



CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SA SECTION LOCALE 2626

du 1 septembre 2016 au 31 août 2019

COLLECTIVE AGREEMENT

between

THE UNIVERSITY OF OTTAWA

and

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS LOCAL 2626

from 1 September 2016 to 31 August 2019

Table des matières

1	INTRODUCTION	1
	1.1 DÉFINITIONS ET BUT	1
	1.2 BUT DE LA PRÉSENTE CONVENTION	5
2	DROITS DE L'EMPLOYEUR	6
3	CHAMP D'APPLICATION	7
4	CLASSES D'EMPLOI	9
	4.3 CLASSES	9
5	RECONNAISSANCE SYNDICALE	12
6	SÉCURITÉ SYNDICALE	13
	6.8 DIVULGATION DE L'INFORMATION FINANCIÈRE	15
	6.9 INFORMATION CONCERNANT LES NÉGOCIATIONS	16
7	SERVICES SYNDICAUX	17
8	CORRESPONDANCE	18
9	COMITÉ EMPLOYÉS-EMPLOYEUR	19
	9.1 COMITÉ EMPLOYÉES-EMPLOYEUR	19
	9.5 RENCONTRES AVEC LES UNITÉS	20
10	ABSENCE DE DISCRIMINATION	22
	10.7 PROCÉDURE DE PLAINTÉ	24
	10.8 DISPOSITIONS VISANT LES EMPLOYÉES HANDICAPÉES	24
11	ABSENCE D'HARCÈLEMENT	25
	11.1 PRINCIPES	25

Table of contents

1	INTRODUCTION	1
	1.1 DEFINITIONS AND PURPOSE	1
	1.2 PURPOSE OF THIS AGREEMENT	5
2	MANAGEMENT RIGHTS	6
3	SCOPE	7
4	JOB CLASSIFICATIONS	9
	4.3 CLASSIFICATIONS	9
5	UNION RECOGNITION	12
6	UNION SECURITY	13
	6.8 DISCLOSURE OF FINANCIAL INFORMATION	15
	6.9 BARGAINING INFORMATON	16
7	UNION SERVICE	17
8	CORRESPONDENCE	18
9	LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEE	19
	9.1 LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEE	19
	9.5 MEETINGS WITH UNITS	20
10	NO DISCRIMINATION	22
	10.7 COMPLAINT PROCEDURE	24
	10.8 PROVISIONS FOR EMPLOYEES WITH DISABILITIES	24
11	NO HARASSMENT	25
	11.1 PRINCIPLES	25

11.2 INTERPRÉTATION	25
11.3 PROCÉDURE	27
12 AUCUNE GRÈVE / AUCUN LOCK-OUT	31
13 GRIEFS	33
13.1 DÉFINITIONS.....	33
13.2 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF	33
13.3 DÉLAIS	34
13.4 DÉCISION DE NE PAS DÉPOSER UN GRIEF	35
13.5 AUTRES DISPOSITIONS	35
14 ARBITRAGE	37
14.2 POUVOIRS DE L'ARBITRE OU DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE	38
14.3 AUTRES DISPOSITIONS	38
15 DISCIPLINE	40
15.4 AVIS À L'EMPLOYÉE DE L'IMPOSITION POSSIBLE D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE	41
15.5 RENCONTRE PRÉCÉDENT L'IMPOSITION D'UNE MESURE DISCIPLINAIRE.....	41
15.6 IMPOSITION DE MESURES DISCIPLINAIRES.....	42
15.7 GRIEFS RELATIFS AUX MESURES DISCIPLINAIRES	42
16 ÉVALUATION	44
16.5 ÉVALUATION OFFICIEUSE.....	44
16.6 ÉVALUATION OFFICIELLE.....	46
16.7 INTERVENTION ACTIVE	47
16.8 LES ÉVALUATIONS PAR LES ÉTUDIANTES	48
17 DOSSIER PERSONNEL.....	49
18 AFFICHAGE DES POSTES ET NOMINATIONS	50
18.1 DISPOSITION GÉNÉRALE.....	50

11.2 INTERPRETATION	25
11.3 PROCEDURE.....	27
12 NO STRIKES / NO LOCKOUT.....	31
13 GRIEVANCES	33
13.1 DEFINITIONS.....	33
13.2 GRIEVANCE PROCEDURE.....	33
13.3 TIME LIMITS.....	34
13.4 DECISION NOT TO GRIEVE.....	35
13.5 FURTHER PROVISIONS.....	35
14 ARBITRATION.....	37
14.2 POWERS OF THE ARBITRATOR OR ARBITRATION BOARD	38
14.3 OTHER PROVISIONS.....	38
15 DISCIPLINE.....	40
15.4 NOTIFICATION OF EMPLOYEE OF THE POSSIBLE IMPOSITION OF DISCIPLINE.....	41
15.5 MEETING PRIOR TO THE IMPOSITION OF DISCIPLINE	41
15.6 IMPOSITION OF DISCIPLINE.....	42
15.7 GRIEVANCES CONCERNING DISCIPLINE	42
16 EVALUATION	44
16.5 INFORMAL EVALUATION	44
16.6 FORMAL EVALUATION	46
16.7 ACTIVE INTERVENTION.....	47
16.8 STUDENT EVALUATIONS	48
17 PERSONAL FILE.....	49
18 JOB POSTINGS AND APPOINTMENTS	50
18.1 GENERAL.....	50

18.2	NOMINATIONS	50
18.3	AFFICHAGE	51
18.4	DEMANDES D'EMPLOI	53
18.5	ATTRIBUTION DES POSTES	54
18.6	CRITÈRES D'EMBAUCHE	55
18.7	SÉCURITÉ D'EMPLOI	57
18.8	LISTE D'ADMISSIBILITÉ	60
18.9	STATUT D'ÉTUDIANTE	61
18.10	RECOURS	62
19	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	63
20	FORMATION	64
20.9	LE SYNDICAT DOIT RECEVOIR DES RENSEIGNEMENTS SUR LA FORMATION.....	66
20.10	ACCÈS DU SYNDICAT AUX MEMBRES PAR LE BIAIS DES SÉANCES D'ORIENTATION POUR ÉTUDIANTES DIPLÔMÉES	67
21	LIBERTÉ UNIVERSITAIRE / DROIT D'AUTEUR ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	68
21.1	LIBERTÉ UNIVERSITAIRE	68
21.2	DROIT D'AUTEUR ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE	69
22	SANTÉ ET SÉCURITÉ	70
23	CONGÉS FÉRIÉS	73
24	CONGÉS ET ABSENCES	74
24.1	DISPOSITION GÉNÉRALE.....	74
24.2	CONGÉ POUR ACTIVITÉ SYNDICALE	75
24.3	CONGÉ DE DEUIL	75
24.4	CONGÉ POUR COMPARUTION	76
24.5	CONGÉ POUR ASSISTER À UN CONGRÈS.....	76
24.6	CONGÉ DE COMPASSION	76
24.7	CONGÉ DE MALADIE/CONGÉ MÉDICAL	78

18.2	APPOINTMENTS	50
18.3	POSTINGS	51
18.4	APPLICATIONS	53
18.5	ALLOCATION OF POSITIONS	54
18.6	HIRING CRITERIA	55
18.7	JOB SECURITY	57
18.8	ENTITLEMENT LISTS.....	60
18.9	STUDENT STATUS	61
18.10	RECOURSE	62
19	TECHNOLOGICAL CHANGE	63
20	TRAINING	64
20.9	UNION TO RECEIVE TRAINING INFORMATION	66
20.10	UNION ACCESS TO MEMBERSHIP VIA GRADUATE STUDENT ORIENTATION SESSIONS	67
21	ACADEMIC FREEDOM / COPYRIGHT AND INTELLECTUAL PROPERTY	68
21.1	ACADEMIC FREEDOM.....	68
21.2	COPYRIGHT AND INTELLECTUAL PROPERTY	69
22	HEALTH AND SAFETY	70
23	HOLIDAYS	73
24	LEAVES AND ABSENCES	74
24.1	GENERAL.....	74
24.2	UNION LEAVE	75
24.3	BEREAVEMENT LEAVE	75
24.4	COURT LEAVE	76
24.5	CONFERENCE LEAVE.....	76
24.6	COMPASSIONATE LEAVE	76
24.7	SICK LEAVE/MEDICAL LEAVE	78

24.8	CONGÉ DE GROSSESSE	78
24.9	CONGÉ PARENTAL.....	80
24.10	CONGÉ ACADÉMIQUE POUR EXIGENCES DU PROGRAMME	81
25	DISPOSITIONS POUR LES EMPLOYÉES HANDICAPÉES	82
26	RÉGIMES ET AVANTAGES	83
26.1	SOINS DE SANTÉ ET SOINS DENTAIRES	83
26.2	VOYAGE À L'ÉTRANGER.....	83
26.3	PRESTATIONS D'AIDE POUR DROITS DE SCOLARITÉ	84
27	FONDS	86
27.1	FONDS D'AIDE FINANCIÈRE DES EMPLOYÉES	86
27.2	FONDS POUR DES CONGRÈS	87
28	DROITS DE SYNDICAT ET DES EMPLOYÉES	90
28.1	INSTALLATION ET SERVICES DE L'UNIVERSITÉ À L'INTENTION DES EMPLOYÉES	90
28.2	INSTALLATIONS ET SERVICES DE L'UNIVERSITÉ À L'INTENTION DU SYNDICAT.....	91
28.3	PROTECTION CONTRE LES FUSIONS.....	92
29	TRADUCTION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	93
29.1	TRADUCTION.....	93
29.2	IMPRESSION ET DISTRIBUTION	93
29.3	DURÉE ET MODIFICATION DE LA CONVENTION	94
29.4	NÉGOCIATIONS	94
30	EMPLOYÉES TITULAIRES D'UN POSTE D'ASSISTANTE DE RECHERCHE À FINANCEMENT PROVISOIRE	95
30.1	RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	95
30.2	TAUX HORAIRE ET SALAIRE	95

24.8	PREGNANCY LEAVE	78
24.9	PARENTAL LEAVE.....	80
24.10	ACADEMIC LEAVE FOR PROGRAM STUDIES	81
25	PROVISIONS FOR EMPLOYEES WITH DISABILITIES	82
26	PLANS AND BENEFITS	83
26.1	HEALTH/DENTAL BENEFITS	83
26.2	OUT OF COUNTRY TRAVEL	83
26.3	TUITION SUPPORT BENEFIT	84
27	FUNDS	86
27.1	EMPLOYEE'S FINANCIAL AID FUND	86
27.2	CONFERENCE FUND	87
28	UNION AND EMPLOYEE ENTITLEMENTS.....	90
28.1	UNIVERSITY FACILITIES AND SERVICES FOR EMPLOYEES	90
28.2	UNIVERSITY FACILITIES AND SERVICE FOR THE UNION	91
28.3	MERGER PROTECTION.....	92
29	TRANSLATION AND DISTRIBUTION OF THE AGREEMENT.....	93
29.1	TRANSLATION.....	93
29.2	PRINTING AND DISTRIBUTION	93
29.3	DURATION AND MODIFICATION OF THE AGREEMENT.....	94
29.4	NEGOCIATIONS	94
30	EMPLOYEES HOLDING RESEARCH ASSISTANT CONTRACTS PAID FROM EXTERNAL FUNDS	95
30.1	ROLES AND RESPONSABILITIES	95
30.2	HOURLY RATE OF PAY	95

30.3 COTISATIONS DE L'EMPLOYEUR	95
30.4 RÈGLEMENTS DES ORGANISMES EXTERNES	96
30.5 FIN DE SUBVENTION	96
30.6 INFORMATION	96
30.7 DISPOSITION DÉROGATOIRE	96
30.8 AFFICHAGE DES POSTES ET DES NOMINATIONS À FINANCEMENT PROVISOIRE.....	96
30.9 DROITS D'AUTEUR ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE.....	97
31 PROJET ET TÂCHE.....	98
32 POSTES ET TAUX DE SALAIRE	103
32.1 RÉMUNÉRATION	103
32.3 TAUX DE SALAIRE	104
32.4 PAYE DE VACANCES.....	105
32.5 DÉPÔT DE SALAIRE	105
32.6 RETARD DE TRAITEMENT	105

ANNEXES

ANNEXE A	FORMULAIRE DE GRIEF	107
ANNEXE B	FORMULAIRE DE DESCRIPTION DE POSTE ET DE L'ATTRIBUTION DES HEURES	109
ANNEXE C	DIRECTIVES POUR PRÉPARER LE FORMULAIRE DE DESCRIPTION DE POSTE ET DE L'ATTRIBUTION DES HEURES.....	111
ANNEXE D	DEMANDE D'EMPLOI	117
ANNEXE E	FORMULAIRE DE RÉVISION DE LA CHARGE DE TRAVAIL.....	121
ANNEXE F	ÉVALUATION OFFICIEUSE	123
ANNEXE G	ÉVALUATION OFFICIELLE	125

30.3 EMPLOYER CONTRIBUTIONS.....	95
30.4 EXTERNAL AGENCY REGULATIONS.....	96
30.5 TERMINATION OF GRANT	96
30.6 INFORMATION.....	96
30.7 NOTWITHSTANDING PROVISION	96
30.8 JOB POSTING AND APPOINTMENTS FOR EXTERNALLY FUNDED POSITIONS	96
30.9 COPYRIGHT AND INTELLECTUAL PROPERTY	97

31 ASSIGNMENT AND WORKLOAD.....	98
32 POSITIONS AND RATES OF PAY	103
32.2 REMUNERATION	103
32.3 SALARY RATES	104
32.4 VACATION PAY	105
32.5 SALARY DEPOSIT.....	105
32.6 PROCESSING DELAY	105

APPENDIX

APPENDIX A	GRIEVANCE FORM	107
APPENDIX B	DESCRIPTION OF DUTIES AND ALLOCATION OF HOURS FORM.....	109
APPENDIX C	GUIDELINES FOR PREPARING THE DESCRIPTION OF DUTIES AND ALLOCATION OF HOURS FORM	111
APPENDIX D	JOB APPLICATION.....	117
APPENDIX E	WORKLOAD REVIEW FORM	121
APPENDIX F	INFORMAL EVALUATION	123
APPENDIX G	FORMAL EVALUATION	125

ARTICLE 1

INTRODUCTION

1.1 Définitions et but

La langue française ne permettant pas, contrairement à l'anglais, de désigner une personne ou un groupe par un pronom neutre, cette convention collective utilise une formulation épïcène. Si une formulation épïcène simple ou claire ne peut être trouvée par les parties, une formulation féminine sera utilisée. Nous reconnaissons que cette lacune dans le langage ne permet pas de représenter adéquatement les membres transgenres ou ne s'identifiant pas à une identité de genre binaire.

Agent de négociation : le Syndicat canadien de la fonction publique/
Canadian Union of Public Employees et ses mandataires.

Année d'études : trois (3) sessions consécutives d'études, débutant lors de l'inscription initiale, mais n'incluant pas de session de congé.

Année universitaire : l'année universitaire est la période de douze (12) mois débutant le 1er septembre et se terminant le 31 août.

Conjointe : aux fins de la présente convention collective,
« conjointe » signifie une personne de même sexe ou de sexe opposé à qui le membre est marié ou, sans égard à l'état matrimonial du membre, une personne avec qui le membre cohabite, pourvu que la cohabitation soit en union conjugale depuis au moins un an ou, si cette période est inférieure à un an, que ces deux personnes soient devenues les parents naturels ou adoptifs d'un enfant. Aux fins des avantages assurés, une seule conjointe est admissible à la fois, selon qui l'employée indique sur son formulaire de demande de prestations. Lorsque la demande de l'employée ne donne pas ces renseignements, la dernière personne à qualifier en fonction de la définition de conjointe dans la police d'assurance est alors la conjointe admissible.

ARTICLE 1

INTRODUCTION

1.1 Definitions and Purpose

- * In this Agreement, the pronouns “they/them/theirs” are used to denote gender neutral persons both singular and plural.

The French language does not allow, unlike English, to designate a person or a group by a neutral pronoun. If a simple or clear epicene formulation cannot be found by the parties, a female formulation will be used. We recognize that this gap in language does not adequately represent transgender members or those who do not identify with a binary gender identity.

Academic Year: the academic year shall be the period of twelve (12) months starting on September 1 and ending on August 31.

Academic Unit: any academic unit, including but not limited to departments, schools, research centres, institutes, faculties without departments of the University of Ottawa in which Employees may be employed.

Convention ou convention collective : la convention collective actuelle entre l'Université d'Ottawa et la section locale 2626 du Syndicat canadien de la fonction publique.

CRTO : Commission des relations de travail de l'Ontario.

Directrice ou directrice de l'unité scolaire : la personne portant ce titre dans chaque unité scolaire des facultés ayant des unités scolaires; dans le cas des facultés sans unités scolaires ou des unités n'ayant pas le statut d'une unité scolaire, les personnes désignées par l'Employeur pour accomplir une fonction attribuée par la convention collective à une directrice d'une unité scolaire.

Directrice de thèse : la ou les professeure(s) autorisée(s) à superviser ou co-superviser une étudiante durant la rédaction de sa thèse de maîtrise ou de doctorat.

Employée : toutes les personnes comprises dans l'unité de négociation.

Employeur : l'Université d'Ottawa et ses dirigeants ou ses responsables.

Étudiante : une personne inscrite comme étudiante régulière à l'Université d'Ottawa, qui a le statut d'étudiante régulière.

Étudiante diplômée à temps complet : étudiante qui est inscrite à temps complet dans son programme d'études supérieures et qui se consacre à temps complet à ses études. La notion d'étudiante diplômée à temps complet est définie dans la réglementation du gouvernement de l'Ontario.

Agreement or Collective Agreement: the current collective agreement between University of Ottawa and Local 2626 of the Canadian Union of Public Employees.

Bargaining Agent: the Canadian Union of Public Employees/Syndicat canadien de la fonction publique and its agents.

Bargaining Unit: the bargaining unit as defined in the certificate issued by the OLRB, dated May 20, 1997, and in Article 3, Scope.

Chair or Academic Unit Chair: a person so titled in each academic unit in faculties with academic units; in faculties without academic units or in units that do not have departmental status, those persons designated by the Employer to carry out a function ascribed by the Collective Agreement to an Academic Unit Chair.

CUPE/SCFP: the Canadian Union of Public Employees/Syndicat canadien de la fonction publique.

Employee: all persons included in the Bargaining Unit.

Employer: the University of Ottawa and any of its officers or authorities.

Full-time and part-time status: for the purpose of this Collective Agreement, an employee's full-time or part-time student status is determined by their registration in their most recent previous term and is only changed (where applicable) at the time of their registration for the ensuing term.

Full-time graduate student: students registered as full-time students in a graduate program must be engaged in their studies on a full-time basis. Full-time graduate students are defined by Ontario government regulations.

Inscrites : une diplômée ou une étudiante du premier cycle inscrite à un programme d'études régulier à une session de l'Université d'Ottawa. Il est entendu que les étudiantes ayant officiellement déposé leur thèse de maîtrise ou de doctorat sont considérées comme inscrites à la session ou aux sessions pendant laquelle ou lesquelles la thèse est déposée, à l'étude ou à l'étape de la soutenance.

Statut d'étudiante à temps complet ou à temps partiel : aux fins de la présente convention collective, le statut d'étudiante à temps complet ou à temps partiel d'une employée est établi d'après son inscription à la session la plus récente et il change, le cas échéant, seulement au moment de son inscription à la session suivante.

Jour ouvrable : une journée normale de l'Université d'Ottawa pendant laquelle les employées travaillent, ou les étudiantes diplômées ou du premier cycle sont en cours, du lundi au vendredi y compris, sauf les jours fériés reconnus par la présente convention collective.

LRTO : Loi sur les relations de travail de l'Ontario.

Parties : les parties à la présente convention collective, soit l'Employeur et le Syndicat.

Programme de maîtrise de deux ans : tout programme de maîtrise annoncé clairement dans l'annuaire de l'Université comme étant un programme de maîtrise de deux ans. De plus, toute étudiante d'un programme de maîtrise avec thèse qui s'est inscrite comme étudiante à temps complet pendant cinq (5) sessions consécutives est considérée être dans un programme de maîtrise de deux ans aux fins de l'alinéa 18.7.3

SCFP/CUPE : le Syndicat canadien de la fonction publique/Canadian Union of Public Employees.

OLRA: Ontario Labour Relations Act.

OLRB: Ontario Labour Relations Board.

Parties: the parties to this Collective Agreement, namely the Employer and the Union.

Registered: a graduate or undergraduate student registered in a regular program of studies in an academic session at the University of Ottawa, it being understood that students who have officially submitted their Master's thesis or Ph.D dissertation are deemed to be registered during the session or sessions in which the thesis or dissertation is submitted, is under evaluation or is in the defense process.

Spouse: for the purpose of this Collective Agreement, "spouse" is a person of the same or opposite sex to whom the member is married, or, notwithstanding the member's marital status, a person with whom the member is cohabiting, provided that the member has been cohabiting with that person in a conjugal relationship for a period of at least 1 year, or, if less than 1 year, where they have become the natural or adoptive parents of a child. For the purposes of insured benefits, only one spouse will be eligible at any given time as indicated by the employee on their benefits application form. Where the information is not contained on the employee's application, the person who qualifies last under the insurance policy's definition of spouse will be the eligible spouse.

Student: a person registered as a regular student at the University of Ottawa, who has regular Student Status.

Statut d'étudiante : le statut d'étudiante aux premier, deuxième et troisième cycles a pris fin :

- a) lorsque le sénat de l'Université d'Ottawa a conféré à l'étudiante son grade;
- b) lorsque l'étudiante a quitté l'université de son plein gré; ou
- c) lorsque l'étudiante a quitté l'université en raison d'un règlement universitaire exigeant son retrait.

De plus, le statut d'étudiante de premier cycle a pris fin lorsqu'une étudiante en congé non autorisé ne s'est pas inscrite de nouveau à la session d'hiver immédiatement après la dernière session d'automne à laquelle elle s'était inscrite ou lorsqu'elle ne s'est pas inscrite de nouveau à la session d'automne immédiatement après la dernière session d'hiver à laquelle elle s'était inscrite.

Superviseure : quiconque est la superviseure immédiate de l'employée.

Statut d'étudiante à temps complet ou à temps partiel : aux fins de la présente convention collective, le statut d'étudiante à temps complet ou à temps partiel d'une employée est établi d'après son inscription à la session la plus récente. Ce statut change, le cas échéant, seulement au moment de son inscription à la session suivante.

Syndicat : la section locale 2626 du Syndicat canadien de la fonction publique (Local 2626 of the Canadian Union of Public Employees).

Unité : toute unité administrative de l'Université d'Ottawa, y compris les unités scolaires ou les services, dans lesquels les membres de l'unité de négociation pourraient travailler,

Unité scolaire : toute unité d'enseignement, notamment les départements, les écoles, les centres de recherche, les instituts, les facultés sans départements de l'Université d'Ottawa pour lesquels des employées peuvent travailler.

Student Status: graduate and undergraduate Student Status is considered to have ended:

- a) when the student has been granted their degree by the Senate of the University of Ottawa;
- b) when the student has voluntarily withdrawn from the University; or
- c) when the student has withdrawn by virtue of an academic regulation of the University requiring the student's withdrawal.

In addition, undergraduate Student Status is considered to have ended if a student not on authorized leave of absence has not re-registered in the Winter academic session immediately following the last Fall academic session in which they were registered or if they have not re-registered in the Fall academic session immediately following the last Winter academic session in which they were registered.

Thesis Director: the professor or professors authorized to supervise or co-supervise a student during the preparation of their Master's thesis or Ph.D. dissertation.

Supervisor: whoever is the immediate supervisor of an Employee.

Two-Year Master's Program: Any Master's program clearly identified as a two-year Master's program in the Calendar of the University. In addition, any student registered in a Master's program with thesis who has registered as a full-time student for five (5) consecutive terms shall be considered to be in a two-year Master's program for the purposes of 18.7.3.

Union: Local 2626 of the Canadian Union of Public Employees (la section locale 2626 du Syndicat canadien de la fonction publique).

- * Unit: any administrative unit of the University of Ottawa, including academic units or non-academic services in which Employees of the Bargaining Unit may be employed.

Unité de négociation : l'unité de négociation telle qu'elle est définie sur le certificat d'accréditation délivré par la Commission des relations de travail de l'Ontario, le 20 mai 1997, et à l'article 3, Champ d'application.

Université : Université d'Ottawa.

1.2*

But de la présente convention

L'Université, ci-après nommée l'Employeur reconnaît l'importance cruciale des employées représentées par le Syndicat pour la collectivité universitaire en raison de leurs tâches d'enseignement et de recherche. La présente convention a pour but d'établir une relation harmonieuse entre l'Employeur et ses employées représentées par le Syndicat afin d'assurer le règlement à l'amiable des différends et de formuler une entente sur les taux des salaires et les autres conditions d'emploi qui remplace toutes les ententes et dispositions antérieures entre les parties.

University: University of Ottawa.

Working Day: a regular University of Ottawa working day where Employees are working, or graduate or undergraduate students are in attendance from Monday to Friday inclusively, excepting holidays recognized in this Collective Agreement.

Year of study: three (3) consecutive semesters of study, starting with the initial registration but not including any semesters on leave.

1.2*

Purpose of this Agreement

The University, hereafter referred to as the Employer, recognizes the importance of the Employees represented by the Union as a vital part of the university community in its teaching and research functions. The general purpose of this Agreement is to establish an orderly collective bargaining relationship between the Employer and its Employees represented by the Union to ensure the peaceful settlement of disputes and to set forth agreement covering rates of pay and other working conditions which shall supercede all previous agreements and arrangements between the Employer and the Employees represented by the Union.

ARTICLE 2

DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 2.1 L'administration de l'Université et la direction des effectifs revient exclusivement à l'Employeur, sous réserve des dispositions de la présente convention.
- 2.2 Dans l'exercice de ses droits et dans ses relations avec ses employées, l'Employeur agit d'une façon raisonnable, sans discrimination et de bonne foi.

ARTICLE 2

MANAGEMENT RIGHTS

- 2.1 The management of the University and the direction of the working force is vested exclusively in the Employer except as limited by the terms of this Agreement.
- 2.2 In exercising its rights and in conducting its employment relations, the Employer shall act reasonably, non-discriminatorily, and in good faith.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

- 3.1 Selon la décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario du 20 mai 1997, sont membres de l'unité de négociation du Syndicat : tous les employés de l'Université d'Ottawa, de la Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton, travaillant à titre d'assistantes d'enseignement, de tutrices, de démonstratrices, de correctrices, d'assistantes de recherche, de surveillantes d'examen et de monitrices de laboratoire, à l'exception des personnes pour lesquelles un syndicat détenait des droits de négociation au 27 mars 1997, date de la demande. Les parties conviennent que les assistantes de recherche rémunérées au moyen de subventions versées aux professeurs par des organismes externes sont membres de l'unité de négociation.
- 3.2 Les parties conviennent que l'inscription comme étudiante à l'Université d'Ottawa constitue pour toutes les employées une condition d'emploi.
- 3.3 * Les étudiantes diplômées qui travaillent comme assistantes de recherche et qui reçoivent un revenu d'emploi conformément au paragraphe 3.1 et financée par des subventions qu'un organisme externe verse à une professeure ou à un groupe de professeurs font partie de l'unité de négociation et sont protégées par la convention collective, sauf en ce qui a trait aux exceptions stipulées à l'article 30.
- 3.4 Les étudiantes qui, pour recevoir une bourse de recherche, doivent accomplir une fonction ou exécuter un projet ou une activité ayant un lien direct avec le travail d'envergure demandé pour satisfaire aux exigences du programme d'études de l'étudiante énoncées dans l'annuaire approprié sont exclues de l'unité de négociation et ne sont soumises à aucune des dispositions de la convention collective.
- 3.5 Il est entendu que les responsabilités d'une bourse de recherche à financement provisoire (BRFP) ne peuvent inclure les travaux suivants:
- Enseignement ou assistantat à l'enseignement
 - Correction, démonstration, monitorat de laboratoire, tutorat et surveillance d'examen

ARTICLE 3

SCOPE

- 3.1 As per the May 20th, 1997 decision of the OLRB, included in the Bargaining Unit of the Union are: all Employees of the University of Ottawa, in the Regional Municipality of Ottawa-Carleton employed as Teaching Assistants, Tutors, Demonstrators, Markers, Research Assistants, Proctors and Lab Monitors, save and except any person for whom a trade union held bargaining rights on the date of the Application, March 27, 1997. It is understood by both Parties that Research Assistants funded through monies awarded to professors by external agencies are members of the Bargaining Unit.
- 3.2 The Parties agree that it is a condition of employment for all Employees that they be students registered at the University of Ottawa.
- 3.3 Graduate students working as Research Assistants who receive employment income as per Article 3.1 from monies awarded to a professor or a group of professors by an external agency are included in the Bargaining Unit and are protected by this Collective Agreement, other than the exceptions mentioned in Article 30.
- 3.4 Students who, as a condition of receiving a bursary are assigned a duty, assignment or activity that is directly related to the major work required to fulfill the requirements of the student's program of study as set out in the appropriate calendar, are excluded from the Bargaining Unit and are not subject to any of the provisions of the Collective Agreement.
- 3.5 * It is understood that Soft Funded Research Bursary (SFRB) duties are not to include any of the following types of work:
- Teaching or teaching assistant duties
 - Marking, demonstration, lab monitoring, tutoring and proctoring

- Responsabilités effectuées habituellement par des employées embauchées comme assistantes de recherche aux fins de 3.3.

- Duties normally performed by employees hired as research assistants for the purposes of 3.3.

ARTICLE 4

CLASSES D'EMPLOI

4.1 Toutes les étudiantes embauchées pour un des emplois correspondant à l'une des classes énoncées au paragraphe 4.3 sont comprises dans l'unité de négociation. Il est entendu qu'il y a des personnes embauchées par l'Université dans des classes d'emploi ne faisant pas partie de l'unité de négociation qui effectuent de la recherche et exécutent des tâches reliées à des activités de recherche. Il est néanmoins entendu que, si une étudiante de l'Université est engagée pour accomplir des activités de recherche, elle est classée à titre d'assistante de recherche conformément à l'alinéa 4.3.5 et fait partie de l'unité de négociation.

4.2 * L'Université ne créera pas sans le consentement écrit du Syndicat de nouvelles classes, incluant, sans s'y limiter, la supervision des classes d'emplois existantes, pour les étudiantes dont la description de poste comprend des tâches appartenant aux classes d'emploi décrites au paragraphe 4.3. Lorsque des classes d'emploi sont modifiées ou créées et qu'elles comprennent des tâches appartenant aux classes décrites au paragraphe 4.3, l'Université en informe par écrit le Syndicat aussi tôt que possible.

4.3 Classes

4.3.1 * Assistante d'enseignement/Démonstratrice/Monitrice de laboratoire

Une étudiante embauchée pour aider à la présentation ou à la prestation d'un cours ou pour montrer, superviser ou surveiller un laboratoire ou une classe et qui peut accomplir une fonction ou une combinaison de tâches, notamment mais ne se limitant pas à : l'assistance d'enseignement, la correction, la démonstration, la surveillance de laboratoire, l'animation de groupes de discussions ou de séances de résolution de problèmes, la présence à des cours magistraux si la superviseure en fait la demande dans le contexte du contrat, la consultation personnelle avec les étudiantes, la surveillance d'examens et le tutorat.

ARTICLE 4

JOB CLASSIFICATIONS

4.1 All students employed in any of the jobs corresponding to any of the classifications set out in 4.3 below shall be included in the Bargaining Unit. It is understood that there are persons employed by the University in existing job classifications not included in the Bargaining Unit who carry out research and perform tasks related to research activities. It is understood however that if a student of the University is hired to carry out research activities, that student shall be classified as a Research Assistant pursuant to 4.3.5 and shall be part of the Bargaining Unit.

4.2 The University will create no new job classifications, including but not limited to supervision of existing classifications, for students that include in their job description tasks that are included in the job classifications set out in 4.3 without the written consent of the Union. When job classifications are changed or new ones created that include in their job descriptions tasks listed in the classifications under 4.3 below, the Union will be notified in writing as soon as possible by the University.

4.3 Classifications

4.3.1 Teaching Assistant/Demonstrator/Lab Monitor

Shall be defined as a student hired to assist in the presentation or delivery of a course or to demonstrate, supervise, and/or monitor a laboratory or class and who may perform any or a combination of duties including but not limited to: teaching assistance, correcting, demonstrating, monitoring labs, conducting discussion groups or problem sessions, attending lectures if so instructed by the supervisor in the context of their contract, consulting with individual students, proctoring and tutoring.

Aucune employée n'est appelée à remplacer sa superviseure ou une autre professeure ni à remplir son rôle, et aucune employée n'est appelée à effectuer le travail d'une professeure dont enseigner de la matière fondamentale ou à remplacer la professeure à moins d'y consentir mutuellement par écrit ou par courriel. Dans la mesure du possible, un préavis d'au moins trois (3) jours ouvrables doit être respecté.

Le but d'un tel remplacement à court terme peut être comme suit :

- a) Acquérir de l'expérience d'enseignement de niveau universitaire, sous la direction de la superviseure du cours; ou
- b) Remplacer la superviseure, une fois par session pour au plus trois (3) heures en classe, lorsqu'il est impossible de trouver une remplaçante à court terme et que cela entraînerait l'obligation de reporter le cours.

Lorsqu'elles remplacent temporairement une professeure, les employées sont rémunérées au taux salarial des assistantes d'enseignement diplômées, multiplié par deux (2), incluant le temps de préparation.

Pour l'application du présent article, « enseigner de la matière fondamentale » signifie enseigner de la matière qui répond aux objectifs du cours stipulés dans le plan de cours, et non d'élaborer sur la matière en démontrant, illustrant ou en expliquant davantage la matière.

4.3.2

Tutrice

Une étudiante embauchée pour faire de la consultation, pour animer une ou plusieurs séances de rattrapage ou de tutorat, ou pour être le tuteur particulier d'une étudiante.

4.3.3

Correctrice

Une étudiante embauchée pour corriger ou noter les travaux d'étudiantes, calculer et inscrire les notes.

No Employee shall be asked to replace or substitute for their supervisor or another professor, nor shall any Employee be asked to perform the work of a professor such as teaching core material or replacing the professor unless mutually agreed upon in writing or by electronic mail. Whenever possible, a three (3) working days' notice shall be provided.

The purposes of such a short term replacement may be:

- a) To gain university-level teaching experience, under the guidance of the course supervisor or;
- b) To replace the Supervisor, once per session for a maximum of three (3) in-class hours, when no short-term replacement can be found and when this would result in the need to reschedule the class.

When temporarily replacing a professor, Employees are paid at two (2) times the graduate Teaching Assistant wage rate, including preparation time.

For the purposes of this Article, "teaching core material" refers to teaching material that satisfies the course objective as stated in the syllabus, rather than demonstrating, illustrating, or elaborating upon this material.

4.3.2

Tutor

Shall be defined as a student hired to consult, conduct one or more remedial tutorial sessions or tutor individual students.

4.3.3

Corrector (Marker)

Shall be defined as a student hired to mark, grade, calculate and record grades of students' work.

- 4.3.4 Surveillante d'examens
- Une étudiante embauchée pour surveiller un examen et, au besoin, pour accomplir des fonctions connexes, notamment mais ne se limitant pas à celles consistant à apporter les examens à la salle d'examen, remettre les examens aux étudiantes et ramasser les copies à la fin de la séance, mettre les copies d'examens en ordre, superviser d'autres surveillantes et déposer les copies d'examen terminées à l'endroit prévu.
- 4.3.5 * Assistante de recherche
- Une étudiante embauchée pour fournir des services dans le contexte d'activités de recherche. Les fonctions et les tâches peuvent comprendre, notamment, l'accomplissement de tâches de bureau ou de laboratoire ou de tâches techniques ou l'organisation d'événements liés à la recherche.

- 4.3.4 Proctor
- Shall be defined as a student hired to invigilate during an examination, and when required, to perform other related duties including but not limited to bringing exams to the examination room, distributing exams to students, collecting exams at the end of the examination, placing the exams in order, supervising other proctors, and delivering the completed exams to the appropriate place.
- 4.3.5 Research Assistant
- Shall be defined as a student hired to provide services in the context of carrying out research activities. Duties and tasks may include but are not limited to the performance of clerical, laboratory or any technical tasks, or the organization of research related events.

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 5.1 L'Employeur reconnaît le SCFP comme l'agent de négociation et le représentant exclusif de tous les membres de l'unité de négociation conformément au paragraphe 3.1 de la convention.
- 5.2 L'Employeur ne rencontre aucune membre ou groupe de membres s'étant engagée à représenter le Syndicat sans en avoir été dûment autorisée par écrit par ce dernier. De plus, aucune membre n'est tenue ni n'a le droit de conclure une entente écrite avec l'Employeur ou avec ses représentantes qui peut entrer en conflit avec les conditions de la présente convention, sans avoir été dûment autorisée par écrit par le Syndicat.
- 5.3 À cette fin, le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom et du poste qu'occupent ses dirigeantes, du nom et de la compétence de ses déléguées syndicales ainsi que de ses représentantes. De même, l'Employeur fournit au Syndicat une liste des personnes qu'il autorise à transiger avec le Syndicat et de leur compétence respective.
- 5.4 Ces listes, y compris les adresses postales, les numéros de téléphone et les courriels de l'Université, le cas échéant, sont transmises dans un format lisible par machine et accepté par les parties.

ARTICLE 5

UNION RECOGNITION

- 5.1 The Employer recognizes CUPE as the sole and exclusive bargaining agent and representative for all members of the bargaining unit as set out in paragraph 3.1 of the Agreement.
- 5.2 The Employer shall not meet with any individual or group of individuals undertaking to represent the Union without the proper written authorization of the Union. Furthermore, no Employee shall be required or permitted to make a written agreement with the Employer or any of its representatives which may conflict with the terms of this Agreement, without the proper written authorization of the Union.
- 5.3 In order that the above may be carried out, the Union shall provide the Employer in writing with the names and position titles of its Officers, the names and jurisdiction of its stewards, and its representatives. Likewise, the Employer shall provide the Union with a list of its designated authorities who are authorized to deal with the Union and their respective jurisdictions.
- 5.4 These lists, including University mailing addresses, telephone numbers, and e-mail addresses (if any), shall be forwarded in a machine-readable form agreed to between the Parties.

ARTICLE 6

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.1 Comme condition de maintien d'emploi, toutes les employées, présentes et futures, demeurent membres en règle du Syndicat conformément à ses statuts et à ses règlements. Lorsque l'Employeur envoie le contrat à l'employée, le Syndicat recevra une copie.
- 6.2 Malgré ce qui précède, les parties conviennent que l'Employeur peut embaucher des personnes qui ne sont pas étudiantes pour combler les postes affichés pour lesquels aucune étudiante qualifiée n'a posé sa candidature. L'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour embaucher d'abord des étudiantes dans ces postes. Les parties conviennent que ces « non-étudiantes » ne font pas partie de l'unité de négociation du SCFP, section locale 2626 :
- a) pourvu que ces non-étudiantes touchent le salaire de base du poste correspondant tel qu'il est défini dans la convention collective, moins le montant que la section locale 2626 du SCFP aurait normalement perçu sous forme de cotisations syndicales si ces personnes avaient été membres de l'unité de négociation;
 - b) et pourvu que l'Université transmette une fois par mois à la section locale 2626 du SCFP, dans un format électronique lisible par machine et accepté par les parties, la liste de tous ces non-étudiantes, leur numéro d'employée, la date de leur entrée en fonction, la catégorie de leur nomination, l'unité et la faculté où elles sont affectées et la somme équivalente aux cotisations syndicales qui auraient été amassées si elles avaient été membres de l'unité de négociation; et
 - c) pourvu que l'Employeur remette à la section locale 2626 du SCFP, à la fin de chaque mois, la somme équivalant aux cotisations que ces non-étudiantes auraient versées s'elles avaient été membres de l'unité de négociation.

L'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour embaucher des étudiantes aux postes définis à l'article 4.

ARTICLE 6

UNION SECURITY

- 6.1 As a condition of continued employment, all Employees and all future Employees shall become and remain members in good standing of the Union under its constitution and bylaws. When the Employer sends the contract to the Employee, the Union shall be copied.
- 6.2 Notwithstanding the foregoing, the Parties agree that the Employer may hire non-students for posted positions when no qualified student applies for such a position. The Employer will make a reasonable effort to ensure that these positions are filled by students first. It is understood by the Parties that such non-students shall not be included in the bargaining unit of CUPE Local 2626 provided that:
- a) such non-students are paid the basic rate for the relevant position as set out in the Collective Agreement minus the amount that would normally have been collected as CUPE Local 2626 dues had these non-students been members of the Bargaining Unit and of Local 2626;
 - b) once monthly the University forward to CUPE Local 2626 an agreed upon, machine readable, electronic format list of the names of all such non-students, their employee number, the dates of their employment, the category of appointment, the Unit and faculty in which they are employed, and the amount equivalent to the dues that would have been collected for each of them had they been members of the bargaining unit; and,
 - c) the Employer remit to CUPE Local 2626, at the end of every month, the amount equivalent to the dues that would have been collected from such non-students had they been members of the Bargaining Unit.

The Employer will make all reasonable efforts to hire students to fill the positions as defined in Article 4.

6.3 *	L'Employeur convient d'informer par courriel toutes les candidates, les futurs membres du Syndicat et les nouvelles employées de l'existence de la convention collective et d'ajouter à l'avis de nomination, conformément à l'article 18 (Affichage des postes et nominations), une trousse d'information, préparée par le Syndicat, comprenant l'adresse du site internet où les membres peuvent consulter une copie de la Convention. La trousse d'information en nombre suffisant sera envoyée à l'Employeur par le Syndicat, une fois par année et au minimum sept (7) jours ouvrables avant le début de la session d'automne, pour que celui-ci distribue celles-ci au sein des diverses unités de l'Université.	6.3	The Employer agrees to inform all applicants, prospective members of the Union and new Employees by email that a Collective Agreement is in effect, and to include with each new Employee's notification of appointment, pursuant to Article 18, Postings and Appointments, an information kit prepared by the Union and including the Web URL where members can consult a copy of the Agreement. The Union will provide enough kits to the Employer once a year and at least seven (7) business days before the fall session begins so that the Employer can distribute them in Units campus-wide.
6.4	L'Employeur déduit mensuellement de la paie de chaque employée les cotisations syndicales ou d'autres cotisations précisées dans la constitution du Syndicat.	6.4	The Employer shall deduct each month from the salary (if any) of each Employee a sum equal to the monthly dues and/or assessments specified in the bylaws/constitution of the Union.
6.5 *	L'Employeur remet les sommes prélevées au Trésorier du Syndicat au plus tard à la fin du mois pendant lequel le prélèvement a été fait. Il transmet par la même occasion dans un format électronique lisible par machine et accepté par les parties, pour chaque employée de l'unité de négociation, la liste des personnes ayant versé des cotisations, le montant prélevé, et le salaire duquel on a fait le prélèvement.	6.5	The Employer shall remit the amount deducted to the Treasurer of the Union by the end of the month in which deductions were made and at the same time forward an agreed upon, machine readable, electronic format list providing, for each bargaining unit Employee the list of the persons from whom the deductions were made, the amount deducted, and the salary on which the amount was deducted.
6.6	L'Employeur doit transmettre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de chaque mois, la liste de toutes les employées dont le contrat est en vigueur durant ce mois. Cette liste comporte : • le nom de l'employée • son numéro d'employée • son numéro de téléphone • l'adresse postale (locale) ou l'adresse permanente telle que fournie par l'employée • les adresses courriels d'employée et d'étudiante de l'employée à l'Université • l'unité où l'employée est affectée • le statut d'employée en tant qu'étudiante de premier cycle, diplômée ou non-étudiante • la langue de correspondance préférée	6.6 *	Within ten (10) working days following the end of every month, the Employer shall forward the list of all Employees having an active contract during that month. The list shall include: • the name of the Employee • their Employee number • their phone number • the local or permanent address as furnished by the Employee • the Employee's University e-mail address and student e-mail address • the Unit where the Employee is employed • the Employee's status as undergraduate, graduate or non-student • the preferred language of correspondence

- la catégorie d'emploi comme en font foi les dossiers de paie
- le numéro d'étudiante
- le code de leur programme d'études
- leur statut de citoyenneté
- une note indiquant si elles ont obtenu un poste sous 18.7, 18.5.1 (ii), article 30 ou 6.1 (b)
- la date du contrat apparaissant dans les dossiers de paie
- le numéro de contrat
- le nombre d'étudiantes inscrites, s'il y a lieu
- la liste des candidates aux postes pour lesquels une non-étudiante a été embauchée.

Toutes les listes sont transmises dans un format lisible par machine et accepté par les parties.

6.7 Le Syndicat peut demander à l'Employeur, par écrit, de lui fournir une copie électronique des demandes d'emploi et des descriptions de postes, à titre documentaire, pour lui permettre de donner des conseils quant à un éventuel grief d'une employée ou d'un groupe d'employées, ou de considérer un grief de principe possible. Les Relations de travail académiques enverront une copie des documents en question au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande, ou dans un délai raisonnable convenu par les parties, exclusion faite du temps de livraison par le système de courrier interne de l'Université.

6.8 Divulcation de l'information financière

6.8.1 Le 31 octobre de chaque année, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat les renseignements suivants pour chaque mois de l'année fiscale précédente :

- 1) La valeur totale des salaires réellement versés aux membres du SCFP, tel qu'énoncé à l'article 32.

- the category of employment (as reflected on payroll files)
- student number
- program of study code
- citizenship type
- a reference to whether the applicant obtained the position based on 18.7, 18.5.1 (ii) or Article 30 or under 6.1 (b)
- the effective date of the contract on payroll files
- the contract number
- the number of students registered (if applicable), and
- the list of applicants for positions where non-students were hired.

All lists shall be forwarded in a machine readable form agreed upon between the Parties.

6.7 The Union may make a written request to the Employer for an electronic copy of the relevant Job Description(s), and applications, for its review when advising on a potential grievance concerning an Employee or a group of Employees or when dealing with a potential policy grievance. Upon receipt of the Union's request, the Academic Labour Relations shall send the information to the Union within ten (10) working days of receipt of the request or a reasonable timeframe agreed by both parties, excluding the time required for delivery of such documents by the internal post system of the University.

6.8 Disclosure of Financial Information

6.8.1 * On October 31 of every year the Employer agrees to provide the Union with the following information for each month of the previous fiscal year:

- 1) Total value of actual salaries paid to CUPE members as set out in article 32;

- 2) La valeur totale des prestations d'aide pour droits de scolarité versées aux membres du SFCP, tel qu'énoncé à l'article 26.3.
- 3) La valeur totale du montant alloué aux membres du SFCP dans le Fonds de conférence, tel qu'énoncé à l'article 27.2.
- 4) La valeur totale de l'aide financière, tel qu'énoncé à l'article 27.1.
- 5) La valeur totale des paiements effectués au régime d'avantages sociaux des employés, tel qu'énoncé à l'article 26.1.

6.8.2 L'Employeur fera tous les efforts possibles pour calculer la valeur totale des prestations versées pour congé de grossesse, tel qu'énoncé à l'article 24.8.

6.9 Information concernant les négociations

L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat, sur demande écrite et dans un délai dont conviendront mutuellement les parties, les renseignements que les parties considèrent, d'un commun accord, raisonnablement nécessaires aux fins de négociation collective, dans la mesure où ces renseignements ne violent pas la confidentialité et ne sont pas déjà raisonnablement accessibles par le biais des ressources du Syndicat.

- 2) Total value of tuition support benefit disbursed to CUPE members as set out in article 26.3;
- 3) Total value of the amount of allocated to CUPE members in the Conference Fund as set out in article 27.2;
- 4) Total value of financial assistance as set out in article 27.1;
- 5) Total value of payments to the Employee Benefit Plan as set out in article 26.1.

6.8.2 The Employer will make every effort to calculate the value of benefits paid out for pregnancy leave as set out in article 24.8.

6.9* Bargaining Information

The Employer shall make available to the Union, upon written request and within a time mutually agreed to by the Parties, such information as the Parties may reasonably agree is necessary for the purpose of collective bargaining, providing such information does not violate a confidence and is not reasonably attainable through the Union's own resources.

ARTICLE 7

SERVICES SYNDICAUX

- 7.1 Reconnaissant que les services fournis au Syndicat peuvent limiter la disponibilité des employées au travail, l'Employeur consent à verser au Syndicat, au 30 septembre de chaque année, l'équivalent de neuf virgule 5 (9,5) nominations à temps complet au poste d'assistante d'enseignement. Lors des années de renégociation de la convention collective, l'Employeur accepte de verser au Syndicat l'équivalent de trois (3) nominations supplémentaires à temps complet au poste d'assistant d'enseignement, à être versé trente (30) jours après l'avis de négociation.
- 7.2 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom de tous les membres de son comité de négociation. Les parties conviennent d'établir l'horaire des séances de négociation de manière à ne pas interrompre inutilement l'horaire de travail des employées. Néanmoins, lorsque les parties s'entendent sur une séance de négociation qui entre en conflit avec l'horaire de travail d'une employée, le secteur des Relations de travail académiques informe la superviseure de celui-ci que son absence est autorisée par l'Université en tant que congé rémunéré.

ARTICLE 7

UNION SERVICE

- 7.1 * In recognition of the fact that service for the Union can limit the ability of Employees to make themselves available for full employment, the Employer agrees to pay the Union by 30 September of each year the equivalent of nine and one half (9.5) Full Appointments at the level of Teaching Assistant. In years when the Collective Agreement must be renegotiated, the Employer agrees to pay the Union the equivalent of three (3) additional Full Appointments at the level of Teaching Assistant, to be paid thirty (30) days after Notice to Bargain.
- 7.2 The Union shall advise the Employer in writing of all members of the Union bargaining committee. The Parties agree to schedule negotiating sessions so that the work schedules of Employees are not unnecessarily disrupted. Nevertheless, where the Parties agree to a negotiating session that is in conflict with an Employee's work schedule, the Academic Labour Relations shall notify the Supervisor(s) of the Employee(s) that the absence of the Employee has been authorized by the University as a paid leave.

ARTICLE 8

CORRESPONDANCE

- 8.1 Sauf dispositions contraires de la présente convention et pour assurer la confidentialité des discussions, régler tout enjeu potentiel concernant la protection de la vie privée et assurer un milieu de travail sain pour toutes les employées de l'Université d'Ottawa, toute la correspondance entre les parties se rapportant à la présente convention collective se fait entre la dirigeante désignée du Syndicat, section locale 2626 du SCFP et le secteur des Relations de travail académiques. La correspondance officielle livrée en format imprimé doit se faire sur du papier en-tête et est signée à la main. Les communications électroniques seront également considérées comme officielles; toutefois, l'une ou l'autre des parties se réserve le droit d'exiger une version physique signée à la main d'un document donné.
- 8.2 La correspondance, les avis et les autres documents exigés par la présente convention sont transmis par le système courriel de l'Université ou par le service de courrier interne de l'Université. Les deux sont réputés acceptables.
- 8.3 Pour l'application de la présente convention collective, les avis ou toute autre correspondance sont réputés reçus cinq (5) jours ouvrables après la date d'expédition, sauf preuve du contraire.
- 8.4 L'Employeur envoie les avis ou les documents liés au statut d'employée d'un membre en congé, selon les modalités de la présente convention collective, à sa dernière adresse connue et par courriel.
- 8.5 Une copie de toute la correspondance adressée à une employée par l'Employeur ou sa représentante traitant de nominations ou des conditions de la nomination est envoyée au Syndicat, sauf s'il s'agit d'une lettre d'engagement qui se conforme à tous les points importants du poste affiché. En présence d'une représentante de l'Employeur, une représentante du Syndicat peut consulter durant les heures normales d'ouverture de l'unité le dossier personnel d'une employée pourvu qu'elle ait donné un avis de cinq (5) jours et qu'elle présente la permission écrite de l'employée, et peut obtenir des copies des documents aux frais du Syndicat.

ARTICLE 8

CORRESPONDENCE

- 8.1 * To maintain the confidentiality of discussions, address potential privacy issues and ensure a healthy work environment for all Employees of the University of Ottawa, all correspondence between the Parties arising out of or incidental to this Agreement, except where otherwise expressly provided in this Agreement, shall pass between the designated Officer of the Union, CUPE Local 2626 and Academic Labour Relations. Official correspondence delivered in paper form shall be on letterhead and hand-signed. Electronic communications will also be considered official; however, either party reserves the right to require a physical hand-signed version of any given item.
- 8.2 Where the Agreement specifies notice in writing or requires the exchange of correspondence, the use of the University's email and/or internal post system shall be considered sufficient.
- 8.3 For the purposes of the present Collective Agreement, and in the absence of proof to the contrary, receipt of any notice or other correspondence shall be deemed to have occurred five (5) working days after the date of expedition.
- 8.4 Where an Employee is on leave in accordance with this Collective Agreement, the Employer shall forward any notice or other documentation related to the Employee's status as an Employee to their last known mailing address and email address.
- 8.5 * A copy of all correspondence from the Employer or its representative(s) to any Employee, relating to appointments or the terms and conditions of appointment other than a letter of appointment when it corresponds in all significant respects to the job posting shall be forwarded to the Union. The Union Representative(s) may consult an Employee's Personal File in the presence of an Employer representative during regular Unit business hours, after giving five (5) days notice and upon presentation of written consent of the Employee and may obtain, at union expense, copies of any document therein.

ARTICLE 9

COMITÉ EMPLOYÉS-EMPLOYEUR

9.1 Comité employés-employeur

9.1.1 * Composition du comité

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent les avantages réciproques de la consultation et conviennent d'avoir un Comité employés-employeur. Chaque partie nomme au moins trois personnes pour assister aux réunions et détermine à quel titre elles y assistent (en tant que représentantes, conseillères, observatrices, etc.). Il est entendu qu'au plus seulement trois (3) représentantes de chaque partie ont le droit de vote, lorsqu'un nombre égal de membres ayant droit de vote sont présents pour les deux parties et qu'il n'est pas nécessaire que ces représentantes soient membres de l'unité de négociation ou de l'administration. Chaque partie désigne l'une de ses représentantes pour coprésider le comité et ces deux personnes président les réunions en alternance. Les réunions sont fixées d'avance pour une période d'un an, en choisissant des dates, heures et endroits qui conviennent aux deux parties. Le comité tient ses réunions toutes les six (6) semaines; la première a lieu en septembre et la dernière en août. Au moins sept (7) jours civils avant la tenue d'une réunion, chaque partie fournit à l'autre les points à discuter, accompagné de la liste des participantes, laquelle indique à quel titre ces personnes y seront présentes. Si l'une des deux parties n'a pas de points à ajouter, elle doit aviser l'autre partie dans les mêmes délais. L'une ou l'autre partie peut annuler une réunion prévue, pourvu que l'autre y consente. De plus, l'une ou l'autre partie peut convoquer une réunion urgente ou extraordinaire, 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 9

LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEE

9.1 Labour/Management Committee

9.1.1 Composition

The Union and the Employer acknowledge the mutual benefit of joint consultation and agree therefore that there shall be a joint Labour/Management Committee. Each Party shall designate three or more persons to attend meetings and shall determine the capacity (representatives, counsellors, observers, etc.) in which they are attending.; it is understood that up to only three (3) designates of each party may vote, where an equal number of voters are present for both parties, and that the designates need not be members of the Bargaining Unit or of management. Each Party shall designate one of its representatives as co-chairperson, and the two persons so designated shall alternate in presiding over meetings. Meetings shall be scheduled in advance for a period of one year on dates and at times and locations mutually satisfactory. The committee will meet every six (6) weeks with the first meeting of the year being held in September and the last in August. Topics to be discussed together with the list of persons attending and the capacity in which they shall attend shall be provided to each other at least seven (7) calendar days prior to the meeting. Should one of the two Parties not have any points to add, it must advise the other party within the same time period. Either party may cancel the scheduled meeting by mutual agreement. Additionally, urgent or special meetings 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

9.1.2	Fonctions Le comité n'a que des fonctions consultatives et il peut faire des recommandations au Syndicat ou à l'Employeur concernant ses discussions et ses conclusions. Il n'a pas le droit d'ajouter de disposition à la présente convention, ni de la modifier et n'a pas le pouvoir de contrevenir à ses dispositions. Les recommandations du Comité employés-employeur peuvent être mises en oeuvre par une entente corollaire entre les parties.
9.1.3	Les réunions ne servent pas à discuter de questions faisant l'objet d'un grief ou de négociations collectives à ce moment-là.
9.2	Les parties conviennent de créer des comités dans les cas où la présente convention l'exige.
9.3	Le Syndicat reçoit la documentation à l'intention du Bureau des gouverneurs et du Sénat. L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, par le biais d'un compte DocuShare, l'ordre du jour public et les documents à l'appui des réunions. Le Syndicat convient de ne pas distribuer ces documents, sauf si l'Université les a publiés sur son site web. Si le Syndicat souhaite faire part de ses préoccupations, soit au Bureau des gouverneurs, soit au Sénat, il peut transmettre un nombre suffisant d'exemplaires de son mémoire au secrétaire de l'Université qui veille à ce que des exemplaires soient distribués aux membres du Bureau des gouverneurs ou au Sénat, ou aux deux.
9.4	Les directrices des unités scolaires mettent à la disposition des déléguées syndicales appropriées ou des personnes désignées par le Syndicat des exemplaires de l'ordre du jour et des procès-verbaux des assemblées départementales au moment où ils sont remis aux membres des unités scolaires, à la condition que les déléguées syndicales ou les personnes désignées donnent leur nom par écrit à la directrice.
9.5	Rencontres avec les unités
9.5.1	Le Comité employés-employeur tient une rencontre à chaque semestre d'automne et d'hiver dont le but est de discuter de la mise en œuvre de la présente convention collective dans une unité donnée.

9.1.2	Functions The committee shall function in an advisory capacity only, except as otherwise specified in this Agreement, making recommendations to the Union and/or the Employer with respect to its discussions and conclusions, and shall not have the right to add or modify the terms of this Agreement, nor have the authority to act in a manner that is contrary to the terms of this Agreement. Recommendations from the Labour/ Management Committee may be implemented by corollary agreement between the Parties.
9.1.3	Meetings shall not be used to discuss matters which are the subject of a grievance nor to discuss any matters which are, at the time, the subject of collective bargaining.
9.2	The Parties agree to form committees as required by other articles in this Agreement.
9.3 *	With regards to documentation for the Board of Governors and Senate, the Employer will provide the Union through a DocuShare account, the public agenda and accompanying materials for meetings. The Union agrees not to distribute the materials unless the University has already published them on their website. If the Union wishes to express concern either to the Board of Governors or to the Senate, the Union may transmit the appropriate number of copies of its submission to the Secretary of the University, who shall ensure that copies are distributed to members of the Board and/or of Senate.
9.4	Chairs of Academic Units shall make available to appropriate Union stewards or Union designates copies of agendas and minutes of departmental assembly meetings, at the time when these are made available to departmental members, provided the steward or designate identify themselves in writing to the chair.
9.5	Meetings with Units
9.5.1 *	Once every fall and winter session, the purpose of the Labour- Management Committee will be to discuss implementation of this collective agreement by a Unit.

- 9.5.2 Le Syndicat et l'Employeur conviendront de l'unité à examiner au plus tard à la première réunion du Comité employées-employeur du semestre. La rencontre avec les représentantes désignées de l'unité choisie doit avoir lieu au plus tard trente (30) jours après la sélection.
- 9.5.3 Les représentantes désignées de l'unité visée par l'examen ainsi que deux (2) représentantes des Relations de travail académiques et trois (3) représentantes du Syndicat seront présentes à cette réunion.

- 9.5.2 * The Union and the Employer will determine the Unit to be reviewed no later than the first Labour-Management Committee meeting after the beginning of the session. The meeting with the designated representative(s) of the selected unit shall occur no later than thirty (30) days following the selection.
- 9.5.3 * The designated representative(s) from the Unit undergoing the review, two (2) representatives from Academic Labour Relations and three (3) representatives from the Union will be present at the meeting.

ARTICLE 10

ABSENCE DE DISCRIMINATION

10.1 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'aucune employée ne fera l'objet de discrimination, d'intimidation, d'ingérence, de contrainte, ou de harcèlement ou de coercition dans son lieu de travail (y compris, sans toutefois s'y limiter, aux milieux d'enseignement, de recherche et aux bureaux) ou quant à l'application des dispositions de la présente convention en raison :

- a) de son âge, de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de sa couleur, de son lieu d'origine, de son origine ancestrale, de sa citoyenneté
- b) de son appartenance politique ou religieuse, de ses activités ou des convictions
- c) de son habillement de tradition religieuse ou culturelle
- d) de son sexe
- e) de son identité de genre, l'expression de genre et la présentation du genre ainsi que la sexualité, qui comprend, mais ne s'y limite pas à l'identité et l'orientation
- f) de son état civil, parental ou familial (notamment une union de fait ou de même sexe)
- g) du nombre de personnes à charge
- h) d'un dossier d'infractions (sauf si le dossier constitue un motif raisonnable et de bonne foi en raison des exigences de l'emploi)
- i) de son orientation universitaire ou de son école de pensée (sous réserve de l'article 21.1)
- j) de son lieu de résidence
- k) d'un handicap

ARTICLE 10

NO DISCRIMINATION

10.1 * The Employer and the Union agree that there shall be no discrimination, intimidation, interference, restriction, harassment, or coercion exercised or practiced with respect to any Employee in their workplace (including but not limited to teaching, research or office settings) or in any matter concerning the application of the provisions of this Agreement by reasons of:

- a) age, race, ethnic origin, creed, colour, place of origin, ancestry, citizenship
- b) religious or political affiliation, activity or belief
- c) religious or cultural mode of apparel
- d) sex
- e) gender identity, gender expression, and gender presentation and sexuality (including, but not limited to, identity and orientation)
- f) marital, parental or family status (including de facto unions, common law and same sex relationships)
- g) number of dependents
- h) record of offenses (except where the record is a reasonable and bona fide occupational requirement) ground for discrimination because of the nature of the employment),
- i) academic orientation or school of thought (subject to Article 21.1)
- j) place of residence
- k) disability

- l) de sa participation ou de sa non-participation légale au Syndicat, ou de l'exercice ou du non-exercice de ses droits aux termes de la présente convention
- m) ou sur n'importe quel motif protégé par le Code des droits de la personne de l'Ontario, tel que modifié

Ces motifs sont dénommés collectivement « motifs interdits ».

L'Employeur et le Syndicat conviennent également qu'un seul acte de discrimination, d'intimidation, d'ingérence, de contrainte ou de coercition suffit pour être assujettis à la définition du harcèlement. donner lieu à un grief selon l'article 13.

10.2 Les parties s'entendent que l'Université peut, après consultation avec le Syndicat, mettre en oeuvre ou réviser des règlements ou des politiques liés aux questions de discrimination. Cependant, ces règlements ou politiques ne modifient en aucun cas la présente convention à moins d'entente entre les parties, et les dispositions de cette convention auront préséance sur les politiques ou règlements en ce qui a trait à tout événement lié au statut d'employée et au milieu de travail.

10.3 Dans l'interprétation de l'alinéa 10.1 et de certains termes utilisés dans cet alinéa, les parties conviennent de ce qui suit :

- a) La référence au « genre » comprend mais n'est pas limitée au droit à un traitement égal sans discrimination, intimidation, ingérence, contrainte ou coercition parce (i) qu'une employée est enceinte ou peut le devenir ou (ii) qu'un employé ou une employée n'est pas cisgenre (y compris entre autres une personne transgenre, non-binaire, allosexuelle, genre fluide ou agenre), le terme cisgenre signifiant une personne dont le sexe assigné à la naissance correspond à son identité de genre.
- b) La référence à « handicap » comprend mais n'est pas limitée au droit à un traitement égal sans discrimination, harcèlement, intimidation, ingérence, contrainte ou coercition en raison d'un handicap ou d'une difficulté visible ou invisible, incluant mais sans s'y limiter : handicap physique, handicap mental, syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA) ou d'un résultat positif au test de dépistage du virus de l'immunodéficience humaine (VIH).

- l) membership or non-membership in the Union, lawful activity or inactivity in the Union, or the exercise or non-exercise of rights under this Agreement

- m) or on any ground protected by the Ontario Human Rights Code, as amended.

These grounds shall be referred to collectively as "prohibited grounds".

The Employer and the Union further agree that discrimination, intimidation, interference, restriction or coercion need only occur once to be subject to the definition of harassment. a grievance as per Article 13

10.2 The Employer and the Union agree that, after consulting with the Union, the University can implement or revise policies and procedures governing discrimination. However, these policies and procedures in no way alter this Agreement unless both Parties agree otherwise. In addition, the provisions of this Agreement take precedence over University policies and procedures in all matters related to Employee status and to the workplace.

10.3 * With respect to the interpretation of Article 10.1 and certain words used in the article, the parties agree as follows:

- a) "Gender" includes but is not limited to the right to equal treatment without discrimination, intimidation, interference, restriction or coercion because an Employee (i) is pregnant or may become pregnant, or (ii) is not cisgender (including but not limited to: transgender, non-binary, genderqueer, genderfluid, agender, etc.) where cisgender refers to a person whose assigned sex at birth matches with their gender identity.
- b) "Disability" includes but is not limited to the right to equal treatment without discrimination, harassment, intimidation, interference, restriction or coercion because of any visible or invisible disability or impairment including but not limited to: physical disability, mental disability, Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS), or a positive immune deficiency test (HIV) test.

10.4 Les parties conviennent qu'aucune discrimination ne sera exercée en raison de la langue sauf si l'incompétence linguistique d'une personne l'empêche manifestement d'accomplir les fonctions demandées. Les parties conviennent en outre que les exigences linguistiques énoncées dans les postes affichés et qui sont conformes aux politiques et aux règlements de l'Université en matière de bilinguisme (français et anglais) ne sont pas réputées être discriminatoires.

10.5 L'Employeur maintient un milieu de travail exempt d'intimidation et de menaces, explicites ou implicites, qui visent à dissuader ou qui pourraient raisonnablement être comprises comme dissuadant un employé d'exercer ses droits en vertu de la présente convention.

10.6 L'Employeur s'engage à ne pas pénaliser une étudiante qui est ou était membre de l'unité de négociation parce qu'elle a exercé l'un de ses droits aux termes de la présente convention ou en raison de son adhésion ou de sa participation au Syndicat. De plus, il est entendu que rien de ce qui précède ne doit être interprété de manière à diminuer ou à éliminer une obligation universitaire découlant du statut d'étudiante d'une employée.

10.7 Procédure de plainte

Les plaintes de discrimination suivront l'article 11.3, la procédure de plainte pour le harcèlement.

10.8 Dispositions visant les employées handicapées

L'Employeur doit veiller au respect de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario ou toute loi lui succédant.

10.4 The Parties agree that there shall be no discrimination on the basis of language except where the lack of language competence would clearly prevent carrying out the required duties. The Parties also agree that language requirements as set out in postings that comply with the University policies and regulations on English/French bilingualism shall not be deemed discriminatory.

10.5 The Employer will maintain a work environment in which Employees remain free from intimidation and any threats, explicit or implied that are designed to or might reasonably be understood to dissuade an Employee from exercising their rights under this Agreement.

10.6 * The Employer undertakes that no student who is or had been a member of the Bargaining Unit shall be penalized in their Student Status for the exercise of any of their rights under this Collective Agreement or by reasons of their membership or activity in the Union. It is further understood that nothing in the foregoing shall be construed so as to diminish or eliminate any academic obligation resulting from an Employee's Student Status.

10.7* Complaint Procedure

Complaints of discrimination shall follow Article 11.3, the Complaint Procedure of Harassment.

10.8* Provisions for Employees with Disabilities

The Employer shall ensure adherence to the Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, or its successor legislation.

ARTICLE 11

ABSENCE D'HARCÈLEMENT

11.1 Principes

Chaque employée a le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de discrimination. Les employées travaillent en conformité avec les obligations énoncées dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Il incombe aux parties de favoriser et de maintenir une atmosphère exempte de harcèlement et de discrimination au sein de l'Université.

Les valeurs de l'Université d'Ottawa et de la section locale 2626 du Syndicat canadien de la fonction publique défendent la pratique du respect, de l'équité et de la courtoisie, et l'importance de faire preuve de dignité humaine dans les relations professionnelles. Le succès dans la pratique de ces valeurs favorisera un milieu de travail sûr et sain, exempt de harcèlement.

11.2 Interprétation

Les définitions suivantes s'appliquent aux fins du présent article :

Harcèlement Le harcèlement signifie la tenue de propos ou de comportements vexatoires, dont l'auteur sait ou devrait normalement savoir qu'une telle façon d'agir est importune. Un seul incident fâcheux, si suffisamment grave, peut être reconnu comme un cas de harcèlement. Le harcèlement comprend des propos ou des comportements qui intimident, humilient, dominent ou privent une personne de sa dignité, en la diminuant, l'embarrassant ou la méprisant, ou qui implique la tenue de propos abusifs ou menaçants. Le harcèlement peut être physique, psychologique, verbal, visuel ou écrit (notamment mais ne se limitant pas aux médias électroniques). Il peut toucher des personnes ou des groupes. Il peut consister en l'exclusion des droits ou privilèges de l'employée reliés à son emploi et auxquels elle a droit et comprendre la menace de porter plainte et la menace de représailles si une plainte est portée.

Harcèlement au travail : Désigne le harcèlement envers une employée en relation avec son milieu de travail. Le harcèlement au travail ne comprend pas la gestion légitime du rendement d'une employée.

ARTICLE 11

NO HARASSMENT

11.1* Principles

Each Employee has the right to work in an environment free of harassment and discrimination. Employees shall work in compliance with the obligations outlined in the Occupational Health and Safety Act. The parties are responsible for fostering and maintaining an atmosphere free of harassment and discrimination at the University.

The values of University of Ottawa and Local 2626 of the Canadian Union of Public Employees uphold the practice of respect, fairness and courtesy and the importance of demonstrating human dignity within professional relationships. Success in the practice of these values will foster a safe and healthy workplace free of harassment.

11.2* Interpretation

The following definitions apply for the purposes of this Article.

Harassment: Harassment means engaging in a course of vexatious comment or conduct, that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome. A single unwelcome incident, if serious enough, can be sufficient to support an instance of harassment. Harassment includes comments or conduct that intimidates, humiliates, undermines or dominates the other person by belittling, embarrassing or demeaning them or involves the use of abusive or threatening language. Harassment can be physical, psychological, verbal, visual or written, including but not limited to electronic media. It can involve individuals or groups. It may take the form of excluding an Employee from rights or privileges related to their employment and to which they are otherwise entitled and includes the threat of lodging a complaint as well as the threat of reprisals if a complaint as well as the threat of reprisals if a complaint is lodged.

Workplace harassment: Refers to harassment that occurs against an Employee in relation to this workplace. Workplace harassment does not include legitimate performance management of an Employee.

Motifs interdits : Il s'agit des motifs énoncés à l'article 10.1 et de tout autre motif interdit prévu dans le Code des droits de la personne de l'Ontario.

Harcèlement personnel : Forme de harcèlement ou de harcèlement sexuel qui n'est pas fondé sur un motif interdit.

Harcèlement pour motif interdit : Forme de harcèlement ou de harcèlement sexuel qui est fondé en tout ou en partie sur un ou plusieurs motifs interdits.

Harcèlement sexuel : Forme de harcèlement qui est réputé comprendre (mais pas limité à) un ou plusieurs des éléments suivants :

- a) des avances sexuelles ou un intérêt sexuel non recherché manifestés par une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;
- b) une promesse explicite ou implicite d'une récompense à qui acquiescera à une demande de nature sexuelle;
- c) une menace implicite ou explicite d'exercer des représailles ou en exercer à la suite d'un refus à une demande d'ordre sexuel;
- d) une relation à caractère sexuel qui constitue un abus de pouvoir dans une relation de confiance;
- e) une remarque ou un comportement à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçu comme nuisible, d'un point de vue psychologique et émotionnel, au travail ou à l'étude;
- f) violence sexuelle (s'entend de tout acte sexuel ou mettant en cause la sexualité, sexe, l'identité de genre ou l'expression de l'identité de genre d'une personne, qu'il soit de nature physique ou psychologique, qui est commis, menacé ou tenté contre une personne sans son consentement, y compris sans s'y limiter, l'agression sexuelle, le harcèlement criminel, l'attentat à la pudeur, le voyeurisme, l'exploitation sexuelle et le viol).

Prohibited grounds: Refers to the grounds listed in Article 10.1 and any other ground upon which discrimination is prohibited pursuant to the Ontario Human Rights Code.

Personal harassment: Refers to a form of harassment or sexual harassment that is not based on prohibited grounds.

Harassment on prohibited grounds: Refers to a form of harassment or sexual harassment that is based in whole or in part on one or more prohibited grounds.

Sexual harassment: Refers to a form of harassment that is deemed to include (but not restricted to) one or more of the following:

- a) sexual solicitation or unwanted sexual attention from a person who knows or ought reasonably to know that such attention is unwanted;
- b) implied or expressed promise of reward for complying with a sexually oriented request;
- c) implied or expressed threat of reprisal or actual reprisal for refusal to comply with a sexually oriented request;
- d) a sexual relationship which constitutes an abuse of power in a relationship of trust;
- e) a sexually oriented remark or behaviour which may reasonably be perceived to create a negative psychological and emotional environment for work or study;
- f) sexual violence (defined as: any sexual act or act targeting a person's sexuality, sex, gender identity or gender expression, whether the act is physical or psychological in nature, that is committed, threatened or attempted against a person without the person's consent. It includes but is not limited to sexual assault, stalking, indecent exposure, voyeurism, sexual exploitation and rape.).

Milieu empoisonné : Les parties conviennent qu'un milieu empoisonné peut exister suite à des remarques ou des comportements vexatoires pouvant être raisonnablement perçus comme nuisibles, d'un point de vue psychologique et émotionnel, pour le travail, y compris lorsque les remarques ou les comportements vexatoires proviennent de la sphère d'étude et qu'ils ont une incidence sur le milieu de travail.

Cela peut également signifier un commentaire, une conduite ou un environnement fondé sur des motifs énumérés dans le Code qui créent et maintiennent un climat négatif, hostile, intimidant ou offensant pour le travail, y compris lorsqu'un tel commentaire, conduite ou environnement provient de la sphère d'étude et a une incidence sur le milieu de travail. Une seule action peut donner lieu à un milieu empoisonné.

11.3 Procédure

11.3.1 L'employée qui estime avoir fait l'objet de harcèlement et/ou de discrimination peut déposer une plainte en vertu des règlements et procédures de l'Employeur en matière de discrimination et de harcèlement et/ou de la procédure de grief prévue à l'article 13 de la convention collective.

Lorsqu'une employée choisit d'exercer son droit de présenter une plainte en vertu des deux procédures énoncées ci-dessus, les parties reconnaissent qu'il serait généralement avantageux pour les deux parties de mettre en suspens le processus de grief jusqu'à ce que l'Employeur ait terminé son processus. Le Syndicat se réserve le droit de respecter les délais habituels de la procédure de grief ou de mettre le grief en suspens.

11.3.2 S'il advient que les allégations signalées en vertu des règlements et procédures de l'Employeur en matière de discrimination et de harcèlement ne sont pas réglées, les parties conviennent que les éléments non résolus peuvent être soumis à un processus d'arbitrage, conformément à l'article 14. Il est entendu que les éléments en question peuvent porter sur le mérite ou sur la procédure.

11.3.3 À tout moment au cours du processus d'examen d'une plainte déposée en vertu des règlements et procédures de l'Employeur en matière de discrimination et de harcèlement, il est possible de déposer un grief sur des questions de procédure.

Poisoned environment: The parties acknowledge that a poisoned environment can develop where there is a course of vexatious conversation or conduct that may be reasonably perceived to create a negative psychological and emotional environment for work, including when the course of vexatious conversation or conduct originates in the sphere of study and has an impact on the workplace.

It may also mean a comment, conduct or surroundings based on grounds listed in the Code that create and maintain a negative, hostile, intimidating or offensive climate for work, including when such a comment, conduct or surroundings originate in the sphere of study and has an impact on the workplace. A single action can give rise to a poisoned environment.

11.3 Procedure

11.3.1 * Any allegations of harassment and/or discrimination may be reported through the Employer's policies and procedures on Discrimination and Harassment and/or through the grievance procedure set out in Article 13 of the Collective Agreement.

In situations where a member elects to exercise their rights under both processes stated above, the parties recognize that it would be generally beneficial to both parties to place a grievance in abeyance until the completion of the Employer's process. The Union retains the right to decide whether they will proceed with regular grievance timelines or place their grievance in abeyance.

11.3.2 * In the event where allegations are reported through the Employer's policies and procedures on Discrimination and Harassment has not resolved the issue(s), the Parties agree that the issue(s) may be advanced to arbitration, pursuant to Article 14. Issues will be understood to include issues of merit and issues of procedure.

11.3.3 * At any point in the process of a complaint under the Employer's policies and procedures on Discrimination and Harassment, a grievance may be filed on procedural issues.

11.3.4 Si une des parties à la plainte de harcèlement ou de discrimination en vertu du Règlement 67a (Prévention du harcèlement et de la discrimination), du Règlement 67b (Prévention de la violence sexuelle) ou de la Méthode 36-2 (Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par les membres du personnel) ou de tout autre politique connexe ou qui lui succède est une employée en vertu de la présente convention collective, elle sera informée par l'Université de son droit à la représentation syndicale à toute étape de la plainte. Si l'employée choisit de retenir la représentation syndicale, le Syndicat aura accès à toute information pertinente.

11.3.5 Si une des parties à une plainte de harcèlement ou de discrimination en vertu du Règlement 67a (Prévention du harcèlement et de la discrimination), du Règlement 67b (Prévention de la violence sexuelle) ou de la Méthode 36-2 (Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par les membres du personnel) ou de tout autre politique connexe ou qui lui succède est une employée en vertu de la présente convention collective qui choisit de ne pas exercer son droit à la représentation syndicale, l'Université informera le Syndicat de l'existence de la plainte et lui fournira les renseignements suivants une fois par année, dans les deux (2) mois suivants la fin de l'année scolaire :

- nombre total de plaintes impliquant une membre de la section locale 2626 du SCFP,
- type de discrimination ou de harcèlement, selon les définitions présentes aux articles 10 et 11 et au règlement pertinent, et
- le motif interdit sur lequel la plainte est fondée, le cas échéant.

11.3.6 Aucune pénalité

11.3.4 * If a party to a complaint of harassment and/or discrimination under Policy 67a (Prevention of Harassment and Discrimination), Policy 67b (Prevention of Sexual Violence) and Procedure 36-2 (Complaints of Harassment/Discrimination initiated by employees), or under any related or successor policies, is an Employee under this Collective Agreement, the University shall notify them of their right to Union representation at any time in connection with the complaint. If the Employee elects to retain union representation, the Union will have access to all relevant information.

11.3.5 * If an Employee under this Collective Agreement is a party to a complaint made under Policy 67a (Prevention of Harassment and Discrimination) Policy 67b (Prevention of Sexual Violence) and Procedure 36-2 (Complaints of Harassment/Discrimination initiated by employees), or under any related or successor policies and does not elect to have union representation, the University shall notify the Union of the existence of complaints and provide the following information once per year within two (2) months after the end of each academic year:

- overall number of complaints involving a CUPE 2626 member,
- category of discrimination and/or harassment, according to the definitions set out in Articles 10 and 11 and applicable policy, and
- the prohibited ground on which the complaint is based, if any.

11.3.6 * No penalty

Aucune employée ne fera l'objet de pénalité, de représailles, d'intimidation, d'ingérence, de menace, de contrainte ou de coercition, explicite ou implicite, pour exercer ses droits en vertu du Règlement 67a (Prévention du harcèlement et de la discrimination), du Règlement 67b (Prévention de la violence sexuelle), de la Méthode 36-1 (Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres de la population étudiante) ou de la Méthode 36-2 (Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par les membres du personnel) ou de tout autre politique connexe ou qui lui succède, ou en vertu de l'article 13 de la convention collective. De même, aucune employée ne sera expressément ou implicitement dissuadée d'exercer ses droits en vertu de ces règlements ou de l'article 13 de la convention collective.

11.3.7 Confidentialité

Toutes les employées visées par la présente convention collective qui sont partie à une plainte ou à un processus (ou qui demandent des précisions à ce sujet) en vertu du Règlement 67a (Prévention du harcèlement et de la discrimination), du Règlement 67b (Prévention de la violence sexuelle), de la Méthode 36-1 (Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres de la population étudiante) ou de la Méthode 36-2 (Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par les membres du personnel) ou de tout autre politique connexe ou qui lui succède, ou en vertu des articles 13 ou 14 de la convention collective ont droit à la confidentialité, conformément au besoin de l'Université et du Syndicat de réagir de façon appropriée à la situation. Cela signifie que les renseignements concernant la plainte ne sont communiqués qu'aux personnes qui doivent en prendre connaissance afin de faire enquête et/ou de régler la plainte. Lorsque la situation le justifie, l'employée sera consultée avant que les renseignements ne soient communiqués et sera informée de la décision de divulguer les renseignements et de l'identité des destinataires.

Si l'une des parties à la plainte est une employée en vertu de la présente convention collective, le Syndicat sera considéré comme étant un de ceux qui « doivent prendre connaissance des renseignements ». Le Syndicat devra s'assurer de protéger la confidentialité des renseignements échangés.

11.3.8 Mesures provisoires

There shall be no penalty, reprisal, intimidation, interference, threat, restriction, or coercion (express or implied) exercised against any Employee who exercises their rights under Policy 67a (Prevention of Harassment and Discrimination), Policy 67b (Prevention of Sexual Violence), Procedure 36-1 (Complaints of Harassment/Discrimination initiated by students) and Procedure 36-2 (Complaints of Harassment/Discrimination initiated by employees), any related or successor policies, or under Article 13 of the Collective Agreement. Nor shall any Employee be expressly or impliedly dissuaded from exercising their rights under such policies or under Article 13 of the Collective Agreement.

11.3.7 * Confidentiality

All Employees under this Collective Agreement who are a party to (or enquire into) a complaint/process under Policy 67a (Prevention of Harassment and Discrimination), Policy 67b (Prevention of Sexual Violence), Procedure 36-1 (Complaints of Harassment/Discrimination initiated by students) and Procedure 36-2 (Complaints of Harassment/Discrimination initiated by employees), or any related or successor policies, or under Articles 13 or 14 of the Collective Agreement have the right to confidentiality consistent with the University and the Union's need to respond appropriately to the situation. This means that information about the complaint is provided only to those who need to know in order to investigate and/or resolve the complaint. Where appropriate, the Employee has a right to be consulted before disclosure of any information is made and will be informed of any decision to disclose and to whom it was disclosed.

If a party to a complaint is an Employee under this Collective Agreement, the Union shall be considered as those who need to know. The Union shall maintain the confidentiality of information exchanged.

11.3.8 * Interim Measures

Lorsqu'une employée visée par la présente convention collective dépose une plainte ou entreprend une procédure en vertu du Règlement 67a (Prévention du harcèlement et de la discrimination), du Règlement 67b (Prévention de la violence sexuelle), de la Méthode 36-1 (Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres de la population étudiante) ou de la Méthode 36-2 (Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par les membres du personnel) ou de tout autre politique connexe ou qui lui succède, ou en vertu des articles 13 ou 14 de la convention collective, elle peut demander que des mesures provisoires soient prises pour stabiliser la situation, en attendant l'issue de la plainte ou le résultat du processus.

Les mesures provisoires prises ne doivent entraîner aucune perte de salaire, de droits ou d'avantages prévus à la présente convention collective pour l'employée,

11.3.9 Règlements

L'Employeur devra s'assurer qu'une copie à jour du Règlement 67a (Prévention du harcèlement et de la discrimination), du Règlement 67b (Prévention de la violence sexuelle), de la Méthode 36-1 (Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres de la population étudiante), et de la Méthode 36-2 (Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par les membres du personnel) ainsi que de tout autre politique connexe ou qui lui succède, est disponible dans les facultés et les unités et affichée sur le site Web de l'Université et dans des formats substitués sur demande.

Les nouvelles employées doivent être informées de l'existence de ces règlements au moment où elles sont embauchées.

Where a complaint/process under Policy 67a (Prevention of Harassment and Discrimination), Policy 67b (Prevention of Sexual Violence), Procedure 36-1 (Complaints of Harassment/Discrimination initiated by students), Procedure 36-2 (Complaints of Harassment/Discrimination initiated by employees), any related or successor policies, or under Articles 13 or 14 of the Collective Agreement has been initiated, an Employee under this Collective Agreement may request that interim measures be taken in order to stabilize the situation, pending the outcome of the complaint/process.

The Employee will not lose any wages, rights or benefits set out in this Collective Agreement as a result of this arrangement.

11.3.9 * Policies

The Employer shall ensure that an up-to-date copy of Policy 67a (Prevention of Harassment and Discrimination), Policy 67b (Prevention of Sexual Violence), Procedure 36-1 (Complaints of Harassment/Discrimination initiated by students) and Procedure 36-2 (Complaints of Harassment/Discrimination initiated by employees), and any related or successor policies, are available in faculties and Units and on the University website and in other format upon request.

New Employees shall be made aware of the existence of these policies at the time that they are hired.

ARTICLE 12

AUCUNE GRÈVE / AUCUN LOCK-OUT

- 12.1 Le Syndicat s'engage à ne pas déclencher de grève et l'Employeur s'engage à ne pas imposer de lock-out pendant la durée de la présente convention collective. Le sens des mots grève et lock-out est conforme à la définition qu'en donne la Loi sur les relations de travail de l'Ontario en vigueur.
- 12.2 Dans le cas d'une grève déclenchée par un autre syndicat de l'Université :
- a) L'Employeur convient de ne pas demander aux employées, ni de n'exiger d'eux ou de leur ordonner de franchir une ligne de piquetage pour accomplir le travail des employées en grève ou en lock-out de l'Université. Il ne demande pas non plus aux employées, ni n'exige d'eux ou ne leur ordonne d'accomplir le travail des employées de l'Université en grève ou en lock-out dans d'autres locaux.
 - b) Une employée ne subit aucune perte de salaire pourvu qu'elle ait respecté les directives du Service de la protection de l'Université.
 - c) Les directives du Service de la protection de l'Université, dont une copie est transmise au Syndicat, sont affichées sur tous les babillards de la section locale 2626 du SCFP, et sur le site Web de l'Université. Les directives portent uniquement sur le franchissement des lignes de piquetage et l'exécution des fonctions propres à chaque employée.
 - d) Aucune employée qui ne peut se présenter au travail en raison d'une crainte raisonnable de blessures pouvant résulter des activités de piquetage ne subit de perte de salaire, à condition qu'elle communique avec le Services de la protection de l'Université et qu'elle observe les consignes raisonnables reçues de ce service.

ARTICLE 12

NO STRIKES / NO LOCKOUT

- 12.1 The Union undertakes that there will be no strike and the Employer undertakes that there will be no lockout so long as this Agreement continues to operate. The meaning of the words strike and lockout shall be as defined in the current OLRA.
- 12.2 * In the case of a strike called by another union at the University:
- a) The Employer agrees that it shall not request, require, or direct Employees to cross a picket line to do any of the work of striking or locked-out employees of the University; nor shall it request, require, or direct Employees to do any of the work of striking or locked-out employees of the University on other premises.
 - b) An Employee shall suffer no loss of pay provided they follow the directives issued by University Protection Services.
 - c) The University Protection Services directives shall be posted on all CUPE Local 2626 bulletin boards and on the University's Website, and a copy shall be forwarded to the Union. The directives shall deal only with the crossing of picket lines and with the performance of the Employees' own duties.
 - d) An Employee who is unable to report for work because of a reasonable apprehension of personal injury resulting from picket line activity shall suffer no loss in pay, provided that the Employee contacts the University Protection Services and follows reasonable instructions received from that office.

12.3

Aucune employée ne subit de perte de salaire, ne se voit imposer de mesures disciplinaires ou n'est pénalisée de quelque façon que ce soit pour avoir exercé ses droits conformément au présent article. Il est entendu que rien de ce qui précède n'est interprété de manière à diminuer ou à éliminer les obligations scolaires liées au statut d'étudiante d'une employée.

12.3

No Employee shall suffer any loss of pay, be disciplined, or penalized in any way for exercising their rights under this Article. It is understood that nothing in the foregoing shall be construed so as to diminish or eliminate any academic obligation resulting from an Employee's Student Status.

ARTICLE 13

GRIEFS

13.1 Définitions

13.1.1 Grief

Un grief signifie tout différend relatif à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à la présumée violation de la présente convention.

13.1.2 Un grief individuel peut être amorcé par un individu.

13.1.3 Un grief collectif qui découle d'un regroupement de plusieurs griefs individuels et semblables demandant le même redressement peut être amorcé.

13.1.4 Un grief de principe, qui signifie un grief soulevant une question d'application générale ou d'interprétation de la présente convention, peut être amorcé par le Syndicat.

13.2 Procédure de règlement de grief

13.2.1 L'Employeur reconnaît les droits et les obligations des dirigeants et des délégués du Syndicat d'aider les employées à rédiger et à présenter un grief conformément à la convention collective.

13.2.2 Procédure informelle

Si une employée ou le Syndicat a une plainte qu'ils souhaitent régler par le biais d'un processus informel, elle avisera sa superviseuse ou toute autre autorité compétente de la nature de la plainte. L'employée a le droit d'être accompagnée d'une représentante syndicale et la superviseuse peut être accompagnée d'une personne de son choix lors de toute réunion organisée pour discuter de la plainte. Toute rencontre sera de nature informelle, son but étant de communiquer la plainte aux deux parties et de donner l'occasion aux deux parties de résoudre le problème.

ARTICLE 13

GRIEVANCES

13.1* Definitions

13.1.1 Grievance

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

13.1.2 * An individual grievance may be initiated by an individual.

13.1.3 * A group grievance results from a consolidation of similar individual grievances seeking a common redress

13.1.4 * A policy grievance, defined as involving a question of general application or interpretation of this Agreement, shall be initiated by the Union.

13.2* Grievance Procedure

13.2.1 The Employer acknowledges the rights and duties of the Union Officers and Stewards to assist Employees in preparing and presenting a grievance in accordance with the Collective Agreement.

13.2.2 * Informal Process

If an Employee or the Union has a complaint that they wish to resolve through an informal process they shall advise their Supervisor or other appropriate workplace authority of the nature of the complaint. The Employee has the right to be accompanied by a Union representative and the Supervisor may be accompanied by a person of their choice at any meeting arranged to discuss the complaint. Any meetings arranged shall be informal in nature, and their purpose shall be to make the parties aware of the complaint and to give both parties the opportunity to resolve the issue(s).

- 13.2.3 Procédure formelle
- Si la plainte n'est pas réglée informellement, ou si la plaignante choisit de ne pas poursuivre la procédure de plainte informelle, un grief est déposé par écrit au moyen du formulaire dont conviennent les parties, signé par la plaignante et une représentante syndicale. Le Syndicat soumet ensuite le formulaire de grief au secteur des Relations de travail académiques, au plus tard quarante (40) jours ouvrables après que la plaignante ait pris connaissance ou aurait dû normalement prendre connaissance des circonstances donnant lieu au grief, ou dans le cas d'un grief de principe, après que le Syndicat ait pris connaissance ou aurait dû normalement prendre connaissance des circonstances donnant lieu au grief. Un grief déposé après l'échéance requise ne sera pas refusé sans motif raisonnable. À cette étape, le grief soumis par écrit expose la nature du grief, la question en litige, les dispositions de la convention qui n'auraient pas été respectées, le règlement recherché et les périodes communes de disponibilité du plaignant et du représentant syndical qui l'accompagne. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, le secteur des Relations de travail académiques tient une réunion avec la plaignante et la représentante syndicale pour discuter du grief. Le secteur des Relations de travail académiques transmet par écrit une réponse à la plaignante et à la représentante syndicale dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion.
- 13.2.4 Si le grief n'est pas réglé lors de la procédure formelle, ni abandonné par écrit, il peut être envoyé à l'arbitrage par l'une ou l'autre partie conformément à l'article 14, à la condition qu'un avis écrit signé par la représentante compétente soit présenté à l'autre partie dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du secteur des Relations de travail académiques, tel qu'énoncé dans la procédure formelle. L'avis écrit comprend le grief écrit tel qu'énoncé à l'alinéa 13.2.3.
- 13.3 Délais**
- 13.3.1 Les parties s'engagent à respecter la procédure de règlement de grief conformément aux étapes, aux délais et aux conditions prescrits dans le présent article. Les délais prescrits par le présent article peuvent être allongés par entente mutuelle des deux parties. Une telle prorogation ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

- 13.2.3 * Formal Process
- If the complaint is not resolved informally, or when the complainant chooses not to pursue the informal complaint process, a grievance shall be set forth in writing, on a form agreed upon by the Parties, signed by the complainant (now the grievor) and a Union representative. This grievance form shall be submitted by the Union to the Academic Labour Relations sector, no later than forty (40) working days after the complainant became aware of or reasonably ought to have been aware of the circumstances giving rise to the grievance, or, in the case of a policy grievance, after the Union became aware, or reasonably ought to have been aware, of the occurrence of the circumstances giving rise to the grievance. A grievance submitted after the required period shall not be unreasonably denied. At this point, the written grievance shall contain the details of the grievance, a statement of the matter in dispute, the specific provision(s) of the Agreement that allegedly has been violated, the resolution sought and the common periods of availability of the grievor and the Union representative accompanying them. The Academic Labour Relations sector shall hold a meeting with the grievor and a Union representative within ten (10) working days of receiving the grievance to discuss the grievance. Academic Labour Relations shall provide a written response to the grievor and Union representative within fifteen (15) working days after that meeting.
- 13.2.4 * If the grievance is neither settled during the formal process, nor withdrawn in writing, it may be taken to arbitration by either party, pursuant to Article 14, provided a written notice signed by the appropriate representative is submitted to the other party within twenty (20) working days of receipt of the Academic Labour Relations' sector reply as set out in the Formal Process. The written notice shall include the written grievance as set out in 13.2.3.
- 13.3* Time Limits**
- 13.3.1 * 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.

13.4 Décision de ne pas déposer un grief

- 13.4.1 Dans les cas où le Syndicat avise l'Employeur par écrit d'une présumée violation de la présente convention collective, mais confirme qu'il n'a pas l'intention de déposer un grief, sa décision ne porte pas atteinte à son droit de déposer un grief dans un autre cas semblable. L'avis contient un énoncé détaillé des motifs du grief.
- 13.4.2 L'abandon d'un grief à n'importe quelle étape ne porte pas atteinte au droit de déposer un grief dans un autre cas semblable. Le règlement des griefs à n'importe quelle étape ne porte pas atteinte à la position du Syndicat quant aux autres griefs.

13.5 Autres dispositions

- 13.5.1 Les parties s'engagent à dévoiler l'identité de la plaignante ou des plaignantes au besoin seulement jusqu'au renvoi du grief à l'arbitrage. Le besoin de connaître l'identité s'applique à la personne recevant le grief à chaque étape, au personnel administratif de la plaignante, à la superviseure de travail de la plaignante, à la doyenne et à la vice-doyenne exclue de la faculté concernée et au secteur des Relations de travail académiques. Le consentement de la plaignante est exigé pour que d'autres personnes soient informées.
- 13.5.2 Aucune employée n'est tenue d'entendre l'audition du grief d'une autre employée ou d'y assister.
- 13.5.3 Pour des motifs valables, les parties peuvent consentir à libérer la plaignante de l'obligation de signer le grief ou d'assister aux réunions de résolution du litige. Ce consentement ne peut être refusé sans motif raisonnable.
- 13.5.4 Lorsque des représentantes de l'Employeur fixent les réunions prévues dans le présent article, elles tentent, dans la mesure du possible, de respecter les périodes de disponibilité précisées dans le grief soumis. Il est entendu que les délais prescrits pour la tenue de ces réunions peuvent être prolongés pour satisfaire les périodes de disponibilité de toutes les participantes. Néanmoins, s'il est impossible d'organiser une réunion qui n'entre pas en conflit avec l'horaire de travail de l'employée ou avec celui de la représentante syndicale compétente, l'Université informe leur superviseur respectif qui les considère comme en congé rémunéré autorisé pour la durée de la réunion.
- 13.5.5 Les parties conviennent que

13.4* Decision Not To Grieve

- 13.4.1 If the Union notifies the Employer in writing of an alleged violation of this Collective Agreement but indicates a decision not to grieve, this decision shall be without prejudice to grievances on similar matters. Such notification shall include a detailed statement of the matter in dispute.
- 13.4.2 The withdrawal of a grievance at any step shall be without prejudice to grievances on similar matters. Settlements of grievances at any step shall not prejudice the position of the Union with respect to other grievances.

13.5* Further Provisions

- 13.5.1 * The Parties agree that the identity of the grievor(s) shall be made available only on a need to know basis up to the time that the matter is in arbitration. The need to know shall be defined as the person receiving the grievance at each step, that person's administrative support staff, the grievor's employment supervisor, the Dean and excluded Vice-Dean of the Faculty concerned and the Academic Labour Relations sector. The consent of the individual will be required for other individuals to be informed.
- 13.5.2 No Employee will be required to hear or attend the grievance hearings of another Employee.
- 13.5.3 * For good and valid reasons, the Parties may agree to waive the requirement for the grievor to sign the grievance or for the grievor to attend the dispute resolution meetings; such agreement shall not be unreasonably withheld.
- 13.5.4 * When representatives of the Employer arrange the meetings provided for in this Article, they shall make all reasonable attempts to accommodate the periods of availability as stipulated in the filed grievance, it being understood that time limits specified for the holding of such meetings may be extended to accommodate periods of availability of all participants. Nevertheless, when it is not possible to arrange a meeting that does not conflict with the Employee's work schedule or with that of the appropriate Union representative, the University shall so advise their respective Supervisors, who shall consider them to be on authorized paid leave for the duration of the meeting.
- 13.5.5 * The Parties agree

- a) plus d'une représentante du Syndicat ou de l'Employeur peut être présente aux réunions mentionnées dans cet article;
- b) que le Syndicat et l'Employeur désigneront une seule de ces représentantes comme étant leur porte-parole respective.

- a) that more than one representative from either the Union or the Employer may be present at any of the meetings referred to in this Article;
- b) that only one such representative will be designated by the Union or the Employer as the official spokesperson.

ARTICLE 14

ARBITRAGE

- 14.1 Les griefs assujettis à l'article 13 sont entendus par une seule arbitre ou par un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) personnes.
- 14.1.1 Une seule arbitre
- Dans le cas où le Syndicat demande que le grief soit entendu par une seule arbitre, il le mentionne dans l'avis prévu à l'alinéa 13.2.4. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis, l'Employeur répond par écrit au Syndicat en indiquant si une seule arbitre est acceptable ou non.
- 14.1.2 Si les deux parties conviennent de soumettre le grief à une seule arbitre, elles doivent s'entendre sur une arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse visée à l'alinéa 14.1.1. Si elles ne peuvent s'entendre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de l'Ontario de nommer une arbitre.
- 14.1.3 Tribunal d'arbitrage
- Si les deux parties n'acceptent pas que le grief soit soumis à une seule arbitre ou si le Syndicat en fait la demande (lorsque cette demande est mentionnée dans l'avis prévu à l'alinéa 13.2.4), l'arbitrage a lieu devant un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) personnes. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis ou de la réponse visée à l'alinéa 14.1.1, chaque partie informe l'autre du nom de sa représentante au tribunal d'arbitrage. Les parties disposent alors de dix (10) jours ouvrables pour choisir une présidente. Si les parties ne peuvent s'entendre, l'une ou l'autre peut demander au ministre du Travail de l'Ontario de nommer la personne qui présidera le tribunal d'arbitrage.

ARTICLE 14

ARBITRATION

- 14.1 * Grievances subject to Article 13 shall be heard by a single Arbitrator or by a three (3) person Arbitration Board.
- 14.1.1 * Single Arbitrator
- Where the Union requests a hearing before a single Arbitrator, such a request shall be included in the notice provided for in Article 13.2.4. The Employer shall give a written reply to the Union, within ten (10) working days of the receipt of the notice, stating whether or not a single Arbitrator is acceptable.
- 14.1.2 If both Parties agree to arbitration before a single Arbitrator, they shall endeavour to agree on an Arbitrator within ten (10) working days of the receipt of the reply of 14.1.1. If an agreement cannot be reached, either Party may request the appointment of an Arbitrator by the Minister of Labour for the Province of Ontario.
- 14.1.3 Arbitration Board
- If both Parties do not agree to arbitration before a single Arbitrator or if the Union so requests (where such a request shall be included in the notice provided for in Article 13.2.4), arbitration shall be before a three (3) person Arbitration Board. Each Party shall advise the other Party of the selection of its nominee to the Arbitration Board within five (5) working days of the receipt of the notice or of receipt of the reply of 14.1.1. The Parties shall then select a chairperson within ten (10) working days. If an agreement cannot be reached, either Party may request the appointment of a chairperson of the Arbitration Board by the Minister of Labour for the Province of Ontario.

14.2 Pouvoirs de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage

14.2.1 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage n'a pas le pouvoir d'élargir, de restreindre, de modifier ou de rectifier les dispositions de la présente convention, ou de ne pas tenir compte, de quelque manière, de celles-ci ou de tout ajout ou modification qui y a été apporté expressément par écrit, ou de prolonger sa durée, à moins que les parties aient expressément accepté par écrit de lui donner le pouvoir de le faire ou de rendre une décision ayant cet effet.

14.2.2 Si les parties ne s'entendent pas sur le sens de la décision de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage, elles peuvent demander à la présidente du tribunal d'arbitrage ou à l'arbitre de les rencontrer de nouveau pour éclaircir la décision.

14.3 Autres dispositions

14.3.1 Quiconque a participé à la négociation du règlement du grief ou à son règlement, ou a participé à une audience disciplinaire contre l'employée ou les employées en cause ne peut être nommé à un tribunal d'arbitrage ou comme arbitre.

14.3.2 Chaque partie assume les dépenses de la personne qu'elle a nommée et les coûts associés à la préparation et à la présentation de sa propre cause. Les honoraires et les frais de la présidente du tribunal d'arbitrage ou de l'arbitre et toute autre dépense découlant de l'arbitrage sont partagées également entre les parties.

14.3.3 Les délais prescrits dans le présent article peuvent être prolongés d'un commun accord, par écrit. Les parties conviennent de ne pas refuser leur accord sans motif raisonnable.

14.3.4 Toutes les dispositions raisonnables sont prises pour permettre aux parties en litige, à l'arbitre ou aux membres du tribunal d'arbitrage d'avoir accès aux locaux de l'Employeur pour examiner les conditions de travail qui peuvent être pertinentes pour le règlement du grief.

14.2 Powers of the Arbitrator or Arbitration Board

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

14.2.2 Should the Parties disagree as to the meaning of the decision of the single Arbitrator or Arbitration Board, the Parties may apply to the chairperson of the Arbitration Board or single Arbitrator to reconvene to clarify the decision.

14.3 Other Provisions

14.3.1 No person may be appointed as a nominee to an Arbitration Board or as an Arbitrator who has been involved in any attempts to negotiate or settle the grievance, or has been involved in disciplinary hearings against the Employee(s) involved.

14.3.2 Each Party shall bear the expense of its nominee and of costs related to the preparation and presentation of its own case. The fees and expenses of the chairperson of the Arbitration Board or single Arbitrator, and any other expenses incidental to the arbitration hearing shall be borne equally by the Parties.

14.3.3 Any of the time allowances set out in this Article may be extended by mutual agreement in writing. The Parties agree that such agreement shall not be unreasonably withheld.

14.3.4 All reasonable arrangements shall be made to permit the conferring parties, the single Arbitrator, or the members of the Arbitration Board to have access to the Employer's premises to view any working conditions which may be relevant to the settlement of the grievance.

14.3.5 L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage qui traite d'une question relative à un congédiement, à une suspension ou à une mesure disciplinaire a le pouvoir d'ordonner la réintégration de l'employée à son poste, avec ou sans indemnité pour la perte de salaire ou d'avantages, ou de rendre une autre décision qu'elle peut juger juste et raisonnable et qui serait conforme aux dispositions de la convention. L'Employeur convient de ne pas demander que soit déduit de l'indemnité accordée aux termes du présent article le salaire de l'employée pendant la suspension ou le congédiement de celle-ci.

14.4 Dans le cas d'un différend portant sur l'interprétation d'un article de la présente convention collective que les parties ne parviennent pas à régler, le différend peut être porté directement en arbitrage par le Syndicat ou l'Employeur.

14.3.5 In the event that a single Arbitrator or Arbitration Board deals with a matter relating to discharge, suspension or disciplinary action, then the single Arbitrator or the Arbitration Board has the authority to reinstate an Employee with or without compensation for wages and any other benefits lost, or to make any other award they or it may deem just and reasonable which would be consistent with the terms of the Agreement. The Employer agrees not to seek to have an Employee's earnings during a period of suspension or discharge deducted from any award made under this Article.

14.4 * In the event of a dispute concerning the interpretation of an article in the collective agreement that the Parties are unable to resolve, the dispute may be referred directly to arbitration by either the Union or the Employer.

ARTICLE 15

DISCIPLINE

- 15.1 L'Employeur n'impose pas de mesure disciplinaire à une employée, ne le suspend pas sans paie, ni ne le congédie à moins d'une cause juste. Dans le cas d'un grief portant sur une mesure disciplinaire, il incombe à l'Employeur de prouver la cause juste. Une mesure disciplinaire liée à la performance doit être imposée en conformité avec les étapes d'évaluation énoncées à 16.6.2 e) sauf en cas de geste très grave selon l'article 15.10.
- 15.2 L'Employeur accepte de ne pas imposer de mesure disciplinaire à une employée au seul motif qu'elle n'a pas accompli ses fonctions en raison de son arrestation ou de son emprisonnement, à la condition que l'employée en ait informé sa superviseuse dans les meilleurs délais et qu'elle en ait indiqué la durée prévue. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit d'imposer une mesure disciplinaire à l'employée pour une cause juste si elle n'a pas accompli ses fonctions pour des raisons autres que son arrestation ou son emprisonnement ou pour des activités reliées à l'arrestation ou à l'emprisonnement. Il est entendu que l'Employeur n'est pas tenu de verser un salaire pour le travail non accompli pendant les périodes d'emprisonnement autres que celles prévues à l'article 24.
- 15.3 L'Employeur reconnaît le concept de la discipline par étape et convient d'imposer des mesures disciplinaires seulement en conformité avec les dispositions du présent article. Il est entendu que les mesures disciplinaires ne comprennent pas la suspension avec paie en vertu du paragraphe 15.6.3. L'Employeur traite sous couvert confidentiel les faits et le fond des enquêtes/processus disciplinaires.

ARTICLE 15

DISCIPLINE

- 15.1 * The Employer shall not discipline, suspend without pay, or discharge except for just cause. In any grievance of a disciplinary action, the burden of proof of just cause lies with the Employer. Discipline related to performance shall only be applied following the evaluation steps set out in 16.6.2 e) except in cases of very serious actions as per Article 15.10.
- 15.2 The Employer agrees that no Employee shall be disciplined solely for failure to perform their duties because they are arrested and/or incarcerated provided that the Employee notifies their Supervisor of the situation and the expected duration thereof as soon as reasonably possible. The Employer, however, reserves the right to discipline an Employee for just cause for failure to perform their duties for reasons other than arrest and/or incarceration or for activities which may have been related to or coincident with the arrest and/or incarceration. It is understood that the Employer is not required to pay salary for work not performed during periods of incarceration outside of the periods provided for in Article 24.
- 15.3 * The Employer accepts the concept of progressive discipline and agrees to impose discipline only in accordance with the provisions of this Article. It is understood that discipline shall not include suspension with pay as per Article 15.6.3. The fact and substance of disciplinary processes/ investigations relating to the discipline shall be treated as confidential by the Employer.

15.4 Avis à l'employée de l'imposition possible d'une mesure disciplinaire

- 15.4.1 Lorsque l'Employeur a des motifs d'imposer une mesure disciplinaire, il transmet à l'employée une lettre alléguant le problème dans les dix (10) jours ouvrables et l'informe par écrit du jour, de l'heure et du lieu de la tenue d'une rencontre pour discuter du problème. Il informe également l'employée de son droit d'être accompagnée d'une représentante du Syndicat. La rencontre doit être tenue au plus tard dix (10) jours ouvrables après la date à laquelle cette lettre a été envoyée. Tout document d'évaluation, exemplaire ou dossier pertinent de plainte non sollicitée contre une employée lui est prestement communiqué sous couvert confidentiel, le cas échéant. L'employée est informée de la tenue possible d'une enquête disciplinaire.
- 15.4.2 L'évaluation écrite officielle qui recommande une mesure disciplinaire aux termes du paragraphe 16.6 constitue aussi la lettre d'allégation exigée aux termes de l'alinéa 15.4.1. Après avoir envoyé l'évaluation à l'employée, l'Employeur l'informe par écrit du jour, de l'heure et du lieu de la rencontre pour discuter du problème ainsi que de son droit d'être accompagné d'une représentante du Syndicat. La rencontre précisée dans la lettre a lieu au plus tard dix (10) jours ouvrables après la date à laquelle cette lettre a été rédigée.
- 15.4.3 L'Employeur transmet au Syndicat une copie des lettres et documents mentionnés aux alinéas 15.4.1 et 15.4.2.

15.5 Rencontre précédent l'imposition d'une mesure disciplinaire

- 15.5.1 La rencontre mentionnée aux alinéas 15.4.1 ou 15.4.2 vise à permettre aux parties d'échanger de l'information et de régler le problème à l'amiable.
- 15.5.2 Si le problème est réglé à l'amiable, une entente est également prise quant aux documents à modifier ou à supprimer du dossier personnel de l'employée.
- 15.5.3 Si le problème n'est pas réglé à la satisfaction des parties, l'Employeur peut imposer une mesure disciplinaire.

15.4 Notification of Employee of the Possible Imposition of Discipline

- 15.4.1 * When the Employer has grounds for discipline, the Employer shall forward a letter of allegation to the Employee within ten (10) working days and 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 Union representation. The date for the meeting as specified in the letter shall be no later than ten (10) working days from the date of which the letter is sent. Any relevant evaluation documents and copies or records of unsolicited complaint(s) against an Employee shall be promptly provided to them with proper confidentiality safeguards, where appropriate, and they shall be informed if an investigation will be conducted.
- 15.4.2 The written formal evaluation recommending discipline pursuant to 16.6 shall also constitute the letter of allegation as required in 15.4.1. After this evaluation has been sent to the Employee, the Employer 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 Union representation. The date for the meeting as specified in the letter shall be no later than ten (10) working days from the date of the letter.
- 15.4.3 * The Employer shall forward to the Union a copy of letters and documents referred to in 15.4.1 and 15.4.2 above.

15.5 Meeting Prior to the Imposition of Discipline

- 15.5.1 The aim of the meeting referred to in 15.4.1 or 15.4.2 is to provide the parties involved with an opportunity to exchange information and to resolve the matter informally.
- 15.5.2 If the matter is resolved informally, the resolution shall include an agreement as to which documents shall be amended or removed from the Employee's Personal File.
- 15.5.3 If the matter is not resolved to the satisfaction of the parties involved, the Employer may proceed to impose discipline.

15.6 Imposition de mesures disciplinaires

- 15.6.1 Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire, il informe par écrit l'employée et le Syndicat de la nature de la sanction et des motifs la justifiant avant son entrée en vigueur.
- 15.6.2 Les parties conviennent qu'une lettre de réprimande peut être la première mesure disciplinaire imposée. Les parties conviennent en outre que l'Employeur peut imposer tout de suite des mesures disciplinaires plus sévères pour des gestes très graves.
- 15.6.3 L'Employeur peut suspendre une employée avec plein salaire et tous les avantages sociaux pendant qu'il enquête sur des actes graves qu'aurait commis l'employée. Il est entendu que la suspension n'est pas une mesure disciplinaire, qu'elle ne peut faire l'objet d'un grief et qu'elle n'enlève pas à une employée le droit de voir sa candidature examinée pour d'autres postes. Lorsque l'employée revient au travail, après sa suspension, l'Employeur ne lui demande pas de travailler plus d'heures que celles qu'elle lui reste à faire pour terminer son contrat. En outre, il n'attribue pas à l'employée des fonctions qui ne sont pas prévues au contrat, dans les instructions données par son superviseur ou dans la description première des fonctions. De plus, il est entendu que l'employée n'est pas responsable des dommages ou des conséquences néfastes subies par l'Employeur parce qu'elle n'a pas accompli certaines fonctions pendant sa suspension.

15.7 Grievs relatifs aux mesures disciplinaires

- 15.7.1 Un grief déposé pendant que le processus disciplinaire est en cours n'empêche pas que celui-ci soit mené à bonne fin.
- 15.7.2 Un grief contre une mesure disciplinaire est déposé conformément aux dispositions de l'article 13.
- 15.7.3 Sauf dans le cas de gestes très graves comme définis à l'article 15.10, où les procédures énoncées à l'article 15 ne sont pas suivies, n'importe quelle mesure disciplinaire imposée sera jugée non valide et aucune trace d'une telle mesure disciplinaire ne doit être placée dans le dossier de l'employée et aucun enregistrement n'est conservé de la discipline.

15.6 Imposition of Discipline

- 15.6.1 When the Employer decides to impose discipline, the Employee and the Union shall be notified in writing of the nature of the discipline to be imposed and of the reasons for its imposition prior to the discipline taking effect.
- 15.6.2 The Parties agree that the first discipline imposed may take the form of a letter of reprimand. The Parties agree that the Employer may proceed directly to more severe forms of discipline for very serious actions.
- 15.6.3 The Employer may suspend an Employee with full pay and benefits during its consideration and investigation of serious actions allegedly committed by the Employee. It is understood that such a suspension shall not be a form of discipline, shall not be grievable, and shall not affect any right the Employee may have to be considered for other positions. Upon the Employee's return to work following the suspension, the Employer shall not require the Employee to work more hours than those remaining in their employment contract and the Employee shall not be assigned work that is not in keeping with the schedule of duties as set out in the contract, in the instructions given by the Employee's Supervisor, or in the original schedule of duties. It is further understood that the Employee shall not be responsible for any damages or detrimental consequences suffered by the Employer as a result of the Employee not performing certain duties during the suspension period.

15.7 Grievances Concerning Discipline

- 15.7.1 No grievance filed while the disciplinary process is unfolding may prevent the disciplinary process from continuing to its end.
- 15.7.2 * A grievance against a disciplinary measure shall be filed pursuant to the provisions of Article 13.
- 15.7.3 * Except in cases of very serious action(s), defined in Article 15.10, where the procedures set out in Article 15 are not followed, any discipline imposed shall be deemed invalid and no record of any such discipline shall be placed on the member's personal file and no record shall be kept of the discipline.

- 15.8 Ni une mesure disciplinaire ni un avertissement n'est retenu contre une employée lorsque douze (12) mois de travail se sont écoulés depuis l'imposition de la sanction. Les documents pertinents sont retirés du dossier personnel de l'employée après ce délai à moins que la mesure disciplinaire se rapporte à un geste très grave ou à moins qu'une conduite semblable ait donné lieu à une mesure disciplinaire consignée dans les douze (12) mois de travail écoulés depuis son imposition.
- 15.9 Aucune employée exerçant des fonctions de supervision n'invoque les dispositions sur les mesures disciplinaires de la convention collective à l'encontre d'une autre employée. L'employée exerçant des fonctions de supervision renvoie à son supérieur immédiat toutes les plaintes pour lesquelles des mesures disciplinaires pourraient être indiquées. Aucune employée exerçant des fonctions de supervision n'est tenue d'assister à la rencontre prévue au paragraphe 15.5. Aucune conséquence négative, quelle qu'elle soit, n'est adressée à l'employée exerçant des fonctions de supervision qui choisit de ne pas assister à cette rencontre.
- 15.10 Les parties conviennent que les termes « gestes très graves » aux paragraphes 15.6.2 et 15.8 comprennent notamment l'inconduite grave, des manquements au devoir répétés et graves, le harcèlement sexuel, le vol et la fraude.
- 15.11 Une mesure disciplinaire imposée à la suite d'une évaluation officielle (conformément à l'article 16.6.4) peut servir à prendre une décision en matière d'embauche afin de déterminer l'aptitude de la candidate à accomplir des tâches semblables.

- 15.8 Any discipline or warning shall not be used against any Employee after a period of twelve (12) months of employment from the date of the discipline and the pertinent documents shall be removed from the Employee's Personal File after this time, unless the discipline pertains to a very serious action or unless discipline for similar conduct has been recorded within twelve (12) months of employment from the date of the discipline.
- 15.9 No Employee in a supervisory capacity will invoke the disciplinary provisions of the Collective Agreement on any other Employee. The Employee in a supervisory capacity shall refer all complaints in which discipline may be indicated to their immediate Supervisor. No Employee in a supervisory capacity shall be required to attend the meeting as per 15.5, and there shall be no adverse consequences in any form whatsoever when an Employee in a supervisory capacity chooses to exercise their right not to attend such a meeting.
- 15.10 The Parties agree that the phrase "very serious actions" in 15.6.2 and 15.8 includes but is not limited to gross misconduct, persistent and serious neglect of duties, sexual harassment, theft, and fraud.
- 15.11 * Discipline imposed pursuant to a formal evaluation (as set out in Article 16.6.4) may be used in reaching decisions on hiring when determining the ability of the applicant to perform similar duties.

ARTICLE 16

ÉVALUATION

- 16.1 Les parties conviennent que l'évaluation vise principalement à vérifier que les fonctions de la charge de travail sont accomplies de manière satisfaisante et à améliorer la qualité de l'enseignement ou de la recherche en aidant l'employée à perfectionner ses compétences.
- 16.2 L'Employeur effectue trois sortes d'évaluation, soit l'évaluation officieuse, l'évaluation officielle et l'évaluation par les étudiantes. Les méthodes utilisées pour ces évaluations sont raisonnables dans le contexte du présent article.
- 16.3 Une évaluation officieuse accompagne chaque nomination, fondée sur des critères propres à l'unité où s'exerce cette nomination et propres à la nature des fonctions qu'elle exige, conformément au processus prévu au paragraphe 16.5. L'évaluation officieuse sera consignée sur le formulaire présenté à l'Annexe F.
- 16.4 Les dispositions du présent article ne servent pas de source d'information dans la prise de décisions en matière d'embauche sauf dans la mesure prévue par l'alinéa 16.6.4.
- 16.5 Évaluation officieuse**
- 16.5.1 L'évaluation officieuse ne peut pas avoir lieu avant qu'un tiers (1/3) des heures du contrat n'ait été complété, ni plus tard que la fin du contrat et sera faite par le superviseur immédiat de l'employée. Une employée exerçant des fonctions de supervision délègue à son superviseur immédiat la responsabilité d'effectuer l'évaluation.
- 16.5.2 Les résultats de l'évaluation officieuse sont énoncés par écrit et donnent l'une des conclusions suivantes :
- a) le rendement est excellent, c'est-à-dire que toutes les exigences sont satisfaites et que la qualité du rendement dépasse les attentes;
 - b) le rendement est satisfaisant, c'est-à-dire que toutes les exigences sont satisfaites et que la qualité du rendement répond aux attentes;

ARTICLE 16

EVALUATION

- 16.1 * The Parties agree that the main aims of evaluation are to ensure that workload duties are being performed satisfactorily and to improve the quality of teaching or research by assisting the Employee to develop their skills.
- 16.2 There shall be three types of evaluation conducted by the Employer, informal evaluations, formal evaluations, and student evaluations. Reasonable methods shall be used in conducting evaluations in the context of this Article.
- 16.3 * For every appointment there shall be an informal evaluation based on criteria relevant to the Unit in which the appointment is held and relevant to the nature of the duties required by the appointment, in accordance with the procedure in 16.5. The informal evaluation shall use the form specified in Appendix F.
- 16.4 Provisions of this Article shall not be used as a source of information in reaching decisions on hiring except as provided for in 16.6.4.
- 16.5 Informal Evaluation**
- 16.5.1 * The informal evaluation cannot take place before one third (1/3) of the hours of the appointment have been completed, nor later than the end of the appointment and shall be conducted by the Employee's immediate Supervisor. An Employee in a supervisory position shall pass on the responsibility of conducting the evaluations to their immediate Supervisor.
- 16.5.2 The results of the informal evaluation shall be set out in writing and shall conclude in one of the following findings:
- a) the performance is excellent, that is, all the requirements are met and the quality of the performance exceeds expectations;
 - b) the performance is satisfactory, that is, all the requirements are met and the quality of the performance meets expectations;

	c) le rendement est satisfaisant, mais il comporte une ou plusieurs faiblesses mineures que l'employée devra corriger; d) le rendement comporte de graves faiblesses et, par conséquent, une évaluation officielle est demandée.	c) the performance is satisfactory, but one or more minor deficiencies exist and should be corrected; or d) the performance is seriously deficient and a formal evaluation is therefore requested.
16.5.3	L'employée reçoit une copie de l'évaluation officielle et a la possibilité de discuter des résultats avec la personne qui a effectué l'évaluation avant qu'elle ne soit versée à son dossier personnel. Les commentaires écrits que l'employée peut souhaiter formuler à propos de son évaluation sont joints à la copie de l'évaluation qui est versée à son dossier personnel, à la condition qu'elle transmette une copie de ses commentaires à la personne responsable de son unité et qu'elle demande de les joindre à la copie de l'évaluation officielle. L'évaluation officielle inclura des explications appuyant les résultats de l'évaluation et des suggestions pour améliorer la performance de l'employée. À moins que la conclusion de l'évaluation officielle ne soit a) ou b) du paragraphe 16.5.2, elle doit comprendre une explication appuyant les résultats de l'évaluation et des suggestions pour améliorer le rendement de l'employée.	16.5.3 * The Employee shall be given a copy of the informal evaluation and have an opportunity to discuss the results with the person conducting the evaluation before the evaluation is placed in the Employee's Personal File. Any written comments the Employee may wish to make about the evaluation shall be attached to the copy of the evaluation that is placed in the Employee's Personal File, provided the Employee delivers a copy of the comments to the appropriate Unit authority and requests that their written comments be attached to the copy of the informal evaluation. The informal evaluation shall include both an explanation supporting the results of the evaluation and suggestions to improve the Employee's performance. Unless the conclusion of the informal evaluation is Conclusion a) or Conclusion b) as per 16.5.2, it shall include both an explanation supporting the results of the evaluation and suggestions to improve the Employee's performance.
16.5.4	Une employée ayant un contrat de soixante-cinq (65) heures ou plus et ayant reçu son évaluation officielle aura le droit d'avoir une autre évaluation officielle avant la fin de son contrat si elle le désire. Dans la mesure du possible, il est entendu qu'il y aura assez de temps entre la première et la deuxième évaluation officielle pour permettre à l'employée de répondre aux soucis de la première évaluation officielle. Les résultats de la deuxième évaluation officielle auront la priorité sur la première évaluation.	16.5.4 * An Employee in receipt of an informal evaluation and who has an appointment of sixty-five (65) hours or more, is entitled to an additional informal evaluation prior to the completion of their appointment, if they so request. It is understood that, where possible, enough time should elapse between the first and the second informal evaluation to permit the Employee to address the concerns expressed in the first informal evaluation. The results of the second informal evaluation will take precedence over the first informal evaluation.
16.5.5	Si la procédure prévue aux paragraphes 31.4 et 16.5.3 n'est pas observée, l'évaluation officielle ne sera pas versée au dossier personnel du membre, et aucune copie de l'évaluation officielle non conforme ne sera conservée. Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe 31.4, si l'employée ne se présente pas à la réunion prévue sans excuse raisonnable ou sans faire d'effort pour prévenir de son absence, l'évaluation officielle sera versée à son dossier personnel.	16.5.5 * If the procedure in Articles 31.4, 16.5.3 are not complied with, the informal evaluation shall not be placed on the member's personal file, and no record shall be kept of the noncompliant informal evaluation. Should the member fail to attend the scheduled meeting without providing a reasonable excuse or making attempts to inform of this absence, the informal evaluation shall be placed in the members file notwithstanding Article 31.4.

16.6 Évaluation officielle

- 16.6.1 L'évaluation officielle doit être consignée sur le formulaire prévu à l'Annexe G. Une évaluation officielle ne peut être effectuée que si elle est demandée en vertu de l'alinéa 16.5.2 (d). L'évaluation officielle a lieu avant la fin du contrat de l'employée. Il est entendu que, dans la mesure du possible, il s'écoulera assez de temps entre l'évaluation officieuse et l'évaluation officielle pour permettre à l'employée de corriger les problèmes soulignés dans l'évaluation officieuse. La directrice de l'unité où travaille l'employée effectue l'évaluation officielle. Il est entendu que l'évaluation officielle est effectuée par la doyenne de la faculté où l'employée travaille, ou sa déléguée, lorsque la directrice de l'unité est aussi la superviseuse de l'employée ou qu'elle a entrepris l'évaluation officielle à sa place. Avant d'effectuer l'évaluation officielle d'une employée, l'Employeur la consulte sur le délai et les critères à utiliser.
- 16.6.2 L'évaluation officielle donne l'une des conclusions suivantes :
- a) le rendement est excellent, c'est-à-dire que toutes les exigences sont satisfaites et que la qualité du rendement dépasse les attentes;
 - b) le rendement est satisfaisant, c'est-à-dire que toutes les exigences sont satisfaites et que la qualité du rendement répond aux attentes;
 - c) le rendement est satisfaisant, mais il comporte une ou plusieurs faiblesses mineures que l'employée devra corriger;
 - d) le rendement comporte de graves faiblesses et une intervention active, conformément à l'article 16.7, est recommandée;
 - e) le rendement comporte de graves faiblesses et une intervention active n'a pas porté ou ne porterait pas fruit, une mesure disciplinaire (conformément à l'article 15) est recommandée.
- 16.6.3 L'employée reçoit une copie de l'évaluation officielle et a la possibilité de discuter des résultats avec la personne qui a effectué l'évaluation avant qu'elle ne soit versée à son dossier personnel. Les commentaires écrits que l'employée souhaite formuler à propos de son évaluation sont joints à la copie de l'évaluation qui est versée à son dossier personnel, à la condition qu'elle transmette une copie de ses commentaires à la personne responsable de son département et qu'elle demande de les joindre à la copie de l'évaluation officielle.

16.6 Formal Evaluation

- 16.6.1 * The formal evaluation shall use the form specified in Appendix G. A formal evaluation can take place only if it is requested pursuant to 16.5.2 (d). The formal evaluation will take place before the end of the Employee's contract, it being understood that where possible enough time should elapse between the informal and the formal evaluation to permit the Employee to address the concerns expressed in the informal evaluation. Such an evaluation shall be conducted by the Chair of the Unit where the Employee is employed, it being understood that where the Chair is also the Supervisor, or has initiated the formal evaluation instead of the direct supervisor, the formal evaluation shall be conducted by the Dean of the faculty where the Employee is employed, or their delegate. Prior to the formal evaluation of any Employee, the Employer shall consult with the Employee concerning the time and criteria to be used.
- 16.6.2 The formal evaluation shall conclude with one of the following findings:
- a) the performance is excellent, that is, all the requirements are met and the quality of the performance exceeds expectations;
 - b) the performance is satisfactory, that is, all the requirements are met and the quality of the performance meets expectations;
 - c) the performance is satisfactory, but one or more minor deficiencies exist and should be corrected;
 - d) the performance is seriously deficient, Active Intervention, as per Article 16.7 is recommended; or
 - e) the performance is seriously deficient and where Active Intervention has been or would be ineffective, discipline (per Article 15) is recommended.
- 16.6.3 * The Employee shall be given a copy of the formal evaluation and have an opportunity to discuss the results with the person conducting the evaluation before it is placed in the Employee's Personal File. Any written comments the Employee may wish to make about the evaluation shall be attached to the copy of the evaluation that is placed in the Employee's Personal File, provided the Employee delivers a copy of the comments to the appropriate Unit authority and requests that their written comments be attached to the copy of the formal evaluation.

L'autorité qui a effectué l'évaluation officielle fournit à l'employée une explication détaillée des résultats de l'évaluation et inclut des suggestions pour améliorer sa performance.

16.6.4 L'évaluation officielle est effectuée seulement si la procédure établie à l'article 16.5 est respectée. Si la procédure établie aux articles 16.5. et 16.6 ne sont pas respectées, l'évaluation officielle ne sera pas versée au dossier personnel de l'employée, et aucune copie de l'évaluation officielle non conforme ne sera conservée, sauf dans les cas de gestes graves.

16.7 Intervention active

L'intervention active est un processus ouvert, honnête et franc de communication continue entre la superviseure et l'employée concernant le rendement au travail de cette dernière. Elle vise à combler les lacunes entre le rendement actuel et le rendement attendu, à résoudre des problèmes qui nuisent au bon rendement et à donner des conseils aux employées sur leur rendement pour leur permettre de s'améliorer.

Les parties conviennent que l'intervention active, lorsqu'elle n'est pas faite de façon ouverte et respectueuse, peut constituer de l'intimidation ou du harcèlement, aux termes de l'article 11 de la convention collective.

Dans le cadre d'une évaluation officielle, l'intervention active peut comprendre, sans s'y limiter :

- a) l'encadrement par une ou plusieurs personnes désignées par l'Employeur.
- b) l'obligation de suivre des cours de langue, de la formation spécialisée ou des cours magistraux.
- c) l'affectation à différents cours ou différentes tâches.

L'encadrement, la formation ou les cours exigés aux alinéas a) ou b) seront offerts gratuitement à l'employée.

The Authority that conducts the Formal Evaluation shall provide the Employee with a detailed explanation supporting the results of the evaluation and include suggestions to improve the Employee's performance.

16.6.4 * The formal evaluation shall take place only if the procedures set out in Article 16.5 are respected. If the procedures listed in Articles 16.5 and 16.6 are not followed, the formal evaluation shall not be placed on the member's personal file, and no record shall be kept of the non-compliant formal evaluation, except in cases of very serious action(s).

16.7* Active Intervention

Active Intervention constitutes an open, honest, and direct process of ongoing communication between the Supervisor and the Employee regarding the latter's work performance. It is intended to close the gaps between current and desired performance, resolve problems that interfere with job performance, and provide performance guidance to help the Employees grow.

The parties agree that Active Intervention, when not conducted in an open and respectful manner, may constitute bullying or harassment under Article 11 of the Collective Agreement.

Active intervention pursuant to a formal evaluation may include but is not limited to, one or more of the following:

- a) a requirement for coaching by a person or persons designated by the Employer.
- b) requirements to take language courses, training in the subject matter, or academic courses.
- c) assignment to different courses or tasks.

Coaching, training or courses required under a) or b) shall be at no cost to the Employee.

16.8 Les évaluations par les étudiantes

- 16.8.1 Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de mettre en place ou de réaliser un système d'évaluation par les étudiantes des fonctions d'une employée dans la mesure où elles touchent ces étudiantes. L'employée reçoit une copie des résultats des évaluations et les commentaires des étudiantes avant que les résultats soient versés à son dossier personnel. Les commentaires des étudiantes, le cas échéant, ne sont pas versés au dossier personnel de l'employée. Les commentaires écrits que l'employée peut souhaiter formuler à propos des résultats des évaluations sont joints à la copie des résultats des évaluations qui est versée à son dossier personnel, à la condition qu'il transmette une copie de ses commentaires à la personne responsable de son département et qu'elle demande de les joindre à la copie des résultats des évaluations.

16.8 Student Evaluations

- 16.8.1 Nothing in this Article shall prevent the Employer from instituting or carrying out a system of student evaluations of the duties of an Employee as they relate to those students. The Employee shall receive a copy of the results of the evaluations and any student comments before the results are placed in their Personal File. Student comments, if any, shall not be placed in the Employee's Personal File. Any written comments the Employee may wish to make about the results of the evaluations shall be attached to the copy of the results of the evaluations that is placed in the Employee's Personal File, provided the Employee delivers a copy of the comments to the appropriate Unit authority and requests that their written comments be attached to the copy of the results of the evaluations.

ARTICLE 17

DOSSIER PERSONNEL

17.1 Les parties s'entendent sur l'existence d'un seul dossier personnel qui contient tous les documents reliés à l'emploi de l'employée, notamment les documents afférents aux évaluations.

De plus, un dossier d'employée contenant des documents reliés au salaire, au contrat, aux avantages sociaux et tout autre document connexe est conservé au Service des ressources humaines et sert uniquement à des fins de paye et de ressources humaines.

17.2 Le dossier personnel se trouve dans les locaux de l'unité qui a embauché l'employé. Lorsqu'une employée travaille pour plus d'une unité ou faculté, il est entendu qu'il existe un dossier distinct dans chaque unité d'embauche.

17.3 Après avoir donné un avis raisonnable, l'employée a le droit de consulter et d'examiner son dossier personnel pendant les heures normales d'ouverture du département et peut obtenir, à ses frais, des copies des documents qu'il contient. Sous réserve des dispositions du paragraphe 17.7, les anciens employés ont le droit de consulter leur dossier personnel.

17.4 Aucun document ne peut être versé au dossier personnel à moins que l'employé n'en ait reçu une copie par courriel.

17.5 L'employée a le droit de faire corriger son dossier en cas d'erreur ou d'inexactitude. Elle a en outre le droit de répondre par écrit à tout document contenu dans son dossier et de verser à celui-ci l'information supplémentaire.

17.6 L'information contenue dans le dossier personnel de l'employée ne peut être divulguée qu'à l'Employeur et à ses mandataires, sauf indication contraire de la loi.

17.7 Le dossier personnel est conservé et demeure d'accès facile pour une période d'un (1) an après la fin du statut d'étudiante de l'employée.

ARTICLE 17

PERSONAL FILE

17.1 * It is understood by the Parties that there shall be one Personal File only and that it shall contain all documents related to the employment of the Employee, including evaluative materials.

Additionally, an Employee file will be kept in Human Resources containing pay, contract, benefits and other related documents to be used for pay and human resources purposes only.

17.2 * The Personal File shall be located in the offices of the Employee's hiring Unit. Where an Employee is employed in more than one Unit or faculty, it is understood that there will exist a separate file in each hiring Unit.

17.3 Upon reasonable notice, any Employee shall have the right to have access to and to review their Personal File during regular departmental business hours and may obtain, at their own expense, copies of any documents therein. Subject to the provisions of 17.7, former Employees shall have the right to access and review their Personal File.

17.4 * No document may be placed in the Personal File unless the Employee has received a copy of the document, delivered by email.

17.5 * Any Employee shall have the right to have their Personal File corrected in the event of error or inaccuracy. They shall also have the right to provide a written response to any document contained therein and to provide additional material for inclusion in their Personal File.

17.6 Information contained in any Employee's Personal File can be released only to the Employer and its agents, except as otherwise required by statute.

17.7 The Personal File shall be maintained and readily accessible for one (1) year beyond the end of the Employee's Student Status.

ARTICLE 18

AFFICHAGE DES POSTES ET NOMINATIONS

18.1 Disposition générale

18.1.1 Le présent article s'applique aux assistantes d'enseignement, aux tuteurs, aux démonstrateurs, aux correcteurs, aux surveillants d'examens, aux moniteurs de laboratoire et aux assistantes de recherche qui sont rémunérées à même le budget de fonctionnement de l'Université.

18.2 Nominations

18.2.1 Une nomination à temps complet correspond à une nomination ou à des nominations comptant au total cent trente (130) heures pour une année d'études, selon la définition prévue à l'article 1.1.

18.2.2 Il n'est pas nécessaire que toutes les nominations soient à temps complet. L'employée peut travailler plus d'heure qu'une nomination à temps complet, tant que les dispositions de la présente convention collective sont respectées.

18.2.3 Annulation des nominations ou des contrats

18.2.3.1 Les parties reconnaissent que l'offre d'emploi écrite que fait l'Employeur à une candidate qui l'accepte constitue un contrat d'emploi ayant force obligatoire.

18.2.3.2 Il est admis que les nominations sont provisoires et qu'elles peuvent être annulées par l'Employeur si des cours sont modifiés ou s'il n'y a pas assez d'étudiantes inscrites.

Si un contrat est annulé pour les raisons mentionnées dans le présent article, l'Employeur doit prendre l'une ou l'autre de ces mesures :

- i) soit leur assigner d'autres fonctions, incluant des fonctions n'ayant aucun rapport avec le poste annulé, à la condition que l'Employeur s'assure que les fonctions confiées sont compatibles avec les services antérieurs de l'employée chez l'Employeur
- ii) soit leur payer la valeur résiduelle du contrat tel que prévu initialement.

ARTICLE 18

JOB POSTINGS AND APPOINTMENTS

18.1 General

18.1.1 * This Article applies to Teaching Assistants, Tutors, Demonstrators, Markers, Correctors, Proctors, Lab Monitors and Research Assistants who are funded from the University's operating budget.

18.2 Appointments

18.2.1 A Full Appointment corresponds to an appointment or appointments totalling one hundred and thirty (130) hours in a year of study, as defined in Article 1.1.

18.2.2 * All appointments need not be Full Appointments. An Employee may work more than a Full Appointment, so long as the provisions of this Agreement are respected.

18.2.3 Cancellation of Appointments or Contracts

18.2.3.1 * The parties recognize that a legally binding employment contract is entered into when a written offer of employment is made by the Employer and that offer is accepted by the candidate.

18.2.3.2 * It is recognized that appointments are tentative in that they may be cancelled by the Employer because of course changes or lack of enrollment.

If a contract is cancelled for the reasons stated in this Article, the Employer shall either:

- i) assign other duties to the Employee including duties unrelated to the cancelled position provided the Employer endeavours to ensure that the assigned duties are consistent with the Employee's previous service with the Employer, or
- ii) pay out the full remaining value of the contract in the regular course.

Le calcul des heures qui restent au contrat et qui peuvent être offertes à l'employée est la différence entre le nombre d'heures déjà travaillées par l'employée au moment de l'annulation et le nombre total d'heures précisées dans le contrat initial. En ce qui a trait aux dispositions prévues à l'article 31.7, un décompte des heures travaillées par l'employée au moment de l'annulation du contrat peut être fourni à l'Employeur pour être considéré comme preuve des heures travaillées.

18.2.3.3 Après l'offre d'emploi et l'acceptation du poste, l'Employeur doit informer l'employée de toute condition d'emploi additionnelle qui ne figurait pas dans l'affiche initiale de poste et lui donner la chance de satisfaire à cette condition.

18.2.4 Les nominations ne doivent pas être divisées au seul motif de contourner l'obligation d'afficher. En outre, les nominations pour un cours ne doivent pas être divisées en nominations partielles ayant des taux salariaux différents.

18.3 Affichage

18.3.1 Délais d'affichage

- a) Les nominations ayant vingt (20) heures ou plus ne seront pas affichées plus tard que quinze (15) jours ouvrables avant le début de la nomination. Ces nominations seront affichées pour au moins dix (10) jours ouvrables.
- b) Les nominations, autres que des assistantats de recherches, égalent à ou plus de vingt (20) heures, qui ne pourraient pas avoir été affichées avant le début de la session, seront affichées pendant au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de la nomination. Ceci ne sera pas employé pour éviter la procédure d'affichage normal décrit en a) ci-dessus.
- c) Les parties conviennent qu'il est généralement souhaitable que l'affichage ne se termine pas plus de deux mois avant le début d'une nomination, de façon à coïncider avec l'affichage des postes vacants (art. 18.3.3).

18.3.2 Situations où l'affichage n'est pas requis

The remaining number of contract hours to be offered to the Employee shall be calculated as being the difference between the number of hours actually completed by the Employee at the date of cancellation and the total number of hours specified in the original contract. Respecting the provisions outlined in 31.7, the Employee's breakdown of hours worked up to the point of cancellation of the contract can be provided to the Employer for consideration as evidence of hours worked .

18.2.3.3 * 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.

18.2.4 * Appointments shall not be split for the express purpose of avoiding the posting requirement. Also, appointments for a course shall not be divided into partial appointments with different salary rates.

18.3 Postings

18.3.1 * Timelines for postings

- a) Appointments equal to or more than twenty (20) hours shall be posted at least fifteen (15) working days prior to the start of the appointment. These appointments shall be posted for at least ten (10) working days.
- b) Appointments, other than research assistantships, equal to or more than twenty (20) hours, which could not have been posted prior to the start of the session, shall be posted for at least five (5) working days prior to the start of the appointment. This shall not be used to avoid the normal posting procedure described in a) above.
- c) The parties agree that it is generally beneficial that postings do not end earlier than two (2) months prior to the start of the appointment, in order to coincide with the notification of postings (Article 18.3.3).

18.3.2 * Where posting not required

- a) Là où une nomination devient vacante et un remplacement est requis dans cinq (5) jours ouvrables après la notification indiquant que la nomination vacante a été donnée, la balance de la nomination n'a pas à être affichée.
- b) Les nominations de moins de vingt (20) heures n'ont pas à être affichées.
- c) Toutefois, si les nominations sont affichées, les obligations d'affichages précités seront appliquées.

18.3.3 Avis d'affichage

Les emplois vacants sont toujours affichés sur le site web de l'Employeur et sur un babillard de l'unité réservé en partie ou en totalité à cette fin. L'Employeur envoie à ses étudiantes des cycles supérieurs et aux autres employées qui ont eu des contrats au cours des douze (12) derniers mois un avis électronique pour les informer des emplois vacants, avant la fin des mois de juin, d'octobre et de février de chaque année, pour les informer de leur responsabilité de surveiller les affichages de poste et de postuler.

- 18.3.4 Une copie électronique de chaque affichage d'emploi est transmise au Syndicat dans un délai d'un (1) jour ouvrable à partir du début de l'affichage.

18.3.5 Contenu d'un affichage de poste

L'affichage des offres d'emploi fournit une brève description du travail, le classement et le taux de salaire, les qualifications requises, le lieu de l'emploi, la langue dans laquelle le travail devra être effectué (s'il y a lieu), le nom du superviseur (s'il est connu), le nombre d'heures de travail exigées, le nombre approximatif d'inscriptions au cours, le nom de la personne à qui soumettre la demande d'emploi, la date limite pour soumettre la demande, les documents spécifiques requis pour la demande, les conditions d'emplois et les autres renseignements pertinents.

Les affichages devront explicitement mentionner toutes circonstances exceptionnelles liées à l'emploi, telles que le financement externe (voir Article 30), l'obligation de voyager, etc.

L'affichage des offres d'emploi porte la date du jour où il est affiché.

- a) Where an appointment becomes vacant and a replacement is required within five (5) working days from the time notice of vacating the position was given, the remainder of the appointment need not be posted.
- b) Appointments of less than twenty (20) hours need not be posted.
- c) However, if they are posted, the rules of posting a position described above shall be followed.

18.3.3 * Notification of Postings

All job postings shall be placed on the Employer's web site and on a bulletin board in the Unit reserved in whole or in part for this purpose. The Employer shall send electronic notice to its graduate students and other Employees that have had contracts in the past twelve (12) months prior to the new postings, by the end of the months of June, October, and February of each year informing them of their responsibility to monitor and apply to job postings.

- 18.3.4 * An electronic copy of each posting shall be forwarded to the Union within one (1) working day of the start of the posting.

18.3.5 * Job Posting Content

Job postings shall provide a brief description of the work, the classification and rate of pay, qualifications required, location of the employment, language in which the work will be required to be performed (where deemed necessary), Supervisor (if known), overall time requirements, a reasonable estimate of course enrolment, person to whom application is to be made, application deadline, specific documents required in the application deadline, any conditions of employment and any other pertinent information.

Postings shall explicitly state any exceptional circumstances of the position, such as external funding (see Article 30), the requirement to travel, etc.

Postings shall be dated with the date they are posted.

18.3.6 Qualifications requises

Les qualifications requises sont établies de manière raisonnable. De plus, les qualifications requises ne peuvent être modifiées dans le but d'exclure des candidates qui ont auparavant rempli les fonctions de cet emploi avec succès.

18.4 Demandes d'emploi

18.4.1 Les demandes pour les postes affichés devraient être soumises à l'aide du système informatisé de demande d'emploi, au plus tard le jour où l'affichage prend fin, tel que spécifié dans l'affichage (voir l'annexe D).

18.4.2 Il incombe à la candidate de fournir tous les renseignements nécessaires sur lesquels reposera la décision de l'embaucher.

18.4.3 Par défaut, la candidature vise un poste précis. Cependant, la candidature à un poste d'assistante d'enseignement suppose également que la candidate peut être considérée pour tous les autres postes pour lesquels elle est qualifiée dans l'unité où elle a expressément posé sa candidature. La candidate peut toujours indiquer qu'elle ne souhaite pas être considérée pour d'autres postes que celui auquel elle s'est présentée.

18.4.4 Pour chaque poste, l'offre du poste à la candidate retenue sera faite soit par écrit ou par courriel dans les dix (10) jours suivant l'approbation de l'embauche par l'unité. Nonobstant le précédent, tout postulant sera avisé des résultats de leur demande d'emploi.

Les offres d'emploi acceptées doivent être accompagnées d'un lien Web vers les documents suivants et les instructions pertinentes :

- formulaire de Description de poste et attribution des heures (Annexe B)
- directives pour préparer le formulaire de Description de poste et de l'attribution des heures (Annexe C)
- formulaire de Révision de la charge de travail (Annexe E)
- formulaire d'Évaluation officieuse (Annexe F, conformément à l'article 16.5).

18.3.6 * Required Qualifications

Qualification requirements shall be established in a reasonable manner. Furthermore, changes to the qualification requirements cannot be made for the sole purpose of excluding applicants who previously have performed this appointment successfully.

18.4 Applications

18.4.1 * Applications for posted positions shall be submitted through an online application system no later than the date the posting ends as specified on the posting (see Appendix D).

18.4.2 * It is the responsibility of the applicant to provide all of the information on which the decision to hire will be based.

18.4.3 * An application is by default made for specific posted positions. However, making an application for a Teaching Assistant position also implies that the candidate may be considered for all other positions for which they are qualified in the same Unit in which they have explicitly applied. A candidate may indicate that they do not want to be considered for positions other than those for which they have explicitly applied.

18.4.4 * An offer of appointment to the successful candidate of each position shall be made in writing or by email no later than ten (10) days after the hiring has been approved by the Unit. Notwithstanding the preceding, every applicant will be advised of the outcome of their application.

Accepted offers of appointment shall be accompanied by a web link to copies of, and instructions for completing:

- the Description of Duties and Allocation of Hours form (Appendix B)
- Guidelines for preparing the Description of Duties & Allocation of Hours form (Appendix C)
- the Workload Review form (Appendix E) and
- the Informal Evaluation form (Appendix F, per Article 16.5).

18.4.5 L'Employeur doit conserver les candidatures dans les dossiers de l'unité pertinente pendant douze (12) mois, après quoi toutes les candidatures seront conservées en sécurité dans les dossiers des Relations de travail pendant au moins trois (3) années additionnelles.

18.4.6 Obligation d'accommodement

Sur demande de la candidate, l'Employeur fournit un exemplaire du formulaire de Demande d'emploi (Annexe D) dans le format demandé, y compris mais sans s'y limiter en format papier ou électronique. Si l'Employeur a besoin de plus de deux (2) jours ouvrables pour accommoder la candidate, la date de clôture de l'affichage est reportée du nombre de jours correspondants à la période nécessaire pour accommoder la demande.

18.5 Attribution des postes

18.5.1 L'Employeur attribue les postes en tenant compte tout d'abord de ce qui suit :

- i) ses obligations envers les employés aux termes des paragraphes 18.7.1, 18.7.2. et 18.7.3;
- ii) la nécessité qu'il a d'attirer d'excellentes étudiantes qui poursuivront leurs études supérieures avec l'unité scolaire qui les embauche et de conserver des niveaux de soutien concurrentiels par divers moyens, dont les bourses ou autres engagements de soutien financier.

Dans tous les cas, l'Employeur suivra les critères d'embauche (art. 18.6).

18.5.2 L'Employeur peut allouer un certain nombre de postes pour honorer ses obligations aux termes des paragraphes 18.7.1, 18.7.2 et 18.7.3 ou d'offres de soutien financier. L'Employeur ne peut cependant pas réserver des postes précis à ces fins.

18.5.3 Les parties reconnaissent qu'il est possible qu'il n'y ait pas assez de contrats et d'heures dans le programme, de l'unité ou de la faculté pour accorder des nominations complètes. Dans ce cas, l'Employeur peut reporter les heures auxquelles le membre a droit à l'année d'études suivante s'il respecte les conditions suivantes :

- il a demandé et obtenu le consentement du membre;

18.4.5 * The Employer shall keep applications on file in the appropriate Unit for twelve (12) months, after which all applications shall be secured in Labour Relations files for a minimum of three (3) additional years.

18.4.6 * Obligation to Accommodate

At the request of the applicant, the Employer shall provide a copy of the Job Application form (Appendix D) in the format requested, including but not limited to a paper or electronic document. Should the Employer require more than two (2) business days to complete the above accommodations, the end date of the posting shall be extended by the number of days it took for the accommodation to be fulfilled.

18.5 Allocation of Positions

18.5.1 * In the allocation of positions, the Employer must first respect the following:

- i) its obligation to Employees as set out in 18.7.1, 18.7.2. and 18.7.3; and;
- ii) the Employer's need to attract excellent students to pursue graduate studies with the hiring Academic Unit and to maintain competitive levels of support by means such as scholarship or bursary engagements of financial support.

In all cases, the Employer shall follow the Hiring Criteria (Article 18.6).

18.5.2 * The Employer may allocate a number of positions in order to fulfill its obligations set out in 18.7.1, 18.7.2. and 18.7.3 or in offers of financial support. However, the Employer cannot reserve specific positions for these purposes.

18.5.3 * It is understood that there may not be a sufficient number of contracts and hours for a full appointment in the program, Unit, and faculty where a member applies. In such circumstances, the Employer may carry over the remaining hours for completion of entitlement to the member's next year of study only if the Employer respects the following:

- the consent of the member must be sought and provided;

- si le membre accepte, son consentement se limite aux heures et à l'année d'études précisées dans l'offre;
- le report des heures à l'année suivante n'aura aucune conséquence sur la sécurité d'emploi du membre.

Si le membre refuse le report des heures restantes auxquelles il a droit, ces heures lui seront rémunérées.

18.6 Critères d'embauche

- 18.6.1 Seule la candidature des candidates qui satisfont aux qualifications exigées pour l'emploi affiché est examinée pour ce poste.
- 18.6.2 Priorité d'embauche
- 18.6.2.1 Aux termes du paragraphe 18.6, l'Employeur offre des postes selon l'ordre de priorité suivant :
- 1) Les étudiantes diplômées inscrites à temps complet à un programme associé à l'unité où le poste est offert et qui, dans une année d'études, ont reçu moins de deux nominations à temps complet ou aucune nomination.
 - 2) Les étudiantes diplômées inscrites à temps complet à un programme associé à l'unité où le poste est offert.
 - 3) Les étudiantes diplômées à temps complet qui ne sont pas inscrites à un programme associé à l'unité où le poste est offert.
 - 4) Les étudiantes diplômées à temps partiel inscrites à un programme associé à l'unité où le poste est offert.
 - 5) Les étudiantes diplômées à temps partiel qui ne sont pas inscrites à un programme associé à l'unité où le poste est offert.
 - 6) Les étudiantes à temps complet du premier cycle inscrites à un programme associé à l'unité où le poste est offert.
 - 7) Les autres étudiantes à temps complet du premier cycle qui ne sont pas inscrites à un programme associé à l'unité où le poste est offert.

- if the member consents to this practice, such consent shall only apply to the hours and year of study specified in the offer;
- carrying over hours to the next year of study shall not affect their subsequent job security.

If the member does not consent to the carry-over of remaining hours for completion of entitlement, the member will be paid the remaining hours to completion of entitlement.

18.6 Hiring Criteria

- 18.6.1 * Only candidates who meet the qualifications required in the posting for the position will be considered for that position.
- 18.6.2 Hiring Priority
- 18.6.2.1 * In offering positions pursuant to 18.6, the Employer shall use the following order of priority:
- 1) Full-time graduate student registered in a program associated with the Unit where the position is offered who has received less than two full appointments, or no appointment, in a year of study.
 - 2) Full-time graduate student registered in a program associated with the Unit where the position is offered.
 - 3) Full-time graduate student not registered in a program associated with the Unit where the position is offered.
 - 4) Part-time graduate student registered in a program associated with the Unit where the position is offered.
 - 5) Part-time graduate student not registered in a program associated with the Unit where the position is offered.
 - 6) Full-time undergraduate student registered in a program associated with the Unit where the position is offered.
 - 7) Any other full-time undergraduate student not registered in a program associated with the Unit where the position is offered.

	8) Les étudiantes à temps partiel du premier cycle inscrites à un programme associé à l'unité où le poste est offert.	8) Part-time undergraduate student registered in a program associated with the Unit where the position is offered.
18.6.2.2	La candidate qui a postulé expressément aux postes prévus en vertu du paragraphe 18.4.3 sera classée avant les candidates qui n'ont pas fourni de précisions à ce sujet, sous réserve de l'ordre de priorité prévu au paragraphe 18.6.2.1.	18.6.2.2 * A candidate who has explicitly applied for specific postings under section 18.4.3 will be ranked ahead of candidates who have not specifically applied, subject to the order of priority set out in 18.6.2.1.
18.6.2.3	Lorsque deux candidates sont classées à égalité selon l'ordre de priorité prévu aux paragraphes 18.6.2.1 et 18.6.2.2, elles seront embauchées selon les critères suivants, sans ordre particulier : l'aptitude de la candidate à accomplir les fonctions du poste, son expérience antérieure pertinente et ses qualifications universitaires pertinentes en plus de celles énoncées dans l'affichage de l'offre d'emploi.	18.6.2.3 * Where two (2) or more candidates receive the same ranking according to the priorities set out in 18.6.2.1 and 18.6.2.2, candidates shall be hired based on a consideration of the following criteria in no particular order: the candidate's ability to perform the duties of the positions; the candidate's previous relevant experience; and relevant academic qualifications in addition to those set out in the posting.
18.6.3	Membres dans de programmes interdisciplinaires Pour l'attribution des postes et l'embauche en fonction des paragraphes 18.5, 18.6 et 18.7, les membres inscrits à un programme interdisciplinaire sans un programme de premier cycle (p.ex. santé des populations) sont associés à une seule unité scolaire de leur choix pour la durée de leur programme. Le formulaire électronique de demande doit indiquer clairement aux candidates inscrites dans des programmes interdisciplinaires qu'elles doivent choisir une unité scolaire parmi celles qui contribuent officiellement à son programme interdisciplinaire ou parmi les unités scolaires de sa directrice ou codirectrice de thèse. Ce choix doit rester le même pendant toute la durée du programme études. Lorsqu'elles remplissent la demande en ligne, les membres inscrits à un programme interdisciplinaire indiquent, à la rubrique Programme d'études actuel, leur programme interdisciplinaire puis l'unité choisie, afin d'être considérés dans l'ordre de priorité selon les critères d'embauche du paragraphe 18.6.2.1 (1 ou 2). Les autres demandes d'emploi présentées par ces membres sont examinées à la lumière du paragraphe 18.6.2.1 (3).	18.6.3 * Members in Interdisciplinary Programs For the purposes of the allocation of positions and hiring under articles 18.5, 18.6, and 18.7, members registered in an interdisciplinary program without an undergraduate program (e.g. Population Health) shall be associated with only one Academic Unit of their choice for the duration of the member's program. The online application form must make it clear to the applicants registered in interdisciplinary programs that they must select one Academic Unit from among the Academic Units which officially contribute to the member's interdisciplinary program, or from the Academic Unit of their Thesis Director or Co-Director. The selection must not change during their program of study. When completing the online application, these members registered in interdisciplinary programs shall indicate under Present Course of Study, in addition to their interdisciplinary program, their selected Unit for the purpose of being considered under 18.6.2.1 (1 or 2) in the Hiring Priority. All other applications by such members will be considered under 18.6.2.1 (3).
18.6.4	Langue de préférence En offrant des postes aux termes des paragraphes 18.5 et 18.6, l'Employeur tente d'affecter les employées ayant indiqué sur leur formulaire de demande qu'ils maîtrisent à la fois le français et l'anglais à des cours dans la langue de préférence notée sur le formulaire. Une employée ne peut présenter un grief parce qu'on lui a assigné un cours offert dans une langue autre que sa langue préférée.	18.6.4 * Language of Preference In offering positions pursuant to Articles 18.5 and 18.6, the Employer will attempt to assign Employees who have stated a proficiency in both French and English on their application form, to courses in the language of preference stated on the application form. An Employee may not grieve on the basis that they were assigned to a course other than in their language of preference.

18.7 Sécurité d'emploi

- 18.7.1 Chaque étudiante diplômée à temps complet à qui on offre pour la première fois pendant son programme un poste ou des postes représentant le quart (1/4) d'une nomination à temps complet, au sens de l'alinéa 18.2.1, pendant l'année d'études, se voit offrir un poste pendant la même année d'études de sorte que la valeur totale des postes pendant l'année d'études équivaut au moins à la valeur d'une nomination à temps complet au titre d'assistante d'enseignement.
- 18.7.2 Droit à l'emploi pour les étudiantes au doctorat
- Chaque étudiante diplômée à temps complet inscrite au doctorat à qui on offre un poste ou des postes d'une valeur totale équivalant à celle d'une nomination à temps complet comme assistante d'enseignement se voit offrir l'équivalent d'une nomination à temps complet au titre d'assistante d'enseignement ou de recherche pour chacune des années subséquentes au cours desquelles elle est inscrite comme étudiante à temps complet, pour une période n'excédant pas la cinquième (5e) année d'études du même programme.
- 18.7.3 Droit à l'emploi pour les étudiantes à la maîtrise
- Chaque étudiante diplômée à temps complet inscrite à un programme de maîtrise de deux ans à qui on offre pendant la première année d'études dans le programme un poste ou des postes d'une valeur équivalente à celle d'une nomination à temps complet comme assistante d'enseignement se voit offrir l'équivalent d'une nomination à temps complet au titre d'assistante d'enseignement ou de recherche l'année suivante pourvu qu'elle soit alors inscrite pour au moins une (1) session au cours de la deuxième (2) année.
- 18.7.4 L'Employeur fera des efforts raisonnables pour s'acquitter des droits prévus aux paragraphes 18.7.1, 18.7.2 et 18.7.3 le plus tôt possible pendant l'année d'études du membre. Lorsqu'un membre informe l'unité, avec confirmation écrite de la directrice de thèse, qui aura terminé son programme d'étude avant que les heures auxquelles il a droit aient été travaillées, l'unité fera un effort raisonnable pour accorder la priorité à ce membre.
- 18.7.5 Obligation de soumettre une demande d'emploi

18.7 Job Security

- 18.7.1 * Every full-time graduate student who is offered for the first time during their program an appointment or appointments totaling one quarter (1/4) of a Full Appointment as defined in 18.2.1 during a year of study will be offered an appointment in the same year of study such that the total value of appointments during that year of study is at least the value of one Full Appointment as a Teaching Assistant.
- 18.7.2 * Entitlement for Ph.D.
- Every full-time graduate student in a Ph.D program who is offered an appointment or appointments of equal or greater value to a Full Appointment as a Teaching Assistant will be offered the equivalent of a Full Appointment as a Teaching or Research Assistant in each of the subsequent years in which they are registered as a full-time student, for a period not exceeding the fifth (5th) year of study in the same program.
- 18.7.3 * Entitlement for Master's
- Every full-time graduate student in a two-year Master's program who is offered an appointment or appointments of equal or greater value to a Full Appointment as a Teaching Assistant during the first year of study in that program will be offered the equivalent of a Full Appointment as a Teaching or Research Assistant in the following year of study, provided that they are registered for at least one (1) session in the second (2nd) year.
- 18.7.4 * The Employer shall make reasonable efforts to fulfill Entitlements owed under 18.7.1, 18.7.2 and 18.7.3 as early within the year of study of the member as possible. Where a member makes it known to the Unit, with a written confirmation from their thesis director, that they are scheduled to complete their program of study before their entitlement for that year of study has been fulfilled, the Unit shall make a reasonable effort to prioritize that member's entitlement.
- 18.7.5 * Requirement to Submit Job Application

	Une employée qui souhaite bénéficier de son droit à l'emploi en vertu de 18.7.2 ou 18.7.3 doit soumettre une demande d'emploi conformément à l'article 18.4. Sa préférence déclarée sera prise en considération lors de l'embauche. Cependant, il est entendu que l'unité scolaire doit aussi prendre en considération les besoins pédagogiques de l'unité et pourrait lui offrir un autre poste.		An Employee who wishes to access their right to their job entitlement as per 18.7.2 or 18.7.3 must submit a job application pursuant to Article 18.4. Their stated preference shall be taken into account when hiring, it being understood that the academic unit must also take into consideration the Unit's pedagogical needs and may offer them another position.
18.7.6	Absence de droit à des postes particuliers Les parties conviennent que l'obligation découlant des alinéas 18.7.1, 18.7.2 et 18.7.3 ne s'applique pas à des postes particuliers affichés par l'unité. Une employée peut déposer un grief seulement si l'Employeur n'a pas respecté cette obligation; elle ne peut déposer un grief portant sur le poste particulier qu'on lui a offert pour satisfaire à cette obligation, ni pour le choix de poste indiqué sur le formulaire en ligne. Sur demande, l'Employeur doit informer l'employée des raisons pour lesquelles elle n'a pas obtenu le poste lorsque les raisons ont trait à ses aptitudes, ses habilités, ses connaissances ou ses capacités.	18.7.6 *	No Entitlement to Specific Positions The Parties agree that the entitlements under 18.7.1, 18.7.2 and 18.7.3 are not for specific posted positions. An Employee may grieve only the Employer's failure to satisfy the entitlement, not the specific position offered to the Employee to fulfill the entitlement, nor the choices of assignments indicated by the member in their online application . Upon request, the Employer will tell the Employee why they did not receive a specific position when the reasons relate to skills, abilities, knowledge or capabilities of the applicant.
18.7.7	Droit à une nomination pendant un congé de grossesse Les étudiantes diplômées inscrites à temps partiel plutôt qu'à temps complet (en raison des soins à un enfant après une grossesse) pour une période pouvant aller jusqu'à vingt-quatre (24) mois ont droit à la moitié (1/2) d'une nomination aux termes de l'alinéa 18.7.1.	18.7.7 *	Entitlement while on Pregnancy Leave Graduate students registered as part-time rather than full-time (for the purposes of care of a child after the member's pregnancy) for up to twenty-four (24) months shall have the right to one half (1/2) of a full appointment for the purposes of 18.7.1.
18.7.8	Possibilité de nomination(s) supplémentaire(s) Rien de ce qui précède n'exclut la possibilité qu'une étudiante diplômée à temps complet se voie offrir un ou des postes supplémentaires.	18.7.8 *	Possibility of Additional Appointments The above does not exclude the possibility of a full-time graduate student being offered additional appointment(s).
18.7.9	Droit de refuser un poste sans perdre son droit à l'emploi Les deux parties conviennent qu'une employée a le droit de refuser un poste. a) Si l'employée refuse un poste pour lequel la superviseure est soit sa directrice académique de thèse, soit, le cas échéant, un membre du comité de thèse pour la maîtrise ou le doctorat de l'employée, celui-ci se voit offrir un autre poste de valeur égale ou supérieure.	18.7.9 *	Right to Refuse Without Loss of Entitlement It is understood by both Parties that an Employee has the right to refuse an appointment. a) If the Employee refuses an appointment where the Supervisor is either their academic Thesis Director or, where it applies, a member of their Ph.D/Master's advisory committee, the Employee will be offered another appointment of equal or greater value.

- b) Les étudiantes diplômées peuvent demander à ne pas recevoir un assistantat à l'enseignement dans un cours pour lequel elles ont déjà occupé une telle fonction. Dans la mesure du possible, l'Employeur accède à la demande en offrant un poste de valeur au moins égale.
- c) Si l'employée ne peut accepter le poste offert en raison de circonstances hors de son contrôle (incluant sans s'y limiter aux circonstances imposées par le programme d'études tels que les stages, le travail sur le terrain, un semestre d'études à l'étranger), elle devra aviser l'Employeur des raisons et demander un changement de nomination. L'Employeur ne devra pas refuser cette demande sans motif valable. Dans la mesure du possible, l'Employeur doit donner suite à cette demande avec une nomination d'au moins la même valeur monétaire.

18.7.10 Droit du superviseur de refuser

Il est en outre entendu qu'une professeure n'est pas tenue de superviser une employée si elle est également la directrice de thèse de cette employée ou, le cas échéant, si elle est un membre du comité consultatif du doctorat ou de la maîtrise de l'employée. En pareil cas, l'employée se voit offrir un autre poste de valeur au moins égale ou supérieure.

18.7.11 Sécurité d'emploi pendant les congés approuvés

La période pendant laquelle une étudiante diplômée est en congé approuvé des études à temps complet ne compte pas comme l'une des périodes d'études visées aux alinéas 18.7.2 ou 18.7.3.

- b) Graduate students who previously held a Teaching Assistantship can request not to perform a position in a previous course(s) in which they held such an appointment. To the extent possible, the Employer shall accommodate such a request with an appointment of at least the same number of hours.
- c) If the Employee cannot accept the offered position due to circumstances beyond their control (including but not limited to circumstances imposed by their academic program requirements such as internship, field work, session of study abroad, etc.), they shall advise the Employer of the reasons and request a change of appointment. The Employer shall not unreasonably deny this request. To the extent possible, the Employer shall respond to such a refusal with an appointment of at least the same monetary value.

18.7.10 * Supervisor's Right to Refusal

It is also understood that no professor will be required to supervise an Employee where the professor is also the Employee's Thesis Director or, where it applies, a member of the Employee's Ph.D./Master's advisory committee. In such cases, the Employee will be offered another appointment of equal or greater value.

18.7.11 * Job Security During Leaves of Absence

A period over which a graduate student takes an approved leave of absence from full-time study shall not be counted as one of the periods of study referred to in 18.7.2 or 18.7.3.

18.8 Liste d'admissibilité

- 18.8.1 Avant le 30 juin, chaque unité prépare une liste, appelé la liste d'admissibilité, de toutes les personnes admissibles à une obligation de renouvellement de nomination en vertu de l'alinéa 18.5.1 (i). Sur la liste d'admissibilité figureront en ordre numérique les numéros d'étudiants, en affichant seulement les quatre derniers chiffres pour des raisons de confidentialité. Cette liste sera affichée sur le tableau d'affichage de l'unité réservé en totalité ou en partie aux avis de postes à pourvoir. Tel que prévu à l'article 18.3.3, la liste d'admissibilité sera envoyée à toutes les étudiantes diplômées de l'Unité. La liste affichée ne devra pas contenir de noms. Si le nombre de postes disponibles n'est pas suffisant pour satisfaire toutes les obligations énoncées à l'alinéa 18.5.1 (i) lors de la session d'automne, la liste des admissibilités restantes est affichée dans l'ordre numérique par numéros d'étudiant, affichant seulement les quatre derniers chiffres pour des raisons de confidentialité.
- 18.8.2 Une copie électronique de la liste d'admissibilité sera envoyée au Syndicat au moment ou à peu près au moment où la liste est affichée, en incluant les noms correspondants aux numéros d'étudiantes.
- 18.8.3 Pour accommoder les employées, chaque unité envoie, au plus tard le 30 juin chaque année, un avis électronique aux étudiantes diplômées inscrites à ses programmes pour les informer de la liste d'admissibilité mentionnée à l'alinéa 18.8.1. Pour faire l'envoi électronique, l'unité utilise l'adresse courriel des étudiantes diplômées et joint la liste d'admissibilité au courriel.
- 18.8.4 Responsabilité de soumettre une demande d'emploi
- Il est entendu que l'avis électronique mentionné à l'alinéa 18.8.3 sert des fins pratiques et informatives seulement et n'oblige aucunement l'unité scolaire ou l'Employeur à aviser chaque employée ou étudiante diplômée de ses droits respectifs. Le fait de ne pas recevoir l'avis électronique mentionné à l'alinéa 18.8.3 ne dispense pas une employée de son obligation de faire une demande d'emploi pour avoir droit à un poste.

18.8 Entitlement Lists

- 18.8.1 * By June 30, each Unit shall prepare a list, referred to as the Entitlement List, of all persons for whom it must respect an obligation for reappointment pursuant to 18.5.1 (i). The Entitlement List shall be numerically ordered by student numbers, using only the last four digits for the purpose of confidentiality. Each Unit will post the Entitlement List on the departmental bulletin board reserved in whole or in part for job postings. In accordance with 18.8.3, the Entitlement List shall be mailed to all graduate students in the Unit. The posted list shall not contain names. If the number of available positions is not enough to satisfy the obligations outlined in 18.5.1 (i) in the Fall session, the list of the remaining obligations shall be posted in numerical order by student numbers, posting the last four digits only to ensure confidentiality
- 18.8.2 * An electronic copy of the entitlement list will be sent to the Union at or about the time it is posted inclusive of the names corresponding to the student numbers.
- 18.8.3 * For the convenience of Employees, by June 30 of each year, each Unit will send an electronic notice to its graduate students registered in its programs informing them of the existence of the Entitlement List referred to in 18.8.1. The Unit shall use the graduate students' email address when sending the electronic notice. The Entitlement List shall be attached to the electronic notice.
- 18.8.4 * Responsibility to Submit Job Application
- It is understood that the electronic notice referred to in 18.8.3 is for convenience and information only and does not place an obligation on the Academic Unit or the Employer to advise each Employee or graduate student of their respective entitlements. Failure to receive the electronic notice referred to in 18.8.3 shall not be construed as a waiver of the Employee's obligation to apply in order to receive their entitlement.

18.9 Statut d'étudiante

- 18.9.1 Le contrat est nul si l'employée n'est pas inscrite comme étudiante au moment de commencer le travail qui y est prévu. Le contrat demeure valide si l'employée est inscrite au moment de commencer le travail qui y est prévu mais perd son statut d'étudiante pendant la durée du contrat.
- 18.9.2 Si l'employée décroche un contrat en fonction de son statut d'étudiante à temps complet qu'elle modifie par la suite à un statut à temps partiel dans les trente (30) jours suivant le début de la session universitaire pour laquelle le contrat lui a été offert, elle doit informer l'unité où elle occupe son poste du changement de son statut au moment de demander ce changement. Si l'employée a posé sa candidature à un poste en tant qu'étudiante à temps complet puis passe à un statut à temps partiel, elle informe chaque unité où elle a posé sa candidature de son changement de statut. Le système de demande en ligne et l'offre d'emploi feront état de cette exigence.
- 18.9.3 L'employée à qui on a attribué un contrat en fonction de son statut d'étudiante à temps complet qu'elle modifie par la suite à un statut à temps partiel peut être tenu de revenir au statut à temps complet dans les trois (3) jours ouvrables à condition que l'unité où elle occupe son poste l'en informe dans les trente (30) premiers jours de la session universitaire pour laquelle le contrat lui a été offert. Ne pas revenir au statut à temps complet peut entraîner la résiliation du contrat. Avant de résilier le contrat, les parties se rencontrent pour examiner les circonstances du changement du statut étudiante et les motifs du maintien en vigueur du contrat. Si les parties ne peuvent s'entendre, l'Employeur prend la décision finale quant au maintien en vigueur ou non du contrat. Il est entendu que toutes les heures travaillées auparavant sont rémunérées si le contrat est résilié. Les contrats en vigueur ne sont pas résiliés si l'employée a modifié son statut de temps plein à temps partiel pour des raisons d'accommodement attestées.
- 18.9.4 Si un contrat est résilié aux termes de l'alinéa 18.9.3, le poste redevient vacant sans être affiché de nouveau s'il reste au moins vingt-cinq pourcent (25 %) ou dix (10) heures de travail à accomplir. Le cas échéant, la demande d'emploi initiale de l'employée est examinée pour le poste redevenu vacant selon l'ordre de priorité établi à l'alinéa 18.6.2.1.

18.9 Student Status

- 18.9.1 * If an Employee is not registered as a student at the start of the work set out in the contract, the contract shall be considered void. If an Employee is registered at the start of the work set out in the contract, but loses their Student Status during the contracted period, the contract shall remain valid.
- 18.9.2 * If an Employee has obtained a contract on the basis of full-time status and subsequently changes their status to part-time within thirty (30) days of the beginning of the academic term for which the contract was offered, they must advise the Unit in which they hold a contract of their change of status at the time of their application for change of status. If an Employee has applied for a posting as a full-time student and subsequently changes their status to part-time, they shall inform each of the Units in which they applied for a position of their change of status. The online application system and the offer of employment shall indicate this requirement.
- 18.9.3 * An Employee awarded a contract on the basis of full-time student status and who subsequently changes their status to part-time may be required to revert to full-time status within three (3) working days, provided they are so advised by the Unit in which they hold a contract within the first thirty (30) days of the academic term for which the contract was offered. Failure to revert to full-time status may lead to the termination of the contract. Before the contract is terminated, the Parties shall meet to review the circumstances surrounding the change in student status and the grounds to maintain the contract in force. If the Parties cannot come to an agreement, the Employer shall make the final determination as to whether the contract should remain in force, it being understood that if the contract is terminated, all hours worked prior to termination shall be paid. Ongoing contracts will not be terminated in cases where Employees change their student status from full-time to part-time due to attested accommodations.
- 18.9.4 * If a contract is terminated pursuant to 18.9.3, the position shall be reopened without a new posting if at least twenty-five (25) percent or ten (10) hours of work remain to be completed. In such a case, the Employee's original application shall be considered for the reopened position as per the order of priority set out in 18.6.2.1.

18.10 Recours

- 18.10.1 Le membre n'a pas le droit de déposer un grief s'il a posé sa candidature à un poste affiché pour lequel il n'a pas été retenu mais qu'il l'a été pour un autre poste ayant la même rémunération et le même nombre d'heures que le poste auquel il avait posé sa candidature. Le membre a le droit de déposer un grief en vertu de l'article 13 s'il n'a pas été retenu pour un poste affiché auquel il avait posé sa candidature et si on ne lui a pas offert un autre poste, ou si on lui a offert un autre poste ayant une rémunération et un nombre d'heures inférieurs au poste auquel il avait posé sa candidature.
- 18.10.2 Si le grief est réglé en sa faveur, la plaignante reçoit la rémunération totale prévue au contrat à moins que les parties s'entendent sur un règlement mutuellement satisfaisant. Si les parties conviennent de remplacer par la plaignante le titulaire du poste faisant l'objet du grief, le titulaire est payé pour le nombre d'heures travaillées aux termes du contrat et reçoit un montant équivalant à dix pourcent (10 %) des heures restant à faire au contrat; ce règlement n'est pas considéré comme un moyen de satisfaire au droit que le titulaire peut avoir aux termes des alinéas 18.7.1, 18.7.2 et 18.7.3 pendant l'année d'études en question.

18.10 Recourse

- 18.10.1 * If a member applied for a posted position and has been refused but has been given another position equal in monetary value and in the number of hours to the position originally applied for, the member is not entitled to grieve. If a member applies for a posted position and has been refused and has not been given a position, or has been given a position that is inferior in monetary value or in the number of hours to the position originally applied for, the member is entitled to grieve, as per Article 13.
- 18.10.2 * If the grievance is resolved in favour of the grievor, unless the Parties arrive at some other mutually satisfactory resolution, the grievor shall be paid the full amount of the contract. If the Parties agree to replace the incumbent by the grievor in the position dealt with in the grievance, the incumbent shall be paid for those hours worked under the contract and they shall receive an amount equal to ten (10) percent of the hours remaining in the contract; such a settlement shall not be considered to satisfy any entitlement the incumbent may have under 18.7.1, 18.7.2, and 18.7.3 for that year of study.

ARTICLE 19

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 19.1 Si une unité scolaire, une faculté ou le Sénat discute de nouvelles méthodes pédagogiques devant être adoptées à grande échelle, sur une ou plusieurs années du programme d'études ou dans tout un programme en particulier, et qui entraînent des changements technologiques, notamment des méthodes pédagogiques automatisées, l'Université avise le Syndicat et lui transmet les documents pertinents le plus tôt possible avant la mise en oeuvre des changements. Dans les plus brefs délais possibles, et au plus trente (30) jours ouvrables après que le Syndicat en ait été informé, l'Employeur rencontre celui-ci pour discuter des conséquences du changement technologique pour le groupe d'employées touchées dans le but de les réduire au minimum. L'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour que les employées soient touchées le moins possible par la mise en oeuvre des changements technologiques.
- 19.2 L'employée dont l'exercice des fonctions est touché par la mise en oeuvre de changements technologiques pendant la durée de son contrat et qui ne possède pas les compétences requises peut demander de suivre une formation ou de se faire attribuer de nouvelles fonctions. L'Employeur donne une formation de recyclage aux termes du paragraphe 20.6 à l'employée qui en fait la demande.
- 19.3 Aucune employée ne subit de perte de salaire pendant la durée de son contrat en raison de la mise en oeuvre de changements technologiques qui touchent l'exercice de ses fonctions.
- 19.4 Aucune employée n'aura à effectuer du travail à l'aide de logiciels qui ne se trouvent pas habituellement sur les ordinateurs des systèmes informatiques de l'Université prévus au paragraphe 28.1.3. Lorsqu'une unité exige du travail à faire avec un logiciel qui ne se trouve pas sur les systèmes, l'unité s'assure que l'employée a un accès raisonnable à un ordinateur qui en est équipé.

ARTICLE 19

TECHNOLOGICAL CHANGE

- 19.1 * If an Academic Unit, faculty, or the Senate of the University discusses new teaching methods to be adopted widely, across one or more years of the curriculum or across a certain program of studies for example, and that these new teaching methods involve technological changes, including but not limited to the use of computer-related teaching methods, the University will advise the Union and transmit the related documents to the Union as early as possible before the change is made. As soon as practicable, but not more than thirty (30) working days after the Union is notified, the Employer shall meet with the Union to discuss the effects of the technological change on the group of Employees affected with a view of minimizing the effect. The Employer shall make reasonable efforts in ensuring a minimal effect on Employees when implementing these technological changes.
- 19.2 Where technological changes affecting the performance of duties of an Employee are introduced during an Employee's contract, and the Employee then does not have the required skills, the Employee may request training or reallocation of duties. When the Employee requests retraining, the Employer will retrain the Employee as per Article 20.6.
- 19.3 In the course of a contract, no Employee shall suffer the loss of remuneration that results from the introduction of technological change affecting the performance of their duties.
- 19.4 No Employee shall be required to produce work using software not generally available on computers in the University computing facilities provided under 28.1.3. Where a Unit requires work using software not available at these facilities, the Unit shall ensure that the Employee has reasonable access to a computer equipped with the appropriate software.

ARTICLE 20

FORMATION

- 20.1 Le Centre de pédagogie universitaire de l'Université continue d'offrir aux assistantes d'enseignement, au début de chaque année universitaire, un programme d'orientation et, pendant les sessions d'automne et d'hiver de l'année universitaire, son programme d'ateliers. Les assistantes d'enseignement peuvent aussi s'inscrire aux ateliers que le Centre offre aux professeures ou pour de l'orientation et des ateliers offertes par les divers facultés.
- 20.2 Le programme d'orientation et le programme d'ateliers sont offerts gratuitement aux employées. Il est entendu que le nombre d'inscriptions peut être limité pour certains ateliers.
- 20.3 Si l'Employeur exige d'une employée qu'elle assiste à un programme d'orientation ou à des ateliers, les heures qu'elle consacre à cette formation sont considérées comme des heures travaillées et comme faisant partie du nombre total d'heures exigées dans son contrat ou seront rémunérées dans le cadre d'un contrat distinct.
- Si l'employée choisit d'assister à l'une des sessions d'orientation ou à des ateliers qui ne sont pas exigés par l'Employeur, les heures consacrées seront considérées comme étant des heures travaillées, jusqu'à concurrence de cinq (5) pourcent des heures du contrat de l'employée. Par contre, les employées ne seront pas rémunérées pour les ateliers répétés à moins que cela ne soit exigé par l'Employeur.
- 20.4 Toutes les employées devront compléter avec succès la formation obligatoire requise par la législation ontarienne. Une telle formation sera tenue comme une condition à l'emploi et les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées et comme faisant partie du nombre total d'heures exigées dans le contrat de l'employée.
- La formation obligatoire exigée par la législation ontarienne devra être complétée pendant la durée du premier contrat. Cette formation comprend présentement, mais sans s'y limiter :
- La loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, Règlement de l'Ontario 191/11

ARTICLE 20

TRAINING

- 20.1 * The Centre for University Teaching will continue to provide an orientation program for Teaching Assistants at the beginning of each academic year and will continue to offer its program of workshops for Teaching Assistants during the Fall and Winter semesters of the academic year. Teaching Assistants may also register for workshops organized for professors by the Centre or for orientation and workshops being offered by individual faculties.
- 20.2 * The orientation program and the program of workshops will be offered without charge to the Employees. It is understood that some workshops may have limited enrolment.
- 20.3 * If the Employer requires an Employee to attend the orientation program or any of the workshops, the time spent will either be considered hours worked as part of their contract or will be remunerated through a separate contract.
- If an Employee chooses to attend the orientation program or any of the workshops that were not required by the Employer, the time spent will be considered time worked up to five (5) percent of the total hours of the Employee's contract. However, Employees will not be remunerated for repeated attendance at workshops unless required to do so by the Employer.
- 20.4 * All Employees will be required to successfully complete training mandated by Ontario legislation. Such training shall be a condition of employment and time spent in such training will be considered time worked and will be considered as part of the work hours required by the Employee's contract.
- Mandatory training mandated by Ontario legislation shall be completed during the first contract period. Such training currently includes but is not limited to:
- Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, Ontario Regulation 191/11

- Formation sur les Normes d'accessibilité pour les services à la clientèle (voir <http://www.uottawa.ca/ressources-humaines/diversity-and-inclusion/accessibility-and-accommodation>)
- La Norme d'accessibilité à l'emploi, afin de faire de l'accessibilité une partie intégrante du processus de recherche, d'embauche et de soutien des employés handicapés.
- La Norme d'accessibilité de l'information et des communications, qui exige des institutions d'enseignement et de formation qu'elles :
 - offrent à leurs éducateurs une formation de sensibilisation à l'accessibilité (en particulier les assistantes d'enseignement)
 - produisent du matériel éducatif et de formation qui soit accessible.
- La politique et le programme sur le harcèlement et la violence en milieu de travail, en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario :
 - Le respect au travail (voir <http://bgr.uottawa.ca/formation/travailleurs>)
- Formation sur la santé et la sécurité :
 - Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) (voir <http://bgr.uottawa.ca/formation/travailleurs>)

L'Employeur se réserve le droit de modifier la liste ci-dessus de temps en temps et en conformité avec les exigences légales en vigueur. L'Employeur devra aviser le Syndicat à l'avance de ces modifications.

Chaque module présentera une estimation du temps nécessaire pour compléter la formation.

Un exemplaire des règlements suivants doit être disponible sur le site Web de l'Université et un exemplaire devrait être transmis au Syndicat :

Université d'Ottawa - Prévention du harcèlement et de la discrimination

- Accessibility Standards for Customer Services training (see <http://www.uottawa.ca/human-resources/diversity-and-inclusion/accessibility-and-accommodation>)
- Accessibility Standard for Employment, to make accessibility a regular part of finding, hiring and supporting Employees with disabilities
- Accessibility Standard for Information and Communications, which requires that educational and training institutions:
 - provide educators with accessibility awareness training (in particular Teaching Assistants)
 - produce accessible educational and training materials.
- Harassment and Violence in the Workplace Policy and Program, under the Occupational Health & Safety Act of Ontario
 - Anti-Harassment training (see <http://orm.uottawa.ca/training/worker>)
- Health and Safety training:
 - Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) (see <http://orm.uottawa.ca/training/worker>)

The Employer reserves the right to amend the list stated above from time to time and in accordance with legislative requirements. The Employer shall provide advance notification to the Union of any such amendments.

Each module will indicate the estimated time required to complete the training.

A copy of the following Policies shall be retained on the University website and an electronic copy shall be provided to the Union:

University of Ottawa - Prevention of Harassment & Discrimination

	Université d'Ottawa – Prévention de la violence		University of Ottawa - Violence Prevention
	Université d'Ottawa – Protection environnementale		University of Ottawa - Environmental Policy
	Procédure de l'Université d'Ottawa - Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres du personnel		University of Ottawa Procedure - Complaints of Harassment & Discrimination initiated by employees
	Université d'Ottawa - Prévention de la violence sexuelle		University of Ottawa - Sexual Violence Policy
20.5	Dans le cas où une politique ou un usage exige que les employées suivent une formation reliée à certaines fonctions qu'elles accomplissent dans le cadre de leurs attributions, l'Employeur offre cette formation et en assume le coût. Les heures consacrées à la formation sont considérées comme des heures travaillées et comme faisant partie du nombre total d'heures exigées dans le contrat de l'employée.	20.5 *	Where a University policy or practice requires that Employees undertake training in relation with certain functions they will carry out in connection with their assigned duties, the Employer will provide and cover the cost of the training, and the time spent in training will be considered time worked and will be considered as part of the work hours required by the Employee's contract.
20.6	Si l'Employeur exige, pendant la durée de l'emploi, des qualifications autres que celles requises lors de l'affichage du poste, elle fournit à l'employée la formation nécessaire et en assume le coût. Les heures consacrées à cette formation sont considérées comme des heures travaillées et comme faisant partie du nombre total d'heures exigées dans le contrat de l'employée.	20.6 *	If in the course of employment, the Employer requires training beyond the qualifications required in the job posting, the Employer shall provide the training and cover its cost. Time spent in such training will be considered time worked and will be considered as part of the work hours required by the Employee's contract.
20.7	Sous réserve du nombre limite d'inscriptions, les employées peuvent s'inscrire gratuitement aux cours réguliers de l'Institut des langues secondes.	20.7 *	Subject to limitations on the number of registrations, Employees may register free of charge for regular courses in the Second Language Institute.
20.8	Il est entendu que la superviseure permet à l'employée d'assister aux activités énoncées au paragraphe 20.1 sauf si les heures pendant lesquelles ce dernier est tenu d'accomplir une fonction particulière entrent en conflit avec les heures pendant lesquelles l'activité doit avoir lieu. Il faut soumettre une preuve de participation à la superviseure sur demande.	20.8 *	It is understood that a Supervisor shall allow an Employee to attend the activities set out in 20.1 except if the hours during which the Employee is required to perform a specific assigned duty conflict with the hours during which the activity is scheduled to take place. Proof of attendance must be submitted to the Supervisor upon request.
20.9	Le Syndicat doit recevoir des renseignements sur la formation	20.9*	Union to receive training information
	L'Employeur s'engage à aviser le Syndicat du processus et des séances de formation par le biais du Comité employées-employeur. Les discussions peuvent notamment porter sur :		The Employer agrees to advise the Union on the training process and sessions through the Labour-Management Committee. Discussions may include:
	i) l'évaluation des besoins en formation		i) the assessment of training needs,
	ii) la disponibilité de sources de formation convenables		ii) the availability of suitable training resources,

- iii) la façon dont la formation devrait être offerte aux employées
- iv) la pertinence du programme et des séances de formation
- v) tout autre sujet lié à la formation dont les partis acceptent de discuter.

Pas plus de six (6) semaines après le début de la session, l'Employeur fournira au Syndicat un rapport de participation de ses membres à la formation obligatoire.

20.10 Accès du Syndicat aux membres par le biais des séances d'orientation pour étudiantes diplômées

- a) Une représentante syndicale peut assister à toute séance d'orientation pour étudiantes diplômées tenue par une unité scolaire, une faculté ou l'Université. Une invitation devra être envoyée le plus tôt possible, et au plus tard une (1) semaine avant le début de la séance.
- b) Le Syndicat aura droit à une (1) heure à un moment convenu mutuellement au cours de la séance pour parler aux membres présents sans la présence d'autres groupes d'employées (p. ex. professeures, personnel de soutien, personnel de gestion, etc.).

- iii) the manner in which training should be made available to Employees,
- iv) the adequacy of the training program and sessions, and
- v) any other matter related to training that the Parties agree to review.

No later than six (6) weeks after the beginning of the semester, the Employer shall provide the Union with a record of completion of mandatory training on the part of its members.

20.10* Union access to membership via graduate student orientation sessions

- a) A Union representative may attend any graduate student orientation sessions held by an Academic Unit, Faculty or the University. An invitation shall be provided as early as possible, and no later than one (1) week prior to the beginning of the session.
- b) The Union shall be entitled to one (1) hour at a mutually agreed upon time during the session to speak to the members present without the presence of other Employee groups (e.g. Professors, Support Staff, Management, etc.).

ARTICLE 21

LIBERTÉ UNIVERSITAIRE / DROIT D'AUTEUR ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

21.1 Liberté universitaire

- 21.1.1 La liberté universitaire comprend la liberté d'examiner et de poser des questions, d'enseigner et d'apprendre, d'effectuer des recherches ainsi que de disséminer des opinions et de s'interroger sans égards à la doctrine prescrite sur les questions, les idées, les principes, les concepts et les problèmes reliés à la pédagogie et à la recherche.
- 21.1.2 L'Employeur accepte ses responsabilités envers les employés en maintenant leur droit à la liberté universitaire dans l'exécution de leurs fonctions pourvu que leurs agissements aient un fondement intellectuel, soient pertinents à chaque tâche confiée et soient soumis à l'exercice raisonnable de l'autorité de la superviseure et au consentement de celle-ci. Dans l'exercice de la liberté universitaire, les employés s'acquittent de leurs responsabilités conformément aux attentes légitimes de l'Employeur et, dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement, conformément aux besoins des étudiantes. Les employés ne peuvent se soustraire aux fonctions et aux responsabilités énoncées dans la convention collective, à leur contrat et aux directives de leur superviseure en invoquant la liberté universitaire.
- 21.1.3 L'employée exécute entièrement et correctement les tâches qui lui sont confiées et dont les objectifs, le contenu et la méthode de prestation sont prescrits par la superviseure. L'employée peut aménager et accomplir les tâches qui lui permettent une plus grande latitude que les tâches entièrement prescrites, à la condition que la superviseure en ait approuvé le contenu et la structure.

ARTICLE 21

ACADEMIC FREEDOM / COPYRIGHT AND INTELLECTUAL PROPERTY

21.1 Academic Freedom

- 21.1.1 Academic freedom includes the freedom to examine and question, teach and learn, research and invigilate as well as disseminate opinion(s) and speculate without deference to prescribed doctrine on questions, ideas, principles, concepts and issues related to pedagogy and research.
- 21.1.2 The Employer accepts its responsibilities to Employees in upholding their rights to academic freedom in performance of their duties as long as said behaviours have academic substance, are pertinent to each work assignment and are subject to the reasonable direction of and agreement with the Supervisor. In the exercise of academic freedom, Employees shall discharge their responsibilities in accordance with the rightful expectations of the Employer and, in teaching functions, with the needs of the students. The claim of academic freedom shall not excuse Employees from meeting their duties and responsibilities as set out in the Collective Agreement, their individual contracts, and the instructions of their Supervisor.
- 21.1.3 When the objectives, content and method of delivery are prescribed by the Supervisor in the work assignment, the Employee shall fulfill such assignment responsibly and fully. When work assignments permit Employees to have a wider degree of latitude than is possible in more fully prescribed assignments, the Employee may develop and deliver such assignment provided the content and structure have been approved by the Supervisor.

21.2 Droit d'auteur et propriété intellectuelle

Le paragraphe 21.2 ne s'applique qu'aux assistantes d'enseignement, aux démonstrateurs, aux tuteurs, aux moniteurs de laboratoire, aux correcteurs, aux surveillants d'examens et aux assistantes de recherche rémunérés à même le budget de fonctionnement de l'Université. Pour les employées titulaires de contrats d'assistantes de recherche rémunérés par des fonds externes dont la description de poste ne traite pas spécifiquement la question de droit d'auteur ou de propriété intellectuelle, la section 21.2.1 s'applique (en vertu de l'article 30.9).

21.2.1 Sous réserve de l'alinéa 21.2.2, les parties conviennent que l'employé e détient le droit d'auteur du matériel qu'elle prépare et que ce matériel lui appartient.

21.2.2 La superviseure et l'employée détiennent la propriété et le droit d'auteur du matériel préparé par l'employée si le contrat ou la description de poste écrite de la superviseure exige la préparation de ce matériel, notamment les notes, les moyens audiovisuels, les logiciels, les données expérimentales, les analyses bibliographiques et les sommaires de la documentation. L'Employeur et la superviseure donneront les reconnaissances appropriées de la contribution d'une employée à ce matériel, conformément au niveau de contribution de l'employée et aux pratiques ou standards sur les droits d'auteur de cette discipline.

Lorsque l'employée modifie du matériel existant, le droit d'auteur accordé par l'Employeur se limite au matériel modifié et non pas aux parties intactes du même ouvrage, sauf si tous les autres titulaires de droits d'auteur en décident autrement.

Nonobstant la propriété intellectuelle ou la propriété intellectuelle partagée accordée dans les paragraphes précédents, la superviseure ou l'Employeur peut exiger que le matériel préparé ou modifié ne soit pas diffusé à autrui, ou qu'il reste confidentiel. Ces limites à la diffusion et à la confidentialité ont une durée maximale de cinq (5) ans.

21.2* Copyright and Intellectual Property

Section 21.2 applies only to Teaching Assistants, Demonstrators, Tutors, Lab Monitors, Correctors, Proctors, and Research Assistants funded from the University's operating budget. For Employees holding Research Assistant contracts paid from external funds, if the job description does not address a specific matter of copyright or ownership of any intellectual property, section 21.2.1 applies (per Article 30.9).

21.2.1 Subject to 21.2.2, the Parties agree that the Employee has ownership and holds the copyright with respect to any materials prepared by an Employee.

21.2.2 * When an Employee's contract or the written job description of the Supervisor calls for the preparation of materials including but not limited to notes, audio-visual aids, software, experimental data, reviews and synopses of literature, the Supervisor and Employee retain ownership and copyright of these materials. The Employer and the Supervisor shall give proper recognition of an Employee's contribution to these materials in accordance with the level of contribution made by the Employee and the prevailing standards or policies on authorship of the discipline concerned.

When an Employee modifies existing materials, the Employee's grant of copyright will only cover the modified material, and not unmodified portions of the same body of work, unless all other copyright holders agree otherwise.

Despite an Employee's ownership or co-ownership of copyright as granted in the above sections, the Supervisor or Employer may require that material prepared or modified not to be distributed to others, or require that it be kept confidential. Such limitations on distribution and confidentiality may not exceed five (5) years.

ARTICLE 22

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 22.1 Le Syndicat et l'Employeur collaborent pour mettre en oeuvre et promouvoir les règles et les usages visant à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire. L'Employeur prend toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé des employées.
- 22.2 L'Employeur reconnaît qu'il lui incombe de fournir un milieu de travail sain et sécuritaire ainsi que des installations, des fournitures, des services, des méthodes et de la formation comme l'exige la Loi sur la santé et la sécurité au travail afin d'assurer la santé, la sécurité et la protection des employées pendant qu'elles accomplissent leurs fonctions sur les lieux de l'Employeur. Les parties sont d'accord pour que l'Employeur fournisse et que les employées utilisent de l'équipement de sécurité dans le cas où la Loi ou ses règlements d'application l'exigent pour que le travail des employées s'effectue en toute sécurité.
- * Par conséquent, aucune employée ne doit être tenue d'agir d'une manière qui constitue un danger pour la santé ou la sécurité. De plus, aucune employée ne doit être sanctionnée pour le refus d'accomplir un travail qui irait à l'encontre de la Loi sur la santé et sécurité au travail.
- 22.3 Les membres syndiqués du comité universitaire sur la santé et la sécurité au travail et les comités sectoriels sur la santé et la sécurité au travail ont le droit de s'absenter pour assister à des cours et à des séminaires organisés par des organismes ou par le Syndicat dans le but de s'informer ou d'améliorer leurs connaissances en matière de santé et de sécurité au travail. Le temps d'absence n'est pas considéré comme des heures travaillées à moins que le mandat du Comité universitaire sur la santé et la sécurité au travail ou la loi pertinente l'exige.
- 22.4 Dans le cadre de tous les cours de formation sur la santé et la sécurité au travail, les employées sont clairement informées des risques que comporte pour le fœtus l'exposition à certaines matières dangereuses utilisées au travail. Ces cours de formation comprennent notamment un cours de surveillance et de soin des animaux, le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), un cours de sécurité sur les matières présentant un danger biologique et un cours de radioprotection.

ARTICLE 22

HEALTH AND SAFETY

- 22.1 The Union and the Employer shall cooperate in developing and promoting rules and practices to maintain a safe and healthy workplace. The Employer shall make all reasonable provisions for the occupational safety and health of Employees.
- 22.2 The Employer acknowledges its responsibility to provide a safe and healthy workplace, to provide facilities, supplies, services, procedures and training 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 Regulations pertaining to the Act for the safe performance of the Employee's responsibilities of employment.
- Therefore, no Employee shall be required to act in a manner that constitutes a hazard to their health or safety. In addition, no Employee should be penalized for refusing to perform work that would be contrary to the Occupational Health and Safety Act.
- 22.3 Union members of the University Occupational Health and Safety Committee and sectoral health and safety committees shall be entitled to time off to attend educational courses and seminars sponsored by any agencies or the Union for instruction and upgrading of health and safety matters. This time off will not be considered as time worked unless required under the terms of reference of the University Health and Safety Committee or under applicable legislation.
- 22.4 Employees shall be made aware of the risk of occupational exposure to certain hazardous materials for the unborn child, in very clear terms, as part of all health and safety course materials. These courses include but are not limited to, Animal Care Handling Course, WHMIS, Biohazardous Materials Safety Course and Radiation Safety Course.

	Les employées peuvent obtenir toute l'information pertinente sur l'exposition aux matières dangereuses, entre autres les matières présentant un danger biologique, en consultant les fiches de sécurité des matières dangereuses (FSMD) ou en s'adressant à l'inspecteur en radiation et biosécurité et à l'agent de santé et de sécurité au travail.		Employees may seek all pertinent information related to exposure to hazardous materials, including those which are biohazardous in nature, from the appropriate MSDS information, the Radiation Safety Officer, and the Occupational Health and Safety Officer.
22.5	Pour se protéger et protéger le fœtus, une employée enceinte peut demander des mesures de précaution, notamment la modification du programme de travail, à la condition qu'elle signale sa grossesse à l'inspecteur en radiation et biosécurité, le cas échéant, et à la directrice adjointe, Santé, mieux-être et congés. Un programme de travail modifié en conséquence est mis en oeuvre pendant la durée de la grossesse, sans perte de salaire ou d'ancienneté pendant la durée du programme. Il est entendu que le nombre d'heures travaillées n'est pas réduit en raison de cette modification. L'Employeur n'est pas tenu d'appliquer des mesures de précaution si l'employée ne signale pas sa grossesse et ne fait pas de demande.	22.5 *	An Employee who becomes pregnant may request precautionary measures, including a modified work program, to protect themselves and the fetus, provided that they report their pregnancy to the Radiation Safety Officer, where appropriate, and the Assistant Director, Health, Wellness and Leave. An appropriate modified work program will be implemented for the duration of the pregnancy, with no loss of pay or seniority during the period of modified work, it being understood that the modification does not reduce the number of hours worked. Where the Employee makes no such report and no such request, there is no obligation on the Employer to provide such precautionary measures.
22.6	Dans le cas où une employée est exposée à un agent infectieux en travaillant soit directement avec un organisme contagieux, soit avec des tissus ou des fluides humains ou animaux, l'Employeur accepte d'assumer le coût de la vaccination requise qui n'est pas remboursé par les régimes de soins médicaux provinciaux ou municipaux. Il est entendu que le coût de la vaccination requise comme préalable à l'inscription à un programme d'études n'est pas remboursé aux termes de la présente disposition. L'Université convient de ne pas modifier les règlements en vigueur sur les vaccinations préalables à moins qu'un organisme externe l'exige.	22.6	Where an Employee is exposed to an infectious agent either by working directly with an infectious organism or by working with human or animal tissues or fluids, the Employer agrees to pay the cost of any required vaccination not covered by provincial or municipal health plans. It is understood that the cost of vaccination that is required as a prerequisite of registration in any program of study will not be paid pursuant to this provision. The University agrees not to modify existing policies regarding prerequisite vaccinations unless required to do so by any external agency.
22.7	Afin de satisfaire aux exigences de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (par. 8(15) et 9(34) et du paragraphe 4.8 du mandat du Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (les comités universitaires et sectoriels), en ce qui concerne les heures consacrées aux travaux de ces comités et considérées comme des heures travaillées, l'Employeur et la section locale 2626 du SCFP acceptent de reconnaître deux cent dix (210) heures travaillées pour ces activités pour tous les représentants du SCFP aux divers comités sectoriels et universitaires sur la santé et la sécurité au travail (deux (2) heures par réunion pour cinq (5) réunions par année et une (1) heure de préparation pour chaque réunion, et six (6) heures d'inspection par année, par représentante).	22.7	In order to satisfy the requirements of the Occupational Health and Safety Act (S.8(15) and S.9(34)) and article 4.8 of the Terms of Reference of the Joint Occupational Health and Safety Committee: University and Sectoral Committees, with regards to considering time spent for committee work as work time, the Employer and CUPE Local 2626 agree to recognize two hundred and ten (210) hours of work time for such activities for all CUPE representatives on the various sectoral and University health and safety committees (two (2) hours per meeting for five (5) meetings per year and one (1) hour of preparation for each meeting, and six (6) hours of inspections per year, per representative).

Pour chaque membre nommé comme représentante par un comité sectoriel au Comité universitaire sur la santé et la sécurité du travail (CUSST), quinze (15) heures supplémentaires par année seront ajoutées aux heures mentionnées au paragraphe précédent, après que l'Université a été informée de la nomination.

Une fois par année, un montant équivalant aux heures totales multipliées par le taux horaire des assistantes d'enseignement pour chaque période de calendrier sera versé à cette fin directement à la section locale 2626 du SCFP. Le Syndicat répartira cette somme à son entière discrétion, pourvu qu'il fournisse un registre, à la demande de l'Université, des sommes dépensées.

Les sommes seront versées au Syndicat au plus tard le 30 septembre de chaque année.

For every member nominated as a representative to the University Occupational Health and Safety Committee (UOHSC) by a sectoral committee, fifteen (15) additional hours per year will be added to the hours shown in the previous paragraph, upon the University being notified of this nomination.

An amount equivalent to the total hours, times the hourly rate for Teaching Assistants for each calendar period, will be paid directly to CUPE Local 2626 for this purpose, once a year. The distribution of this money will be at the full discretion of the Union, provided that the Union provides a record of spent money to the University upon request.

This money will be forwarded to the Union by the 30th of September of each year.

ARTICLE 23

CONGÉS FÉRIÉS

- 23.1 Aucune employée n'est tenue d'accomplir des fonctions les jours fériés suivants : le jour de l'An, le Jour de la famille, le Vendredi saint, le Lundi de Pâques, la fête de la Reine, la fête du Canada, la fête municipale, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâce, le jour de Noël, le lendemain de Noël, toute autre fête légale et toute autre journée déclarée fériée par le Sénat de l'Université.
- 23.2 Une employée a le droit d'observer les congés de sa religion autre que ceux énoncés précédemment. Cependant, l'employée doit informer par écrit son superviseur qu'elle prendra congé le plus tôt possible et au moins dix (10) jours ouvrables avant la prise de ce congé. La superviseure peut renoncer, à sa discrétion, au délai de préavis.
- 23.3 De plus, aucune employée n'est tenue d'accomplir des fonctions entre le 23 décembre et le premier jour de classes en janvier.
- 23.4 Les parties conviennent qu'il revient à la superviseure immédiate de l'assistante de recherche de déterminer si celui-ci doit accomplir des fonctions essentielles pendant l'un des congés mentionnés aux paragraphes 23.1 et 23.2 et 23.3. Aux fins du présent article, on entend par fonctions essentielles des fonctions qui ne peuvent être interrompues pendant l'un des congés mentionnés aux paragraphes 23.1, 23.2 et 23.3 ou qui ne peuvent être effectuées à d'autres moments.

ARTICLE 23

HOLIDAYS

- 23.1 * No Employee shall be required to perform any duties on any of the following holidays: New Year's Day, Family Day, Good Friday, Easter Monday, Victoria Day, Canada Day, Civic Holiday, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day, Boxing Day, any other statutory holiday, and any holiday declared by the Senate of the University.
- 23.2 * Any Employee shall be entitled to observe holidays of the Employee's religion other than those specified above; however, the Employee must notify their Supervisor in writing of their intentions as early as possible and no later than ten (10) working days prior to the said holiday. The Supervisor may waive the notice period at their discretion.
- 23.3 Furthermore, no Employee shall be required to perform duties between December 23 and the first day of classes in January.
- 23.4 * It is understood by the Parties that it is the responsibility of the immediate Supervisor of the Research Assistant to determine whether they should perform essential duties during any of the holidays or periods referred to in 23.1 and 23.2 and 23.3. For the purpose of this Article, essential duties are duties that cannot be discontinued during any of the holidays or periods referred to in 23.1, 23.2 and 23.3 or that could not be scheduled outside of these periods.

ARTICLE 24

CONGÉS ET ABSENCES

24.1 Disposition générale

- 24.1.1 Le terme « congé sans paye » renvoie à un congé autorisé pendant lequel les employées ne touchent aucun salaire.
- 24.1.2 Le terme « congé payé » renvoie à un congé autorisé pendant lequel les employées touchent leur plein salaire.
- 24.1.3 Pendant un congé payé, les employées continuent d'accumuler de l'ancienneté comme si elles travaillaient.
- 24.1.4 Pendant un congé sans paye, les employées conservent leur ancienneté mais celle-ci ne s'accumule pas, sauf pour les dispositions précises des articles qui suivent.
- 24.1.5 Sous réserve de l'article 26, les employées demeurent admissibles, pendant la durée d'un congé, aux régimes d'avantages sociaux en vigueur au moment de la prise du congé. En cas de congé sans paye de plus de trois mois, l'employée assume la part du coût des primes que l'Employeur acquitte, le cas échéant, pour fournir ces avantages, sauf s'il s'agit d'un congé de grossesse ou d'un congé parental, auquel cas le partage du coût demeure ce qu'il était au début de la période de congé.
- 24.1.6 L'employée n'a pas à effectuer son travail pendant un congé payé ou sans paye approuvé, et n'est pas tenu non plus de reprendre les tâches ou les heures de travail manquées, ni avant son départ en congé ni après son retour.

Pour introduire toute modification aux tâches ou aux heures de travail, il faut soumettre le formulaire de Révision de la charge de travail (Annexe E).

ARTICLE 24

LEAVES AND ABSENCES

24.1 General

- 24.1.1 The term "leave without pay" refers to an authorized leave during which Employees do not receive their salary.
- 24.1.2 The term "paid leave" refers to an authorized leave during which Employees are paid at full salary.
- 24.1.3 During a paid leave, Employees will continue to accumulate seniority as if they were actively at work.
- 24.1.4 During a Leave without pay, Employees will maintain their seniority but will not accrue additional seniority during the period of leave, unless specifically provided for under the following articles.
- 24.1.5 Subject to Article 26, for the duration of all leaves, Employees shall continue to be eligible to participate in any benefit plans which exist at the time at which the leave is taken. For leaves without pay of more than three months' duration, the Employee will pay for the Employer's share of benefit premium costs, if any, of providing those benefits, except for pregnancy and parental leave where the cost sharing will remain as it was just prior to the start of the leave period.
- 24.1.6 The Employee will not be responsible for the performance of the work during an approved leave of absence with or without pay, nor shall they be required to make up any of the duties and/or hours of work prior to, or when returning from leave.

Any amendments to the duties and/or hours of work will be effected by submitting the Workload Review Form (Appendix E).

24.2 Congé pour activité syndicale

24.2.1 Sur avis d'au moins dix (10) jours ouvrables, un congé sans paye est accordé à au plus dix (10) employées à la fois, que le syndicat peut désigner ou choisir pour assister à un congrès ou à un séminaire de formation reconnu sur les relations de travail. Le congé se limite à la durée réelle du congrès ou du séminaire et au temps de déplacement nécessaire. Le congé ne dépasse pas, par personne, dix (10) heures de travail par session et vingt (20) heures de travail pendant une année universitaire donnée.

24.3 Congé de deuil

24.3.1 Un congé payé de trois (3) jours ouvrables consécutifs est accordé à l'employée en cas de décès d'un parent proche. Le congé ne peut se prolonger au-delà de dix (10) jours suivant les funérailles. Il n'est pas accordé si la période de dix (10) jours correspond à une période pendant laquelle l'employée n'est pas tenue de travailler. Pour l'application du présent article, l'expression « parent proche » se limite à la mère, au père, au père par remariage ou à la mère par remariage, à la mère de famille nourricière ou au père nourricier, à la sœur, au frère, à la conjointe, au conjoint, aux enfants, à la belle-mère, au beau-père, belle-sœur ou beau-frère et aux grands-parents (ceux de l'employée ou de sa conjointe).

24.3.2 Dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur pourrait accorder des congés payés additionnels; l'Employeur pourrait considérer des situations de deuil autres que ceux qui sont précités et pourrait accorder des congés à sa discrétion.

24.3.3 Si les funérailles ont lieu à plus de trois cent vingt kilomètres (200 milles) d'Ottawa, un jour de congé supplémentaire payé est accordé à l'employée pour y assister. Si les funérailles ont lieu à plus de six cent quarante kilomètres (400 milles) d'Ottawa, deux jours de congé supplémentaires payés, au total, sont accordés à l'employée pour y assister. Le congé n'est pas accordé si la période de dix (10) jours correspond à une période pendant laquelle l'employée n'est pas tenue de travailler.

24.2 Union Leave

24.2.1 Upon notice of at least ten (10) working days, leave without pay shall be granted to not more than ten (10) Employees at any one time, who may be elected or selected by the Union to attend any authorized labour convention or educational seminar. Such leave is to be confined to the actual duration of the convention or educational seminar and the necessary travelling time. Such leaves for an individual shall not exceed ten (10) hours of work per academic session and shall not exceed twenty (20) hours of work in a given academic year.

24.3* Bereavement Leave

24.3.1 * An Employee shall be granted a paid leave of three (3) consecutive working days for the death of a close relative, but such leave will not extend beyond ten (10) days following the day of the funeral. It will not be granted if the period of ten (10) days occurs during a period when the Employee is not required to work. For the purpose of this Article, the expression 'close relative' is limited to the mother, father, stepfather or stepmother, foster mother, foster father, sister, brother, spouse, children, mother-in-law, father-in-law, sister-in-law or brother-in-law and grandparent (i.e. those of the Employee or the Employee's spouse).

24.3.2 * In exceptional circumstances, additional paid leave may be granted by the Employer; the Employer may also consider cases of bereavement other than those listed above and may grant paid leave at its discretion.

24.3.3 If the funeral takes place more than three hundred and twenty kilometres from Ottawa (200 miles), the Employee is granted an extra day of paid leave to attend the funeral. If the funeral takes place more than six hundred and forty kilometres from Ottawa (400 miles), the Employee is granted two extra days of paid leave in total, to attend the funeral. It will not be granted if the period of ten (10) days occurs during a period when the Employee is not required to work.

24.4 Congé pour comparution

24.4.1 À la demande écrite de l'employée, copie de l'assignation à l'appui, un congé payé lui est accordé pour faire partie d'un jury ou pour comparaître à titre de témoin devant un tribunal ou devant une instance légale au Canada ayant le pouvoir d'exiger la présence de témoins. À son retour au travail, l'employée remet à sa superviseuse une confirmation écrite du jour et de l'heure de sa comparution devant un jury ou de sa participation à un jury, signée par un fonctionnaire compétent du tribunal. Le salaire est réduit en proportion du montant touché pour les comparutions. Il incombe à l'employée d'informer l'Employeur des sommes touchées.

24.4.2 On accordera un congé sans solde pour une employée qui est un défendeur pour comparution devant le tribunal ou dans le cas d'incarcération temporaire, en attendant la caution à moins qu'il y ait, selon l'opinion de l'Employeur, des liens entre les fonctions du travail de l'employée et l'accusation. Si l'accusation entache la réputation de l'Université, aucun congé ne sera accordé. Un tel congé ne sera pas retenu sans raison.

Le congé pour comparution ne s'applique pas aux employées qui sont temporairement incarcérées ou qui purgeant une peine de plus de deux (2) semaines.

24.5 Congé pour assister à un congrès

24.5.1 Un congé payé d'au plus dix (10) heures de travail est accordé à l'employée pour assister à un congrès si l'autorité compétente de l'unité visée juge que sa présence y est avantageuse.

24.6 Congé de compassion

Les liens familiaux donnant droit à un congé en fonction du paragraphe 24.6 sont ceux énumérés à l'alinéa 24.3.1 (Parents proches), sauf si la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario en prévoit plus.

24.4* Court Leave

24.4.1 Upon written request, supported by a copy of their summons, an Employee shall be granted paid leave to serve on jury duty or appear as a witness in a court of law or before any statutory or legal body in Canada which has the power to require the presence of witnesses; upon return to work they shall provide their Supervisor with written confirmation of the date(s) and time(s) on which they appeared and or served, signed by an appropriate official of the court. The salary will be reduced by any amount received for such appearances. It is the Employee's responsibility to advise the Employer of such payments.

24.4.2 * Unpaid leave for an Employee who is a defendant shall be granted for appearing in court or in the case of temporary incarceration pending bail unless there is, in the opinion of the Employer, a nexus between the Employee's work duties and the charge, or if the charge impugns the University's reputation, in which case no leave will be granted. Such leave will not be unjustifiably withheld.

Court leave does not apply to Employees who are temporarily incarcerated or serving a prison sentence beyond two (2) weeks.

24.5* Conference Leave

24.5.1 If an Employee's attendance at a conference is determined to be beneficial by the appropriate authority in the academic unit concerned, the Employee will be granted paid leave for this purpose for up to ten (10) hours of work.

24.6 Compassionate Leave

The family relationships for which an Employee is entitled to leave under Article 24.6 shall be those listed in Article 24.3.1 (Close relatives), except where the Ontario Employment Standards Act provides a greater entitlement.

- 24.6.1 On accorde à l'employée un congé spécial payé d'au plus dix (10) heures de travail par année pour toutes les situations énoncées aux alinéas 24.6.3 et 24.6.4, lesquelles comprennent notamment mais sans s'y limiter : des urgences ou des obligations familiales, entre autres la garde temporaire d'un membre malade de la famille, un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste avec un membre à charge de la famille incapable de se déplacer seul.
- 24.6.2 Sous réserve d'un maximum annuel de dix (10) heures comprenant les congés prévus pour les situations énoncées aux alinéas 24.6.3 et 24.6.4, la doyenne peut accorder un congé spécial pour d'autres circonstances exceptionnelles non prévues ailleurs à l'article 24 et qui comprennent notamment mais sans s'y limiter un rendez-vous avec des autorités scolaires.
- 24.6.3 En plus des congés payés prévus à l'alinéa 24.6.1, une employée a droit à un total de dix (10) jours ouvrables en congé non payé en raison d'une maladie personnelle, d'une blessure ou d'une urgence médicale qui le touche ou touche un membre de sa famille proche.
- 24.6.4 En plus des congés prévus à l'alinéa 24.6.1, une employée a droit à un congé non payé d'au plus huit (8) semaines pour offrir des soins ou du soutien à une personne de sa famille proche si une praticienne de la santé qualifiée délivre un certificat attestant que cette personne est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de 26 semaines ou moins. Les conditions du congé sont telles qu'énoncées dans la Loi sur les normes d'emploi. L'Employeur peut accorder un congé additionnel payé dans des circonstances exceptionnelles; l'Employeur pourra prendre en considération des situations autres que celles mentionnées ci-haut et pourra accorder de tels congés payés à sa discrétion.
- 24.6.5 Le Secteur de santé et mieux-être des Ressources humaines peut exiger que l'employée qui prend un congé en vertu du présent paragraphe lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.
- 24.6.6 Pour tous les congés à prendre en fonction du paragraphe 24.6, une employée, dès qu'elle est consciente qu'elle doit prendre un tel congé, doit en aviser son superviseur et lui préciser la durée prévue du congé.

- 24.6.1 An employee shall be granted special paid leave for an annual maximum of ten (10) hours of work for all situations defined in 24.6.3 and 24.6.4 which include, but are not limited to, emergencies or family obligations, such as the temporary care of a family member who is sick, a doctor's or dentist's appointment for a family dependent who is unable to travel alone.
- 24.6.2 Subject to an annual maximum of ten (10) hours that includes the leaves provided for the situations defined under 24.6.3 and 24.6.4, a Dean may grant special leave for other exceptional situations that are not provided for elsewhere under Article 24 and which may include, but are not limited to an appointment with academic authorities.
- 24.6.3 In addition to the paid leave provided under article 24.6.1, employees are entitled to a total of ten (10) working days of leave without pay because of personal illness, injury or medical emergency for themselves or for members of their close family.
- 24.6.4 * In addition to the paid leave provided under Article 24.6.1, an Employee is entitled to a leave of absence without pay of up to eight (8) weeks to provide care or support to members of their close family if a qualified health practitioner issues a certificate stating that the individual has a serious medical condition with significant risk of death occurring within a period of 26 weeks or shorter. The conditions of the leave will be those specified in the Employment Standards Act. In exceptional circumstances, additional paid leave may be granted by the Employer. The Employer may also consider cases other than those listed above and may grant leave at its discretion.
- 24.6.5 The Health and Wellness Sector of Human Resources may require the Employee who takes leave under this article to provide evidence that is reasonable in the circumstances, that the Employee is entitled to the leave.
- 24.6.6 For all leaves to be taken under article 24.6, an Employee must notify their Supervisor of the need for the leave and the expected duration of the leave as soon as the need for leave becomes known to them.

24.7 Congé de maladie/Congé médical

- 24.7.1 L'employée a droit à des crédits de congé de maladie payé à raison de deux (2.5) heures et demie de congé payé pour chaque quart (1/4) d'une nomination à temps complet.
- 24.7.2 Les congés de maladie non utilisés peuvent s'accumuler jusqu'à concurrence de trente-huit (38) heures de congé de maladie payé.
- 24.7.3 Les congés de maladie accumulés n'ont pas de valeur pécuniaire et ne peuvent être payés en argent.
- 24.7.4 L'Employeur peut demander un billet médical pour justifier tout congé de maladie de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 24.7.5 L'employée informe sa superviseure et la directrice de l'unité de la durée prévue de toutes les maladies.
- 24.7.6 L'employée dont les crédits de congé de maladie sont épuisés sera en congé de maladie sans paye pourvu que les exigences de l'alinéa 24.7.5 soient remplies. L'ancienneté s'accumule seulement jusqu'à la date de fin du contrat.

24.8 Congé de grossesse

- 24.8.1 Toutes les employées ont droit à un congé de grossesse d'au plus dix-sept (17) semaines consécutives pouvant commencer dès la dix-septième semaine précédant la date prévue de l'accouchement et au plus tard le jour de l'accouchement (selon les directives du ministère du Travail, sauf que les heures de travail minimales ne s'appliquent pas aux employées). Le congé de grossesse de l'employée dont la grossesse s'est terminée par une fausse couche ou une mortinaissance prend fin à la plus tardive des dates suivantes :

- dix-sept (17) semaines après le début du congé, ou
- six (6) semaines après la mortinaissance ou la fausse couche.

Si le congé est pris pendant la durée de tout contrat, l'employée touche le montant le moins élevé du solde de la rémunération due aux termes du contrat, ou soixante-quinze (75) heures à son taux de rémunération.

24.7 Sick Leave/Medical Leave

- 24.7.1 * An Employee shall earn paid sick leave credits at the rate of two and a half (2.5) hours of paid leave for each quarter (1/4) of a Full Appointment.
- 24.7.2 * Unused sick leave may be accumulated, up to a maximum of thirty eight (38) hours of paid sick leave.
- 24.7.3 Any accumulated sick leave has no monetary value and will not be cashed out.
- 24.7.4 * The Employer may request a medical note to corroborate the length of the sick leave for any sick leave absences of more than three (3) consecutive working days.
- 24.7.5 An Employee must notify their Supervisor and the Unit Chair as to the expected duration of all illnesses.
- 24.7.6 An Employee whose sick leave credits have expired will be on approved sick leave without pay as long as the notification requirements are provided as specified under 24.7.5. Seniority will accrue only until the end of the contract.

24.8 Pregnancy Leave

- 24.8.1 * All Employees are entitled to pregnancy leave of up to seventeen (17) consecutive weeks that can start as early as the seventeenth (17th) week preceding the expected date of delivery but cannot start any later than the conclusion of their pregnancy (according to the Ministry of Labour guidelines, except the minimum hours of work shall not be applied to Employees). The pregnancy leave of an Employee who has a miscarriage or stillbirth ends on the date that is the later of:

- seventeen (17) weeks after the leave began; or
- six (6) weeks after the stillbirth or miscarriage.

If such leave occurs during the term of any contract, the Employee shall receive the lesser of the balance of remuneration owing under their contract, or seventy-five (75) hours at their wage rate.

	L'employée peut prolonger son congé conformément au paragraphe 24.9 et dès son retour en tant qu'étudiante à temps complet, sera accordée la priorité pour les obligations tel que stipulé à l'alinéa 18.6.2.1 (1). Lorsqu'une demande de prolongation du congé est présentée en raison de complications découlant de la grossesse, le congé sera régi par le paragraphe 24.7 sur demande de l'employée.		The Employee may extend their leave pursuant to Article 24.9 and, upon return as a full-time student, will be given priority in the offering of positions pursuant to Article 18.6.2.1 (1). Where a request for extended leave is made on the basis of complications related to pregnancy, the leave will be governed by Article 24.7 upon the Employee's request.
24.8.2	Pour obtenir un congé en vertu du présent paragraphe, l'employée présente au Secteur de santé et mieux-être un certificat médical attestant la date prévue de l'accouchement et soumet un avis écrit au moins deux semaines avant le congé, sauf si une professionnelle de la santé compétente déclare que le délai ne peut être respecté.	24.8.2 *	In order to qualify for leave under this section, the Employee must present a medical certificate attesting to the expected date of delivery to the Health and Wellness Sector and submit a written notice at least two weeks before the leave, except when a relevant qualified health practitioner confirms that this deadline cannot be observed.
24.8.3	L'employée peut réduire son congé de grossesse en informant la directrice de l'unité au moins quatre (4) semaines à l'avance.	24.8.3 *	The Employee may shorten their pregnancy leave by advising the Unit Chair at least four (4) weeks in advance.
24.8.4	L'employée et l'unité qui l'emploie consistent dans une entente commune les dates prévues du début et de la fin du congé au plus tard deux (2) semaines avant le début du congé, sauf si une professionnelle de la santé compétente a déclaré que ce délai ne pouvait être respecté, tel que stipulé à l'alinéa 24.8.2.	24.8.4	The Employee and the employing Unit shall record in writing their joint understanding of the anticipated beginning and end dates of the leave no later than two (2) weeks before the beginning of the leave, unless a relevant qualified health practitioner confirms that this deadline cannot be observed, as provided in 24.8.2.
24.8.5 *	Si le congé de grossesse prend fin pendant le contrat actuel, l'employée qui revient est réintégrée à son poste antérieur ou se voit confier un autre travail comparable, au même taux de salaire, pour le reste de la nomination. Si l'employée revient après la fin du contrat pendant lequel elle a pris son congé de grossesse, elle est admissible à poser sa candidature aux postes de la session suivant le début de son congé de grossesse, comme si elle était en service, sans discrimination. L'Université respectera les contrats qui ont déjà été émis et acceptés. Si un contrat devrait être attribué à une employée avant ou pendant son congé, incluant selon les dispositions de l'article 18 (particulièrement art. 18.7 – Sécurité d'emploi), et que ce contrat devait débiter lorsque cette employée est en congé, l'employée est rémunérée normalement jusqu'à son retour au travail pour ce contrat. Elle est alors réintégrée tel que stipulé à l'alinéa 24.8.3 et à l'alinéa 24.8.5.	24.8.5	If the end of the leave occurs within the existing contract, the returning Employee shall be reinstated to their previous position or shall be provided with alternative work of a comparable nature at the same rate of pay for the remainder of their appointment. Should the Employee return after the date of termination of the contract under which they took pregnancy leave, they will be eligible to apply for positions in the semester following the start of the pregnancy leave, as if they had been employed, without discrimination. The University will honor contracts which have already been issued and accepted. If a contract was to be issued to an Employee before or during their leave according to the provisions of article 18 (particularly art. 18.7 - Job Security), and if this contract was to start during their leave, the Employee shall be remunerated normally until they return to work for this contract. They shall then be reinstated pursuant to 24.8.3 and 24.8.5.
24.8.6 *	L'employée en congé de grossesse continue d'accumuler de l'ancienneté comme si elle était au travail.	24.8.6	Employees on pregnancy leave continue to accumulate seniority as if they were actively at work.

24.8.7 * Si une employée est admissible aux prestations de l'assurance-emploi, le salaire versé pendant le congé de grossesse est réduit du montant excédant cent pourcent (100 %) de la rémunération totale, laquelle s'entend de la rémunération reçue de l'Employeur et des prestations d'assurance-emploi.

24.9 Congé parental

24.9.1 Toutes les employées qui ont terminé treize (13) semaines d'emploi ont droit à un congé parental sans paye à la suite de la naissance de l'enfant ou l'arrivée de l'enfant sous la garde et la surveillance d'un parent pour la première fois. Le congé parental ne peut commencer plus de cinquante-deux (52) semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de sa venue sous la garde et la surveillance de l'employée pour la première fois. Cependant, l'employée qui a pris un congé de grossesse doit commencer son congé parental dès la fin de son congé de grossesse à moins que l'enfant ne soit pas encore venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois.

24.9.1.1 Le congé parental des employées qui ont également pris un congé de grossesse prend fin trente-cinq (35) semaines après son début et celui des autres employées prend fin trente-sept (37) semaines après son début.

24.9.2 L'employée qui prévoit se prévaloir d'un congé parental soumet un avis par écrit au moins deux (2) semaines avant le début du congé. L'employée peut réduire le congé en informant la directrice de l'unité au moins deux semaines à l'avance.

24.9.3 L'employée en congé parental continue d'accumuler de l'ancienneté comme si elle était au travail.

24.9.4 L'employée et l'unité qui l'emploie conignent dans une entente commune les dates prévues du début et de la fin du congé.

24.9.5 Si le congé parental prend fin pendant le contrat actuel, l'employée qui revient est réintégrée à son poste antérieur ou se voit confier un autre travail comparable, au même taux de salaire, pour le reste de la nomination. Si l'employée revient après la fin du contrat pendant lequel elle a pris son congé parental, elle est admissible à poser sa candidature aux postes de la session suivant le début de son congé parental, comme si elle était en service, sans discrimination. Le prochain contrat débute alors tout de suite à la fin du congé parental.

24.8.7 If an Employee on pregnancy leave is eligible to collect Employment Insurance benefits, any payment of salary during a period of pregnancy leave will be reduced by any amount that is over a hundred percent (100%) of total remuneration, considering only the remuneration received from the Employer, and Employment Insurance benefits.

24.9 Parental Leave

24.9.1 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 their parental leave when the pregnancy leave ends unless the child has not yet come into their custody, care and control for the first time.

24.9.1.1 An Employee's parental leave may end thirty-five (35) weeks after it began if the Employee also took pregnancy leave and thirty-seven (37) weeks after it began, otherwise.

24.9.2 Employees planning to take parental leave must submit a written notice at least two (2) weeks before the start of the leave; the Employee may shorten this leave by advising the Unit Chair at least two weeks in advance.

24.9.3 Employees on parental leave continue to accumulate seniority as if they were actively at work.

24.9.4 The Employee and the employing Unit shall record in writing their joint understanding of the anticipated beginning and end dates of the leave.

24.9.5 If the end of the leave is within the existing contract, the returning Employee shall be reinstated to their previous position or shall be provided with alternative work of a comparable nature at the same rate of pay for the remainder of their appointment. Should the Employee return after the date of termination of the contract under which they took parental leave, they will be eligible to apply for positions in the semester following the start of the parental leave, as if they had been employed, without discrimination. The start of the subsequent contract will be immediately following the end of the parental leave.

24.10 Congé académique pour exigences du programme

- 24.10.1 Aux fins des alinéas 24.10.2 et 24.10.3, l'expression « exigences scolaires » de l'employée signifie la thèse ou le mémoire de maîtrise ou de doctorat exigé pour l'obtention d'un grade, ou l'équivalent d'une thèse, la proposition de thèse pour la soutenance, de la soutenance de thèse ou d'un examen de synthèse, ou encore des exigences de grade équivalentes dans les programmes ne comportant pas d'examen de synthèse.
- 24.10.2 Une employée peut prendre congé de son travail pendant trois (3) jours ouvrables avant l'échéance établie pour ses exigences scolaires et peut se prévaloir de trois (3) jours ouvrables après cette échéance pour terminer son travail, à la condition :
- a) de s'occuper, pendant son congé, de la surveillance d'examens, des laboratoires, des groupes de discussion (DGD), du tutorat et des heures de bureau prévues; et
 - b) de communiquer à sa superviseure son intention de prendre un congé académique dès qu'elle connaît l'échéance pour satisfaire à ses exigences scolaires.
- 24.10.3 Si le délai fixé pour que l'employée termine son travail tombe dans les trois jours ouvrables précédant l'échéance pour satisfaire à ses exigences scolaires ou tombe la journée même de cette échéance, l'employée doit en avvertir sa superviseure dès qu'elle connaît ce conflit d'horaire, et ce afin de trouver une solution. Si l'employée et sa superviseure de travail ne peuvent pas régler ce problème entre eux, la directrice des études supérieures appropriée doit alors le régler en consultation avec l'employée et la superviseure de travail et, au besoin, avec la directrice d'études de l'employée. Dans tous les cas, il faut prolonger soit l'échéance scolaire, soit le délai de travail pour donner trois (3) jours ouvrables libres avant et après l'échéance scolaire ou le délai de travail, selon le cas, pour terminer soit les exigences scolaires, soit le travail.

24.10* Academic Leave for Program Studies

- 24.10.1 * For the purposes of 24.10.2 and 24.10.3, the expression “academic requirement” means the Employee's dissertation, thesis, major paper required for a degree or equivalent to a thesis, thesis proposal defense, thesis defense, comprehensive examinations or the equivalent degree requirement in programs not requiring comprehensive examinations.
- 24.10.2 An Employee may take a leave from their work for a period of three (3) working days prior to the deadline of the Employee's academic requirement and may avail themselves of three (3) working days subsequent to the deadline of the academic requirement to complete their work, provided:
- a) they attend to proctoring exams, labs, DGDs, tutoring and scheduled office hours during the leave; and,
 - b) the Employee notifies their Supervisor of their intention to take an academic leave as soon as the Employee becomes aware of the deadline to fulfill their academic requirement.
- 24.10.3 If the deadline for the completion of the Employee's work falls within a period of three working days immediately prior to or on the same day as the deadline of the Employee's academic requirement, the Employee shall so notify their Supervisor as soon as they are made aware of the conflict, with a view to resolving the matter. If the matter cannot be resolved between the Employee and the Supervisor, the appropriate graduate director shall resolve the matter in consultation with the Employee, the Supervisor and with the Employee's academic supervisor or graduate instructor, if necessary. In any event, either the academic deadline or the work deadline will be extended to allow three (3) working days prior to and three (3) working days subsequent to the deadline to complete the academic requirement or the work requirement as the case may be.

ARTICLE 25

DISPOSITIONS POUR LES EMPLOYÉES HANDICAPÉES

- 25.1 L'Employeur doit veiller au respect de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, ou toute loi lui succédant.
- L'Employeur prend les dispositions nécessaires en vertu des exigences du Code des droits de la personne et de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario pour permettre à l'employée handicapée d'accomplir ses fonctions, notamment en lui attribuant des salles de réunion, salles de cours et espaces de travail judicieusement situées afin d'exécuter le travail demandé.
- 25.2 Tous les avantages que le Syndicat procure aux employées handicapées sont annoncés dans tous les documents écrits de l'Université qui leur sont tout particulièrement destinés. Les textes pertinents, fournis par le Syndicat, sont ajoutés aux documents de l'Université au moment de leur première impression ou de leur réimpression après que l'Université les a reçus.

ARTICLE 25

PROVISIONS FOR EMPLOYEES WITH DISABILITIES

- 25.1 * The Employer shall ensure adherence to the Accessibility for Ontarians with Disabilities Act, or its successor legislation.
- The Employer shall accommodate an Employee with the requirements of the Human Rights Code and the Accessibility for Ontarians with Disabilities Act to enable an Employee with a disability to perform their workload duties, including assigning suitably located meeting rooms, classrooms and workspaces in order to perform the required work.
- 25.2 * All Union benefits to Employees with disabilities shall be advertised in all University written materials specifically destined for Employees with disabilities. The appropriate texts to be supplied by the Union will be inserted into these University materials at the time of the first printing or reprinting of these materials after receipt by the University of the Union texts.

ARTICLE 26

RÉGIMES ET AVANTAGES

26.1 Soins de santé et soins dentaires

Chaque année, l'Employeur déposera un montant dans un fonds d'avantage visant à aider les membres à couvrir les frais médicaux qui ne sont pas couverts dans leurs régimes actuels. Pour les fins du régime d'avantages administré par la SCFP 2626, l'Employeur remettra au SCFP 2626 les montants suivants aux dates indiquées :

- 1er septembre 2017 : 40 000 \$
- 1er septembre 2018 : 40 000 \$

Le Syndicat reconnaît et convient que, sauf pour la contribution prévue au présent article, l'Employeur n'est pas tenu de gérer ou de verser les fonds associés à cette disposition. Il incombe au Syndicat de veiller à respecter toutes les exigences réglementaires et fiduciaires associées à l'administration du fonds d'avantages. Il accepte par ailleurs toutes les conséquences liées au non-respect de ces obligations. L'Employeur n'acceptera aucune responsabilité pour les déficits que pourrait subir le régime d'avantages sociaux.

Le Syndicat convient de fournir à l'Employeur, avant le 31 décembre de chaque année, des états financiers vérifiés justifiant le décaissement des fonds. La couverture du régime pour les périodes mentionnées ne suppose aucunement que la relation d'emploi du membre se poursuivra au-delà de la date à laquelle leur nomination prend fin.

26.2 Voyage à l'étranger

Les superviseures qui demandent aux employées de participer à un voyage à l'étranger spécifié* au nom de l'Université devront en informer le Bureau de la gestion du risque et les Ressources humaines afin que l'Employeur puisse tenter d'obtenir une couverture d'assurance sans interruption et participer à une analyse de risques visant à déterminer la sécurité des voyageurs.

ARTICLE 26

PLANS AND BENEFITS

26.1 Health/Dental Benefits

- * The Employer will provide annual deposits in the creation of a Benefit Fund aimed at helping members cover medical costs outside of those covered by their present Benefit Plan. For the purpose of a CUPE 2626 administered and sponsored benefit plan, the Employer will remit to CUPE 2626 the following amounts, payable on the dates noted:

- September 1, 2017: \$40,000
- September 1, 2018: \$40,000

The Union acknowledges and agrees that other than making its contribution as set out in this Section, the Employer shall not be obliged to manage or disburse the funds associated with this provision. The Union shall be responsible for meeting all legislative and fiduciary requirements associated with the administration of the Benefit Fund and shall accept any consequences associated with a failure to meet any necessary obligation. The Employer will bear no responsibility for any deficit incurred by the Benefit Plan.

The Union agrees to provide to the Employer before December 31 of each year, an audited statement attesting to the appropriate disbursements of the funds. Benefits coverage for the specified time periods does not in any way imply or connote a continuing employment relationship for the member beyond the termination date of their appointment.

26.2* Out of country travel

Supervisors requiring Employees to participate in specified* international travel on behalf of the University must notify the Office of Risk Management and Human Resources in order that the Employer may attempt to secure uninterrupted insurance coverage and participate in a risk analysis to determine the safety of travelers.

Les employées prenant part à de la recherche internationale et voyageant à l'extérieur du Canada dans le cadre de leurs fonctions sont responsables de comprendre les risques inhérents au voyage et d'assurer l'atténuation de ces risques. Lors de la planification d'un voyage spécifié*, la superviseure et l'employée doivent s'assurer d'envoyer un avis aux Ressources humaines au plus tard vingt (20) jours avant le départ. *Les voyages spécifiés comprennent : - les voyages d'une durée de plus de six (6) mois ou - les voyages, peu importe leur durée, qui impliquent des activités à risque élevé (p. ex. escalade de montagne, saut en chute libre ou tout autre activité extrême qui n'est généralement pas couverte par les assurances voyage habituelles) ou - les voyages comprenant des destinations qui sont classées comme « Évitez tout voyage non essentiel » ou « Évitez tout voyage » par le Ministère des Affaires étrangères, Commerce et Développement (MAECD)	Employees participating in international research and travelling outside of Canada as part of their duties are responsible to ensure their understanding of any risks involved in the trip and their mitigation. The Supervisor and Employee must ensure written notification to Human Resources no less than twenty (20) days prior to departure when planning specified* travel. *Specified travel includes: - travel over six (6) months in duration, or - travel, regardless of length of stay that involves high risk activities (e.g. climbing mountains, cliff diving or other extreme activities not generally covered by typical insurance packages), or - travel involving a destination that is deemed "avoid non-essential travel" or "avoid all travel" by the Department of Foreign Affairs, Trade and Development (DFATD)
26.2.1 À la réception de l'avis cité ci-dessus, les Ressources humaines devront: a) contacter le fournisseur d'assurance afin d'établir l'assurabilité du(des) voyageur(s), qui ne peut être déterminée qu'à la discrétion de l'assureur. b) aviser la superviseure et l'employée du résultat du contact.	26.2.1 * Upon receipt of the above notice, Human Resources shall: a) contact the insurance provider to seek insurability, which is determined at the insurer's sole discretion; b) notify the Supervisor and Employee of the results of the contact.
26.2.2 Lorsqu'une couverture satisfaisante ne peut être obtenue par les Ressources humaines ou par le Bureau de la gestion du risque, ou lorsque le voyage est déconseillé à la suite de l'analyse des risques, on ne pourra demander ou permettre à l'employée de voyager vers une destination telle que décrite à l'alinéa 26.1.2.	26.2.2 * Where appropriate travel insurance cannot be secured by Human Resources or the Office of Risk Management or the travel is deemed by the risk analysis to be inadvisable, the Employee shall not be required or permitted to travel to a destination as that described in 26.1.2.
26.3 Prestations d'aide pour droits de scolarité	26.3 Tuition Support Benefit
26.3.1 Droits de référence	26.3.1 * Reference Fees

	Les droits de référence utilisés pour calculer les prestations correspondent aux droits de scolarité en vigueur le 1er mai de la dernière année universitaire où le membre était inscrit comme étudiant à temps complet.		The reference fees to calculate this benefit shall be defined as the fees in place on May 1 of the previous academic year in which the member was registered as a full-time student.
26.3.2	Montant et paiement des prestations d'aide pour droits de scolarité	26.3.2 *	Amount and Payment of Tuition Support Benefit
	À compter du 1er septembre 2016 et jusqu'au 31 août 2019, les prestations d'aide pour droits de scolarité correspondront au remboursement de la différence entre les droits de scolarité d'une session donnée, plus une augmentation de 1,5% par année universitaire : prestations d'aide pour droits de scolarité = (droits de scolarité) – (droits de référence + 1,5%).		Commencing September 1, 2016 and ending on August 31, 2019, the amount of the tuition support will be reimbursement of the difference between tuition fees of the given semester plus a 1.5% increase per academic year: tuition support benefit = (tuition fees) - (ref. fees + 1.5%).
26.3.3	Critères d'éligibilité	26.3.3 *	Eligibility Criteria
	Les membres de l'Unité de négociation, peu importe leur statut d'étudiante (domestique ou international), qui répondent aux critères d'éligibilité établis seront éligibles aux prestations d'aide pour droits de scolarité.		Members of the Bargaining Unit regardless of student status (domestic or international) who meet the established eligibility criteria shall be eligible to receive the tuition support benefit.
	Les membres éligibles bénéficieront des prestations d'aide pour droits de scolarité pour l'année universitaire lors de laquelle ils reçoivent (ou sont éligibles à recevoir) une nomination à temps complet.		Eligible members shall receive the tuition support benefit for the academic year in which they receive or are entitled to the equivalent of a Full Appointment.
	Le paiement des prestations d'aide pour droits de scolarité ne nécessitera pas de demande et sera fait au plus tard cinq (5) jours ouvrables avant la date d'échéance de paiement des droits de scolarité pour chaque session.		Payment of the tuition support will not require an application and will be paid no later than five (5) working days before the due date to pay tuition fees for each semester.
	Le fonds sera géré par l'Université et le Syndicat, qui devront établir conjointement des critères et des procédures pour l'utilisation et la distribution des fonds.		The fund shall be administered by the University and Union, which shall jointly establish criteria and procedures for the application and distribution of funds.
	Le droit d'un membre à recevoir les prestations d'aide pour droits de scolarité ne sera pas affecté par le fait qu'il reçoit d'autres bourses, par sa(ses) catégorie(s) d'emploi au sein de l'unité de négociation, ou par les changements de statut d'étudiante ou de programme d'études au cours de la période d'éligibilité.		A member's entitlement shall not be affected if they are in receipt of other scholarships, or on the member's category(ies) of employment in the Bargaining Unit, nor changes in the student status or program of study during the period of eligibility.

ARTICLE 27

FONDS

27.1 Fonds d'aide financière des employées

L'Employeur tient un Fonds d'aide financière des employées pour les personnes qui ont été des membres de l'unité de négociation au cours des douze (12) derniers mois et qui éprouvent des difficultés financières et ainsi leur permettre d'effectuer leurs tâches. Le Fonds aide à payer les droits de scolarité, les frais du RAMU et pour les coûts associés pour les soins des personnes à charge.

À compter du 1er septembre de chaque année, la somme annuelle allouée au fonds est établie selon la formule suivante : 0,8 % de la masse salariale annuelle, en se basant sur le budget de l'exercice financier précédent.

Les sommes non dépensées demeurent dans le fonds afin d'être attribuées plus tard. De ce fonds, une somme de dix mille dollars (10 000 \$) est réservée spécifiquement pour l'appui aux frais du RAMU, une somme de dix mille dollars (10 000 \$) est réservée pour aider les membres qui prodiguent des soins à des personnes à charge, et une somme de dix mille dollars (10 000 \$) est réservée pour appuyer les membres qui ont des besoins financiers urgents.

Le Comité employées-employeur administre le fonds. Il détermine, à la majorité des voix, les critères, les priorités et les méthodes d'application et d'attribution et établit la manière dont les besoins financiers doivent être démontrés. Le Comité employées-employeur dresse un rapport annuel sur les déboursés effectués sur le fonds et en transmet une copie à chaque partie.

La personne qui se voit octroyer une aide financière recevra un paiement au montant net en son nom pour le montant de l'aide financière approuvé dans les deux (2) semaines suivant l'approbation par le Comité employées-employeur moins tous droits de scolarité et frais accessoires impayés.

ARTICLE 27

FUNDS

27.1* Employee's Financial Aid Fund

The Employer shall maintain an Employee's Financial Aid Fund to assist individuals who have been a member of the Bargaining Unit within the past twelve (12) months in financial need and in order that they continue to perform their duties. The Fund will assist in the payment of tuition, UHIP fees and costs associated with caring for dependents.

Effective September 1 of each year, the annual amount allocated to the fund shall be based on the following formula: 0.8% of all the annual salary mass based on the previous financial year of allocation.

Any unspent monies shall remain in the fund for future distribution. Of the fund, an amount of ten thousand dollars (\$10,000) shall be reserved particularly for assistance for UHIP fees and ten thousand dollars (\$10,000) shall be reserved for assistance for members who care for dependents and ten thousand dollars (\$10,000) will be reserved to assist members with urgent financial needs.

The fund shall be administered by the Labour/Management Committee, which shall establish criteria, priorities, and procedures for application to and distribution of the fund as well as the manner in which financial need must be demonstrated, and these shall be established by a majority vote of the Committee. The Labour/Management Committee shall prepare an annual report on the disbursement of monies from this fund and transmit a copy to each of the Parties.

An individual who is awarded financial aid assistance will be issued a payment in their name in the amount of the balance of the approved financial assistance after outstanding tuition and fees have been deducted. Such payment shall be issued within two (2) weeks of the approval by the Labour/Management Committee.

Pour les fins de l'alinéa 27.1 seulement :

« Personne à charge » est une personne qui à tout moment de l'année dépend de l'employée pour l'appui et est :

- L'enfant ou le petit-enfant de l'employée, de la conjointe de l'employée ou de la conjointe de droit coutumier ; ou
- Le parent, le grand-parent, le frère, la soeur, l'oncle, la tante, la nièce ou le neveu, si résidant au Canada à tout moment de l'année, de l'employée ou de la conjointe de droit coutumier.

« Enfant »- se rapporte :

- Une personne dont l'employée est le parent légal ;
- Une personne de qui dépend complètement de l'employée pour l'appui et de qui l'employée, prend, ou juste avant la personne a atteint l'âge de 19 ans a eu, légalement ou en fait, la garde et la commande ; ou
- Un enfant de la conjointe de l'employée ou du conjoint de droit coutumier.

« Soins pour la personne à charge » est assistance à l'enfance, soins propres ou soins d'urgence.

27.2 Fonds pour des congrès

L'Employeur tient un Fonds pour des congrès qui sera géré conjointement par le Comité employées-employeur pour les étudiantes de premier cycle et les étudiantes diplômées qui auraient été un membre de l'Unité syndicale dans les douze (12) mois précédents sa demande au fonds, pour présenter les résultats d'une recherche qui n'est pas liée à sa thèse. La recherche aura un lien avec soit le mémoire, un travail de recherche majeur ou l'équivalent, ou selon la recherche faite durant un travail en tant qu'une assistante à l'enseignement ou une assistante à la recherche.

L'Employeur déposera trente-cinq mille dollars (35 000 \$) dans le Fonds de congrès chaque 1er septembre. Tout solde excédentaire de chaque année universitaire sera transféré aux années universitaires qui suivront.

For the purposes of article 27.1 only:

"Dependent" – is a person who at any time in the year is dependent on the employee for support and is:

- The child or grandchild of the Employee, the Employee's spouse or common law partner; or,
- The parent, grandparent, brother, sister, uncle, aunt, niece or nephew, if resident in Canada at any time of the year, of the Employee or the Employee's spouse or common-law partner.

"Child" – refers to:

- A person of whom the Employee is the legal parent;
- A person who is wholly dependent on the Employee for support and of whom the Employee, has, or immediately before the person attained the age of 19 years had, in law or in fact, the custody and control; or,
- A child of the Employee's spouse or common-law partner.

"Care for dependent" is child care, attendant care or emergency caregiving.

27.2*

Conference Fund

The Employer agrees to maintain a Conference Fund to be jointly administered by the Labour/Management Committee for undergraduate and graduate students who have been a member of the bargaining unit within twelve (12) months prior to applying to the fund for the purpose of presenting research that is not part of the Employee's thesis. The research should be related to the applicant's mémoire, major research paper or equivalent, or to the work done during a Teaching Assistant or Research Assistant position.

The Employer shall remit thirty-five thousand dollars (\$35,000) into the Conference Fund every September 1. Any remaining funds in a given academic year shall be carried forward to subsequent academic years.

Les demandes à ce fonds seront effectuées par le formulaire de Fonds pour des congrès du SCFP 2626 et sont assujetties aux mêmes conditions s'appliquant à ce fonds, incluant les modifications précisées ici.

Le Fonds pour des congrès remboursera les dépenses suivantes aux personnes ayant effectué une demande qui auront été choisies, qui sont les présentateurs d'une affiche ou une communication orale, à la condition que s'il y a plus d'une personne co-auteur de la même communication, une seule peut être subventionnée pour la présenter (si l'auteur n'est pas le présentateur, une explication accompagnera la demande) :

- i) les frais de déplacement;
- ii) les frais de logement;
- iii) une somme forfaitaire de 50 \$ pour les repas, par jour;
- iv) les frais de production du matériel; et
- v) les frais d'inscription.

Le remboursement des dépenses pour les items (i), (ii), (iv) et (v) sera sujet à la soumission de reçus. Le Comité employées-employeur décidera sur les zones et la somme maximale attribuée pour chaque zone.

Les demandes de fonds doivent être soumises avant la date de début de la conférence. La demande de remboursement doit être présentée pas plus tard que quatre (4) mois après la fin du congrès.

Une demande de subvention au Fonds pour les congrès devra inclure une preuve que l'employée est membre de l'unité syndicale depuis douze (12) mois précédant la demande et toute la documentation requise. Une preuve que la communication a été acceptée des organisateurs de la conférence (ou une copie du programme) doit être soumise avec la demande. La personne effectuant la demande devra décrire quelles sont les autres sources de financement reçues pour que les mêmes dépenses ne soient pas remboursées en double.

Application for this Fund will be made on the CUPE 2626 Conference Fund application form and is subject to the conditions for that fund as amended in this provision.

The Conference Fund will reimburse the following expenses to a successful applicant who is the presenter of a poster or paper presentation, with the understanding that no more than one co-author will be funded for any given conference presentation (if the author is not the presenter, an explanation must be provided as part of the application):

- i) travel expenses;
- ii) accommodation expenses;
- iii) a per diem for meals of \$50.00 per day;
- iv) material production costs; and,
- v) registration costs.

Reimbursement of expenses for (i), (ii), (iv) and (v) shall be subject to the submission of receipts. The Labour/Management Committee will decide on the zones and the maximum amount awarded for each zone.

The application must be submitted before the starting date of the conference. The reimbursement request must be submitted no later than four (4) months after the end of the conference.

An application for funding from the Conference Fund shall include proof of being a member of the Bargaining Unit within the twelve (12) months prior to the application, and all documentation required. The proof of acceptance from the conference organizers (or a copy of the program) must be included with the application. The applicant will have to describe what other sources of funding they have received so that the same expenses will not be reimbursed twice.

À chaque année, la priorité sera accordée aux personnes ayant effectué une demande qui n'ont pas reçu de subvention durant la même année fiscale. De plus, le financement pour les étudiantes de premier cycle ne dépassera pas vingt-cinq (25) pourcent du financement de l'année fiscale.

Tout en respectant les règlements de cet article, lorsque les demandes de subvention excèdent les sommes disponibles dans le Fonds pour les congrès, le Comité employées-employeur pourra adopter des lignes directrices supplémentaires pour déterminer quelles demandes sont approuvées.

L'Employeur soumettra au Comité employées-employeur un rapport financier annuel au plus tard le 1er septembre de chaque année. Le rapport inclura les sommes déposées ainsi que les déboursés pour chaque demande approuvée.

In any given year, priority will be given to applicants who have not received a grant in the same financial year. Furthermore, funding for undergraduate students may not exceed twenty-five (25) percent of the funding in any given year.

Subject to the foregoing regulations, where the applications for funding in a session exceed the amount of monies available in the Conference Fund, the Labour/Management Committee may adopt additional guidelines to determine which applications are approved.

No later than September of each year, the Employer shall submit to the Labour/Management Committee a financial report indicating the amount of monies deposited in the Conference Fund and the disbursements from the Fund for each application that was approved.

ARTICLE 28

DROITS DE SYNDICAT ET DES EMPLOYÉS

- 28.1 Installation et services de l'Université à l'intention des employées**
- 28.1.1 L'Employeur veille à ce que les employées dont la superviseure exige, dans leur description de poste, de consulter ou de rencontrer des étudiantes, disposent de salles de réunion et d'un système de messagerie vocale adéquats.
- 28.1.2 Les manuels ou autres documents écrits que les employées doivent utiliser à la demande de leur superviseure leur sont fournis gratuitement. L'employée qui utilise des manuels ou autres documents qui lui sont fournis doit les remettre à la fin du contrat, à moins que la superviseure n'en décide autrement. Le matériel, en format papier ou électronique, qui est fourni à l'employée ne doit pas être reproduit ou communiquer à autrui, sauf si la superviseure le permet. Lorsque le matériel fourni est en format électronique, l'employée doit le supprimer à la fin du contrat à la demande de la superviseure. Il n'y aura aucun coût pour l'utilisation de tout équipement ou installation nécessaires à l'exercice des fonctions d'une employée, à condition que la superviseure de l'employée ait approuvé l'utilisation de ces équipements ou installations dans l'exercice de leurs fonctions.
- 28.1.3 Chaque employée possède une adresse électronique et a accès aux systèmes informatiques de l'Université, notamment à Internet, sans qu'il ne lui en coûte pour les utiliser dans l'exécution de ses fonctions.
- 28.1.4 Pour l'application des alinéas 28.1.5, 28.1.6 et 28.1.7, l'employée titulaire d'une nomination pour l'année universitaire en cours reçoit une vignette d'identification de la part des Ressources humaines qui sera apposée sur sa carte d'étudiante.
- 28.1.5 Toute employée qui détient une nomination est admissible à acheter des produits logiciels en vertu de la licence Microsoft de l'Université. Les membres devront montrer, au moment de l'achat, la vignette d'identification émise par les Ressources humaines.

ARTICLE 28

UNION AND EMPLOYEE ENTITLEMENTS

- 28.1 University Facilities and Services for Employees**
- 28.1.1 The Employer shall ensure that appropriate meeting rooms and voice-mail messaging are available to Employees who are required by their Supervisor in their job description to consult or meet with students.
- 28.1.2 * Where the Supervisor requires the Employee to make use of certain textbooks or other written materials, such materials shall be provided without cost to the Employee. When textbooks or other physical materials are provided to the Employee, they shall be returned at the end of the contract unless the Supervisor indicates this is not necessary. When any form of material, whether physical or electronic, is provided to the Employee, the Employee shall not make copies of the material, or make it available to others, unless the Supervisor permits this. When electronic material is provided to the Employee, the Employee shall delete the electronic material at the end of the contract upon the Supervisor's request. There shall be no cost for the use of any equipment or facilities required for the performance of an Employee's duties, provided the Employee's Supervisor has approved the use of such equipment or facility in performing their duties.
- 28.1.3 * Each Employee shall have an e-mail account and shall have access to computing facilities on campus, including the Internet, at no cost to the Employee for use in the performance of the Employee's duties.
- 28.1.4 * For the purposes of 28.1.5, 28.1.6 and 28.1.7, an Employee with an appointment in the current academic year shall receive an identification label issued by Human Resources to be affixed to their student identification card.
- 28.1.5 * Each Employee holding an appointment will be eligible to purchase software products under the University's Microsoft License. Members must show the identification label issued by Human Resources at time of purchase.

28.1.6 Les documents de bibliothèque nécessaires à l'exécution des fonctions de l'employée, selon les instructions de la superviseure, ne sont pas comptés au nombre des documents qu'une étudiante peut emprunter en vertu de la politique des prêts de la bibliothèque.

28.1.7 Sur demande, chaque employée peut recevoir, gratuitement, un permis pour garer son véhicule dans les terrains de stationnement de l'Université, sauf les terrains avec horodateur, les parcomètres et les autres zones réservées, en tout temps les samedis, les dimanches et les jours fériés ou de congé.

28.2 Installations et services de l'Université à l'intention du Syndicat

L'Employeur reconnaît que le Syndicat a besoin de locaux acceptables sur le campus principal. Le loyer actuel, le loyer supplémentaire pour payer les dépenses générales d'entretien et les autres conditions du bail de ces locaux sont maintenus d'une année à l'autre à moins que l'Employeur signifie un avis de renégocier au plus tard trois (3) mois avant l'échéance du bail.

Le Syndicat utilise gratuitement les installations, l'équipement et les services suivants à la condition de le faire uniquement pour les affaires du Syndicat :

i) la réservation des salles et l'utilisation de l'équipement audio-visuel de l'Employeur;

ii) deux branchements à Internet (VPN, compte de courrier électronique et site Web);

iii) le service de courrier interne de l'Employeur.

Le Syndicat est responsable des dommages causés aux installations et à l'équipement mentionnés aux alinéas i), ii) et iii), de leur perte ou de leur mauvaise utilisation.

L'Employeur fournit au Syndicat un babillard adjacent aux locaux qu'il occupe sur le campus. L'Employeur lui réserve également un espace sur les babillards des unités pour afficher de l'information.

28.1.6 * Library documents necessary for the performance of the Employee's duties as directed by the Supervisor shall not be included as part of the number of documents a student is allowed to borrow according to the library's loans policy.

28.1.7 * Upon request, every employee may receive, free of charge, a parking permit which will entitle them to park in University of Ottawa parking lots not reserved for pay-and-display, parking meters or other restricted areas, at any time on Saturdays, Sundays and holidays.

28.2 University Facilities and Service for the Union

* The Employer recognizes the necessity for the Union to have reasonable office accommodation on the main campus. Current rent, additional rent to cover general maintenance expenses, and other terms and conditions of the lease for such office accommodation shall continue from year to year unless the Employer serves a notice to renegotiate not later than three (3) months prior to the expiry of the existing lease.

The Union shall have use of the following facilities, equipment and services at no cost provided they are used by the Union for Union business:

i) room reservation and use of Employer's audio-visual equipment;

ii) two Internet connections (VPN, e-mail account and Web site); and

iii) the Employer's internal mail service.

The Union shall be responsible for any damage, loss, or misuse of the facilities and equipment in i), ii) and iii).

The Employer shall provide the Union with a bulletin board adjacent to the office space occupied by the Union on campus. The Employer shall also provide space on Unit bulletin boards to be used for Union posting.

28.3**Protection contre les fusions**

Dans le cas où l'Employeur fusionne des facultés ou des unités, elle s'assure que tous les droits d'ancienneté accumulés par les employées dans les anciennes facultés ou dans les anciennes unités sont reconnus à la nouvelle faculté ou à la nouvelle unité . Les conditions d'emploi d'une employée, en vigueur au moment de la fusion, ne sont pas diminuées dans la nouvelle faculté ou le nouvelle unité.

28.3**Merger Protection**

In the event that the Employer merges faculties or Units, the Employer shall ensure that all seniority rights accumulated by Employees in the former faculties or Units shall be recognized in the new faculty or Unit. An Employee's conditions of employment existing at the time of the merger shall not be diminished within the new faculty or Unit.

ARTICLE 29

TRADUCTION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

29.1 Traduction

L'Employeur accepte de traduire chaque clause de la présente convention dans l'autre langue officielle du Canada à partir de la langue dans laquelle elle a été négociée à la table de négociation, et d'assumer les coûts de la traduction. Dans le délai convenu par les parties, l'Employeur transmet au syndicat la version traduite pour qu'il l'approuve afin de s'assurer que la traduction satisfait les deux parties. En cas de désaccord sur l'interprétation de la convention, la langue dans laquelle le texte a été négocié prévaut. À cet effet, la langue dans laquelle chaque clause a été négociée est précisée dans la convention collective au moyen d'un astérisque placé à côté du numéro de la clause.

29.2 Impression et distribution

Dans les trente (30) jours suivant l'approbation de la traduction de la convention par les parties, l'Employeur prend les dispositions pour son impression. Chaque partie doit payer les frais du nombre de copies qu'il souhaite avoir imprimés. L'Employeur doit fournir un hyperlien de la convention à chaque employée membre de l'unité de négociation et, par la suite, à toutes les nouvelles employées au moment de leur première nomination à l'Université d'Ottawa.

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

ARTICLE 29

TRANSLATION AND DISTRIBUTION OF THE AGREEMENT

29.1 Translation

The Employer agrees to translate each clause of this Agreement from the language in which the clause was negotiated at the bargaining table into the other official language of Canada and to bear the cost of this translation. The Employer shall, within the time agreed to by the Parties, forward the translated version to the Union for its approval to ensure that the translation is satisfactory to both Parties. Where there is any disagreement as to the interpretation of the Agreement, the text in the language in which it was negotiated at the table shall prevail over the translation. To that effect, the language in which each clause was negotiated shall be indicated in the Collective Agreement by an asterisk next to the number of the clause.

29.2* Printing and Distribution

Within thirty (30) days of the approval of the translation of the Agreement by the Parties, the Employer shall arrange for the printing of the Agreement. Each Party shall pay the cost of the number of copies they wish to have printed. The Employer shall provide a web link to the Agreement to each Employee who is a member of the bargaining unit and subsequently to all new Employees, at the time of their initial appointment at the University of Ottawa.

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

29.3 Durée et modification de la convention

La présente convention est en vigueur du 1er septembre 2016 au 31 août 2019 et est renouvelée de plein droit par la suite pour des périodes d'un (1) an chacune à moins que l'autre partie fasse part par écrit, dans les trois (3) mois précédant l'échéance de la convention, de son désir d'y mettre fin. En cas d'avis de modification de la convention, les dispositions de celle-ci demeurent en vigueur jusqu'à la ratification d'une nouvelle convention ou l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, selon la première de ces échéances.

29.4 Négociations

Dans le cas où un avis demandant de négocier la modification de la convention collective est donné, les parties se réunissent dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis et les parties négocient de bonne foi.

29.3 Duration and Modification of the Agreement

This Agreement shall continue in force and effect from September 1, 2016 to August 31, 2019, and shall be renewed automatically thereafter for periods of one (1) year each unless either Party notifies the other in writing within the period of three (3) months before the Agreement ceases to operate that it desires to terminate this Agreement. Where notice to amend the Agreement is given, the provisions of this Agreement shall continue in force until a new Agreement is ratified or the right to strike or lockout accrues, whichever first occurs.

29.4* Negotiations

In the event of notice being given requesting negotiations to amend the Agreement, the parties shall meet within thirty (30) days following receipt of such notifications and thereafter both Parties shall negotiate in good faith.

ARTICLE 30

EMPLOYÉES TITULAIRES D'UN POSTE D'ASSISTANTE DE RECHERCHE À FINANCEMENT PROVISOIRE

Le présent article s'applique seulement aux assistantes de recherche rémunérées au moyen de sources autres que les fonds de fonctionnement de l'Université, tels que les sommes octroyées à une professeure ou à un groupe de professeurs par un organisme externe, sous la forme de subventions, de bourses de recherche et de contrats externes.

30.1 Rôles et responsabilités

Au début du contrat, la superviseure fournit à l'employée une description de poste écrite. Cette description doit aussi aborder toutes les questions portant sur le droit d'auteur et le droit à la propriété intellectuelle. La superviseure n'impose pas à l'employée des conditions en sus de celles énoncées dans la description de poste ou dans les règlements et politiques des organismes externes et n'exige pas de l'employée de travailler un nombre d'heures supérieur à celui qui est précisé dans la description de poste.

30.2 Taux horaire de salaire

Le taux horaire de salaire des assistantes de recherche visé par le présent article est, à tout le moins, celui d'une assistante de recherche rémunérée à même le budget de fonctionnement de l'Université, comme il est énoncé à l'article 32, sous réserve des règlements et des politiques de l'organisme externe. Dans le cas de subventions partagées par plusieurs universités, l'Employeur peut appliquer un salaire différent du taux horaire énoncé à l'article 32. Les taux versés au moment de la ratification de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la fin de la subvention.

30.3 Cotisations de l'Employeur

L'Employeur verse toutes les cotisations relatives aux avantages des employées auxquelles il est tenu en vertu des lois provinciales et fédérales.

ARTICLE 30

EMPLOYEES HOLDING RESEARCH ASSISTANT CONTRACTS PAID FROM EXTERNAL FUNDS

* This Article applies only to Research Assistants who are paid from sources other than the University's operating funds such as from monies awarded to a professor or a group of professors by an external agency in the form of grants, research grants and external contracts.

30.1* Roles and Responsibilities

The Supervisor shall provide the Employee with a written job description at the outset of the contract. The job description must also address all matters regarding copyright and ownership of any intellectual property. The Supervisor shall not place on an Employee conditions in addition to those stipulated in the job description or/and in the rules and policies of the external agencies or require the Employee to work hours in addition to those specified in the job description.

30.2* Hourly Rate of Pay

The hourly rate of pay for Research Assistants covered under this Article shall be at least that of a Research Assistant paid from the University's operating budget as set out in Article 32, subject to the external agency's regulations and policies. With respect to multi-university grants, the Employer may apply a wage that differs from the hourly rate set out in Article 32. Rates paid at the time of ratification of this Collective Agreement will remain in effect until the termination of the grant.

30.3* Employer Contributions

All Employer contributions to Employee benefits as per provincial and federal legislation shall be borne in full by the Employer.

30.4 Règlements des organismes externes

Il est entendu que certains organismes externes fixent des limites minimales et maximales au nombre d'heures de travail ou/et aux salaires qui peuvent être payés au moyen de la subvention ou du contrat correspondant. Ces limites sont respectées à la condition que les salaires versés à l'aide de ces subventions ou ces contrats puissent être complétés par d'autres sources dans les limites des règlements de l'Université.

30.5 Fin de la subvention

Il incombe à l'Employeur de veiller à ce que toutes les conditions du contrat de l'employée soient respectées lorsqu'une subvention prend fin.

30.6 Information

L'Employeur communique au Syndicat les montants totaux versés pour les contrats visés par le présent article.

L'employée et le Syndicat recevront un exemplaire des règlements pertinents de l'organisme externe ayant trait aux paragraphes 30.4 et 30.7, et qui touchent son contrat.

30.7 Disposition dérogatoire

Les organismes externes (qui peuvent comprendre des organismes du milieu industriel) peuvent imposer des restrictions supplémentaires qui peuvent contrevenir à certaines des dispositions de la convention collective. En pareil cas, les règlements de l'organisme externe prévalent sauf en ce qui concerne les dispositions sur la santé et la sécurité au travail, le harcèlement, la discrimination, les griefs, les mesures disciplinaires et le dossier personnel.

30.8 Affichage des postes et des nominations à financement provisoire

Lorsque l'Employeur décide d'afficher un poste à financement provisoire, l'article 18 s'applique dans son intégralité, sous réserve du paragraphe 30.7 (Disposition dérogatoire).

30.4* External Agency Regulations

It is understood that some external agencies have stipulated minimum and maximum hours of work or/and salaries that can be paid from the corresponding grant or contract. These amounts shall be respected with the understanding that salaries paid from such grants or contracts may be supplemented from other sources within University regulations.

30.5* Termination of Grant

In the case of the termination of a grant, it shall be the responsibility of the Employer to ensure that all the terms of the Employee's contract are respected.

30.6* Information

The Employer shall report to the Union the total amounts that have been paid for contracts covered under this Article.

The Employee and the Union shall receive a copy of the relevant external agency rules and regulations that affect the Employee's contract with relation to the provisions of 30.4 and 30.7.

30.7* Notwithstanding Provision

External agencies (which may include industrial agencies) may require additional restrictions that may contravene some of the provisions of the Collective Agreement. In such cases, the rules of the external agency shall prevail except regarding questions of Health and Safety, Harassment, Discrimination, Grievance, Discipline, Evaluations, and Personal File.

30.8* Job Posting and Appointments for Externally Funded Positions

When the Employer decides to make a job posting for an externally funded position, Article 18 shall be applied in its entirety, subject to Article 30.7 (Notwithstanding Provision).

30.9**Droits d'auteur et propriété intellectuelle**

Si la description de travail d'un poste rémunéré par des fonds externes n'aborde pas spécifiquement les questions de droit d'auteur et de propriété intellectuelle, les parties appliqueront le paragraphe 21.2, lorsque possible, sous réserve du paragraphe 30.7.

30.9***Copyright and Intellectual Property**

If the Job Description of a position paid from external funds fails to address a specific matter of copyright or intellectual property, the parties shall apply Article 21.2 wherever possible, subject to Article 30.7.

ARTICLE 31

PROJET ET TÂCHE

31.1

- a) Lorsqu'une étudiante est engagée, les contrats individuels ne dépasseront pas cent-soixante-dix (170) heures. Cela n'exclut pas la possibilité d'offrir plus d'un contrat à une même employée, tant que les dispositions de la convention collective sont respectées.
- b) Dans le cas des étudiantes diplômées à temps complet, le nombre total d'heures de travail prévues au contrat ne doit pas excéder un maximum de cent-soixante-dix (170) heures par session, comme l'exigent les règlements académiques de l'Université sur le statut d'étudiante à temps complet. Des exceptions à la limite de cent-soixante-dix (170) heures peuvent être accordées à condition qu'aucune autre employée qualifiée ne soit disponible pour le contrat et que l'unité scolaire puisse démontrer que le progrès scolaire normal de l'employée, tel que requis par son programme d'études, ne sera pas affecté.
- c) Autre que dans des circonstances exceptionnelles, aucune employée ne sera requis de travailler plus de vingt-cinq (25) heures en une seule semaine, et aucune employée ne sera requise de travailler davantage qu'un total de quarante (40) heures dans n'importe quelle période de deux semaines consécutives.
- d) Dans le cas des assistantats de recherche, les heures de travail peuvent excéder vingt-cinq (25) heures par semaine, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine, pendant quatre (4) semaines consécutives à la demande de l'employée et avec l'accord de la superviseure. Il est entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul contrat de ce type au cours d'une session.
- e) L'Employeur informera le Syndicat de toute exception accordée en vertu du présent article.

ARTICLE 31

ASSIGNMENT AND WORKLOAD

31.1 *

- a) When a student is hired, individual contracts will not exceed one hundred and seventy (170) hours. This does not exclude the possibility of an Employee being offered more than one (1) contract, as long as the provisions of this Agreement are respected.
- b) In the case of full-time graduate students, the total number of contracted hours of work will not exceed a maximum of one hundred and seventy (170) hours per session as required by the University academic regulations for full-time status. Exceptions to the one hundred and seventy (170) hour limit may be granted provided no other qualified Employee is available for the contract and the academic unit can demonstrate that the Employee will continue to make the regular academic progress required by their program of studies.
- c) Except in exceptional circumstances, no Employee shall be required to work more than twenty-five (25) hours in a single week, and no Employee shall be required to work more than a total of forty (40) hours in any period of two (2) consecutive weeks.
- d) In the case of research assistantships, hours of work may exceed more than twenty-five (25) hours per week up to a maximum of forty (40) hours per week for four (4) consecutive weeks at the request of the Employee and with the agreement of the Supervisor, it being understood that there can only be one such contract in a session.
- e) The Employer will notify the Union of any exceptions granted under this article.

31.2 Toutes les fonctions de l'employée sont incluses dans le calcul des heures consacrées au projet. Ces fonctions sont notamment mais sans se limiter à : la préparation, l'enseignement, la présence à des conférences, la démonstration, l'animation de discussions, la surveillance de laboratoire, la correction, l'encadrement des étudiantes, la surveillance d'examens, les heures de bureau, la préparation d'expériences, la supervision de visites d'études, la recherche, la rédaction de rapports et d'articles, des entretiens avec la superviseure responsable selon les besoins du projet, et la prestation de soutien et d'aide pédagogique. Les fonctions attribuées sont accomplies dans des délais raisonnables compte tenu des exigences du poste et de l'unité qui emploie. Dans l'attribution des tâches, il faut tenir compte du nombre d'étudiantes par classe ou par séminaire ainsi que du nombre et de la complexité de leurs travaux; ces tâches doivent refléter celles qui ont été attribuées au cours des trois (3) années précédentes et ne doivent pas les dépasser exagérément.

31.3 Dès que l'employée est placée sous la responsabilité d'une superviseure :

- a) si l'offre d'emploi comprend une liste détaillée des tâches proposées et de la répartition du temps qui leur est consacré, l'offre doit indiquer que l'employée peut demander à rencontrer la superviseure pour discuter de modifications qui pourraient y être apportées;
- b) si l'offre d'emploi ne comprend pas une liste détaillée des tâches conformément à l'alinéa 31.3 a), la superviseure prépare le formulaire de Description de poste et de l'attribution des heures à l'Annexe B, conformément aux Directives pour préparer le formulaire de description de poste figurant à l'Annexe C; le formulaire comprend une liste détaillée des tâches et indique le nombre approximatif d'heures à consacrer à la préparation et à l'exécution de chaque tâche. L'employée peut demander à rencontrer la superviseure pour discuter de modifications qui pourraient y être apportées;

31.2 All duties of the Employee shall be included in the calculation of the time involved in the assignment. These duties may include but are not limited to: preparation, teaching, attending lectures, demonstrating, leading discussions, laboratory supervision, marking, student consultation, invigilating, holding office hours, setting up experiments, supervision of field trips, researching, preparing reports, writing papers, conferring with the Supervisor in charge as required by the assignment, and provision of other academic support and assistance. Time allocated to assigned duties will be within reasonable limits, given the demands of the job and the employing Unit. The size of the class or seminar and the amount and complexity of their assignments shall be taken into consideration when making these allocations, and such allocations shall reflect and not unreasonably exceed the allocations of the previous three (3) years.

31.3 * Once the Employee has been assigned to a Supervisor:

- a) If the offer of employment includes a proposed detailed list of tasks and time assigned to each task, the offer of employment shall reference the fact that the Employee may request to meet with their Supervisor to discuss any potential modification to the tasks assigned;
- b) If the offer of employment does not include a detailed list of tasks as per 31.3 a), the Supervisor shall complete the Description of Duties and Allocation of Hours Form (i.e., Appendix B), in accordance with the Job Description Guidelines (i.e., Appendix C), which will include a detailed list of tasks and indicate the approximate time to be spent on each task and its preparation. The Employee may request to discuss with their Supervisor any potential modification to the tasks assigned;

- c) Lorsqu'une employée est embauchée pour la première fois dans un cours ou avec une nouvelle superviseure, ce dernier s'assure de rencontrer cette employée dans le premier mois du contrat pour discuter de l'horaire et de la liste de tâches prévues à l'alinéa 31.3 a) ou de la Description de poste et l'attribution des heures (Annexe B) décrite à l'alinéa 31.3 b). S'il ne s'agit pas du premier contrat pour un cours donné, l'unité devra veiller à communiquer à l'employée la description de poste et l'attribution des heures (Annexe B) par courriel dans le premier mois du contrat.

Lorsqu'une superviseure exige qu'une employée soit présente avant l'heure prévue d'un examen, il est entendu que ce temps est compris dans les heures travaillées; cette condition s'applique également au temps de présence exigé après la fin de la période d'examen.

- 31.4 Les superviseures doivent s'assurer de rencontrer individuellement chacune de leurs employées au moins une fois, à peu près à mi-contrat, pour revoir leur description de poste respective et s'assurer que les heures de travail qui y sont inscrites conviennent toujours, ainsi que pour discuter de l'évaluation officieuse (Annexe F) conformément au paragraphe 16.5, laquelle doit avoir été remise à l'employée au moins deux (2) jours avant la rencontre.

Après cette rencontre, la superviseure, sur approbation de la directrice de l'unité, avise l'employée des modifications apportées au formulaire de Description de poste et de l'attribution des heures et transmet à l'employée une copie révisée de l'Annexe B ou une liste révisée des tâches selon 31.3 a). L'obligation d'assister à des rencontres est incluse dans les heures attribuées dans la description de poste de chaque employée.

- 31.5 Lorsqu'une employée a raison de croire qu'elle ne pourra pas compléter les tâches qui sont décrites dans la description de poste, à l'intérieur des heures qui y sont spécifiées (soit le nombre total d'heures ou les heures assignées à une section de celle-ci),
- a) l'employée apportera un formulaire de Révision de la charge de travail (annexe E) à la superviseure le plus tôt possible après qu'elle est devenue consciente du problème ou aurait dû raisonnablement le devenir.

- c) In cases where an Employee is employed for the first time in a course or with a different Supervisor, the Supervisor shall ensure that a meeting occurs in person within the first month of the contract to discuss scheduling and the list of tasks as per Article 31.3 (a) or the Description of Duties and Allocation of Hours Form (Appendix B), as described in 31.3 b). In cases where it is not the first time an Employee is employed in a course, the Unit shall ensure that the list of tasks or the Description of Duties and Allocation of Hours Form (Appendix B) is shared with the Employee by email within the first month of the contract.

It is understood that if a Supervisor requires an employee to be present before the time set for an examination, such time will be included in the hours worked; the same will apply for time to be spent after the examination session is ended.

- 31.4 Supervisors shall be responsible for meeting at least once individually with each Employee at or about the mid-point of their appointments, for the purpose of conducting a review of each Employee's job description, ensuring that Employee's hours of work as set out in their job description continue to be appropriate, and to discuss the informal evaluation (Appendix F) pursuant to 16.5 which must have been received by the Employee at least two (2) days prior to the meeting.

Following this meeting, the supervisor, with approval of the Chair, shall inform the Employee of any revisions to the Employee's Description of Duties and Allocation of Hours form, and shall issue a revised copy of Appendix B or a revised list of tasks as per 31.3 a), to the Employee. Provision for attendance at meetings shall be included in the hours allotted on each Employee's job description.

- 31.5 * Where an Employee has any reason to believe that they may be unable to perform the duties specified in the job description within the hours specified thereon (either the total hours or the hours applicable to a section thereof):
- a) the Employee shall deliver a Workload Review Form (Appendix E) to the Employee's supervisor without delay from the point at which they ought to have reasonably known about the problem.

	b) la superviseure rencontrera l'employée dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivront pour discuter du problème et déterminer comment le travail qui reste sera traité à l'intérieur des heures qui restent à la nomination, sans augmenter le nombre d'heures du contrat, en réduisant les autres responsabilités. Ceci sera confirmé par écrit par la superviseure dans les quatre (4) jours ouvrables de la réunion.		b) the Supervisor will meet with the Employee within four (4) working days to discuss the problem and determine how the work remaining will be handled within the remaining hours of the appointment and without increasing the number of hours of the contract by reducing the remaining assigned duties. This will be confirmed in writing by the Supervisor within four (4) working days of the meeting.
31.6	Dans les cas où la superviseure détermine, avec l'accord de l'employée, que des heures additionnelles doivent être ajoutées à la nomination pour que les tâches puissent être complétées, cette autorisation sera donnée par écrit par l'Unité avant que des heures supplémentaires soient travaillées par l'employée. Dans les cas où la superviseure ou l'Employeur ne suit pas les procédures décrites aux paragraphes 31.3, 31.4 et 31.5, et où l'employée c'est conformée au paragraphe 31.5, l'employée ne sera pas requise de travailler au-delà de la fin du contrat, ni travailler des heures additionnelles à ceux stipulés dans le contrat. Toutes les heures additionnelles qui ont été approuvées par la superviseure, la directrice de l'Unité et l'employée seront rémunérées dans le cadre d'un nouveau contrat. Une employée peut être accompagnée par une représentante du syndicat à toute rencontre tenue sous cet article.	31.6 *	In cases where the Supervisor determines, with the Employee's agreement, that additional hours must be added to the appointment in order to complete the duties assigned, consent must be obtained in writing from the Unit before the additional hours are worked by the Employee. In cases where the Supervisor or Employer fails to follow the procedures outlined in Articles 31.3, 31.4 and 31.5, and where the Employee has complied with Article 31.5, the Employee shall not be required to work beyond the end-date of the contract, nor work additional hours to those stipulated in the contract. Any additional hours consented to by the Supervisor, the Chair and the Employee shall be remunerated as part of a new contract. An Employee may be accompanied by a union representative at any meeting held pursuant to article 31.
31.7	Lorsque les tâches énoncées ne s'accompagnent pas de détails suffisants de la part de la superviseure quant à la méthode à suivre, aucune employée n'est pénalisée ou désavantagée de quelque manière que ce soit pour son choix de méthode, à la condition que l'employée ait suivi les directives données de bonne foi.	31.7	For workload duties where the choice of approach is not specified in sufficient detail by the Supervisor, no Employee shall be penalized or prejudiced in any way for their choice of approach, as long as the instructions given were followed in good faith.
31.8	Aucune employée n'est tenue d'accomplir du travail de nature personnelle pour une autre personne employée à l'Université	31.8	No Employee shall be required to do work of a personal nature for any other person employed by the University.
31.9	Le paragraphe 31.2 n'empêche en rien l'Employeur d'exiger qu'une employée travaille le nombre total d'heures fixé dans le contrat. De plus, le paragraphe 31.2 ne sera pas interprété comme signifiant que l'Employeur peut utiliser les nominations précédentes pour demander à une employée de travailler plus d'heures que celles spécifiées au contrat.	31.9	Paragraph 31.2 shall not be read to mean that the Employer cannot require an Employee to work the full number of hours set out in the contract. Further, paragraph 31.2 shall not be read to mean that the Employer can use the previous allocations to require an Employee to work more than the hours of the contract.

31.10 Conformément au paragraphe 31.6, des heures additionnelles jusqu'à dix (10) pourcent du contrat initial ne réduiront pas de futurs ou restants obligations.

31.11 Sous réserve des besoins opérationnels, l'Employeur doit s'efforcer en tout temps de limiter les variations excessives aux heures de travail d'un poste donné, conformément au paragraphe 31.1. Les variations excessives anticipées à l'horaire de travail doivent être clairement identifiées au moment de la nomination dans la Description de poste et l'attribution des heures (Annexe B).

31.10 * Pursuant to Article 31.6, additional hours up to ten (10) percent of the initial contract shall not reduce future or remaining entitlements.

31.11 * Subject to operational requirements, the Employer shall endeavour to minimize excessive fluctuations in the hours of work of a position, in accordance with 31.1. Anticipated excessive fluctuations shall be clearly identified at the time of appointment in the Description of Duties and Allocation of Hours Form (Appendix B).

ARTICLE 32

POSTES ET TAUX DE SALAIRE

- 32.1 Cet article s'applique seulement aux assistantes d'enseignement, aux tuteurs, aux démonstrateurs, aux correcteurs, aux surveillants d'examens, aux moniteurs de laboratoire et aux assistantes de recherche qui sont rémunérés au moyen du budget de fonctionnement de l'Université.
- 32.2 Rémunération**
- 32.2.1 Les titulaires des postes sont rémunérés au taux horaire de base, conformément à l'article 32.4. Aucun contrat n'est établi pour moins de trois (3) heures.
- 32.2.2 Les salaires sont versés bi-mensuellement, en paiements égaux, pendant la durée de la nomination de l'employée. Avec chaque paiement, l'employée reçoit un relevé de toutes les déductions effectuées.
- 32.2.3 Les étudiantes de premier cycle faisant partie du syndicat et qui auraient obtenu auparavant un diplôme de cycle supérieur seront rémunérées selon les taux d'étudiantes diplômées.

ARTICLE 32

POSITIONS AND RATES OF PAY

- 32.1 This Article applies only to Teaching Assistants, Tutors, Demonstrators, Markers, Proctors, Lab Monitors and Research Assistants who are funded from the University's operating budget.
- 32.2 Remuneration**
- 32.2.1 Appointments shall be paid on an hourly basis, as established in Article 32.4. No contract shall be issued for less than three (3) hours.
- 32.2.2 Salaries will be paid in equal bi-monthly installments over the period of the appointment of the Employee. With each payment, each Employee shall be provided with a statement of all deductions therefrom.
- 32.2.3 * Undergraduate students who are part of the bargaining unit and who have previously obtained a graduate degree shall receive the graduate rate of pay.

32.3 Taux de salaire

* 32.3 Salary Rates

		1 sep 2016 - 31 août 2017 1 Sept. 2016 - 31 Aug. 2017	1 sep 2017 - 31 août 2018 1 Sept. 2017 - 31 Aug. 2018	1 sep 2018 - 31 août 2019 1 Sept. 2018 - 31 Aug. 2019
Cycles supérieure / Graduate Studies				
Assistant d'enseignement / Démonstrateur / Moniteur de laboratoire	Teaching Assistant / Demonstrator/ Lab Monitor	\$42.61	\$43.29	\$43.98
Assistant de recherche	Research Assistant	\$42.61	\$43.29	\$43.98
Tuteur	Tutor	\$42.61	\$43.29	\$43.98
Correcteur	Marker	\$30.81	\$31.43	\$32.06
Surveillant d'examen	Proctor	\$30.51	\$30.82	\$31.13
Premier cycle / Undergraduate Studies				
Assistant d'enseignement / Démonstrateur / Moniteur de laboratoire	Teaching Assistant / Demonstrator/ Lab Monitor	\$26.06	\$26.97	\$27.91
Assistant de recherche	Research Assistant	\$26.06	\$26.97	\$27.91
Tuteur	Tutor	\$26.06	\$26.97	\$27.91
Correcteur	Marker	\$25.68	\$26.20	\$26.72
Surveillant d'examen	Proctor	\$25.43	\$25.69	\$25.94

32.4 Paye de vacances

Le taux de salaire horaire précisé au paragraphe 32.4 comprend une paye de vacances de 4 %. La paye de vacances est indiquée séparément et clairement sur le contrat et sur chaque bordereau de paye.

32.5 Dépôt de salaire

L'Employeur dépose le salaire de l'employée dans un compte de banque ou de caisse populaire du Canada, au choix de l'employée, sous réserve des politiques et des procédures normales de l'Université.

32.6 Retard de traitement**32.6.1 Paiement de salaire**

L'Employeur versera une paye à l'employée au plus tard au deuxième cycle de paye du mois après qu'elle ait commencé à travailler, à la condition qu'elle ait signé son contrat au moment de commencer à travailler. Si le Syndicat informe le secteur des Relations de travail académiques qu'une paye n'a pas été versée pour une employée donnée conformément à la présente disposition, l'Employeur assurera le paiement dans les deux (2) jours ouvrables.

32.6.2 Contrats non confirmés

Dans le cas où le contrat n'est pas confirmé et/ou signé par toutes les parties dans les dix (10) jours suivant le début réel de la tâche de travail approuvée en vertu de l'alinéa 18.4.4, la faculté réalisera un paiement anticipé sur la rémunération de l'employé qui sera égal à deux (2) semaines de salaire.

32.7 Après que l'employée en a fait la demande au Service des ressources humaines, l'Employeur transmet à l'employée un relevé d'emploi dans les cinq (5) jours ouvrables.

32.4* Vacation pay

The hourly rates set out in 32.4 include 4% vacation pay. The vacation pay shall be identified separately and clearly on the contract and each of the pay statements.

32.5* Salary Deposit

The Employer will deposit the Employee's salary in a bank or credit union account of the Employee's choice, in Canada, subject to normal University policies and procedures.

32.6 Processing Delay**32.6.1 * Payment of Salary**

The Employer shall produce a pay for an Employee no later than by the second pay cycle in the month after the Employee has begun the work, provided the Employee has signed their contract by the time the work begins. If the Union advises Academic Labour Relations that a pay has not been produced for a given Employee pursuant to this provision, the Employer shall ensure payment within two (2) working days

32.6.2 * Unconfirmed Contracts

In instances where the contract is not confirmed and/or signed by all Parties within ten (10) days of the actual start of the work assignment approved under section 18.4.4, the Faculty shall make arrangements for an advance payment on the remuneration equal to two (2) weeks' wages.

32.7 * Upon request of the Employee to Human Resources Service, the Employer shall issue to the Employee a Record of Employment within five (5) working days.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé ci-après leur signature de ce 19^e jour de mars 2018, à Ottawa.

L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

UNIVERSITY OF OTTAWA

Jules Carrière, Vice-recteur associé aux affaires professorales /
Associate Vice-President, Faculty Affairs

IN WITNESS WHEREOF, the Parties have hereunto affixed their signature at the City of Ottawa, on the 19th day of March, 2018.

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET LA SECTION LOCALE 2626

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS LOCAL 2626

Marjorie Savoie, CUPE National Representative /
Conseillère syndicale SCFP

Xavier P.-Laberge, President, CUPE 2626 / Président, SCFP 2626



Syndicat des étudiant·e·s employé·e·s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
 613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

FORMULAIRE DE GRIEF

GRIEVANCE FORM

EMPLOYEUR - *EMPLOYER*
 Université d'Ottawa
University of Ottawa

SECTION LOCALE - *LOCAL NO*
 2626

DOSSIER N° - *CASE NO*

TYPE DE GRIEF - *GRIEVANCE TYPE*

EMPLOYÉ·E - *EMPLOYEE*

N° DE L'EMPLOYÉ·E - *EMPLOYEE NO*

CLASSIFICATION

DÉPARTEMENT - *DEPARTMENT*

À - *TO*

Affaires académiques et relations de travail
Academic Labour Relations

RÉPONDANT·E - *RESPONDENT*

JE SOUSSIGNÉ·E AFFIRME QUE/NOUS SOUSSIGNÉ·E·S AFFIRMONS QUE :
I/WE THE UNDERSIGNED CLAIM THAT:

Description de la question en litige :
Statement of the matter in dispute:





Syndicat des étudiant·e·s employé·e·s de l'Université d'Ottawa
Union of Student Workers at the University of Ottawa

UCU 303, 85 Université / University Private, Ottawa, ON, K1N 6N5
613.562.5345 • info@2626.ca • 2626.ca

DONC JE DEMANDE/NOUS DEMANDONS :
THEREFORE I/WE REQUEST:

Redressement complet, y compris, mais sans s'y limiter :
Full redress including, but not limited to:

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ·E, DES EMPLOYÉ·E·S ET/OU D'UN·E DIRIGEANT·E SYNDICAL·E
SIGNATURE OF EMPLOYEE·E AND/OR UNION OFFICER

Employé·e·s
Employees

Date _____

Dirigeant·e syndical·e
Union Officer

Date _____



DESCRIPTION DE POSTE ET ATTRIBUTION DES HEURES

ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT / DÉMONSTRATEURS / MONITEURS DE LABORATOIRE, SURVEILLANTS D'EXAMEN, TUTEURS, CORRECTEURS ET ASSISTANTS DE RECHERCHE RÉMUNÉRÉS DES FONDS D'EXPLOITATION DE L'UNIVERSITÉ

UNE FOIS LA DESCRIPTION DE POSTE SIGNÉE PAR LES DEUX PARTIES, TOUTE MODIFICATION DOIT ÊTRE FAITE PAR ÉCRIT ET ACCEPTÉE PAR LES DEUX PARTIES.

UNE COPIE DES MODIFICATIONS DOIT ÊTRE ENVOYÉE AU SCFP ET VERSÉE AU DOSSIER DE L'EMPLOYÉ.

N.B.: DANS LE PRÉSENT DOCUMENT, LE GENRE NON MARQUÉ, QUAND IL EST EMPLOYÉ POUR DÉSIGNER DES PERSONNES, RENVOIE AUSSI BIEN À DES FEMMES QU'À DES HOMMES.

☐ INITIALE

☐ MODIFIÉE

☐ CHANGEMENT À MI-CONTRAT DÉCOULANT DE LA RÉVISION

IDENTIFICATION

NOM

PRÉNOMS

UNITÉ SCOLAIRE

NUMERO D'EMPLOYÉ

RÉFÉRENCE S -

COTE ET TITRE DE COURS (S'IL Y A LIEU)

DÉBUT

ANNÉE

MOIS

JOUR

FIN

ANNÉE

MOIS

JOUR

A - LISTE DES TÂCHES

L'ARTICLE 31.3 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU SCFP SE LIT COMME SUIVANT : DÈS QUE L'EMPLOYÉ EST PLACÉ SOUS LA RESPONSABILITÉ D'UN SUPERVISEUR, CELUI-CI PRÉPARE LE FORMULAIRE DES FONCTIONS ET DE L'ATTRIBUTION DES HEURES À L'ANNEXE B, CONFORMÉMENT AUX DIRECTIVES SUR LES DESCRIPTIONS DE POSTE FIGURANT À L'ANNEXE C; LE FORMULAIRE COMPREND UNE LISTE DÉTAILLÉE DES TÂCHES ET QUI INDIQUE LE NOMBRE APPROXIMATIF D'HEURES À CONSACRER À CHAQUE TÂCHE. LORSQU'UN EMPLOYÉ EST EMBAUCHÉ POUR LA PREMIÈRE FOIS DANS UN COURS, LE SUPERVISEUR S'ASSURE DE RENCONTRER CET EMPLOYÉ DANS LE PREMIER MOIS POUR DISCUTER DES FONCTIONS ET DES ATTENTES, AINSI QUE DES FAÇONS D'ÉVITER DES PROBLÈMES AU NIVEAU DE LA CHARGE DE TRAVAIL.

LORSQU'UN SUPERVISEUR EXIGE QU'UN EMPLOYÉ SOIT PRÉSENT AVANT L'HEURE PRÉVUE D'UN EXAMEN, IL EST ENTENDU QUE CE TEMPS EST COMPRIS DANS LES HEURES TRAVAILLÉES; CETTE CONDITION S'APPLIQUE ÉGALEMENT AU TEMPS DE PRÉSENCE EXIGÉ APRÈS LA FIN DE LA PÉRIODE D'EXAMEN.

INSCRIPTIONS APPROXIMATIVES PAR ASSISTANAT D'ENSEIGNEMENT :

☐ TÂCHES TELLES QU'INSCRITES CI-DESSOUS (VOIR ANNEXE C) (JOINDRE UNE FEUILLE SÉPARÉE SI L'ESPACE NE SUFFIT PAS)

MOYENNE D'HEURES PAR SEMAINE : _____

MOYENNE D'HEURES PAR SEMAINE : _____

TÂCHES POUR LES DESCRIPTIONS / DÉFINITIONS, IL FAUT CONSULTER L'ANNEXE C ET L'ARTICLE 4.3 TRAITANT DES CLASSIFICATIONS DE POSTE.	HEURES PAR TÂCHES INITIALES	HEURES PAR TÂCHES RÉVISÉES
FORMATION D'EMPLOI (Article 20)		
PRÉPARATION		
CONTACT		
CORRECTION / NOTATION		
AUTRES TÂCHES		
NOMBRE TOTAL D'HEURES		

B - SIGNATURE

LORSQU'UN ÉTUDIANT DIPLÔMÉ À TEMPS PLEIN EST ENGAGÉ POUR UN ASSISTANAT D'ENSEIGNEMENT OU DE RECHERCHE, LE NOMBRE TOTAL D'HEURES DE TRAVAIL PRÉVUES AU CONTRAT N'EXCÈDE PAS LA MOYENNE DE DIX HEURES PAR SEMAINE ÉCHELONNÉE SUR LA SESSION UNIVERSITAIRE, COMME L'EXIGE LES RÈGLEMENTS DE L'UNIVERSITÉ.

PRÉPARÉ PAR :

APPROUVÉ PAR :

UNITÉ SCOLAIRE

NOM DU SUPERVISEUR

DATE

SIGNATURE (SUPERVISEUR)

DATE

SIGNATURE (DIRECTEUR / PERSONNE DESIGNÉE)

JE CONFIRME AVOIR LU CETTE DESCRIPTION DE POSTE ET JE COMPRENDS LES CONDITIONS CI-DESSUS.

DATE

SIGNATURE (EMPLOYÉ)

C - CHANGEMENTS À MI-CONTRAT DÉCOULANT DE LA RÉVISION (S'IL Y A LIEU)

DATE DE LA RENCONTRE :

REMARQUES / CHANGEMENTS :

PRÉPARÉ PAR :

APPROUVÉ PAR :

NOM DU SUPERVISEUR

DATE

SIGNATURE (SUPERVISEUR)

DATE

SIGNATURE (DIRECTEUR / PERSONNE DESIGNÉE)

DATE

SIGNATURE (EMPLOYÉ)

DESCRIPTION OF DUTIES AND ALLOCATION OF HOURS

TEACHING ASSISTANTS / DEMONSTRATORS / LABORATORY MONITORS, PROCTORS, TUTORS, CORRECTORS /
MARKERS AND RESEARCH ASSISTANTS PAID FROM THE UNIVERSITY'S OPERATIONS BUDGET

ONCE THIS JOB DESCRIPTION HAS BEEN SIGNED BY BOTH PARTIES, CHANGES OR AMENDMENTS MUST BE SET IN WRITING AND MUST BE AGREED TO BY BOTH PARTIES.
COPIES OF THE AMENDMENTS MUST BE FORWARDED TO CUPE AND INCLUDED IN THE EMPLOYEE'S FILE.

☐ INITIAL ☐ AMENDED
☐ MID-COURSE REVIEW CHANGES

IDENTIFICATION

SUR-
NAME

GIVEN
NAMES

ACADEMIC
UNIT

EMPLOYEE NUMBER

REFERENCE S -

COURSE CODE
AND TITLE

START: ▷

YEAR MONTH DAY

END: ▷

YEAR MONTH DAY

A - LIST OF DUTIES

CUPE COLLECTIVE AGREEMENT, ARTICLE 31.3 STATES: ONCE THE EMPLOYEE HAS BEEN ASSIGNED TO HER SUPERVISOR, THE SUPERVISOR SHALL COMPLETE A JOB DESCRIPTION OF DUTIES AND ALLOCATION OF HOURS FORM SHOWN IN APPENDIX B, IN ACCORDANCE WITH THE JOB DESCRIPTION GUIDELINES SHOWN IN APPENDIX C WHICH WILL INCLUDE A DETAILED LIST OF TASKS AND INDICATE THE APPROXIMATE TIME TO BE SPENT ON EACH TASK. IN CASES WHERE AN EMPLOYEE IS EMPLOYED FOR THE FIRSTTIME IN A COURSE, THE SUPERVISOR SHALL ENSURE THAT A MEETING OCCURS IN PERSON WITHIN THE FIRST MONTH WITH SUCH EMPLOYEES TO DISCUSS THE DUTIES AND EXPECTATIONS AND WAYS TO AVOID POTENTIAL WORKLOAD PROBLEMS.

IT IS UNDERSTOOD THAT IF A SUPERVISOR REQUIRES AN EMPLOYEE TO BE PRESENT BEFORE THE TIME SET FOR AN EXAMINATION, SUCH TIME WILL BE INCLUDED IN THE HOURS WORKED; THE SAME WILL APPLY FOR TIME TO BE SPENT AFTER THE EXAMINATION SESSION IS ENDED.

ESTIMATED ENROLMENT PER TEACHING ASSISTANTSHIP:

☐ DUTIES AS SPECIFIED BELOW (SEE APENDIX C) (ATTACH A SEPARATE SHEET IF SPACE IS INSUFFICIENT)

AVERAGE NUMBER OF HOURS PER WEEK: _____

TOTAL NUMBER OF WEEKS: _____

REFER TO APPENDIX C AND ARTICLE 4.3 ON JOB CLASSIFICATIONS FOR DESCRIPTIONS / DEFINITIONS.	HOURS PER INITIAL TASK	HOURS PER REVISED TASK
JOB TRAINING (Article 20)		
PREPARATION		
CONTACT		
MARKING / GRADING		
OTHER DUTIES ▷		
TOTAL NUMBER OF HOURS ▷		

B - SIGNATURE

WHEN A FULL-TIME GRADUATE STUDENT IS HIRED FOR A TEACHING OR RESEARCH ASSISTANTSHIP, THE TOTAL NUMBER OF CONTRACTED HOURS OF WORK WILL NOT EXCEED AN AVERAGE OF TEN HOURS PER WEEK OVER THE ACADEMIC SESSION AS REQUIRED BY THE REGULATIONS OF THE UNIVERSITY.

PREPARED BY:

ACADEMIC UNIT

NAME OF SUPERVISOR

DATE

SIGNATURE (SUPERVISOR)

APPROVED BY:

DATE

SIGNATURE (CHAIR / DESIGNATED AUTHORITY)

I CONFIRM THAT I HAVE READ THIS JOB DESCRIPTION AND I UNDERSTAND THE CONDITIONS STATED ABOVE.

DATE

SIGNATURE (EMPLOYEE)

C - MID-COURSE REVIEW CHANGES (IF ANY)

DATE OF MEETING:

YEAR MONTH DAY

COMMENTS / CHANGES:

PREPARED BY:

NAME OF SUPERVISOR

DATE

SIGNATURE (SUPERVISOR)

APPROVED BY:

DATE

SIGNATURE (CHAIR / DESIGNATED AUTHORITY)

DATE

SIGNATURE (EMPLOYEE)

ANNEXE C

DIRECTIVES POUR PRÉPARER LE FORMULAIRE DE DESCRIPTION DE POSTE ET D'ATTRIBUTION DES HEURES POUR LE PERSONNEL VISÉ PAR LA CONVENTION COLLECTIVE de la section locale 2626 DU SCFP

But

Les présentes directives aident les superviseurs et superviseuses à préparer par écrit la description de poste pour chaque employé à leur service, comme l'exigent certains articles de la convention collective entre l'Université d'Ottawa et la section locale 2626 du Syndicat canadien de la fonction publique. Au moment d'élaborer une description de poste, les superviseurs devraient discuter des détails avec la personne visée par la description.

Formulaire de description de poste et d'attribution des heures

Le formulaire présenté à l'Annexe B a été élaboré pour assurer une certaine uniformité dans la description des postes. En examinant attentivement les présentes directives, les superviseurs ont les renseignements nécessaires pour préparer une description de poste qui reflète les exigences particulières du poste et respecte les modalités de la convention collective.

Comment remplir le Formulaire de description de poste et d'attribution des heures

Dans la section sur les tâches, il faut décrire les tâches que l'employé aura à accomplir et dire combien d'heures il devra y consacrer. L'échantillon de tâches énumérées dans les pages suivantes de cette Annexe permet de les regrouper par catégorie de fonctions, puis de préciser en dessous les tâches particulières dans chaque catégorie. Les catégories sont : formation, préparation, recherche, heures contact, correction et autres tâches. Seules les tâches propres à l'affectation de l'employé doivent figurer sur le formulaire, accompagnées d'autant de détails que nécessaire pour bien décrire chaque tâche.

Formation : Inscrire ici la participation de l'employé à des programmes de formation.

Préparation : Différents types de préparation sont présentés à la page suivante; il faut inscrire toutes les tâches de préparation que l'employeur exigera de l'employé. Ici, il faut porter une attention particulière aux employés chargés d'enseigner un cours ou une section de cours de façon autonome, mais avec supervision.

Temps de contact avec les étudiants et les étudiantes : Chaque heure de classe prévue compte pour soixante (60) minutes dans la description des heures de travail. Lorsque le temps de contact n'excède pas la période normale de 13 semaines par session, il faut bien inscrire le temps de contact prévu. Il faut indiquer aussi le niveau de supervision de l'employé.

Recherche : Les diverses tâches liées à la recherche sont énumérées à la page suivante. Il faut inscrire toutes les tâches de recherche que l'employeur exigera de son employé.

Correction : Il faut inscrire la nature des travaux à corriger et leur nombre approximatif, ainsi que des indications concernant le temps qu'il convient de consacrer à la correction de chaque travail. Il convient d'inscrire également le nombre approximatif d'étudiants dans le cours et de l'utiliser pour déterminer les heures de correction. Si la charge de correction risque d'être inégale au cours de la session, il faut l'indiquer. Si le nombre de travaux à corriger dépasse la prévision initiale, le superviseur doit prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que l'employé ne dépasse pas le temps total accordé à la correction (ex. augmenter les heures prévues pour cette tâche, réduire le nombre de travaux à corriger, autre mesure). De la même façon, le superviseur doit vérifier le plus tôt possible si le temps prévu pour chaque travail a été bien évalué.

Autres tâches : Il faut décrire ces tâches de la même manière qu'on l'a fait pour les grandes catégories ci-dessus. De plus, il faut tenir compte ici de la présence de l'employé à la rencontre de révision à mi-contrat. Les « autres tâches » doivent être conformes à l'article 4 et au paragraphe 31.2 de la convention collective. Le « nombre total d'heures » du poste est la somme d'heures accordées par session pour la formation, la préparation, le contact, la recherche, la correction et les autres tâches.

Révision de la description de poste

S'il devient nécessaire de revoir la description des tâches ou l'attribution des heures, il faut se reporter à l'Article 31 de la convention collective. À noter que cet article stipule qu'il faut discuter de cette révision avec l'employé. Il faut préparer un formulaire révisé de « Description de poste et attribution des heures » et en fournir une copie à l'employé ainsi qu'au département pour ses dossiers.

IL FAUT TENIR COMPTE DES TÂCHES SUIVANTES EN PRÉPARANT LA DESCRIPTION DE POSTE :

Formation

- _____ Assister à des séances de formation pour employés
- _____ Assister à des séances de formation sur la santé et la sécurité
- _____ Formation en WebCT et campus virtuel, Brightspace et/ou autres logiciels de plate-forme
- _____ Formation obligatoire exigée par la législation provinciale

Préparation

- _____ Préparer le plan de cours
- _____ Choisir des textes pertinents
- _____ Préparer des plans de discussion
- _____ Préparer des documents de cours
- _____ Préparer des listes de lectures de référence
- _____ Préparer des bibliographies
- _____ Concevoir et préparer des épreuves/examens
- _____ Préparer des travaux/ensembles de problèmes
- _____ Lire des textes/manuels/documents sources
- _____ Préparer des séances de tutorat/notes de cours
- _____ Préparer du matériel audiovisuel
- _____ Assister aux cours magistraux/séminaires du superviseur
- _____ Assister aux laboratoires/séances de tutorat du superviseur
- _____ Annoncer des séminaires/ateliers spéciaux
- _____ Consulter le superviseur du cours
- _____ Préparer/installer le matériel de laboratoire
- _____ Télécharger des fichiers vers Brightspace et/ou autre logiciel de plate-forme

Recherche

- _____ Concevoir des sondages et questionnaires
- _____ Collecte de données primaires et secondaires
- _____ Interviewer des personnes
- _____ Discussion et rencontre avec le superviseur
- _____ Rencontres d'équipe
- _____ Saisie de données
- _____ Analyse de données
- _____ Revue de la littérature
- _____ Analyse critique
- _____ Travail de laboratoire
- _____ Apprentissage
- _____ Concevoir des outils (ex. outils de simulation)
- _____ Rédiger et préparer des rapports et présentations
- _____ Présentations
- _____ Activités sur le terrain

Temps de contact avec les étudiants et les étudiantes

- _____ Donner des cours magistraux
- _____ Donner des séances de tutorat / des séminaires / des séances pratiques
- _____ Donner des séminaires/ateliers spéciaux
- _____ Faire des démonstrations en laboratoire
- _____ Faire des démonstrations dans les laboratoires de langue
- _____ Faire des démonstrations d'équipement en dehors des cours
- _____ Faire des démonstrations de résolution de problèmes
- _____ Offrir du tutorat à des étudiants (pas au Centre)
- _____ Diriger des visites d'études
- _____ Heures de bureau
- _____ Encadrer des étudiants en dehors des heures de bureau
- _____ Lire les courriels des étudiants et y répondre
- _____ Groupes de discussion en ligne

Correction

- _____ Cassettes de langue
- _____ Ensembles de problèmes
- _____ Programmes d'ordinateur
- _____ Fiches techniques
- _____ Rapports de laboratoire
- _____ Vérifier les notes de laboratoire
- _____ Comptes rendus de livre
- _____ Présentations orales
- _____ Démonstrations
- _____ Projets
- _____ Dissertations (indiquer le nombre de pages)
- _____ Quiz
- _____ Examens de mi-session
- _____ Épreuves de fin de session
- _____ Examens
- _____ Entrer des notes à l'ordinateur

Autres tâches

- _____ Surveillance d'examen
- _____ Préparation en vue de la surveillance d'examens (apporter les examens à la salle d'examen, compter les examens, préparer les listes de classe, etc.)
- _____ Temps après la surveillance d'examen (classer les copies d'examen en ordre alphabétique, rapporter les examens, etc.)
- _____ Calculer/inscrire les notes et les mettre sous forme de tableaux
- _____ Rencontres avec d'autres employés
- _____ Tâches de bureau (ex. photocopier les documents de cours / lectures)
- _____ Autres tâches (veuillez décrire)

NOTES :

1. Il s'agit d'une liste informative seulement. Elle n'est pas exhaustive et, bien sûr, les tâches énumérées ici ne s'appliquent pas à tous les départements ni à tous les genres de postes.
2. La liste ne doit pas remplacer une énumération précise des tâches au formulaire (Annexe B) . Choisir les tâches appropriées et les transférer à la section appropriée du formulaire; attribuer suffisamment de temps pour chaque tâche.
3. Pour le temps à consacrer à la correction, indiquer le nombre de travaux à corriger et le temps attribué à chacun. Si le nombre d'étudiants n'est pas connu, faire une approximation aussi fidèle que possible et, au besoin, rajuster le nombre à la révision de mi-contrat. Pour les heures-contact, indiquer le nombre d'heures par semaine et le nombre de semaines.

APPENDIX C: Job Description Guidelines

GUIDELINES FOR PREPARING THE *DESCRIPTION OF DUTIES & ALLOCATION OF HOURS FORM* (included as Appendix B) FOR EMPLOYEES COVERED BY THE CUPE, Local 2626 COLLECTIVE AGREEMENT

Purpose

The purpose of these guidelines is to assist supervisors of employees in preparing the written description of each employee's position as required by Articles of the Collective Agreement between the University of Ottawa and the Canadian Union of Public Employees, Local 2626. In formulating job descriptions, supervisors are encouraged to discuss the details of the job description with the employee involved.

Description of Duties and Allocation of Hours Form

The Description of Duties and Allocation of Hours form presented as Appendix B has been prepared to ensure a uniform approach to the description of employee positions. A careful review of the following guidelines will provide each supervisor with the information necessary to complete each job description in accordance with the specific requirements of the position and in compliance with the terms of the Collective Agreement.

How to Complete the *Description of Duties and Allocation of Hours Form*

Completion of the section on Duties involves describing the duties to be performed by the employee and providing a statement of the hours required for the completion of these duties. Using the sample list of duties described on the following pages of this Appendix, duties are to be described by functional category, followed by a statement of the individual duties involved under that category. The functional categories to be used are: training, preparation, contact, research, marking/grading, and other duties. Only those duties which will form part of the employee's assignment should be listed on the form, in as much detail as necessary to adequately describe the duty.

Training: Employee participation in training programs should be reflected in this section.

Preparation: Types of preparation are presented on the following page, and all preparation duties to be required of the employee by the employer should be included. Special attention should be paid to this section for those employees who are responsible for the independent teaching, under supervision, of a course or section.

Contact: Every scheduled hour of class time is to be treated as sixty (60) minutes in describing hours of work. Care should be taken, where contact does not extend over the standard period of (13 weeks per term), to indicate the expected period of contact. The level of supervision of the employee should be indicated.

Research: Tasks associated with research are included on the following page. All research duties to be required of the employee by the employer should be included.

Marking/Grading: The nature and estimated number of assignments to be graded should be indicated, together with guidance as to the appropriate amount of time which should be devoted to marking each class assignment. The estimated enrolment should be used in determining marking hours. If the marking workload will be unevenly distributed during the term, this should be stated. Should the number of assignments to be marked exceed the original estimate, supervisors must take appropriate measures to ensure the total time allocation for marking/grading is not exceeded (e.g., by increasing the hours allocated, by reducing the number of assignments to be graded, or by other measures). Similarly, supervisors should verify as early as possible that the time allocated per assignment has been appropriately estimated.

Other duties: These should be described in the same manner as the major categories discussed above. Also, this section should reflect attendance at mid-course review meetings. **“Other duties” must be consistent with Articles 4 and 31.2 of the Collective Agreement.**

The “total hours” for the assignment is the sum of the hours per session given for training, preparation, contact, research, marking/grading, and other duties.

Revision of Job Description

Should it become necessary to revise the description of duties and/or the allocation of hours, refer to **Article 31 of the Collective Agreement**. Note that this article requires that the revision be discussed with the employee. A revised “Description of Duties and Allocation of Hours” form should be prepared and provided to the employee, and for the Department's records.

THE FOLLOWING DUTIES SHOULD BE CONSIDERED WHEN FILLING OUT THE JOB DESCRIPTION:

Training

- _____ Attending employee training sessions
- _____ Attending Health and Safety training sessions
- _____ Web CT and Virtual Campus training, Brightspace and/or other software platform training
- _____ Provincially mandatory training
- _____

Preparation

- _____ Preparing course outline
- _____ Selecting relevant texts
- _____ Preparing discussion outlines
- _____ Preparing handouts
- _____ Preparing reading lists
- _____ Preparing bibliographies
- _____ Designing and preparing tests/examinations
- _____ Preparing assignments/problems sets
- _____ Reading texts/manuals/source materials
- _____ Preparing tutorial/lecture notes
- _____ Preparing audiovisual materials
- _____ Attending supervisor's lectures/seminars
- _____ Attending supervisor's labs/tutorials
- _____ Announcing special seminars/workshops
- _____ Consulting with course supervisor
- _____ Preparing/setting up laboratory materials
- _____ Uploading files to Brightspace and/or other software platform
- _____

Research

- _____ Designing surveys and questionnaires
- _____ Primary and Secondary Data Collection
- _____ Interviewing
- _____ Discussion and Meeting with the Supervisor
- _____ Team Meetings
- _____ Data Entry
- _____ Data Analysis
- _____ Literature Review
- _____ Critical Analysis
- _____ Lab Work
- _____ Learning
- _____ Developing Tools (e.g. Simulation tools)
- _____ Writing and Preparing Reports and Presentations
- _____ Presentations
- _____ Field Work
- _____

APPENDIX C (CONTINUED)

Contact Time

- _____ Conducting lectures
 - _____ Conducting tutorials / seminars / practical
 - _____ Conducting special seminars/workshops
 - _____ Demonstrating in laboratory
 - _____ Demonstrating in language laboratory
 - _____ Demonstrating equipment outside class
 - _____ Demonstrating problem solving
 - _____ Tutoring individuals (not in centre)
 - _____ Leading field trips
 - _____ Office hours
 - _____ Consulting with students outside office hours
 - _____ Reading and responding to students' emails
 - _____ Online discussion groups
-

Marking/Grading

- _____ Language tapes
 - _____ Problem sets
 - _____ Computer programs
 - _____ Data sheets
 - _____ Laboratory reports
 - _____ Checking lab books
 - _____ Book reviews
 - _____ Oral presentations
 - _____ Demonstrations
 - _____ Projects
 - _____ Essays (indicate page length)
 - _____ Quizzes
 - _____ Mid-terms
 - _____ End-of-term tests
 - _____ Examinations
 - _____ Entering grades onto computer
-

Other Duties

- _____ Exam invigilation
- _____ Preparation for proctoring (ex. Transporting exams, counting exams, preparing class lists, etc)
- _____ Time spent after proctoring (ex. Alphabetizing exams, transporting exams, etc)
- _____ Calculating/recording/tabulating grades
- _____ Meetings with other employees
- _____ Clerical (e.g., photocopying handouts/ readings)
- _____ Other Duties (Please Describe)

NOTES:

1. This list is instructive only. It is not exhaustive nor, of course, will all duties listed here apply to all Departments or to all types of positions.
2. The list is not a substitute for clearly itemizing duties on the front of the form. Select appropriate duties and transfer to the appropriate section of the form, assigning a sufficient time allowance to each.
3. When allocating time for marking, indicate the number of individual items to be marked and the time allotted for each item. If the number of students is not known, estimate as accurately as possible and revise as necessary during the mid-course review. For contact hours indicate the number of hours per week and the number of weeks.

Application

Cr  rer demande d'emploi

Session:
Faculté/Service:
Unité:

Numéro d'étudiant:
Numéro d'employé:

Section 1 - Renseignements personnels

Prénom:
Second prénom:
Nom de famille:

Courriel employé:
Courriel   tudiant:

Préférer language(s) for work
English ☐
French ☐
Other (please specify):

Spoken
☐
☐
☐

Written
☐
☐
☐

Primary Address
Code postal:
Rue - ligne 1:
Rue - ligne 2:
Ville:
Pays:
Province:
Code régional:
Téléphone:

Secondary Address (Not Mandatory)
Code postal:
Rue - ligne 1:
Rue - ligne 2:
Ville:
Pays:
Province:
Code régional:
Téléphone:

Section 2 - Programme d'études actuel

Programme:
Titre du programme:
Type de programme:

Si vous êtes inscrit dans un programme interdisciplinaire autonome, veuillez indiquer dans quelle unité scolaire vous désirez être considéré selon l'article 18.6.4 de la convention collective. Ce choix s'appliquera pour la durée de votre programme d'études:

  tat de l'inscription:
Statut d'étudiant(e):
Année d'étude:

  tes vous en accord avec ce qui précède?: ☐ Oui ☐ Non

Sinon, fournir un commentaire:

Si vous postulez pour un poste et par la suite modifiez votre statut d'étudiant(e)    temps complet    étudiant(e)    temps partiel dans les 30 jours suivant le début de la session d'études, vous devez en informer toutes les unités où vous avez postulé de ce changement de statut.

Section 3 - Poste(s) demandé(s)

Utilisez le bouton 'Insérer' pour ajouter d'autres affichages pour lesquels vous souhaitez postuler:

# d'Affichage	Poste	Cote de cours	Section	Titre du cours

Cours pour lequel(lesquels) vous ne souhaitez pas être considérés (art. 18.7.8):

Type d'emploi	Faculté	Cote de cours	Titre du cours	Année scolaire (AA-AA)
---------------	---------	---------------	----------------	------------------------

Insérer Enlever

Grade et discipline	Université	Date d'obtention	En cours	
---------------------	------------	------------------	----------	--

Insérer Enlever

 Soumettre demande
 Retour à la recherche
 Aide

La présente demande d'emploi est régie par la convention collective de la section locale 2626 de la SCFP.

Application

Create Application

Session:
Student #:
Faculty/Service:
Employee #:
Unit:

Section 1 - Personal information

First Name:
Middle Name:
Last Name:

Employee Email:
Student Email:

Preferred language(s) for work

English ☐
French ☐
Other (please specify):

Spoken

☐

☐

☐

Written

☐

☐

☐

Primary Address

Postal Code:
Street Line 1:
Street Line 2:
City:
Country:
Province:
Area Code:
Phone Number:

Secondary Address (Not Mandatory)

Postal Code:
Street Line 1:
Street Line 2:
City:
Country:
Province:
Area Code:
Phone Number:

Section 2 - Current program of study

Program:
Program Title:
Program Type:

If registered in a self-standing Interdisciplinary Program, please indicate the Academic Unit that you are choosing under Article 18.6.4 of the collective agreement. Please note that this choice will remain for the duration of your program of study.:

Registration Status:
Student Status:
Year of Study:

Do you agree with the above?: ☐ Yes ☐ No

If not, provide a comment:

If you apply for a posting and you subsequently change your status from a full-time to a part-time student within 30 days of the beginning of the academic term, you must advise all units where you have applied of this change in status.

Section 3 - Position(s) requested

Use the 'Insert' button to add other postings for which you wish to apply:

Posting #	Position	Course Code	Section	Course Title

Insert
Remove

Courses for which you do not wish to be considered (art. 18.7.8):

Section 4 - Work experience and other information

Work experience at the University of Ottawa (including current work assignments)

Type of Employment	Faculty	Course Code	Course Title	Academic Year (YY-YY)

 Insert Remove

Other work, university experience or related work:

Education (beginning with the most current/in progress)

Degree and Discipline	Institution	Date Completed	In Progress

 Insert Remove

Section 5 - Comments

Titles of completed or in progress theses:

Publications:

Current research:

Relevant course work:

Other comments:

Attach your C.V. - Once you use the Submit Application button, the next screen will allow you to submit your Curriculum Vitae.

 Submit Application Back to Search Help

This application is governed by the CUPE Local 2626 Collective Agreement.

ANNEXE E

FORMULAIRE DE RÉVISION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Le présent formulaire est présenté conformément aux **Articles 31 et 24.1.6 de la** convention collective entre l'Université d'Ottawa et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2626.

Section de l'employé/l'employée :

Nom _____

Département où je travaille _____

Selon ma description de poste et l'expérience que j'ai maintenant de mon travail ou étant donné un congé approuvé, je ne crois pas pouvoir m'acquitter des tâches suivantes décrites dans ma description, dans les heures précisées (soyez aussi explicite que possible) :

Je propose donc les modifications suivantes (précisez au niveau des tâches et/ou des heures) :

Signature _____ Date _____

Section du superviseur/de la superviseuse de l'employé/l'employée

Nom _____ Reçu le (date) : _____

Réaction : _____

Signature _____ Date _____

APPENDIX E

WORKLOAD REVIEW FORM

This form is presented in accordance with **Articles 31 and 24.1.6 of the** Collective Agreement between the University of Ottawa and the Canadian Union of Public Employees, Local 2626.

To be completed by the employee:

Name _____

Department of Work _____

Based on my job description and my experience to date with the job or based on an approved leave of absence, I believe I may be unable to perform the following duties specified in my job description within the hours specified, as outlined below (please be as specific as possible):

I therefore suggest the following amendments (please specify changes to duties and/or hours):

Signature _____ Date _____

To be completed by employee's supervisor

Name _____ Date Received _____

Response: _____

Signature _____ Date _____

ANNEXE F : ÉVALUATION OFFICIEUSE : MEMBRES DU SCFP 2626

Une évaluation officielle accompagne chaque nomination, fondée sur des critères propres à l'unité où s'exerce cette nomination et propres à la nature des fonctions qu'elle exige [16.3]. Le superviseur immédiat de l'employé effectue l'évaluation officielle, qui a lieu au plus tôt à mi-contrat. Un employé exerçant des fonctions de supervision délègue à son superviseur immédiat la responsabilité d'effectuer l'évaluation [16.5.1].

1.	Nom de famille de l'employé :	Prénom :	N° d'employé :
2.	Le genre de nomination et le travail qui sont évalués [ex. assistant d'enseignement pour ABC 1000; correcteur pour DEF 2000; assistant de recherche pour projet sur gérontologie] :		
3.	Date de début du travail :	Date de l'évaluation :	
4.	Veuillez cocher la case appropriée. Vous pouvez ajouter des commentaires si vous choisissez a) ou b); vous devez ajouter des renseignements spécifiques à la section <i>Commentaires</i> si vous choisissez c) ou d).		
	a) Le rendement est excellent, c'est-à-dire que toute les exigences sont satisfaites et que la qualité du rendement dépasse les attentes.		
	b) Le rendement est satisfaisant, c'est-à-dire que toutes les exigences sont satisfaites et que la qualité du rendement répond aux attentes.		
	c) Le rendement est satisfaisant, mais il comporte une ou plusieurs faiblesses mineures que l'employé devra corriger [veuillez remplir la section <i>Commentaires</i> ci-dessous].		
	d) Le rendement comporte de graves faiblesses et une évaluation officielle est par conséquent requise [veuillez remplir la section <i>Commentaires</i> ci-dessous].		
5.	Commentaires [Les renseignements supplémentaires, s'il y a lieu, doivent être annexés sur une feuille séparée].		
Selon le 16.5.3 de la convention collective du SCFP, j'ai remis à l'employé "une copie de l'évaluation officieuse" et il "a eu la possibilité de discuter des résultats" avec moi avant que l'évaluation ait été déposée au dossier de l'employé.			
Nom du superviseur immédiat [en majuscules] : 			
Signature du superviseur immédiat :		Date :	

Une copie de cette évaluation doit être envoyée à l'Employé et à l'autorité compétente afin qu'elle soit déposée au dossier personnel de l'employé.

APPENDIX F: INFORMAL EVALUATION: MEMBERS OF CUPE 2626

For every appointment there shall be an informal evaluation based on criteria relevant to the Unit in which the appointment is held and relevant to the nature of the duties required by the appointment (16.3). The informal evaluation cannot take place earlier than the mid-point of the appointment and shall be conducted by the Employee's immediate Supervisor (16.5.1, 31.4).

1.	Employee's Surname:	Given Name:	Empl. No.:
2.	Nature of the appointment and work being evaluated (e.g. teaching assistant for ABC 1000; corrector for DEF 2000; research assistant for project on gerontology):		
3.	Date work began:	Date of the Evaluation:	
4.	Please check the appropriate box. You may add comments if you choose a) or b); you must add specific information in the <i>Comments</i> section if you choose c) or d).		
	a) The performance is excellent, that is, all the requirements are being met and the quality of the performance exceeds expectations.		
	b) The performance is satisfactory, that is, all the requirements are being met and the quality of the performance meets expectations.		
	c) The performance is satisfactory, but one or more minor deficiencies exist and should be corrected (complete the <i>Comments</i> section below).		
	d) The performance is seriously deficient, and discipline is recommended (complete the <i>Comments</i> section below).		
5.	Comments (Additional comments, if any, should be appended on a separate sheet).		
Pursuant to 16.5.3 of the CUPE collective agreement, I have "given a copy of this informal evaluation" to the employee, and I have given the employee "an opportunity to discuss the results" with me before having the evaluation placed in the employee's file.			
Name of the immediate supervisor (please print):			
Signature of the immediate supervisor:		Date:	

Please return a copy of this evaluation to the Employee and the appropriate authority so that it may be included in the employee's personal file.

ANNEXE G : ÉVALUATION OFFICIELLE : MEMBRES DU SCFP 2626

Ce formulaire doit être utilisé lorsqu'une évaluation officielle est requise selon le 16.6.1 de la convention collective.

1.	Nom de famille de l'employé :	Prénom :	N° d'employé :
2.	Le genre de nomination et le travail qui sont évalués <i>[ex. assistant d'enseignement pour ABC 1000; correcteur pour DEF 2000; assistant de recherche pour projet sur gérontologie]</i> :		
3.	Date de début du travail :	Date de l'évaluation :	
4.	Veuillez cocher la case appropriée. Vous pouvez ajouter des commentaires si vous choisissez a) ou b); vous devez ajouter des renseignements spécifiques à la section <i>Commentaires</i> si vous choisissez c), d) ou e).		
	a) Le rendement est excellent, c'est-à-dire que toute les exigences sont satisfaites et que la qualité du rendement dépasse les attentes.		☐
	b) Le rendement est satisfaisant, c'est-à-dire que toutes les exigences sont satisfaites et que la qualité du rendement répond aux attentes.		☐
	c) Le rendement est satisfaisant, mais il comporte une ou plusieurs faiblesses mineures que l'employé devra corriger <i>[veuillez remplir la section Commentaires ci-dessous]</i> .		☐
	d) Le rendement comporte de graves faiblesses qui devront être corrigées avant la prochaine évaluation officielle mais aucune mesure disciplinaire n'est recommandée <i>[veuillez remplir la section Commentaires ci-dessous]</i> .		☐
	e) Le rendement comporte de graves faiblesses et une mesure disciplinaire est recommandée <i>[veuillez remplir la section Commentaires ci-dessous]</i> .		☐
5.	Commentaires <i>[Les renseignements supplémentaires, s'il y a lieu, doivent être annexés sur une feuille séparée].</i>		
<i>Selon le 16.6.3 de la convention collective du SCFP, j'ai remis à l'employé "une copie de l'évaluation officielle" et il "a eu la possibilité de discuter des résultats" avec moi avant que l'évaluation ait été déposée au dossier de l'employé.</i>			
Nom du superviseur immédiat [en majuscules] :			
Signature du superviseur immédiat :		Date :	

Une copie de cette évaluation doit être envoyée à l'Employé et à l'autorité compétente afin qu'elle soit déposée au dossier personnel de l'employé.

APPENDIX G: FORMAL EVALUATION: MEMBERS OF CUPE 2626

This form is to be used when a Formal Evaluation is required pursuant to 16.6.1 of the collective agreement.

1.	Employee's Surname:	Given Name:	Empl. No.:
2.	Nature of the appointment and work being evaluated (e.g. teaching assistant for ABC 1000; corrector for DEF 2000; research assistant for project on gerontology):		
3.	Date work began:	Date of the Evaluation:	
4.	Please check the appropriate box. You may add comments if you choose a) or b); you must add specific information in the <i>Comments</i> section if you choose c), d) or e).		
	a) The performance is excellent, that is, all the requirements are being met and the quality of the performance exceeds expectations.		
	b) The performance is satisfactory, that is, all the requirements are being met and the quality of the performance meets expectations.		
	c) The performance is satisfactory, but one or more minor deficiencies exist and should be corrected (<i>complete the Comments section below</i>).		
	d) The performance is seriously deficient, and the deficiencies must be corrected prior to the next informal evaluation but no discipline is recommended (<i>complete the Comments section below</i>).		
	e) The performance is seriously deficient, and discipline is recommended (<i>complete the Comments section below</i>).		
5.	Comments (Additional comments, if any, should be appended on a separate sheet).		
Pursuant to 16.6.3 of the CUPE collective agreement, I have "given a copy of this formal evaluation" to the employee, and I have given the employee "an opportunity to discuss the results" with me before having the evaluation placed in the employee's file.			
Name of the person carrying out the Formal Evaluation (please print):			
Signature:		Date:	

Please return a copy of this evaluation to the Employee and the appropriate authority so that it may be included in the employee's personal file.



SYNDICAT DES ÉTUDIANT·E·S EMPLOYÉ·E·S
DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA
UNION OF STUDENT WORKERS
AT THE UNIVERSITY OF OTTAWA

VOTRE SYNDICAT TRAVAIL POUR VOUS

Votre syndicat est là pour répondre à vos questions et vous soutenir pour tout ce qui touche :

- vos droits et avantages sociaux
- vos conditions de travail
- vos relations avec votre superviseur·e de travail
- la santé et la sécurité en milieu de travail
- et bien plus!

DES QUESTIONS? CONTACTEZ-NOUS!

Téléphone 613.562.5345
Courriel info@2626.ca
Site web www.2626.ca/fr

Bureau

85 rue Université
Centre Universitaire, pièce UCU 303
Ottawa, On
K1N 6N5

YOUR UNION AT WORK

Your union is here to answer your questions and provide support for everything related to:

- your rights and benefits
- your working conditions
- your relationship with your work supervisor
- health and safety in your workplace
- and much more!

QUESTIONS? CONTACT US!

Phone 613.562.5345
Email info@2626.ca
Website www.2626.ca

Office

85 University Private
University Centre, room UCU 303
Ottawa, On
K1N 6N5