pay and other working conditions.

2.1.2 * The Parties recognize that it is in their common interest to promote and enhance the working relations between the Employer, the Association, and its Members, consistent with the principles of mutual respect and cooperation. It is the intent of the Parties to create a workplace environment that fosters dignity and respect for all Employees.

2.2 LIBERTÉ UNIVERSITAIRE

2.2.1 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'enseignante ou enseignant et chercheuse ou chercheur, 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 agentes et 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 la ou 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.

2.2.2 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.

2.2.3 Nonobstant les dispositions des paragraphes 2.2.1 et 2.2.2, l'Employeur se réserve le droit de spécifier les manuels que la ou 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.

2.2* ACADEMIC FREEDOM

2.2.1 * 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.

2.2.2 * 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.

2.2.3 * Notwithstanding the provisions of paragraphs 2.2.1 and 2.2.2 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.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION, REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, DÉDUCTIONS

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

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

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

ARTICLE 3

SCOPE, UNION REPRESENTATIVES, DEDUCTIONS

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

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

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

3.2* **REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

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

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

3.3 **RETENUES SYNDICALES / PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS**

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

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

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

3.2 **UNION REPRESENTATIVES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.7 L'Association doit aviser l'Employeur de toute modification au montant des cotisations syndicales ou d'autres contributions payables. La mise en œuvre doit se faire dans les trois (3) mois suivant l'avis.

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

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

3.4 JOURS FÉRIÉS

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

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

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

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

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

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

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

3.4* HOLIDAYS

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

ARTICLE 4

DROITS DE GESTION

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

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

ARTICLE 4

MANAGEMENT RIGHTS

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

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

ARTICLE 5

PAS DE GRÈVE NI DE LOCK-OUT

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

5.2 L'Employeur convient de ne pas demander aux employés de faire le travail des employés en grève ou en lock-out de l'Université ni demander aux employés de faire le travail des employés de l'Université en grève ou en lock-out dans d'autres lieux.

ARTICLE 5

NO STRIKE AND LOCKOUT

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

5.2* The Employer agrees that it shall not ask Employees to do any of the work of striking or locked-out employees of the University, nor ask Employees to do any of the work of striking or locked-out employees of the University on other premises.

ARTICLE 6

ABSENCE DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE

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

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

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

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

6.5 ABSENCE DE DISCRIMINATION ET/OU DE HARCÈLEMENT

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

ARTICLE 6

NO HARASSMENT, NO DISCRIMINATION AND NO VIOLENCE

6.1* The University of Ottawa and the Bargaining Unit recognize their obligations under the legal framework set out in the *Ontario Human Rights Code* with respect to harassment and discrimination and under the *Ontario Occupational Health and Safety Act* with respect to workplace violence and workplace harassment.

6.2* The University, Employees, the Bargaining Unit and the Association are committed to adhere to the University's Policy and associated procedures with respect to the prevention of harassment and discrimination and the prevention of violence.

6.3* There shall be no discrimination or harassment against any Employee based on any of the prohibited grounds listed in the *Ontario Human Rights Code*.

6.4* There shall be no workplace violence or workplace harassment against any Employee pursuant to the *Ontario Occupational Health and Safety Act*.

6.5* ABSENCE OF DISCRIMINATION AND/OR HARASSMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.6 OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

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

6.7 PROCÉDURE

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

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

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

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

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

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

6.6* DUTY TO ACCOMMODATE

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

6.7 PROCEDURE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) a mental disorder including an addiction disease;

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

6.8* The Health and Wellness sector shall forward the accommodation request and the relevant details regarding the capabilities and functional limitations of the Member to the Dean. At no time should medical files, or statements of religious beliefs be forwarded to the Faculty without the written express consent of the concerned member.

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

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

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

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

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

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

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

6.15 AUCUNE PÉNALITÉ

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

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

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

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

6.13* For all other accommodation requests in accordance with the Code, the Member, the Employer, and the Association (where requested by the member) will cooperate to find reasonable accommodation measures. The member must be informed of her/his right to an Association representative involvement in the process.

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

6.15* NO PENALTY

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

6.16* **ÉQUITÉ**

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

6.16 **EQUITY**

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

ARTICLE 7

RELATIONS SYNDICAT-EMPLOYEUR

7.1 COMITÉ EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS-EMPLOYEUR

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7

LABOUR MANAGEMENT RELATIONS

7.1* LABOUR RELATIONS COMMITTEE

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

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

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

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

7.5* The Committee will meet three (3) times per year with the first meeting of the year being normally held in September, January and the last one in May or June. No later than five (5) working days before the meeting, each party will advise the other of the proposed items for the agenda for the meeting in order to allow for sufficient preparation time. Any additional items would be subject to the approval of both Parties.

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

7.6 Un représentant de chaque partie doit être désigné, par chaque partie, comme coprésident du comité et les deux (2) personnes doivent alterner la présidence des réunions du comité.

7.7 CORRESPONDANCE

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

7.8 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

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

7.9* INFORMATION

7.9.1 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 1er aout et au 1er décembre et démontrant, par campus, les cours (cote de cours, section de cours et titre du cours) offerts aux membres de l'unité de négociation pour la prochaine session; et

7.6* A representative of each Party shall be designated by each Party as Joint Chairperson of the Committee and the two (2) persons shall alternate in chairing the meetings of the Committee.

7.7* CORRESPONDENCE

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

7.8* HEALTH AND SAFETY

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

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

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

7.9 INFORMATION

7.9.1 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 1st and December 1st, reports showing, by campus, the courses (course code, course section and course title) offered to the members of the bargaining unit for the next semester; and

b) Rapport au 15 septembre et au 15 janvier comprenant une liste des membres actifs de l'unité de négociation avec leurs coordonnées.

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.

b) As of September 15th and January 15th, reports including a list of active members of the bargaining unit with their contact information.

The parties agree that the recruitment will not be finalized at the time of the delivery 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.

ARTICLE 8

NOMINATION

8.1 AFFICHAGES

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

8.1.2 Normalement, les postes doivent être affichés pour une période de dix (10) jours et pas moins de deux (2) mois avant le début de la nomination.

8.1.3 Des exceptions à la procédure d'affichage habituelle peuvent parfois survenir.

8.1.4 * L'employeur s'efforcera d'acheminer une copie de l'affichage à l'Association dès que possible.

8.2 CANDIDATURES AUX POSTES AFFICHÉS

8.2.1 * Les candidatures aux postes affichés doivent être soumises au moyen du formulaire de candidature au plus tard à la date où l'affichage se termine et doivent être accompagnées d'un CV complet et à jour. 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 de la dernière session.

8.2.2 Il incombe aux candidats de fournir toutes les informations sur lesquelles se basera la décision d'embauche, comme demandé dans l'affichage du poste.

8.2.3 * L'Employeur doit tenir compte, lors de l'attribution du travail, de la préférence des cours des candidats.

8.3 NOMINATION

8.3.1 * Dès que raisonnement possible, mais habituellement dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, le candidat sélectionné doit recevoir une offre d'emploi précisant les modalités d'emploi comme suit :

a) le cours à donner ;

ARTICLE 8

APPOINTMENT

8.1 JOB POSTINGS

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

8.1.2 * The positions shall normally be posted up to a period of ten (10) days and no less than two (2) months prior to the start of the appointment.

8.1.3 * Exceptions to normal posting procedure may arise at times.

8.1.4 The employer shall endeavour to send a copy of the posting to the Association as soon as possible.

8.2 APPLICATION FOR POSTED POSTITIONS

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

8.2.2 * It is the responsibility of the applicant to provide all of the information on which the decision to hire will be based, as requested in the job posting.

8.2.3 The Employer shall take into account, in the assignment of work, the course selections made by the applicant.

8.3 APPOINTMENTS

8.3.1 As soon as reasonably practical, but usually within ten (10) working days following the end of the posting, the successful candidate shall receive an offer of employment specifying the terms of employment as follows:

a) the course to be taught;

b) la date de début du contrat et la durée de la nomination.

8.3.2 DROIT DE PREMIER REFUS

8.3.2.1 Si un membre a donné un cours précis pendant l'année universitaire précédente et qu'il a eu un rendement satisfaisant conformément à l'article 10, l'Employeur doit offrir au membre le droit de donner une section de ce cours précis, sans avoir à afficher ce cours au préalable.

8.3.2.2 Une telle disposition s'applique lorsque le cours aurait normalement été affiché.

8.3.2.3 * Lorsque deux ou plusieurs candidats obtiennent un droit de premier refus selon l'article 8.3.2.1, la section du cours sera octroyée au membre ayant le plus d'ancienneté.

8.4 La nomination d'un membre prend effet à partir de la date indiquée dans l'offre d'emploi.

8.5* NOMINATIONS EN CAS D'AFFICHAGE

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

8.5.2 Lorsque l'affichage d'un cours est nécessaire, car un cours n'est pas pourvu par le biais du droit de premier refus, l'Employeur considérera d'abord la candidature des membres qui ont le plus d'ancienneté (tel que décrit à l'article 8.8) à chacun des campus respectifs de Toronto et Windsor. Pour plus de clarté, un membre ayant des années d'ancienneté à Toronto n'a aucune année d'ancienneté à Windsor et un membre ayant des années d'ancienneté à Windsor n'a aucune année d'ancienneté à Toronto.

8.6* PROCESSUS D'EMBAUCHE EN CAS D'AFFICHAGE

CONSIGNES GÉNÉRALES

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

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

8.3.2 RIGHT OF FIRST REFUSAL

8.3.2.1 If a Member has taught a particular course in the previous academic year with satisfactory performance according to Article 10, the Employer shall offer a Member the right to teach one section of this particular course, without first having posted that course.

8.3.2.2 Such arrangement applies when the course would normally have been posted.

8.3.2.3 Where two or more candidates obtain a right of first refusal pursuant to 8.3.2.1, the section of the course will be awarded to the member with the most seniority.

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

8.5 APPOINTMENTS IN CASE OF POSTING

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

8.5.2 When a posting is required because the course could not be filled by right of first refusal, the Employer shall first consider Members with the most seniority (as described in Article 8.8) at each campus of Toronto and of Windsor respectively. For greater clarity, a Member with seniority in Toronto has no seniority in Windsor and a Member with seniority in Windsor has no seniority in Toronto.

8.6 HIRING PROCESS IN CASE OF POSTING

GUIDELINES

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

8.6.2 Un membre qui a déjà enseigné un cours précis avec un rendement satisfaisant conformément à l'article 10 sera automatiquement qualifié pour ce cours et n'aura pas à soumettre son C.V.

8.6.3 Les demandes de candidats ou de candidates qui n'ont pas une ou plusieurs des compétences requises ne seront pas retenues.

8.6.4 Pour fin d'attribution des cours et travaux à la fin de la période d'affichage, l'unité académique établit une liste par ordre décroissant d'ancienneté des candidates ou des candidats qualifiés. Cette liste doit contenir les noms et prénoms des candidates ou candidats ainsi que leur ancienneté. Ensuite l'unité académique offrira le cours au candidat ou à la candidate dont la candidature est retenue selon l'ordre déjà établi et selon les dispositions de la présente section.

8.7* ANCIENNETÉ

8.7.1 Chacun des campus de Toronto et de Windsor aura sa propre liste d'ancienneté sur laquelle la date d'ancienneté de chaque membre sera indiquée. La date qui apparaitra sur la liste d'ancienneté sera la date à laquelle le membre aura accepté son premier contrat à Toronto ou à Windsor et cette date (semestre et année) demeurera sur la liste d'ancienneté tant que le service du membre ne soit pas interrompu selon les termes de l'Article 8.10. Advenant qu'un membre obtienne un contrat d'enseignement après une période de service interrompu, la date qui apparaitra désormais sur la liste d'ancienneté sera la date à laquelle le membre aura obtenu ce plus récent contrat.

8.7.2* ÉGALITÉ

En cas d'égalité, la priorité sera accordée aux candidates ayant enseigné le cours auparavant. Si aucun candidat n'a enseigné le cours auparavant, les qualifications contenues dans le C.V. seront utilisées pour départager les candidats.

8.8* LISTES D'ANCIENNETÉ

Au 30 juin de chaque année, l'Université affichera sur son site web une liste des membres de chaque unité, y compris leur date d'ancienneté et leur campus 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 1er juillet et le 31 août de chaque année.

8.6.2 A Member who has previously taught a specific course with satisfactory performance in accordance with Article 10 shall automatically qualify for that course and shall not be required to submit a CV.

8.6.3 Applicants lacking one or more of the required qualifications shall not be considered.

8.6.4 In order to assign courses/work at the end of the posting period, the academic unit shall establish a list of qualified applicants in decreasing order of seniority. Such a list shall contain the full names as well as the seniority of the applicants. The academic unit shall then proceed to offer the posting to applicants in the order in which they appear on the list and according to the provisions of this section.

8.7 SENIORITY

8.7.1 Each campus of Toronto and Windsor shall have its own seniority list where the seniority date of each member shall be reported. The date on the seniority list shall be the date the Member accepts their first contract in Toronto or Windsor and this date (term and year) shall remain on the seniority list as long as the member's service is not interrupted under the terms of Article 8.10. Should a member obtain a teaching contract after a period of interrupted service, the date which shall henceforth appear on the seniority list shall be the date on which the member obtains the most recent contract.

8.7.2 TIE

If a tie in seniority results, priority shall be given to applicants who have taught the course previously. If no candidate has taught the course in the past, the qualifications as listed in the CV shall be considered to select the candidates.

8.8 SENIORITY LISTS

By June 30 each year, the University shall post on its website a list of the Members of each unit, including their seniority date and their home campus. 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 July 1 and August 31 of every year.

8.9 PÉRIODE DE SERVICE INTERROMPU

8.9.1 * 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 l'ancienneté qu'ils auront accumulée sauf si le membre est en congé comme spécifié à l'article 15 de la présente convention collective.

8.9.2 Les membres qui ont perdu leur ancienneté en vertu de l'article 8.10.1 peuvent rétablir leur ancienneté sur décision positive du Comité employées et employés-employeur. Il est entendu que les deux parties doivent être en accord pour que ce rétablissement de l'ancienneté ait lieu.

8.10 AIDE FINANCIÈRE POUR LES MESURES D'ACCOMMODEMENT DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

À partir du 1er septembre 2024

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

8.9 PERIOD OF INTERRUMPTED SERVICE

8.9.1 An Employee who is not in the bargaining unit for a period of twenty-four (24) months or longer shall lose all seniority points previously accumulated unless they are on leave as specified in article 15 of this agreement.

8.9.2 * Members who have lost their seniority pursuant to Article 8.10.1 can have their seniority reinstated upon a positive decision of the Labour-Management Committee. It being understood that both parties must be in agreement for this reinstatement to occur.

8.10* ASSISTANCE WITH ACCOMMODATION MEASURES FOR STUDENTS

Effective September 1, 2024

When a member is requested to assist with accommodation measures for students during in-class examination and that such accommodation is arranged through the Academic Accommodations Service 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.

ARTICLE 9

ANNULATION DE CONTRAT ET DÉMISSION

9.1 L'Employeur se réserve le droit d'annuler ou de combiner des cours afin de répondre à des besoins opérationnels.

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

9.3 L'Employeur se réserve le droit de résilier un contrat afin d'annuler un cours ou d'engager un remplaçant si l'Employeur a des motifs raisonnables de croire que l'employé sera incapable, en raison de son absence, de mener à terme la totalité du travail qui lui est assigné.

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

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

9.6 À l'exception de ce qui précède, si l'Employeur annule un contrat le premier jour de cours ou après, l'employé doit recevoir une indemnité d'annulation équivalant à dix pour cent (10 %) de la valeur du contrat, comme indiqué dans l'Annexe A.

ARTICLE 9

CANCELLATION OF CONTRACT AND RESIGNATION

9.1* The Employer reserves the right to cancel or combines courses for operational purposes.

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

9.3* The Employer reserves the right to terminate a contract in order to cancel a course or to hire a replacement if the Employer has a reasonable doubt that the Employee will not be able to carry out the entire assigned work by reason of absence.

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

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

9.6* At the exception of the aforementioned, if the Employer cancels a contract on or after the first day of classes, the Employee shall be paid a cancellation stipend of ten percent (10%) of the value of the contract as specified in the Appendix A.

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

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

ARTICLE 10

ÉVALUATION DU RENDEMENT

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

10.2 L'évaluation du rendement doit être effectuée par l'Employeur. L'outil de gestion du rendement qui doit être utilisé est celui prévu par l'Employeur.

10.3 Lorsque l'Employeur estime que le rendement de l'employé est insatisfaisant, l'employé peut se voir imposer des mesures disciplinaires conformément à l'article 11 (Discipline et congédiement).

ARTICLE 10

PERFORMANCE EVALUATION

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

10.2* Performance evaluations shall be conducted by the Employer. The performance management tool to be used is as established by the Employer.

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

ARTICLE 11

DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT

11.1 Un membre peut se voir imposer des mesures disciplinaires pour des motifs valables. De telles mesures disciplinaires doivent être proportionnelles à la gravité des violations et fondées sur les principes de la discipline progressive.

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

11.3 Les mesures disciplinaires peuvent prendre la forme d'une réprimande verbale, d'une réprimande écrite, d'une suspension sans solde ou d'un congédiement. La mesure disciplinaire imposée doit être raisonnable et considérer la gravité de l'inconduite, des facteurs atténuants et des facteurs aggravants.

11.4 Les employés ont le droit d'être accompagnés ou représentés par l'Association à toutes les étapes de la procédure disciplinaire et doivent être informés de ces droits au besoin.

11.5* **MESURES DISCIPLINAIRES**

11.5.1 Le processus de 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;

ARTICLE 11

DISCIPLINE AND DISMISSAL

11.1* A member may be disciplined for just cause. Such disciplinary action shall commensurate with the seriousness of the violation and based on the principles of progressive discipline.

11.2 Notwithstanding the previous paragraph, the Employer retains the right to discipline an Employee for just cause without having first issued progressive discipline. In such cases, the Employer shall take reasonable steps to notify the Association prior to the imposition of such measures. It is further understood that the Employer is not precluded by this Article from relying on the member's previous disciplinary record related to the alleged offense or from introducing them as evidence at any stage of the grievance and arbitration process.

11.3* Disciplinary measures may take the form of verbal reprimand, written reprimand, suspension without pay or termination of employment. The disciplinary measure imposed must be reasonable, considering the seriousness of the misconduct, mitigating factors and aggravating factors.

11.4* Employees have the right to be accompanied or represented by the Association in all aspects of discipline proceedings and shall be advised of these rights whenever appropriate.

11.5 **DISCIPLINE**

11.5.1 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) un congédiement motivé.

11.5.2 Dans de telles circonstances, avant d'imposer des mesures disciplinaires, le doyen ou la doyenne doit :

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

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

11.5.3 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.

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

c) dismissal for cause.

11.5.2 Prior to imposing discipline, the Dean, 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 their right to APTPUO representation at that meeting. Unless the Member objects in writing, the Association shall be copied on all correspondence addressed to a Member relating to the application of Article 11.

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

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

11.5.4 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 their right to initiate a grievance and to be represented by the APTPUO.

ARTICLE 12

PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

12.1 GRIEF

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

12.1.2 Un grief individuel peut être déposé par un employé.

12.1.3 Un grief collectif résulte d'un regroupement de plusieurs griefs individuels semblables, demandant la même réparation.

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

12.2 PROCÉDURE DE GRIEF

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

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

12.2.3 ÉTAPE 1 : PROCESSUS INFORMEL

ARTICLE 12

GRIEVANCE PROCEDURE AND ARBITRATION

12.1* GRIEVANCE

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

12.1.2 An individual grievance may be initiated by an Employee.

12.1.3 A group grievance results from a consolidation of similar individual grievances seeking a common redress.

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

12.2* GRIEVANCE PROCEDURE

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

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

12.2.3 STEP 1: INFORMAL PROCESS

12.2.3.1 Si une ou un membre a une plainte qui pourrait conduire à un grief individuel, elle ou il doit informer la doyenne ou le doyen par un avis formel de grief, qui spécifie les détails du grief, précise le sujet de la dispute, la ou les dispositions précises de la convention qui n'auraient pas été respectées et la mesure corrective souhaitée, dans les vingt (20) jours ouvrables à compter du moment où celle-ci ou celui-ci a pris connaissance ou aurait normalement dû prendre connaissance des circonstances de l'incident donnant lieu à la plainte. La doyenne ou le doyen doit convoquer une réunion dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis formel de grief. La plaignante ou le plaignant a le droit d'être accompagné par une représentante un représentant de l'Association, et la doyenne ou le doyen peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant des Relations de travail académique durant toute réunion planifiée pour résoudre le grief.

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

12.2.4 ÉTAPE 2 : PROCESSUS FORMEL

12.2.4.1 Si le grief n'est pas résolu par la procédure indiquée à 12.2.3, l'Association peut soumettre une demande écrite aux Relations de travail académique dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réponse du doyen pour que le grief passe à la deuxième étape de la procédure.

12.2.4.2 Dans le cas d'un grief politique, l'Association doit soumettre un avis aux Relations de travail académique dans les vingt (20) jours ouvrables après qu'elle a pris connaissance ou aurait normalement dû prendre connaissance des circonstances donnant lieu au grief.

12.2.4.3 La demande écrite doit contenir les détails du grief, une explication du sujet de la dispute, la ou les dispositions précises de la convention qui n'auraient pas été respectées et la mesure corrective souhaitée.

12.2.4.4 * Les Relations de travail académique peuvent, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la demande à la deuxième étape, convoquer une réunion avec un représentant de l'Association, le membre concerné si cela est nécessaire, le doyen afin de discuter du grief. 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.

12.2.3.1 If a Member has a complaint that may lead to an individual grievance, no later than twenty (20) working days after the Member became aware, or reasonably ought to have been aware of the occurrence giving rise to the complaint, she/he shall forward to the Dean a formal notice of grievance setting out the details of the grievance, a statement of the matter in dispute, the specific provision(s) of this Agreement that allegedly has been violated and the resolution sought. The Dean shall convene a meeting within ten (10) working days of receipt of the formal notice of grievance. The grievor has the right to be accompanied by a representative from the Association and the Dean may be accompanied by a representative of the Academic Labour Relations at any meeting arranged to discuss the grievance.

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

12.2.4 STEP 2: FORMAL PROCESS

12.2.4.1 If the grievance is not resolved during the process provided in 12.2.3, the Association may submit a request to transmit to Step 2, in writing, to the Academic Labour Relations, no later than twenty (20) working days of receipt of the Dean's response.

12.2.4.2 In the case of a policy grievance, the Association shall file a notice to Academic Labour Relations no later than (20) working days after they became aware or reasonably ought to have been aware of the occurrence of the circumstance giving rise to the grievance.

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

12.2.4.4 The Academic Labour Relations may, within fifteen (15) working days of receipt of the Step 2 request, convene a meeting with an Association representative, the Member concerned if necessary, and the Dean to discuss the grievance. The Dean or their designate shall send the APTPUO their decision in writing, within fifteen (15) working days following the meeting.

12.2.4.5 * Dans le cas d'un grief collectif initié à la deuxième étape, l'avis formel de l'Association doit être livré dans les vingt (20) jours ouvrables après que l'Association a pris connaissance ou aurait normalement dû prendre connaissance des circonstances de l'incident donnant lieu au grief.

12.3 ÉTAPE 3 : ARBITRAGE

12.3.1 Si le grief n'est ni réglé au cours de la deuxième étape ni retiré par écrit, il peut être soumis à l'arbitrage par l'Association à condition qu'un avis écrit signé par la représentante appropriée ou le représentant approprié soit soumis à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse des Relations de travail académique.

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

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

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

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

12.2.4.5 In the case of a group grievance which is initiated at Step 2, the Association's notice shall be delivered within twenty (20) 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.

12.3* STEP 3: ARBITRATION

12.3.1 If the grievance is neither settled during the Step 2 process, nor withdrawn in writing, it may be referred to arbitration by the Association, provided a written notice signed by the appropriate representative is submitted to the other Party within fifteen (15) working days of the reply from the Academic Labour Relations.

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

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

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

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

ARTICLE 13

CONDITIONS DE TRAVAIL, AVANTAGES ET ACTIVITÉS EXTÉRIEURES

13.1 INSTALLATIONS

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 que des services de bibliothèque en ligne et des services techniques et d'autres supports en ligne. Un compte de courriel sera créé pour la ou le membre au plus tard au moment de sa première paie pour un contrat d'enseignement et demeurera actif aussi longtemps que le nom de la ou du membre apparaîtra sur les listes d'ancienneté. 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 en ligne de la bibliothèque trente (30) jours avant le début du cours associé à leur contrat d'enseignement.

13.2 Les membres peuvent demander que l'Employeur fournisse un formulaire T2200, au besoin.

13.3 SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT

Les membres de l'unité de négociation auront accès au soutien en ligne du Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA).

13.4* PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

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

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

ARTICLE 13

WORKING CONDITIONS, BENEFITS AND OUTSIDE ACTIVITIES

13.1* INSTALLATIONS

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 online library services and technical services and other online supports. An e-mail account will be set up for the member by the time of their first pay under a teaching contract and kept open for as long as the member's name appears on the seniority lists. Subject to legal requirements and copyright laws, the University will endeavour to provide the Member with access to online services of the library thirty (30) days prior to the beginning of the course associated with a teaching contract.

13.2* Members may request that the Employer complete the T2200 form if applicable.

13.3* TEACHING SUPPORT

Members of the bargaining unit will have access to online support from the Teaching and Learning Support Service (TLSS).

13.4 EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM

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

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

ARTICLE 14

ACCÈS AUX ACTIVITÉS

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

ARTICLE 14

ACCESS TO ACTIVITIES

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

ARTICLE 15

CONGÉS

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

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

15.2 CONGÉ POUR URGENCE PERSONNELLE

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

15.3 CONGÉ DE MALADIE

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

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

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

15.4 CONGÉ DE DEUIL

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

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

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

ARTICLE 15

LEAVES

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

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

15.2* PERSONAL EMERGENCY LEAVE

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

15.3* SICK LEAVE

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

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

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

15.4* BEREAVEMENT LEAVE

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

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

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

15.5 CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

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

15.6 CONGÉ PARENTAL/CONGÉ D'ADOPTION

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

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

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

15.5* PREGNANCY LEAVE

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

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

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

15.6* PARENTAL/ADOPTION LEAVE

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 16

RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

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

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

16.3 Les membres doivent pourvoir accumuler des crédits équivalant à 8,3 % de la prime d'assurance pour chaque crédit de cours enseigné, ou valeur équivalente, durant l'année universitaire précédente. Ces crédits seront applicables à la prime d'assurance du régime choisi jusqu'à concurrence de 100 %.

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

ARTICLE 16

EXTENDED HEALTH PLAN

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

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

16.3* Members shall be able to accumulate credits applicable towards the insurance premiums otherwise payable, up to a maximum of 100% of the premium, at the rate of 8.3% of the premium per credit or equivalent taught during the preceding academic year.

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

ARTICLE 17

RÉGIME DE RETRAITE

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

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

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

ARTICLE 17

PENSION PLAN

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

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

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

ARTICLE 18

FONDS DE DÉVELOPPEMENT ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL

18.1 L'Employeur convient de maintenir un fonds pour soutenir la recherche et l'étude avancée (y compris les subventions de voyage) pour les membres de l'unité de négociation.

18.2 Au 1er septembre de chaque année, l'Employeur accordera un fonds annuel de 5 000 $ pour le Fonds de développement académique et professionnel. Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit d'approuver des montants additionnels si la qualité et le nombre de demandes sont tels que les fonds s'avèrent nettement insuffisants.

ARTICLE 18

ACADEMIC AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT FUND

18.1* The Employer agrees to maintain a fund to support research and advanced study (including travel grants) for Bargaining Unit Members.

18.2* On September 1st of each year, the Employer will provide an annual fund of $5,000 for the purpose of the Academic and Professional Development Fund. It is understood that the Employer reserves the right to approve additional amounts where the quality and number of applications are such that the fund is clearly shown to be insufficient.

ARTICLE 19

DURÉE DE LA CONVENTION ET RENOUVELLEMENT

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

19.2 Si l'une des deux parties souhaite renouveler et/ou modifier cette convention, elle doit envoyer un avis écrit à l'autre partie au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de fin établie à l'article 19.1. Lorsque l'avis de modification est donné, les dispositions de la présente convention doivent continuer à s'appliquer jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit ratifiée ou jusqu'à l'obtention du droit de grève ou de lock-out, selon ce qui survient en premier.

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

ARTICLE 19

DURATION OF THE AGREEMENT AND CONTINUANCE

19.1* This Agreement shall be in effect from September 1, 2021 to August 31, 2025.

19.2* If either Party desires to renew and/or revise this Agreement, such Party shall give written notice to the other not less than ninety (90) calendar days prior to the expiry date established in Article 19.1. Where notice to amend the Agreement is given, the provisions of this Agreement shall continue in force until a new Agreement is signed or the right to strike or lockout accrues, whichever first occurs.

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

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes approuvent l'application de cette convention dans la ville d'Ottawa, dans la province de l'Ontario, par l'entremise des agents et des représentants dûment autorisés ce jour de 20 .

Université d'Ottawa
University of Ottawa

_____

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

_____

*TAUX DE RÉNUMÉRATION

Taux par cours de 3 crédits (tous les taux incluent une prime de vacances de 4% et les jours fériés)

Taux de base (3 crédits)	
1er septembre 2021	8,888 $
1er septembre 2022	8,977 $
1er septembre 2023	9,067 $
1er septembre au 31 décembre 2024	9,248 $
1er janvier au 31 août 2025	9,433 $

RATE OF REMUNERATION

Rate for a 3-credit course (All rates include 4% vacation pay and holiday pay)

Basic Hourly Rate (3 credits)	
September 1, 2021	$8,888
September 1, 2022	$8,977
September 1, 2023	$9,067
September 1 to December 31, 2024	$9,248
January 1 to August 31, 2025	$9,433

Ces taux ne sont plus en vigueur en raison de l'invalidation de la Loi 124. Pour les taux en vigueur, veuillez vous référer à la dernière page de ce document.

These rates are no longer in effect as a result of Bill 124 been invalidated. For effective rates, please refer to the last page of this document.

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

* **Supplement for Seniority-Based Teaching Experience for Basic Rate 3-credit Courses at the University of Ottawa**

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

Ancienneté de la ou du membre calculée selon l'article 8 et acquise au 30 juin de l'année académique précédente / Member's seniority calculated according to article 8 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 ($) / Supplement per Basic Rate 3-credit course per Member ($)**
1 année / 1 year	50
2 années / 2 years	75
4 années / 4 years	100
6 années / 6 years	125
8 années / 8 years	150
10 années / 10 years	175
12 années / 12 years	200
14 années / 14 years	225
16 années / 16 years	250
18 années / 18 years	275
20 années / 20 years	300
22 années / 22 years	350
24 années / 24 years	400
26 années / 26 years	450
28 années / 28 years	500

ANNEXE A

MÉMOIRES ET LETTRES D'ENTENTE

1 FORMATIONS OBLIGATOIRES

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

ATTENDU QUE les membres de TORWIN doivent réussir ces formations pendant leur temps libre, bien que de telles formations soient liées à leur emploi à l'Université;

PAR CONSÉQUENT, les Parties conviennent que :

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

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

À ce jour, ces modules obligatoires comprennent :

a. Formation de base - Employé

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

ii) Prévention de la violence;

iii) Respect en milieu de travail;

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

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

vi) Comment réagir à un témoignage de violence sexuelle;

APPENDIX A

MEMORANDUMS AND LETTERS OF UNDERSTANDING

1 * MANDATORY TRAINING

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

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

THEREFORE, the Parties agree that:

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

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

As of today, these mandatory modules include:

a. Core training – Worker

i) Worker Health and Safety Awareness;

ii) Violence Prevention;

iii) Respect in the workplace;

iv) Accessibility Standards for Customer Service;

v) Working Together: The Code and the AODA;

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

b. Formation de base - Superviseure

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

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

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

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

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

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

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

2 PROFESSEURES CONSEILLÈRES ET PROFESSEURS CONSEILLERS

ATTENDU QU'au moment de l'accréditation de l'unité de négociation APTPUO Toronto-Windsor, les professeures conseillères et les professeurs conseillers n'étaient pas inclus dans l'unité de négociation (voir les certificats 0412-17-R et 2560-18-R de la Commission des relations de travail de l'Ontario); et

ATTENDU QUE l'Association a demandé que les professeures conseillères et les professeurs conseillers de Toronto et de Windsor qui supervisent les stages étudiants soient inclus dans l'unité de négociation de Toronto-Windsor.

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent que :

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 TORWIN members who have completed all mandatory training required by the provincial and federal legislation and who have not received any financial compensation during previous contracts at the University.

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

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

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

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

2 * ADVISING PROFESSORS

WHEREAS, at the time of accreditation of the APTPUO Toronto-Windsor bargaining unit, advising professors were not included in the bargaining unit (see Ontario Labour Relations Board certificates 0412-17-R and 2560-18-R); and

WHEREAS the Association has requested that advising professors from Toronto and Windsor who oversee student placements be included in the Toronto-Windsor bargaining unit.

THEREFORE, the parties agree that:

À compter du 1er septembre 2024, les professeures conseillères et les professeurs conseillers seront inclus dans l'unité de négociation Toronto-Windsor.

3 PRÉSERVER LA VIABILITÉ DU SECTEUR PUBLIC POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES

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

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

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

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

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 :

As of September 1, 2024, advising professors will be included in the Toronto-Windsor bargaining unit.

3 * PROTECTING A SUSTAINABLE PUBLIC SECTOR FOR FUTURE GENERATION ACT

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

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

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

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

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. 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.

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

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

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

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

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

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

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

Taux par cours de 3 crédits (Tous les taux incluent une prime de vacances de 4% et les jours fériés)

Rate for a 3-credit course (All rates include 4% vacation pay and holiday pay)

Taux de base (3 crédits)/ Basic Rate (3 credits)

1er septembre 2021 / September 1, 2021	9,020$
1er septembre 2022 / September 1, 2022	9,291$
1er septembre 2023 / September 1, 2023	9,570$
1er septembre au 31 décembre 2024 / September 1 to December 31, 2024	9,761$
1er janvier au 31 août 2025 / January 1 to August 31, 2025	9,956$