

Convention collective

entre

L'Université d'Ottawa



uOttawa

et

Le Syndicat des préposés aux métiers,
terrains et du transport, section 772-B
de l'International Union of Operating Engineers.
ci-après appelé « le Syndicat »



Le texte français est la version officielle.

Du 1er juillet 2016 au
30 juin 2019

Collective Agreement

between

The University of Ottawa



uOttawa

and

The union representing the employees of the Trades,
Grounds and Transportation, local 772- B
of the International Union of Operating Engineers.
here in after called "the Union"



The French document is the official version.

From July 1, 2016 to
June 30, 2019

Table des matières

1	OBJET ET DÉFINITIONS.....	1
2	RECONNAISSANCE SYNDICALE	4
3	DROITS DE LA DIRECTION.....	5
4	OBSERVATION DE LA LOI.....	7
5	SÉCURITÉ SYNDICALE	8
6	SALAIRES.....	12
7	SEMAINE DE TRAVAIL NORMALE ET SURTEMPS	16
8	RAPPEL AU TRAVAIL.....	24
9	JOURS FÉRIÉS.....	27
10	ANCIENNETÉ.....	29
11	PROMOTION, RÉTROGRADATION, MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	31
12	PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	33
13	MESURES DISCIPLINAIRES	38
14	PÉRIODE DE PROBATION	40
15	CONGÉS ANNUELS	41
16	CONGÉ POUR COMPARUTION	47
17	CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS.....	48
18	CONGÉS NON PAYÉS	51
19	GRÈVES ET LOCK-OUTS	54

Table of contents

1	PURPOSE AND DEFINITIONS	1
2	RECOGNITION	4
3	MANAGEMENT RIGHTS	5
4	COMPLIANCE WITH ACT	7
5	UNION SECURITY	8
6	WAGES	12
7	NORMAL WORK WEEK AND OVERTIME	16
8	CALL BACK	24
9	STATUTORY HOLIDAYS	27
10	SENIORITY	29
11	PROMOTIONS, DEMOTIONS, LAY-OFFS AND RECALLS	31
12	GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE	33
13	DISCIPLINARY MEASURES	38
14	PROBATIONARY PERIOD	40
15	VACATION LEAVE	41
16	COURT LEAVE	47
17	SPECIAL PAID LEAVES	48
18	LEAVE OF ABSENCE WITHOUT PAY	51
19	STRIKES AND LOCK-OUTS	54

Table des matières

20 HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION.....	55
21 MUTATIONS.....	56
22 CONGÉS DE MALADIE	57
23 INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI ET MISE À PIED.....	68
24 RÉGIME DE RETRAITE ET INDEMNITÉ DE RETRAITE ANTICIPÉE	70
25 CONGÉ POUR SOINS D'ENFANTS.....	73
26 PRÉVENTION DES ACCIDENTS	80
27 ALLOCATION DE REPAS	81
28 UNIFORMES	82
29 TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES SYNDICALES	83
30 PARTICIPATION AUX AVANTAGES SOCIAUX	84
31 RÉCUPÉRATIONS DE MONTANTS	89
32 ACCÈS À CERTAINS RÈGLEMENTS	90
33 COMITÉ EMPLOYEUR/EMPLOYÉS	91
34 RÉSILIATION DU CONTRAT	92

Table of contents

20 HARRASSMENT AND DISCRIMINATION	55
21 TRANSFER	56
22 SICK LEAVE	57
23 SEVERANCE PAY AND LAY-OFFS	68
24 PENSION PLAN AND EARLY RETIREMENT ALLOWANCE	70
25 CHILDCARE LEAVE	73
26 PREVENTION OF ACCIDENTS	80
27 MEAL ALLOWANCE	81
28 UNIFORMS	82
29 TIME OFF FOR UNION BUSINESS	83
30 GROUP INSURANCE	84
31 RECOVERY OF MONIES	89
32 ACCESS TO CERTAIN POLICIES	90
33 LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEE	91
34 TERMINATION OF CONTRACT	92

Annexes

ANNEXE A	93
ANNEXE B	94
ANNEXE C	SALAIRES	100

Appendix

APPENDIX A	93
APPENDIX B	94
APPENDIX C	WAGES	100

Lettres d'entente

ÉQUITÉ SALARIALE101

APPELS À LA MAISON

INDEMNISATION POUR APPEL À LA MAISON AFIN DE RÉSOUDRE UN
PROBLÈME OU EFFECTUER LES TÂCHES DE SURVEILLANCE QU'IL
PEUT Y AVOIR À FAIRE À DISTANCE103

Letters of agreement

PAY EQUITY 101

CALLS AT HOME

INDEMNITY FOR HOUSE TO RESOLVE A PROBLEM OR TO CARRY OUT
SURVEILLANCE TASKS THAT CAN BE COMPLETED AT DISTANCE 103

ARTICLE 1

OBJET ET DÉFINITIONS

Objet

- 1.1 Attendu que les parties contractantes, désireuses de conclure un accord visant à assurer des conditions appropriées de négociation collective, à favoriser et maintenir la stabilité et l'harmonie et à respecter les conditions d'emploi, ont mutuellement convenues de ce qui suit.

Dans la convention, le masculin générique est utilisé sans aucune discrimination.

Définitions

- 1.2 **Le Syndicat** : signifie l'International Union of Operating Engineers (IUOE), section local 772-B.
- 1.3 **L'employeur** : signifie l'Université d'Ottawa.
- 1.4 **L'Université** : signifie l'employeur - l'Université d'Ottawa.
- 1.5 **Les parties** : désigne l'Université et le Syndicat.
- 1.6 **Employé ou employé régulier** : employé qui est titulaire d'un poste permanent selon un horaire régulier tel que défini aux articles 2.1 et 7.2 de la convention.
- 1.7 **Agent de liaison** : désigne le Directeur, Relations de travail, le Négociateur principal ou leurs délégués qui sont les seuls habilités à traiter de tout problème de relations de travail, de discussion ou de négociation et d'entente avec le Syndicat.
- 1.8 **Chef(s) de division (supérieur immédiat ou superviseur)** : désigne le Superviseur, Métiers ou le superviseur, Instrumentation/ électricité, le Gestionnaire, Infrastructure, mécanique et plomberie, et autres superviseurs assignés par le service des immeubles.

ARTICLE 1

PURPOSE AND DEFINITIONS

Purpose

- 1.1 Whereas the parties hereto desirous of concluding an agreement for the purpose of assuring proper conditions for collective bargaining, for promoting and maintaining stability and harmony, respecting the terms and conditions of employment, have agreed with each other as follows.

In the Agreement the generic masculine is used without discrimination.

Definitions

- 1.2 **The Union**: refers to the International Union of Operating Engineers (IUOE), local 772-B.
- 1.3 **The Employer**: refers to the University of Ottawa.
- 1.4 **The University**: refers to the Employer - the University of Ottawa.
- 1.5 **The Parties**: means the University and the Union.
- 1.6 **Employee or regular employee**: refers to an employee holding a permanent position with a regular schedule as specified in Articles 2.1 and 7.2 of the Agreement.
- 1.7 **Liaison Officer**: means the Director, Labour Relations, the Principal Negotiator or their delegates, who alone are empowered to deal with any problems relating to labour relations, discussions or negotiations and agreements with the Union.
- 1.8 **Division Head(s)(Immediate supervisor or supervisor)**: means the Trades Supervisor or the Instrumentation/electrical Supervisor, the Manager, Mechanical and Plumbing Infrastructure, and any other supervisors assigned by the Physical Resources Service.

- 1.9 **Employé contractuel** : employé engagé pour occuper un poste d'une durée déterminée maximale de douze (12) mois dont l'existence découle d'une insuffisance ou d'une absence temporaire de personnel ou d'un surcroît de travail et dont les termes et conditions d'emploi ne sont pas régies par la convention. Toute prolongation au-delà d'une période de douze (12) mois devra être approuvée par le Syndicat et l'Université.
- 1.10 **Candidature interne** : cette catégorie de candidature inclut les employés réguliers qui sont titulaires d'un poste permanent selon un horaire régulier prévu de trente-six (36) heures par semaine tel que défini à l'article 7.2 de la convention.
- 1.11 **Candidature externe** :
- Cette catégorie de candidature inclut:
- employés du personnel de soutien régulier de l'Université qui ne sont pas régis par la convention;
 - employés contractuels à l'Université d'Ottawa qui ne sont pas régis par la convention;
 - des membres du personnel surnuméraire (payés par demande de rémunération); et
 - toute personne ne travaillant pas à l'Université d'Ottawa.
- 1.12 **Service continu** : désigne une période de service sans interruption de plus de treize (13) semaines de travail consécutif.
- 1.13 **Unité de négociation (unité syndicale)** : le Syndicat des préposés aux métiers, terrains et du transport, section 772-B de «International Union of Operating Engineers (IUOE)».
- 1.14 **Ancienneté dans l'unité de négociation** : signifie la durée de service continu de l'employé dans l'unité de négociation.
- 1.15 **Ancienneté de classification** : signifie la durée de service continu dans une classification d'emploi prévu dans une division de l'unité de négociation.

- 1.9 **Contract employee**: Employee hired for a maximum of twelve (12) months to perform work required because of either a lack of employees or employees absences, or because of excess work load; this employee's terms and conditions of employment are not governed by this Agreement, and any contract extension beyond the maximum twelve (12) months requires the approval of both the Union and the University.
- 1.10 **Internal applicant**: Applicant type that includes regular employees holding a permanent position with a schedule of thirty-six (36) hours a week, as specified in article 7.2 of the Agreement.
- 1.11 **External applicant**:
- This applicant type includes:
- regular support-staff employees of the University not governed by the Agreement;
 - contract employees of the University not governed by the Agreement;
 - supernumerary staff members (paid by way of remuneration requests); and
 - persons not working at the University of Ottawa.
- 1.12 **Continuous service**: Means a period of service with more than thirteen (13) weeks of uninterrupted work.
- 1.13 **Bargaining Unit**: the Union representing trades, grounds and transportation workers through local 772-B of the International Union of Operating Engineers (IUOE).
- 1.14 **Seniority in the Bargaining Unit**: refers to the length of the employee's continuous service in the Bargaining Unit.
- 1.15 **Classification Seniority**: refers to the length of the employee's continuous service in a given classification of a division in the Bargaining Unit.

- 1.16 **Délégué syndical** : désigne un employé qui est un représentant syndical local.
- 1.17 **Convention** : désigne la présente convention collective.
- 1.18 **Représentant syndical** : désigne une personne externe qui travaille pour le Syndicat.

- 1.16 **Union Delegate**: means an employee who is a local union representative.
- 1.17 **Agreement**: means the current Collective Agreement.
- 1.18 **Union representative**: means an outside representative who works for the Union.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.1 L'Université reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur des employés aux taux horaires des divisions métiers, terrains et transport à l'exclusion des employés de bureau, des employés de supervision, des étudiants(es) travaillant à l'été ou à temps partiel.
- 2.2 Il est interdit de solliciter des membres, de percevoir des cotisations, de tenir des réunions ou de se livrer à d'autres activités syndicales dans les locaux et sur les terrains de l'Université, à moins qu'il soit expressément prévu dans la convention.

ARTICLE 2

RECOGNITION

- 2.1 The University recognizes the Union as the bargaining agent of the hourly-paid employees of the Trades, Grounds, and Transport Divisions, excluding office staff, supervisory personnel, and students working in the summer or on a part-time basis.
- 2.2 There shall be no solicitation of members, collection of dues, meetings or other union activities on the premises of the University, except specifically provided for in the Agreement.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.1 L'Université conserve tous les droits et prérogatives qu'elle détenait avant la signature de la convention, sauf dans la mesure où une disposition de celle-ci modifie ou limite expressément ces droits et prérogatives, lesquels appartiennent exclusivement et sans restriction à l'Université. Le droit et la responsabilité de gérer et de mener les activités de l'Université relèvent uniquement et exclusivement de l'Université..

Sans limiter la généralité de ce qui précède, les droits exclusifs de l'Université sont notamment les suivants :

- a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité et, à cet égard, le droit d'adopter, de mettre en application et de modifier de temps à autres des règles, règlements, politiques et pratiques, auxquels doivent se conformer ses employés;
- b) le droit de sélectionner, d'embaucher, d'affecter, d'évaluer, de promouvoir, de muter, de classer, de rappel au travail et d'imposer des mesures disciplinaires aux employés;
- c) le droit de déterminer, de fixer, d'étudier et de modifier les tâches, les affectations, les fonctions, les qualifications, les charges de travail, les classifications et les normes de qualité et de quantité;
- d) le droit de déterminer: l'emplacement et l'étendue de ses activités et le début, la réduction ou l'abandon de celles-ci; d'assumer la direction de la main-d'œuvre; de déterminer les services à fournir, le travail à attribuer à la sous-traitance, les méthodes, processus et moyens d'exécution du travail, les qualifications des employés; d'utiliser des méthodes, des appareils et de l'équipement améliorés; de fixer le nombre d'heures supplémentaires; sont uniquement et exclusivement le droit de l'Université;

ARTICLE 3

MANAGEMENT RIGHTS

3.1 Save and except to the extent specifically modified or limited by any provision(s) of this Agreement, all rights and prerogatives which the University had prior to the execution of this Agreement are retained by the University and remain exclusively and without limitation within the rights of the University. The right and responsibility to manage and conduct business of the University is vested solely and exclusively with the University.

Without limiting the generality of the foregoing, the University's exclusive rights include:

- a) The right to maintain order, discipline and efficiency and, in connection therewith, to make, enforce and alter from time to time, rules and regulations, policies and practices, to be observed by its employees;
- b) The right to select, hire, assign, evaluate, promote, transfer, classify, lay-off, recall, and discipline employees;
- c) The right to determine, fix, alter, make studies of and institute changes in tasks, work assignments, job duties, job qualifications, workloads, job classifications, quality and quantity standards;
- d) The right to determine : the location and extent of its operations and commencement, curtailment, or discontinuance; the direction of the working forces; the services to be furnished; the subcontracting of work; the methods, processes and means of performing work; the qualifications of employees; to use improved methods, machinery and equipment; overtime; are solely and exclusively the right of the University;

- e) le droit de déterminer: les services, les objectifs, toutes les activités de l'Université; l'achat de services; le droit de planifier, de diriger, de contrôler, de gérer, de mener, d'élargir, de réduire, de limiter et d'interrompre l'organisation, sont uniquement et exclusivement le droit de l'Université;
 - f) L'Université détient la compétence unique et exclusive à l'égard de tous les immeubles, activités, appareils, outils et équipements.
- 3.2 Il est entendu que toutes les fonctions non mentionnées dans la présente convention ou limitées par celle-ci sont considérées comme se rattachant à l'article 3.1.
- 3.3 L'Université exerce les droits qui lui sont conférés dans la présente convention d'une manière juste et raisonnable et en conformité avec les modalités de la présente convention et avec les lois pertinentes qui régissent l'emploi dans la province de l'Ontario.

- e) The right to determine : the services, objectives and all activities of the University; purchasing of services; the right to plan, direct, control, manage, operate, extend, curtail, limit and discontinue the organization; are solely and exclusively the right of the University;
 - f) The sole and exclusive jurisdiction over all operations, buildings, machinery, tools and equipment shall be vested in the University.
- 3.2 It is agreed that all functions not referred to or limited by this Agreement shall be considered residual to Article 3.1.
- 3.3 The University shall exercise its rights herein in a manner that is fair, reasonable and consistent with the terms of this Agreement, and in accordance with relevant legislation governing employment in the Province of Ontario.

ARTICLE 4

OBSERVATION DE LA LOI

- 4.1 L'Université, le Syndicat et les employés en cause conviennent de se conformer aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi et de la Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier.

ARTICLE 4

COMPLIANCE WITH ACT

- 4.1 The University, the Union and the Employees concerned agree to comply with the provisions of the Employment Standards Act and the Trades Qualification and Apprenticeship Act.

ARTICLE 5

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.1 Tout employé régulier visé par la convention devra payer des cotisations syndicales depuis sa première période complète de paye.
- 5.2 L'Université retiendra deux (2) fois par mois sur les salaires payables aux employés visés par la convention et lui ayant présenté par écrit une demande d'autorisation de retenue de cotisations syndicales, un montant égal à la moitié des cotisations syndicales mensuelles régulières, dûment autorisées et prélevées uniformément selon les statuts du Syndicat, et remettra une fois par mois le montant ainsi retenu au trésorier du Syndicat, en y joignant une liste des employés sur les salaires desquels des cotisations syndicales auront été retenues. Le Syndicat avisera l'Université par lettre recommandée, adressée à l'agent de liaison du montant de cotisations et de tout changement apporté audit montant, et cet avis constituera l'autorisation péremptoire de l'Université d'opérer les retenues spécifiées.
- 5.3 L'Université fait parvenir au trésorier du Syndicat, toute cotisation retenue, à : **I.U.O.E., Local 772**
- au plus tard, le quinzième (15e) jour du mois suivant le mois durant lequel les cotisations ont été retenues. Cette remise est accompagnée d'une liste identifiant:
- le nom, prénom,
 - le numéro d'employé,
 - le salaire annuel de base,
 - la somme retenue durant la période,
 - la somme totale retenue depuis le 1er janvier de l'année courante,

ARTICLE 5

UNION SECURITY

- 5.1 Starting from the first full period of pay, all regular employees covered by the Agreement must pay union dues.
- 5.2 The University shall deduct from the wages payable to the employees covered by the Agreement, twice (2) a month, an amount equal to half the regular monthly membership dues, duly authorized and uniformly levied by the constitution of the Union, and shall remit the amount so deducted to the Treasurer of the Union, once per month, together with a list of those employees from whom Union dues have been deducted. The Union shall notify the University by "registered letter" addressed to the Liaison Officer of the amount of such dues and any changes therein, and such notifications shall be the University's conclusive authority to make the deductions specified.
- 5.3 The University will send all dues that have been deducted to the Union treasurer at: **I.U.O.E., Local 772**
- at the latest, by the fifteenth (15) day of the month following the month during which the dues were deducted. Such remittance is accompanied by a list identifying:
- surname, given name,
 - employee number,
 - annual base salary,
 - amount deducted for the period,
 - total amount deducted since January 1 of the current year,

- l'adresse du domicile,
- le courriel uOttawa,
- la langue de correspondance préférée,
- date effective de départ de l'employé, s'il y a lieu,
- le service continu, et
- la date d'ancienneté dans l'unité de négociation.

5.4 L'Université ne prélève pas de cotisation syndicale dans les cas suivants :

- primes;
- temps supplémentaire;
- l'employé est en congé sans solde;
- l'employé est en congé de maternité ou en congé parental;
- l'employé est en congé d'invalidité prolongée; où
- l'employée reçoit des indemnités versées par la Commission de la sécurité professionnelle de l'assurance contre des accidents de travail (CSPAAT).

5.5 L'Université prélève des cotisations syndicales lorsqu'un employé accompli une affectation dans un poste exclus de l'unité de négociation tel que prévu à l'article 10.1 c).

5.6 Dans le cas d'omission de prélèvements de cotisations syndicales due à des erreurs administratives, l'Université s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis, dans les soixante (60) jours du dit avis. La rétroactivité de ces prélèvements de cotisations syndicales ne dépasse pas soixante (60) jours. Le Syndicat avise l'employé.

- home address,
- uOttawa email address,
- preferred language of correspondence,
- effective date of employee's departure, if applicable,
- continuous service, and
- seniority date in the Bargaining Unit.

5.4 The University does not collect any union fees in the following cases:

- premiums;
- overtime;
- the employee is on unpaid leave;
- the employee is on maternity or parental leave;
- the employee is on extended sick leave; or
- the employee is receiving benefits from the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB).

5.5 The University deducts union dues when an employee is on an assignment in a position excluded from the Bargaining Unit, as stated in Article 10.1 c).

5.6 In the event that union dues are not collected because of administrative error, the University undertakes, upon written notification by the Union to that effect, to collect the amount not remitted within sixty (60) days of said notice. The retroactive period for such collection of union dues will not exceed sixty (60) days. The Union shall notify the employees.

5.7 Le Syndicat indemnise l'Université à l'égard de toute réclamation, action en justice, saisie et toute forme de responsabilité découlant des prélèvements autorisés par le Syndicat.

5.8 Rencontre entre le représentant syndical ou un délégué syndical et un employé de l'unité de négociation durant les heures de travail

Un représentant syndical ou un délégué syndical qui désire rencontrer un employé de l'unité de négociation durant les heures de travail doit aviser au préalable le Secteur des relations de travail.

Un employé de l'unité de négociation qui veut rencontrer un représentant syndical ou un délégué syndical pour des questions de relations de travail, doit aviser au préalable le Secteur des relations de travail et son supérieur immédiat. Le délégué syndical doit également aviser son supérieur immédiat.

L'Université s'efforce d'accommoder ces rencontres. Toutefois, si les besoins du service ne permettent pas une rencontre aux heures désirées, les parties trouvent un horaire raisonnable de rencontre, dans les meilleurs délais.

5.9 Présence syndicale lors de rencontres d'employés avec leur supérieur immédiat ou avec l'Université

L'employé de l'unité de négociation qui est convoqué à une rencontre avec un représentant de l'Université relativement à son lien d'emploi, son statut d'emploi, à une question disciplinaire, une enquête de grief à son sujet ou au règlement d'un grief, accident de travail CSPAAAT, doit être informé de son droit d'être accompagné d'un représentant syndical ou d'un délégué syndical, s'il le désire.

Si aucun représentant syndical ou délégué syndical n'est disponible, la rencontre sera reportée.

The Union shall indemnify and hold the University harmless from any claims, suits, attachments and any form of liability as a result of such deductions authorized by the Union.

5.8 Meetings between a Union representative or a Union delegate and an Employee of the Bargaining Unit during work hours

A Union representative or a Union delegate who wishes to meet with an employee of the Bargaining Unit during the employee's work hours shall first notify the Labour Relations sector.

An employee of the Bargaining Unit or a Union delegate who wishes to meet with a Union representative, in connection labour relations matters, shall notify the Labour Relations sector, and the immediate supervisor beforehand. The Union delegate must also notify his immediate supervisor.

The University endeavours to accommodate such meetings. However, if operational requirements do not permit a meeting at the desired time, the Parties determine a reasonable meeting schedule as soon as possible.

5.9 Union Presence during Meetings between Employees and their Supervisors or with the University

An employee of the Bargaining Unit who is called to a meeting with a University representative regarding the employee's employment relationship, employment status, a disciplinary matter, a grievance investigation pertaining to the employee or the settlement of a grievance, a work place accident (WSIB), must be informed of the right to be accompanied by a Union representative or a Union delegate, if the employee so chooses.

If no Union representative or Union delegate is available, the meeting will be postponed.

5.10 Entente particulière

Le représentant syndical est la seule personne autorisée à traiter avec l'Université au nom du Syndicat et de négocier et conclure des arrangements pour toute dérogation ou modification aux dispositions de la convention en ce qui concerne un employé ou un groupe d'employés. Toutefois, la direction de l'Université et les employés de l'unité de négociation peuvent communiquer librement entre eux, oralement ou par écrit, sans s'engager et sans lier le Syndicat, concernant de telles dérogations ou modifications.

5.11 Les avis, la correspondance officielle et les communications entre les parties s'établissent entre le représentant syndical au nom de l'unité de négociation et l'agent de liaison.

5.10 Specific Agreement

Union representatives are the only persons authorized to deal with the University on behalf of the Union and to negotiate and enter into arrangements with respect to any exemption or amendment to the provisions of the Agreement with respect to a employee or a group of employees. That said, the University administration and employees of the Bargaining Unit may communicate freely regarding such exemptions and amendments, both orally and in writing, without such communication being binding on the Union.

5.11 Notices, official correspondence and communications between the Parties are made between the Union representative in the name of the Bargaining Unit and the Liaison Officer.

ARTICLE 6

SALAIRES

- 6.1 Les traitements horaires pour la période du 1er juillet 2016 au 30 juin 2019 sont inscrits dans l'annexe C.
- 6.2 La période de temps et les compétences requises pour passer d'un niveau de technicien au suivant seront les suivants :
- Technicien III (électricité) : niveau d'embauche, requérant un diplôme d'études collégiales de technologue en électro-technique.
- Technicien III (instrumentation): niveau d'embauche, requérant un diplôme d'études collégiales de technologue en instrumentation.
- Technicien II: sera attribué aux employés détenant les compétences du niveau précédent et deux ans et demi d'expérience. Ce niveau représente le niveau maximal auquel l'Université embauchera normalement des personnes de l'extérieur.
- Technicien IIA: Instrumentation : sera attribué aux employés détenant les compétences pour le niveau précédent et quatre (4) ans de plus d'expérience que le niveau de technicien 1A et qui auront obtenu les certifications ou expériences relatives des logiciels d'automatisations suivantes : DELTA, ANDOVER, CATALYST et d'un logiciel applicable à la Centrale thermique (ABB, SIEMENS, BAILEY) ou un logiciel applicable dans les divers laboratoires de recherche (PHOENIX, SIEMENS, TSI).

ARTICLE 6

WAGES

- 6.1 Hourly wages from July 1, 2016 to June 30, 2019 are specified in Appendix C.
- 6.2 The period of time and qualifications required to be promoted from one level of technician to the next, will be the following:
- Technician III (Electricity): hiring level, requiring a college level diploma of Technologist in technical electronics.
- Technician III (Instrumentation): hiring level, requiring a college level diploma of Technologist in instrumentation.
- Technician II: will be given to employees who have acquired the skills of the preceding level and two and one-half years of experience. This level will normally be the highest level at which the University will hire new staff.
- Technician IIA: Instrumentation: Awarded to employees having the qualifications of the preceding level, four (4) more years of experience than a Technician 1A, and certification or related experience for the following automation software applications: DELTA, ANDOVER, CATALYST and an application related to the Power Plant (ABB, SIEMENS, BAILEY), or a software system related to research-laboratory operations (PHOENIX, SIEMENS, TSI).

Technicien I: sera attribué aux employés détenant les compétences du niveau précédent et un an et demi de plus d'expérience que le niveau de technicien II et ayant obtenu une Licence de compagnon d'électricien (« Journeyman ») de la province de l'Ontario ou le « Industrial Electrician Licence of Ontario » (pour les postes de technicien en électricité). La certification pour les panneaux d'incendie sera requise pour tous les employés embauchés après le 1er juillet 2004.

Technicien IA: sera attribué aux employés détenant les compétences pour le niveau précédent et trois (3) ans de plus d'expérience que le niveau de technicien I. La certification pour les panneaux d'incendie est requise pour tous les employés embauchés.

La progression d'un (1) niveau à un autre dépend d'une recommandation positive du supérieur immédiat de l'employé.

Recertification

6.3 Cet article ne s'applique qu'aux employés des divisions plomberie et électrique.

L'Université s'engage à payer 100% des coûts d'inscription. Aucun remboursement ne sera demandé si l'employé complète la recertification avec succès.

Dans le cas où l'employé n'a pas complété la recertification avec succès, l'employé sera tenu de rembourser l'Université, conformément à l'article 31 'Récupération de montants'.

L'employé est responsable d'informer le Chef de la division sur la réussite ou non de la recertification.

Remplaçant chef d'équipe

Technician I: will be given to employees who have acquired the skills of the preceding level and one and one-half years of experience more than the level of Technician II and who have also obtained a Journeyman's Licence from the province of Ontario or the Industrial Electrician Licence of Ontario (for positions of technicians in electricity). Certification for fire panels will be required for all employees hired after July 1st, 2004.

Technician IA: will be given to employees who have acquired the skills of the preceding level and three (3) years more of experience than the level of Technician I. Certification for fire panels is required for all employees hired.

The movement from one (1) level to the next will be subject to a positive recommendation from the immediate supervisor of the employee.

Recertification

6.3 This Article applies only for employees in the plumbing and electrical division.

The University agrees to pay 100% of the costs associated with recertification, at the time of registration, which will not be required to be reimbursed upon successful completion.

In the event that the employee is unsuccessful, the employee will be required to reimburse the University, as per Article 31 'Recovery of Monies'.

The employee is responsible to inform the Division Head upon success or not of the recertification.

Lead Hand Replacement

- 6.4 Tout employé désigné comme remplaçant à un chef d'équipe recevra 5% du taux horaire de base de sa classification ou 1,40\$ par heure de plus que le taux prévu pour sa classification, le plus élevé de ces montants étant retenu. Lorsque l'Université demande à un employé d'assumer des responsabilités de chef d'équipe, et ce, pour une période de cinq (5) jours ouvrables ou plus, cette rémunération additionnelle sera pour toute la durée de l'affectation pendant les cent dix-neuf (119) premiers jours calendrier, incluant le paiement du temps supplémentaire et sera payée rétroactivement à compter de la première journée que l'employé assume les responsabilités de chef d'équipe. Tout employé désigné comme remplaçant de chef d'équipe recevra le plein salaire de chef d'équipe après le 119e jour calendrier.
- 6.5 Tout employé tenu par l'horaire de travailler de 17h à 7h recevra une prime horaire de 0,15\$. Cette prime n'entrera pas en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de congé annuel, de la prime de surtemps ni de la rémunération en cas de rappel au travail. L'Université et le Syndicat ont convenu que les indemnités de disponibilité sont comprises dans le salaire horaire fixe à l'article 6.1.
- 6.6 L'Université peut désigner un employé pour remplacer un autre employé en congé qui travaille habituellement dans une catégorie plus élevée. L'employé ainsi affecté recevra le taux horaire du poste qu'il comble pour la journée entière ou pour la période de temps supplémentaire en question.
- 6.7 L'Université paiera le nombre exact d'heures travaillées au cours d'une année civile. À moins que l'Université ne change la fréquence de paye ou que l'employé choisit de travailler une semaine de quarante (40) heures selon l'article 7.5.1 (a), le taux horaire auquel les employés ont droit sera multiplié par 1878.43 divisé par 24, et le résultat ainsi obtenu constituera la base régulière de paiement de l'employé par dépôt bancaire semi mensuel sur lequel on trouvera le taux horaire et le taux pour le surtemps.

Prime d'ancienneté

- 6.4 Any employee who is designated as a replacement for the lead hand or senior shall receive 5% of basic hourly rate of his classification or \$1,40 per hour more than the rate for his classification, whichever amount is greater. When the University asks an employee to assume the responsibilities of lead hand position for five (5) work days or longer, this additional compensation applies for the whole duration of the assignment over the first one hundred and nineteen (119) calendar days, including overtime hours, and is paid retroactively from the first day the employee assumes the responsibilities of lead hand. Any employee appointed to replace a lead hand receives the full lead hand salary after the 119th calendar day.
- 6.5 Any employee who is scheduled to work between 17:00 hours to 7:00 hours will receive a premium of \$0.15 per hour. This premium shall not be taken into account in calculating holiday pay, overtime and recall pay. It is agreed and understood by the University and the Union that stand-by allowances are included in the hourly wage set forth in Article 6.1.
- 6.6 An employee may be designated by the University to replace an employee on leave normally working in a higher classification. This employee shall receive the rate of the higher classification for the full day or for the time worked in that capacity.
- 6.7 The University will pay for the exact amount of hours worked during a calendar year. Unless the University changes the frequency of pay or the employee elects to work a forty (40) hour week according to Article 7.5.1 (a) the hourly rate to which the employees are entitled will be multiplied by 1878.43 and divided by 24, and such result shall be the regular basis for paying such an employee through a semi-monthly bank deposit which will include a statement of the hourly wage and the overtime rate.

Seniority Premium

6.8 Une prime d'ancienneté est accordée aux employés qui ont au moins cinq (5) années de service continu (à partir d'avril 2005, le service continu reconnu des nouveaux employés embauchés sera celui ayant été accumulé dans l'unité de négociation) dans l'unité de négociation, de la façon suivante :

- a) Une prime de 70¢/h est versée aux employés qui ont entre cinq (5) ans et dix (10) ans de service continu dans l'unité de négociation;
- b) une prime de 90¢/h est versée aux employés qui ont entre dix (10) ans et quinze (15) ans de service continu dans l'unité de négociation;
- c) une prime de 1.10 \$/h est versée aux employés qui ont entre quinze (15) ans et vingt (20) ans de service continu dans l'unité de négociation; et
- d) une prime de 1.35 \$/h aux employés qui ont vingt (20) ou plus de service continu dans l'unité de négociation.

6.8 A seniority premium is granted to employees with a minimum of five (5) years of continuous service (as of April 2005, the recognized continuous service for newly hired employees will be the continuous service accumulated in the Bargaining Unit) in the Bargaining Unit, as follows:

- a) a premium of 70¢/hr to employees between five (5) years and ten (10) years of continuous service in the Bargaining Unit;
- b) a premium of 90¢/hr to employees between ten (10) years and fifteen (15) years of continuous service in the Bargaining Unit ;
- c) a premium of 1.10 \$/hr to employees between fifteen (15) years and twenty (20) years of continuous service in the Bargaining Unit; and
- d) a premium of 1.35\$/hr to employees with twenty (20) years or more of continuous service in the Bargaining Unit.

ARTICLE 7

SEMAINE DE TRAVAIL NORMALE ET SURTEMPS

- 7.1 La semaine de travail normale commencera à 0h01 le dimanche et se terminera le samedi suivant à 24h.
- 7.2 Sauf pour ceux qui choisissent une semaine de quarante (40) heures selon l'article 7.5.1 (a), les employés seront soumis à une semaine de travail moyenne annuelle de trente-six (36) heures. Les horaires de travail des employés seront à déterminer par l'Université et pourront être modifiés à l'occasion de façon à répondre aux besoins du campus de l'Université. Si l'Université prévoit un changement dans les heures de travail des employés, l'Université s'engage à avertir l'employé ou les employés au moins trente (30) jours avant un tel changement.
- 7.3 Au cas où une modification de l'horaire normal des heures de travail déterminé par l'Université s'imposerait afin d'assurer un rendement optimal et de garantir une souplesse suffisante pour répondre aux besoins de l'Université et des employés, le superviseur de la division en cause avisera les employés concernés par cette modification avant la fin de leur journée de travail précédant de ladite modification. À défaut d'un tel avis, le temps que travailleront les employés entre 17h et 8h le premier jour de l'horaire modifié sera rémunéré au taux de surtemps selon 7.5.3.
- 7.4 L'employé qui se présente pour exécuter ses heures de travail selon l'horaire mais auquel on n'a pas de travail à offrir sera payé pour huit (8) heures au taux prévu pour sa classification d'emploi, à moins que l'Université n'ait fait un effort raisonnable par les moyens de communication reconnus pour l'informer de ne pas se présenter au travail. Toutefois, cette disposition ne sera pas applicable si l'Université a fait un effort raisonnable dans les cas résultant de force majeure.

7.5

ARTICLE 7

NORMAL WORK WEEK AND OVERTIME

- 7.1 The normal work week shall begin at 00:01 a.m. on Sunday and end the following Saturday at 24:00 p.m.
- 7.2 Except where an employee makes an election of 32 hours or 40 hours under section 7.5.1 (a), the employees will work an annual average work week of thirty-six (36) hours. The schedules of work will be determined by the University and may be amended from time to time to meet various needs of the University campus. In cases where changes are planned in employee work hours, the University agrees to notify employees of such changes at least thirty (30) days in advance.
- 7.3 In the event that a change in the normal schedule of working hours determined by the University becomes necessary to ensure optimum efficiency or to allow sufficient flexibility to meet University's and employee's needs, the Supervisor of the division concerned will inform the employees affected of such change before the end of their work day preceding such change. In the absence of such notice, time worked between 17:00 p.m. and 8:00 a.m. on the first day of the changed schedule shall be paid as overtime according to 7.5.3.
- 7.4 An employee who properly reports for work on his scheduled hours of work but for whom no work is available shall be paid eight (8) hours at the rate of his job classification, unless the University has made a reasonable effort through recognized channels of communications to inform such employee not to report to work. However, the above provision shall not apply in cases resulting from an Act of God.

7.5

7.5.1

- a) Chaque employé pourra choisir des semaines de trente-six (36) heures ou de quarante (40) heures, soit de travailler soixante-douze (72) heures en neuf (9) jours, ou quatre-vingt (80) heures en 10 jours par période de deux (2) semaines. L'horaire de travail peut être modifié deux (2) fois par année, soit au 1er mai et au 1er novembre. L'employé doit avoir exprimé son choix de semaine de travail avant le 15 décembre de l'année précédente, pour les douze (12) prochains mois, afin d'établir une moyenne annuelle aux fins d'avantages sociaux. Ces choix sont irrévocables.

Lorsqu'un poste devient vacant, l'alinéa précédent ne s'applique plus. Le poste est converti à quarante (40) heures par semaine.

- b) Normalement l'horaire de travail journalier pourra être flexible entre 7 h 00 et 17 h 00 sous réserve que les services doivent être assurés jusqu'à 16 h 30 et à condition que 50% du personnel dans chaque type de métier suivant soit présent, ou selon la formule suivante :
- Électricien : 5 employés sur 11
 - Instrumentation : 5 employés sur 10
 - Transport: 1 employé sur 2
 - Plombier : 4 employés sur 8
 - Serrurier : 1 employé sur 3
 - Menuisier: 2 employés sur 5.
- c) La période du repas sera d'une durée de trente (30) minutes et commencera normalement à 12h00.

7.5.1

- a) All employees in the bargaining unit may elect to choose weeks of thirty-six (36) hours or forty (40) hours, to either work seventy-two (72) hours in nine (9) days or eighty (80) hours in ten (10) days for a two (2) week period. This work schedule may be modified two (2) times per year, May 1 and November 1. The employee must have expressed their choice of work week before December 15 of the previous year, for the next twelve (12) months to establish an annual average for the purpose of fringe benefits. These choices are irrevocable.

When a position becomes vacant, the previous paragraph no longer applies. The position is converted to forty (40) hours per week.

- b) Usually a normal workday will be flexible between 7:00 a.m. and 5:00 p.m., with the proviso that services must be maintained in each trade until 16:30 and with the condition that 50% of employees in each type of the following occupation be present, or according to this formula:
- Electrician : 5 employees out of 11
 - Instrumentation : 5 employees out of 10
 - Transport: 1 employee out of 2
 - Plumber : 4 employees out of 8
 - Locksmith : 1 employee out of 3
 - Carpenter: 2 employees out of 5.
- c) Lunch shall be thirty (30) minutes and shall usually commence at noon.

d) Avec le consentement de l'employé, le superviseur peut modifier la durée des périodes de repas ou les heures de travail afin d'accommoder l'employé. Il est entendu que de telles modifications ne doivent pas changer le nombre total d'heures de travail que l'employé doit accomplir dans toutes périodes de deux semaines ni avoir un impact négatif sur la coordination ni l'accomplissement des travaux.

7.5.2 À moins qu'il en soit convenu autrement par les parties, le jour libre de la semaine de quatre (4) jours sera le vendredi.

7.5.3 Tout surtemps exécuté au-delà des heures choisies en 7.5.1 (a) sera rémunéré au double (2x) du taux horaire de base. Lorsque l'Université prévoit du surtemps planifié, pour lequel un avis de soixante-douze (72) heures a été remis, l'employé sera rémunéré soit pour un minimum de quatre (4) heures au taux normal, soit au double du taux horaire de base pour toutes les heures travaillées, le plus élevé de ces montants étant retenu. Un employé qui travaille en période de surtemps planifié peut être appelé à faire des travaux de sa catégorie d'emploi sans rapport avec celui pour lequel il a été planifié, selon sa disponibilité et n'affectant pas les travaux planifiés de façon négative, ne pourra se prévaloir de l'article 8 qui traite des rappels au travail.

7.5.4 Banque de temps libre

Clause grand-père : À partir du 23 mai 2014, tous les employés à l'emploi dans l'unité de négociation conservent le droit de cumuler, s'il le désire, deux cents (200) heures de temps libre à chaque année, constitué de temps supplémentaire accumulé. Ce temps libre peut être transféré à la fin du mois de décembre de chaque année, sans dépasser le maximum annuel de deux cents (200) heures.

Tout nouvel employé, s'il le désire, peut accumuler jusqu'à concurrence de cent (100) heures de temps libre à chaque année, constitué de temps supplémentaire accumulé. Ce temps libre peut être transféré à la fin du mois de décembre de chaque année, sans dépasser le maximum annuel de cent (100) heures.

d) Supervisors may, with the consent of an employee, vary the length of meal breaks or hours of work to accommodate an employee, it being understood that such variances shall not alter the total number of hours required to be worked in any two-week period and shall not have a negative impact on the coordination or completion of work.

7.5.2 Unless the Parties agree otherwise, the day off during the four (4) day week shall be Friday.

7.5.3 All overtime worked over and above the hours chosen in 7.5.1 (a) shall be paid double (2x) time. When the University sets up planned overtime, and provides seventy-two (72) hours' notice to this effect, employees receive either a minimum of four (4) hours' straight-time pay or double time for all hours worked, whichever amount is greatest. Employees working planned overtime can be called on to perform duties from their job category but not necessarily related to the planned overtime work, depending on their availability and provided the duties do not impede the planned overtime projects; in these cases, article 8 on recalls does not apply.

7.5.4 Banking of Time Off

Grandfather clause: As of May 23rd, 2014 all employees employed in the Bargaining Unit retain the right to accumulate, if they desire, up to two hundred (200) hours of banking time each year, consisting of accumulated overtime. This banking time can be transferred at the end of December of each year, without exceeding the annual maximum of two hundred (200) hours.

When they desire, all new employees may accumulate up to a hundred (100) hours of banking time each year, consisting of accumulated overtime. This banking time can be transferred at the end of December of each year, without exceeding the annual maximum of a hundred (100) hours.

Un employé doit en faire la demande au chef de division en cause, au moins vingt-quatre (24) heures avant la prise du congé. Celui-ci ne peut refuser d'accorder le congé sans motifs valables.

Le temps libre est repris en demi-journée ou en journée complète.

Contrat à forfait

- 7.5.5 Le travail en temps supplémentaire sera offert aux employés de l'unité de négociation avant d'être offert aux entrepreneurs et aux étudiants. Aucun contrat à forfait accordé par l'employeur n'aura pour effet de causer des mises à pied, ni réduire les heures régulières des salariés, ni empêcher le rappel au travail de salariés du secteur affecté en raison de l'octroi du contrat à forfait.
- 7.6 Un employé pourra relever un autre employé de ses heures de travail normales prévues à l'horaire s'il y a accord de part et d'autre et que le superviseur en cause y consente. En l'occurrence, il ne sera pas payé de taux de surtemps.
- 7.7 Le surtemps sera offert également entre les employés qualifiés. Les employés sont priés de faire en sorte qu'on puisse les rejoindre par le mode courant de communication, c'est-à-dire, le téléphone. Deux (2) fois par mois, l'Université affichera le temps supplémentaire réalisé par chaque employé.
- 7.8 Le refus de travailler sur des quarts de travail à la demande de l'Université pourra être considéré comme un motif valable de mesures disciplinaires.
- 7.9 Un employé qui prend un cours de formation est rémunéré à temps simple durant toute la période de formation.

An employee must make the request to the Division Head in question, at least twenty-four (24) hours before taking the leave. The Division Head cannot refuse to grant the leave without valid reasons.

The banking time-off is taken in half-day or full day.

Outside Contracts

- 7.5.5 Overtime work shall be offered to employees of the bargaining unit before contractors and students. No contracts assigned to outside contracts by the University will have effect on lay-offs, or reduce the normal working hours of employees, or prevent recalls of the employees from the designated area because of the outside contract.
- 7.6 An employee may relieve another employee of his regular scheduled hours of work on a basis of mutual agreement with the consent of the Supervisor of the division concerned. On the above basis, overtime rates shall not be paid.
- 7.7 Overtime work shall be offered equally to qualified employees. Employees are asked to make themselves available through the most practical means of communication, i.e. the telephone. The University shall post each employee's overtime hours twice a month.
- 7.8 Refusal to work a shift as requested by the University may be considered as a sufficient cause for disciplinary action.
- 7.9 Employees taking a training course shall be paid at the regular rate throughout the entire training period.

7.10 Lorsque tous les employés sont renvoyés à la maison durant une tempête de neige, l'Université se réserve le droit de garder certains employés sur le campus qui sont considérés essentiels. Ces employés seront rémunérés en temps libre tenant compte du surtemps au taux régulier.

7.11 Interruption temporaire des activités de l'Université, d'une faculté, d'une école ou d'un service :

7.11.1 Étant donné la nécessité d'assurer certaines opérations essentielles 24 heures sur 24 pendant toute l'année, l'Université en pratique ne ferme jamais complètement ses portes et n'interrompt jamais tous ses services, sauf dans des circonstances très exceptionnelles.

7.11.2 Les activités d'une faculté, d'une école ou d'un service peuvent être interrompues soit partiellement, soit complètement, dans des circonstances exceptionnelles: sinistre, dérangement du système de ventilation, panne d'électricité prolongée, violente tempête de neige, etc. Les doyens et les directeurs ou leurs remplaçants peuvent prendre une telle décision.

7.11.3 Lorsque les activités du Service des immeubles sont partiellement ou totalement interrompues, les employés visés par la convention peuvent, selon les circonstances, être traités de deux manières possibles :

- a) Si l'Université demande à des employés de quitter leurs lieux de travail ou de s'abstenir de venir travailler, la rémunération à laquelle ils ont normalement droit continuera à leur être versée sans interruption. Pour l'employé qui est déjà en congé annuel où travaille sur un horaire de travail flexible et dont la journée de repos coïncide avec la/les journées où l'Université demande à ses employés de quitter leurs lieux de travail ou de s'abstenir de venir travailler, ces employés ne recevront pas de rémunération supplémentaire et les cédules normales de travail seront respectées.

7.10 Employees kept during a snowstorm, when other employees are allowed to leave, will be compensated at straight time banked, but the University shall decide which employees are essential to keep on site.

7.11 Temporary interruption of university activities at a Faculty, School or Service:

7.11.1 Since certain essential operations must be maintained around the clock, throughout the entire year, the University, in practice, never closes completely or interrupts all of its services, except in very exceptional circumstances.

7.11.2 The activities of a Faculty, School or Services may be interrupted, either partially or completely, in exceptional circumstances such as a disaster, a breakdown in air ventilation, a prolonged electrical failure, a major snow storm, etc. The Deans and Directors or their substitutes may make such a decision.

7.11.3 Whenever the activities of the Power Plant Division are partially or totally interrupted, the employees covered by this Collective Agreement may be treated in two possible manners, according to the circumstances:

- a) If the University asks employees to leave their workplace or to stay home, they continue to receive their regular pay, with no interruptions. Employees on vacation or already taking a rest day because of a flexible schedule do not receive extra pay when the University makes such a request; the regular work schedule remains unchanged in this situation.

- b) Quant aux employés qui, à la demande de leur Directeur ou du Chef mécanicien, Centrale thermique, doivent demeurer au travail, ils recevront, en plus de leur rémunération normale, soit un montant supplémentaire égal à leur rémunération normale de base, soit du temps libre équivalent au nombre d'heures durant lesquelles ils auront travaillées.

7.12 Stationnement

Sur demande de l'Université, les employés qui doivent travailler les samedis, les dimanches et les jours fériés ou de congé, peuvent recevoir, gratuitement, un permis pour garer leur véhicule dans les terrains de stationnement de l'Université, sauf les terrains avec horodateur, les parcomètres et les autres zones réservées.

7.13 Embauches d'étudiants universitaires

Dans un esprit de formation et à l'appui de l'Université d'Ottawa, les étudiants inscrits dans divers programmes d'études coopératives de travail, soit collégiales, secondaires ou autres, ne pourront priver les employés réguliers de surtemps, de rappel au travail ou de réduction d'heures quelconque.

7.14 Horaire de travail compressé

Les employés peuvent faire une demande afin de travailler sur des heures compressées en respectant les conditions suivantes:

- 1) L'Université a une obligation de fournir le meilleur service possible à la communauté universitaire;
- 2) L'Université a des besoins opérationnels qui doivent être satisfaits, incluant un nombre suffisant d'employés durant les heures régulières de travail;

- b) Those among the employees who are retained on duty by their Director, or the Chief Operating Engineer, Power Plant, will receive, in addition to their regular remuneration, an additional amount equal to their normal basic remuneration or time off equivalent to the number of hours worked.

7.12 Parking

At the University's demand, employees who have to work Saturdays, Sundays and holidays, may receive, free of charge, a parking permit to park their vehicle in any University parking lot, except lots with pay and display machines, parking meters and other reserved areas.

7.13 Hiring of University Students

In a spirit of training and support for the University of Ottawa, students inscribed in different Work Co-operative Education Program, in Colleges, Secondary's and other won't deny regular employees from overtime, recalls or any kind of work hour's reductions.

7.14 Compressed Work Schedules

Employees can request work on compressed hours under the following conditions:

- 1) The University has an obligation to provide the best possible service to the University community;
- 2) The University has operational requirements that must be met, including having a sufficient number of employees during regular working hours;

- 3) L'établissement de l'horaire de travail compressé se fait en tenant compte des besoins du service et après entente avec le supérieur immédiat, qui ne peut refuser sans motifs valables. Les raisons du refus seront communiquées à l'employé par écrit;
- 4) Advenant une trop forte demande, un tour de rôle annuel sera établi par ordre d'ancienneté dans l'unité de négociation;
- 5) Une entente d'horaire de travail compressé peut être arrêtée, avec un motif valable, par l'Université ou par l'employé, avec un préavis de trente (30) jours. Le motif valable doit être communiqué par écrit;
- 6) En lien avec l'article 7.5.1 a), un employé doit faire la demande au supérieur immédiat avant le 15 décembre de l'année précédente et débuter un horaire compressé au 1er mai et/ou au 1er novembre. L'employé doit indiquer s'il veut accomplir l'horaire A ou B prévue au point 8 ou 9;
- 7) Advenant des situations problématiques d'application de cet article, les parties auront des discussions au comité employeur/employés afin d'essayer de résoudre ces situations.
- 8) Horaire compressé à 36 heures :

L'employé travaille 4 jours par semaine à raison de 9 heures par jour.
- 9) Horaire compressé à 40 heures :

Sur une période de deux (2) semaines, l'employé travaille cinq (5) jours dans la première semaine à raison de neuf (9) heures par jour et dans la deuxième semaine, trois (3) jours à raison de neuf (9) heures par jour et une (1) jour à raison de huit (8) heures.
- 10) Modalités spécifiques à la prise de congés et aux paiements en trop

- 3) The establishment of the compressed work schedule is done by taking into account operational needs and in an agreement with the immediate supervisor, who cannot refuse without valid reason. The reasons for refusal will be communicated in writing to the employee;
- 4) In the event of too many demands, an annual turn will be determined by seniority in the Bargaining unit;
- 5) A compressed work schedule agreement can be ceased with a valid reason by the University or by the employee, with a thirty (30) day notice. The reason must be provided in writing;
- 6) In connection with Article 7.5.1 a), an employee must request the immediate supervisor before December 15 of the previous year and begin a compressed schedule on May 1 and/or November 1. The employee must indicate whether he wants to accomplish the schedule A or B under item 8 or 9;
- 7) In the event of problematic situations of application of this Article, the Parties will have discussions in Labour/ Management Committee to try to resolve these situations.
- 8) Compressed schedule of 36 hours:

The employee works four (4) days a week for nine (9) hours a day.
- 9) Compressed schedule of 40 hours:

On a two (2) week period, the employee works five (5) days of nine (9) hours a day in the first week and in the second week, three (3) days of nine (9) hours per day and one (1) day of eight (8) hours.
- 10) Special provisions on taking leave and overpayments

- La journée de congé est normalement le lundi ou le vendredi ou une autre journée durant la semaine si l'employé en fait la demande. Le supérieur immédiat établit la journée de congé en prenant compte de la préférence de l'employé.

- Le supérieur immédiat comptabilise le temps payé en trop lors de la prise de congés par l'employé et établi, avec l'employé, le temps propice à la reprise de travail dû à l'Université. Si l'employé le désire, le supérieur immédiat peut utiliser la banque de temps libre ou de congés annuels pour récupérer le temps payés en trop.

- The day off is normally Monday or Friday or another day during the week, if the employee so requests. The immediate superior shall establish the day off by taking into account the preference of the employee.

- The immediate supervisor counts the time overpaid when taking leave by the employee and established, with the employee, time conducive to the resumption of work owed to the University. If the employee wishes, the immediate supervisor can use the banked time in lieu or vacation leave to recover overpayment.

ARTICLE 8

RAPPEL AU TRAVAIL

- 8.1 L'employé rappelé au travail par l'Université après avoir terminé sa journée de travail normale prévue à l'horaire sera rémunéré soit pour un minimum de quatre (4) heures au taux normal, soit pour son temps travaillé au taux de temps supplémentaire selon 7.5.3, le plus élevé de ces montants étant retenu. L'employé qui sera rappelé entre 1 h et 5 h sera rémunéré pour un minimum de cinq (5) heures au taux normal, soit pour son temps travaillé au taux de temps supplémentaire selon 7.5.3, le plus élevé de ces montants étant retenu. L'heure indiquée sur le bon de travail sera utilisée comme référence pour déterminer l'heure du rappel.

ARTICLE 8

CALL BACK

- 8.1 Employees called back to work by the University after having completed their normal scheduled workday shall be paid either for a minimum of four (4) hours at the regular rate, or for the time worked at the overtime rate in 7.5.3, whichever amount is greater. Employees called back between 1 a.m. and 5 a.m. will receive either a minimum of five (5) hours' pay at the regular rate or overtime pay based on the rate in 7.5.3, whichever amount is greater. The time appearing on the work order is the reference for determining the exact call-back time.

8.2 L'employé rappelé au travail, après avoir terminé sa journée de travail normale prévue à l'horaire, au Pavillon Guindon (comprenant le campus Altavista) lorsque son lieu de travail normal est sur le Campus principal (comprenant le campus de la Rivière Rideau), sera rémunéré pour un minimum de cinq (5) heures au taux normal, soit pour son temps travaillé au taux de temps supplémentaire selon 7.5.3, le plus élevé de ces montants sera retenu. Lorsque le travail est effectué au Pavillon Guindon (comprenant le campus Altavista) entre 1 h et 5 h, l'employé sera rémunéré pour un minimum de six (6) heures au taux normal, soit pour son temps travaillé au taux de temps supplémentaire selon 7.5.3, le plus élevé de ces montants étant retenu. L'employé rappelé au travail, après avoir terminé sa journée de travail normale prévue à l'horaire, au Campus principal (comprenant le campus de la Rivière Rideau) lorsque son lieu de travail normal est au Pavillon Guindon (comprenant le campus Altavista), sera rémunéré pour un minimum de cinq (5) heures au taux normal, soit pour son temps travaillé au taux de temps supplémentaire selon 7.5.3, le plus élevé de ces montants sera retenu. Lorsque le travail est effectué au Campus principal (comprenant le campus de la Rivière Rideau) entre 1 h et 5 h, l'employé sera rémunéré pour un minimum de six (6) heures au taux normal, soit pour son temps travaillé au taux de temps supplémentaire selon 7.5.3, le plus élevé de ces montants étant retenu.

8.3 Si l'Université demande à un employé appelé au travail de faire un autre rappel et que cet employé est toujours sur les lieux du travail, l'employé sera payé minimalement deux (2) heures pour le deuxième rappel, et si applicable, deux (2) heures par appel subséquent.

8.4 Rappel au travail et temps de repos

- L'employé qui termine son rappel au travail à l'intérieur de six (6) heures avant que ne débute son quart de travail normal aura le droit de prendre six (6) heures de temps de repos.

8.2 When employees normally stationed on the main campus (including the Rideau campus) are called back to work at Guindon Hall (including the Alta Vista campus) by the Employer after having completed their normal scheduled workday, will receive either a minimum of five (5) hours pay at the regular rate or overtime pay based on the rate in 7.5.3, whichever amount is greater. Employees called back to Roger Guindon Hall (including the Alta Vista campus) between 1 a.m. and 5 a.m. receive either a minimum of six (6) hours pay at the regular rate or overtime pay based on the rate in 7.5.3, whichever amount is greater. When employees normally stationed at Guindon Hall (including the Alta Vista campus) are called back to work at the main campus (including the Rideau campus) after having completed their normal scheduled workday, will receive a minimum of five (5) hours' pay at the regular rate or overtime pay based on the rate in 7.5.3, whichever amount is greater. Employees called back to the main campus (including the Rideau campus) between 1 a.m. and 5 a.m. receive either a minimum of six (6) hours pay at the regular rate or overtime pay based on the rate in 7.5.3, whichever amount is greater.

8.3 If an employee is assigned duties over and above those for which they have originally been called and are still on the worksite, the employee will be paid for a minimum of two (2) hours at regular rate for the second call-back, and if applicable, two (2) hours per subsequent call.

8.4 Call back and Rest time

- Employees who finish their call back work within six (6) hours before their regular shift will have the right to take six (6) hours of rest time.

- Durant cette période de temps de repos, l'employé se verra rémunéré au salaire régulier, incluant toutes les primes, les heures de son quart de travail normal, qui sont prises en temps de repos.
- L'employé ne peut se prévaloir de son temps de repos rémunéré si l'appel à la maison a été reçu après 5 h.
- Lorsque l'employé termine ou poursuit le rappel au travail après le début de son quart normal de travail, il pourra, et ce, jusqu'à 10 h du matin maximum, effectuer le transfert de la tâche et quitter pour prendre avantage de sa période de repos de six (6) heures et sera rémunéré à son taux normal de base. À cette occasion, il est convenu que la période de repas prévue d'une durée de trente (30) minutes ne sera pas comptabilisée dans la période du (6) heures de repos.
- L'horodateur sera le point de référence que l'employé doit utiliser afin de valider son heure de sortie et de retour au travail prévu.
- L'employé a la responsabilité d'aviser son superviseur immédiat de l'heure de retour au travail suite à la période de repos. L'employé qui n'utilise pas l'horodateur (entrée et sortie), ne pourra se prévaloir du temps de repos de six (6) heures.
- During that rest time period, the employee will be paid regular salary, including all premiums, hours of their regular shift, that are taken in rest time.
- Employees cannot take paid rest time if they are called at home after 5 am.
- When employees finish or continue their call back after their regular shift has begun, they can, until no later than 10 am., proceed to the transfer of the job and leave the work-place to take their rest time period while being paid at the regular rate. On this occasion, it is agreed that the thirty (30) minute lunch period will not be calculated during the six (6) hour rest time period.
- The time clock is the point of reference employees must use to validate the times at which they both left and returned to their scheduled work.
- Employees are also responsible for reporting to their supervisor the time at which they returned to work after their rest period. Employees who do not use the time clock to confirm their arrivals and departures cannot take advantage of the six-hour (6) rest period.

ARTICLE 9
JOURS FÉRIÉS

9.1

- a) En plus des congés annuels payés, les jours fériés suivants seront accordés:
- 1) Jour du Canada
 - 2) Fête du Travail
 - 3) Jour d'action de grâces
 - 4) Jour de Noël
 - 5) Jour après Noël
 - 6) Jour de l'An
 - 7) Vendredi Saint
 - 8) Lundi de Pâques
 - 9) Fête de la Reine
 - 10) Congé municipal
 - 11) Jour de la famille
 - 12) et tout autre jour férié d'application générale que proclameront les autorités fédérales et provinciales.

ARTICLE 9
STATUTORY HOLIDAYS

9.1

- a) In addition to vacation with pay, the following statutory holidays will be granted:
- 1) Canada Day
 - 2) Labour Day
 - 3) Thanksgiving Day
 - 4) Christmas Day
 - 5) Boxing Day
 - 6) New Year's Day
 - 7) Good Friday
 - 8) Easter Monday
 - 9) Queen's Birthday
 - 10) Civic Holiday
 - 11) Family Day
 - 12) and all other statutory holidays of general application proclaimed by the Federal and Provincial authorities.

- b) Tous les employés visés par la convention bénéficient d'un congé payé pendant la période commençant le 23 décembre et se terminant entre 7h00 et 8h00 le 3 janvier à l'heure régulière du début de la journée à moins que l'Université n'émette d'autres directives visant à prolonger cette période ou à modifier les heures de travail, sans que la période de congés ne s'en trouve cependant réduite.
- 9.2 Tous les jours fériés mentionnés à l'article 9.1 seront des congés payés pourvu que l'employé ait travaillé, immédiatement avant et immédiatement après ces congés, la journée de travail ou les heures d'équipe prévues à l'horaire dans son cas.
- 9.3 Tout employé tenu de travailler un jour férié mentionné à l'article 9.1 sera payé à taux et demi (1½) de son taux horaire normal pour le nombre d'heures de travail qu'il aura effectuées et recevra en plus un montant égal à la rémunération d'une (1) journée de travail normale au taux de sa classification d'emploi.
- 9.4 Si un jour férié tombe le jour libre normal d'un employé ou durant sa période de congés annuels approuvée, il recevra la rémunération d'une (1) journée normale pour ce jour férié, à son taux horaire normal, pourvu qu'il ait effectué sa journée de travail précédant immédiatement et sa journée de travail suivant immédiatement ce jour férié ou cette période de congés approuvée. Les jours libres qui tombent dans la période commençant à 12 h 00 (midi) le 24 décembre et se terminant le 3 janvier, seront remis comme s'il s'agissait d'un jour férié.
- b) All employees covered by this Labour Agreement are on holidays with pay for the period starting on December 23 to January 3, between 7:00 a.m. and 8:00 a.m. as per the regular starting time unless the University issues other directives to the employees for extending this period or modifying the working hours providing that there is no reduction in the holiday period.
- 9.2 All statutory holidays listed in Article 9.1 shall be paid holidays, provided however that the employee has worked on his scheduled work day or shift immediately preceding and his scheduled work day or shift immediately following such holidays.
- 9.3 Any employee who is required to work on any holiday listed in Article 9.1 shall be paid for the number of hours he has worked at the rate of time and one half (1½) his regular hourly rate in addition to an amount equal to one (1) regular work day pay at the rate of his job classification.
- 9.4 Should a statutory holiday fall during the approved vacation leave period or during the normal day off of an employee, he shall receive one (1) regular day's pay for that holiday at his regular hourly rate, provided he has worked on his work day immediately preceding and his work day immediately following such holiday or approved vacation period. A day off falling between the period starting at 12:00 (noon) December 24 and ending on January 3 shall be given as if it were a statutory holiday.

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

- 10.1 L'employé conserve et accumule ses droits d'ancienneté dans les cas suivants :
- a) dans le cas d'absence du travail pour raison d'accident de travail ou maladie professionnelle, de moins de vingt-quatre (24) mois;
 - b) dans le cas de toute absence pour raison d'invalidité n'excédant pas 119 jours calendriers de congés de maladie;
 - c) affectation dans un poste exclus de l'Unité de négociation jusqu'à concurrence de douze (12) mois consécutifs et durant cette période l'employé conserve son poste d'attache;
 - d) dans le cas d'absence du travail pour fonctions syndicales électives ou non électives, au sein du Syndicat, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier;
 - e) dans le cas d'absence du travail pour congé de maternité ou congé parental, pour la durée totale du congé.
- 10.2 L'employé conserve, mais n'accumule pas ses droits d'ancienneté dans les cas suivants :
- a) dans le cas de toute absence pour raison d'invalidité de longue durée de plus de 119 jours, qui a été acceptée par l'assureur et pour laquelle l'employé reçoit des prestations;
 - b) dans le cas d'un congé sans solde jusqu'à concurrence de douze (12) mois calendriers qui a été approuvé par l'Université;
 - c) dans le cas d'une suspension sans solde qui excède trente (30) jours.

ARTICLE 10

SENIORITY

- 10.1 Employees retain and accumulate seniority in the following cases:
- a) in the case of an absence from work due to an accident or occupational disease of less than twenty-four (24) months;
 - b) in the case of any absence due to disability not exceeding 119 calendar days of sick leave;
 - c) assignment in a position excluded from the Bargaining Unit to a maximum of twelve (12) consecutive months and during that time the employee retains his regular position;
 - d) in the case of absences from work for permanent or elected union duties within the Union, to a maximum of twenty-four (24) consecutive calendar months;
 - e) in the case of absence from work for maternity or parental leave, for the total duration of the leave.
- 10.2 Employees retain but do not accumulate seniority in the following cases:
- a) in the case of any absence due to long-term disability lasting more than 119 days which has been accepted by the insurer and for which the employee receives benefits;
 - b) in the case of leave without pay to a maximum of twelve (12) calendar months that has been approved by the University;
 - c) in the case of a suspension without pay exceeding thirty (30) days.

- 10.3 L'employé cessera de jouir de ses droits d'ancienneté et ses services auprès de l'Université prendront fin pour l'une des raisons suivantes:
- a) s'il démissionne, est mis à la retraite ou quitte de d'autres façons son emploi à l'Université;
 - b) s'il est congédié pour cause valable, y compris tout motif mentionné à l'article 13.4 de la convention;
 - c) s'il est mis à pied, l'employé conservera, aux fins de rappel au travail, son ancienneté dans l'unité de négociation pour une période de vingt- quatre (24) mois consécutifs;
 - d) absence pour invalidité après le vingt-quatrième (24) mois d'absence en invalidité. Dans ce cas, si l'employé reçoit des prestations d'invalidité longue durée, il bénéficie des conditions prévues au contrat d'assurance;
 - e) dans le cas d'absence sans donner d'avis et sans excuses raisonnables excédant cinq (5) jours consécutifs de travail.

- 10.3 Employees cease to have seniority, and their services with the University shall be terminated, for any of the following reasons:
- a) resignation, retirement, or voluntarily leaving their job at the University;
 - b) discharged with just cause, including any of the causes listed in Article 13.4 of this Agreement;
 - c) if the employee is laid off, he retains his seniority in the Bargaining Unit for the purposes of recalls for a period of twenty-four (24) consecutive months;
 - d) absence due to disability after the twenty-fourth (24) month of extended disability leave. In this case, if the employee is receiving long term benefits, he will continue to be given benefits as stated in the insurance contract;
 - e) in the case of absence without notice and without reasonable excuse exceeding five (5) consecutive workdays.

ARTICLE 11

PROMOTION, RÉTROGRADATION, MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 11.1 Lorsque l'Université procède à la dotation d'un poste vacant compris dans l'unité de négociation, l'Université informe le syndicat sur le contenu de l'affichage avant de procéder à l'affichage du poste auprès du Service des ressources humaines.
- 11.2 Sous réserve des dispositions du présent article, la compétence constituera le facteur déterminant dans toutes les questions touchant la promotion, la rétrogradation, la mise à pied et le rappel au travail.
- 11.3 Lorsqu'il y a un poste vacant, la compétence des employés ayant posé leur candidature interne entrera d'abord en ligne de compte, et s'il s'agit de choisir entre deux (2) candidats internes ou plus à compétence égale, la préférence sera accordée à l'employé, avec le plus d'ancienneté dans l'unité de négociation.
- 11.4 En cas de mise à pied, l'ancienneté dans une classification d'emploi donnée dans la division constituera le facteur déterminant. L'employé ayant le moins d'ancienneté dans une classification d'emploi donnée sera le premier mis à pied. Dans un tel cas, les parties établiront ensemble la liste d'ancienneté de classification d'emploi donnée applicable à la mise à pied. Les parties, pourront également discuter de mesures alternatives.
- 11.5 L'employé mis à pied aura l'option de déplacer un employé appartenant à une classification d'emploi inférieure dans la division en cause pourvu qu'il possède la compétence nécessaire pour accomplir le travail et qu'il ait plus d'ancienneté dans l'unité de négociation. L'employé exerçant cette option sera rémunéré au taux de la classification d'emploi inférieure.

ARTICLE 11

PROMOTIONS, DEMOTIONS, LAY-OFFS AND RECALLS

- 11.1 When the University decides to fill a vacant position included in the Bargaining Unit, the University informs the Union about the content of the posting before starting the hiring process with the Human Resources Service.
- 11.2 Subject as here and after provided in this article, competence shall be the determining factor in all matters, affecting promotions, demotions, lay-offs and recalls.
- 11.3 When there is a vacant position, the competence of the internal applicants shall be given primary consideration, and if there is any choice to be made between two (2) or more internal candidates having equal competence, the senior employee in the Bargaining Unit shall receive preference.
- 11.4 In case of lay-offs, seniority in a given job classification in a division shall be the determining factor. The employee having the least seniority in a given job classification shall be laid off first. In this case, the Parties will establish together a classification seniority list applicable to the lay-offs. The parties may also discuss alternative measures,
- 11.5 When an employee is laid off he shall have the option of displacing an employee in a lower job classification providing he is competent to do the job and he has more seniority within the Bargaining Unit in the division concerned than the employee in the lower job classification. When an employee exercises this option he shall be paid at the rate of the lower classification.

- 11.6 Si applicable, l'employé mis à pied dans une division peut exercer son droit de supplantation seulement s'il a les compétences nécessaires et s'il possède plus d'ancienneté dans l'unité de négociation pour supplanter le moins anciens d'une autre division.
- 11.7 En cas de postes à pourvoir, les employés ayant été mis à pied seront invités, dans les vingt-quatre (24) mois de leur mise à pied, à poser leur candidature pour tout poste vacant compris dans l'unité de négociation pour lequel ils sont compétents. À compétence égale, l'ancienneté acquise dans l'unité de négociation constituera le facteur déterminant.
- 11.8 L'employé perdra son droit à l'ancienneté et sera rayé de la liste de rappel au travail si dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de retour au travail qu'il aura reçu et signé personnellement, s'il néglige d'informer l'Université de son intention de reprendre le travail ou omet de se présenter au travail à la date et à l'heure spécifiées dans ledit avis. La date de reprise du travail pourra, d'un accord commun, être prolongée jusqu'à quinze (15) jours ouvrables.
- 11.9 Il incombe à l'employé d'aviser l'Université sans tarder de tout changement d'adresse, faute de quoi l'Université ne sera pas responsable de la non réception d'un tel avis par l'employé.
- 11.6 If applicable, the employee laid off in a division can exercise his Bumping Right only if he has the competency and more seniority in the Bargaining Unit for bumping a less senior employee in another division.
- 11.7 In the case of job openings, employees previously laid off will be invited, within a period of twenty-four (24) months from the date of their lay-off, to apply for any vacant position within the Bargaining Unit for which they are competent. At equal competence, the seniority acquired within the Bargaining Unit will be the determining factor.
- 11.8 An employee will lose his seniority and will be deleted from the recall list if he fails to advise the University within five (5) days of receipt of notice to return to work which he will have received and signed personally, of his intention to return or fails to report for work on the date and at the time specified in the said notice. The time of coming back to work could be extended by mutual agreement up to fifteen (15) working days.
- 11.9 It shall be the duty of the employee to notify the University promptly of any change of their address. If any employee should fail to do so, the University will not be responsible for failure of such notice to reach the employee.

ARTICLE 12

PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

- 12.1 Un grief désigne tout désaccord entre les parties relativement à l'interprétation, l'application, l'administration ou à la violation présumée de la convention.
- 12.2 Grief individuel : l'unité de négociation peut présenter un grief individuel pour le compte d'un employé.
- 12.3 Grief collectif : un grief collectif, résultant du regroupement de griefs individuels identiques visant à obtenir une même mesure de réparation, peut être présenté au premier palier si les employés ont tous le même superviseur, ou au deuxième palier s'ils font part d'une même unité, mais qu'ils ont un superviseur différent. Dans ce dernier cas, les plaignants doivent présenter le grief par l'intermédiaire d'un seul porte-parole. Ils doivent joindre au formulaire de grief une lettre dans laquelle figurent les noms de chaque plaignant.
- 12.4 Grief de principe : l'Université et le Syndicat peuvent présenter un grief de principe se rapportant à une violation présumée de la convention ou à une question d'application générale ou d'interprétation de celle-ci. Le grief peut être présenté au deuxième palier, selon ce que le Syndicat ou l'Université juge approprié. Il est expressément entendu que les dispositions du présent article ne peuvent être invoquées relativement à un grief qui touche directement un employé et que ce dernier pourrait déposer directement. Il est entendu également que la procédure de règlement du grief individuel ne sera pas ainsi contournée.
- 12.5 Le grief portant sur une suspension sans paie ou un congédiement est présenté au deuxième palier.

ARTICLE 12

GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

- 12.1 A grievance is defined as any disagreement between the Parties arising out of the interpretation, application, administration or alleged violation of the Agreement.
- 12.2 Individual Grievance: An individual grievance may be initiated by the Union on behalf of an employee.
- 12.3 Group Grievance : A group grievance, resulting from a consolidation of identical individual grievances seeking the same redress, may be initiated at Stage One (1) if the employees all have the same supervisor, or at Stage Two (2) if they are employed in a same sector but have different supervisors. In this case, the grieving employees must present the grievance through a single spokesperson. The grieving employees must attach to the grievance form a letter listing each of the names of the individuals.
- 12.4 Policy Grievance : Both the University and the Union may file a Policy grievance relating to the alleged violation of the Agreement, relating to a question of general application or interpretation of this Agreement. It may be initiated at Stage Two (2), as deemed appropriate by the Union or the University. It is expressly understood that the provisions of this Article may not be used with respect to a grievance directly affecting an employee which such an employee could personally file. It is further understood that the individual grievance procedure shall not be thereby bypassed.
- 12.5 A grievance involving suspension without pay or dismissal shall be initiated at Stage Two (2).

12.6 Pour être valide, un grief doit avoir été déposé par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief. Le décompte pour établir la connaissance du fait et l'occurrence du fait est comptabilisé à partir de la première rencontre de présentation d'une plainte ou d'un grief, soit à la rencontre informelle ou en première ou en deuxième étape, selon le cas.

12.7 Les délais prescrits dans le présent article sont de rigueur, sous réserve du droit des parties de les modifier sur entente écrite.

12.8 Étapes de plaintes informelles

12.8.1 Les parties souhaitent que la plainte d'un employé soit réglée aussi rapidement que possible. Il est entendu que l'employé n'a de grief que s'il a d'abord discuté de la plainte avec son superviseur sans obtenir satisfaction.

12.8.2 L'employé qui le souhaite peut être accompagné par un délégué syndical ou un représentant syndical. Dans ce cas, le superviseur sera accompagné par un agent de liaison. Si les discussions ne donnent aucun résultat satisfaisant, un avis de grief peut être déposé.

12.8.3 S'il est impossible de discuter d'abord de la plainte avec le superviseur en raison des circonstances de cette plainte, les parties peuvent, sur entente mutuelle, sauter l'étape de la plainte informelle.

12.8.4 Si un avis de grief formel doit être déposé, il doit l'être dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de l'étape de la rencontre informelle.

12.9 Premier palier

12.9.1 Les griefs au premier palier sont déposés par écrit auprès du directeur du service.

12.6 To be valid, a grievance must have been filed in writing within ten (10) working days of knowledge of the fact giving rise to the grievance, but within sixty (60) days of the occurrence of the fact giving rise to the grievance. The time frame between knowledge of the fact and occurrence of the fact is established in relation to the first meeting at which a complaint or grievance is filed, i.e. the first informal meeting at the first or second stage, as the case may be.

12.7 The timelines set out in this Article are adhered to, unless the Parties amend them by written agreement.

12.8 Informal Complaint Stage

12.8.1 It is the mutual desire of the Parties that a complaint of an employee shall be resolved as promptly as possible. It is understood that an employee has no grievance until he has first discussed the complaint with his supervisor without satisfaction.

12.8.2 The employee may, if he wishes, be accompanied by a Union delegate or a Union Representative at the informal complaint meeting. If this choice is made, the supervisor will be accompanied by the Liaison Officer. If there is no satisfactory result from such discussion, a notice of grievance may be filed.

12.8.3 If it is not possible to first discuss the complaint with the supervisor, due to the circumstances of the complaint, the Parties may, by mutual agreement, bypass the informal complaint stage.

12.8.4 If a notice of formal grievance is to be filed, it shall be initiated within ten (10) working days of the date of the informal meeting stage.

12.9 Stage One (1)

12.9.1 Grievances at Stage one (1) shall be filed in writing to the Director of the service.

12.9.2	Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de dépôt du grief, l'employé, accompagné de son délégué syndical ou d'un représentant syndical et le directeur du service, accompagné de l'agent de liaison se rencontrent pour tenter de régler le grief.	12.9.2	Within ten (10) working days of the filing of the grievance, the employee, the Director of the service, the Liaison Officer, and the Union representative or delegate shall meet to attempt to resolve the grievance.
12.9.3	La réponse écrite du directeur est transmise dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de la rencontre entre les personnes désignées par les parties.	12.9.3	The Director's written response shall be delivered within ten (10) working days of the meeting between the designated persons of the Parties.
12.9.4	Si elle n'est pas satisfaite du règlement du grief, ou si elle n'a reçu aucune réponse dans le délai prévu au premier palier, la partie qui présente le grief peut présenter celui-ci au deuxième palier, à condition qu'elle agisse dans un délai de dix (10) jours à compter de la date à laquelle elle a reçu la réponse officielle au premier palier.	12.9.4	If the grieving party is not satisfied with the disposition of the grievance, or if no reply has been received within the time limit outlined in Stage one (1) the grieving party may submit the grievance to Stage two (2), provided that it acts within ten (10) working days from having received the formal response from Stage one (1).
12.10	Deuxième palier	12.10	Stage Two (2)
12.10.1	Les griefs au deuxième palier sont déposés par écrit auprès du négociateur principal ou son délégué.	12.10.1	Grievances at Stage two (2) shall be filed in writing to the Principal Negotiator or his designate.
12.10.2	Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date du dépôt d'un grief au deuxième palier, l'employé, le négociateur principal ou une personne qu'il désigne, et un représentant syndical se rencontrent pour tenter de régler le grief.	12.10.2	Within ten (10) working days of the initiation of a grievance to Stage two (2), the employee, the Principal Negotiator or his designate, and the Union representative, shall meet to attempt to resolve the grievance.
12.10.3	Le négociateur principal ou son délégué, remet au Syndicat une réponse écrite officielle dans un délai de dix (10) jours à compter de la rencontre entre les personnes désignées par les parties.	12.10.3	The Principal Negotiator or his designate shall provide the Union with a formal written response within ten (10) working days of the meeting between designates of the Parties.
12.10.4	Si elle n'est pas satisfaite du règlement du grief, ou si elle ne reçoit aucune réponse dans le délai prévu, la partie qui présente le grief peut soumettre celui-ci à l'arbitrage au troisième palier, à condition qu'elle agisse dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la réception de la réponse officielle au deuxième palier.	12.10.4	If the grieving party is not satisfied with the disposition of the grievance, or if no reply has been received within the time limit, the grieving party may submit the grievance to arbitration at Stage three (3), provided that it acts within ten (10) working days from having received the formal response from Stage two (2).

12.11 Troisième palier - Arbitrage

- 12.11.1 Si le grief n'est toujours pas réglé au terme de la procédure du deuxième palier, le Syndicat avise l'Université ou, dans le cas d'un grief déposé par l'Université, celle-ci avise le Syndicat, dans un délai de vingt (20) jours de la réponse au deuxième palier, de son désir d'aller en arbitrage. Cet avis énonce brièvement la nature du grief ainsi que le nom du ou des auteurs du grief.
- 12.11.2 Les griefs sont entendus par un seul arbitre.
- 12.11.3 Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant l'avis de renvoi à l'arbitrage, les parties nomment un arbitre. Si elles sont incapables de s'entendre à cet égard dans le délai susmentionné, les parties à la convention choisissent l'arbitre par tirage au sort à partir d'une liste de quatre (4) arbitres, chaque partie à la convention proposant deux (2) arbitres dont le nom figure sur une liste de quatre (4) noms soumise par l'autre partie.
- 12.11.4 Quiconque est un employé de l'Université d'Ottawa ou un membre du Bureau des gouverneurs ou du Sénat de l'Université d'Ottawa, ou qui a été partie à l'affaire soumise à un arbitre ou a tenté de négocier ou de régler celle-ci, ne peut être choisi comme arbitre.
- 12.11.5 L'arbitre a le devoir et le pouvoir de régler tous les différends qui opposent les parties, et il détient tous les pouvoirs d'un arbitre qui sont prévus dans la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, telle qu'elle est modifiée à l'occasion.
- 12.11.6 Sous réserve des dispositions de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario, l'arbitre n'est pas compétent aux fins de modifier la convention ou d'agir contrairement à celle-ci, étant entendu qu'il ne sera pas interdit à l'arbitre d'entendre le grief et de rendre une décision à cet égard en raison d'une irrégularité procédurale ou technique négligeable.
- 12.11.7 Les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales par les parties.

12.11 Stage Three (3) - Arbitration

- 12.11.1 If the grievance is still not settled after Stage two (2), the Union will notify the University, or in the case of a University grievance, the University will notify the Union, within twenty (20) days of the reply in Stage two (2), of its desire to proceed to arbitration. Such notice shall include a brief statement on the nature of the grievance, and the name of the grievor(s).
- 12.11.2 Grievances shall be heard by a single arbitrator.
- 12.11.3 Within fifteen (15) working days following the notice of referral to arbitration, the Parties shall appoint an arbitrator. In the event that the parties are unable to agree upon an arbitrator within the above time limit, the Parties to the Agreement shall choose the arbitrator by lot from a list of four (4) arbitrators, each party to the Agreement proposing two (2) taken from a list of four (4) names submitted by the other.
- 12.11.4 No person who is an employee of the University of Ottawa or a member of the Board of Governors or Senate of the University of Ottawa, or who has been involved with or has attempted to negotiate or settle the matter being placed before an arbitrator shall be chosen as the arbitrator.
- 12.11.5 The arbitrator shall have the duty and power to adjudicate all differences between the Parties and have all the powers of an arbitrator provided for in the Ontario Labour Relations Act, as amended from time to time.
- 12.11.6 Subject to the provisions of the Ontario Labour Relations Act, an arbitrator shall not have jurisdiction to amend, modify, or act inconsistently with the Agreement, it being understood that the arbitrator will not be barred on the basis of a minor procedural or technical irregularity from hearing a grievance and rendering an award.
- 12.11.7 The costs of the arbitrator shall be shared equally between the Parties.

12.11.8 Les employés appelés à témoigner à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire pour le temps où leur présence est requise.

12.11.9 Rien dans le présent article n'empêche l'une ou l'autre partie d'exercer son droit de demander l'arbitrage accéléré ainsi que le définit l'article 49 de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario.

12.11.8 Employees called to testify at an arbitration hearing shall be given time off without loss of salary for the period during which their presence is required.

12.11.9 Nothing in this article shall prevent either party from exercising their right to seek expedited arbitration as defined in the Ontario Labour Relations Act, section 49.

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.1 Tout employé doit accomplir le travail que lui demande de faire son supérieur immédiat ou le superviseur responsable et suivre les directives qui lui sont données.
- 13.2 Sauf en cas d'urgence, l'employé qui, pendant les heures de travail, veut quitter le lieu de travail ou poste qui lui a été assigné doit obtenir au préalable la permission de son supérieur immédiat ou du superviseur responsable.
- 13.3 Il incombe à chaque employé de tenir en bon ordre et en bon état de propreté le matériel, les outils, l'atelier et le local relevant de son autorité.
- 13.4 Les causes rendant un employé passible de suspension ou de congédiement immédiats comprennent les suivantes:
- 1) Désobéissance
 - 2) Fumer dans les endroits où il est défendu de le faire
 - 3) Négligence dans l'exercice des fonctions
 - 4) Conduite répréhensible
 - 5) Défaut ou refus constant de collaborer avec les compagnons de travail
 - 6) Malhonnêteté
 - 7) Dormir au travail
 - 8) Refus de se conformer aux règles de l'Université
 - 9) Actions contraires aux intérêts de l'Université ou des employés

ARTICLE 13

DISCIPLINARY MEASURES

- 13.1 Any employee must perform the work that he is requested to do by his immediate Superior or Supervisor in charge and follow the directives received.
- 13.2 Except in case of emergency, an employee who wants to leave his assigned place of work during hours must have first asked and obtained the permission of his immediate supervisor or supervisor in charge.
- 13.3 Every employee will be responsible for keeping in good order and cleanliness the equipment, tools, workshop and area of work under his control.
- 13.4 Causes rendering an employee liable for immediate discharge or suspension include the following:
- 1) Disobedience
 - 2) Smoking in prohibited areas
 - 3) Neglect of duty
 - 4) Disorderly conduct
 - 5) Persistent failure or refusal to cooperate with fellow workers
 - 6) Dishonesty
 - 7) Sleeping on job
 - 8) Refusal to comply with the University's policies
 - 9) Any act contrary to the interests of the University or of the employees

10) Insubordination

11) Apporter des boissons alcooliques sur la propriété de l'Université ou en consommer dans les locaux de l'Université.

13.5 Le superviseur de la division des métiers, le superviseur de la division des terrains ou le superviseur de la division des transports n'exercera normalement que des fonctions de surveillance.

13.6 Les parties conviennent que l'Université peut suspendre un employé avec plein salaire et tous les avantages sociaux pendant une enquête administrative. Il est entendu que cette suspension n'est pas une mesure disciplinaire et qu'elle ne peut faire matière de grief.

13.7 Suspension ou congédiement

Tout employé qui prétend avoir été suspendu ou congédié à tort doit déposer son grief dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date réelle de la suspension ou du congédiement. Si le grief est accepté, l'Université rembourse l'employé de toutes pertes de salaire, de primes et autres considérations monétaires qui auraient pu être portées à son crédit durant ce temps de travail.

10) Insubordination

11) Bringing on the University's property alcohol or consuming intoxicants on University's premises.

13.5 The Supervisor of the Trades Division, the Supervisor of the Grounds Division and the dispatcher Transportation or the Supervisor of the Transport Division shall normally work in a Supervisor capacity only.

13.6 The Parties agree that the University may suspend an employee with full salary and all benefits during an administrative investigation. It is understood that such a suspension does not constitute discipline and cannot be the subject of a grievance.

13.7 Suspension and Discharge

An employee who claims he has been wrongfully suspended or discharged must lodge his grievance, within ten (10) working days after the actual date of suspension or discharge. If the claim is upheld, the University will reimburse the employee for lost wages, premiums and any other monetary considerations that might have been credited to him had he been normally employed.

ARTICLE 14

PÉRIODE DE PROBATION

- 14.1 Tout nouvel employé régulier est soumis à une période de probation pour une durée de trois (3) mois consécutifs avec possibilité d'un autre deux (2) mois additionnels si le superviseur le juge nécessaire à compter de la date de leur entrée initiale en fonction dans l'unité de négociation.
- 14.2 Durant cette période, l'employé peut être remercié de ses services en tout temps. L'employé et le Syndicat n'ont pas droit à la procédure de grief pour contester le congédiement de l'employé.
- 14.3 Un employé qui doit s'absenter du travail pour une période de plus de dix (10) jours voit sa période de probation prolongée de la même période.
- 14.4 L'ancienneté d'un employé régulier en période de probation est reconnue et peut être exercée une fois sa période de probation complétée.
- 14.5 L'employé qui n'a pas terminé sa période de probation ne peut poser sa candidature à un autre poste à l'Université.

ARTICLE 14

PROBATIONARY PERIOD

- 14.1 Any new regular employee hired shall be subject to a probationary period of three (3) consecutive months with the possibility of an additional two (2) months if the supervisor deems it necessary from their initial employment entry date into the Bargaining Unit.
- 14.2 During this period the employee's employment may be terminated at any time. The employee and the Union are not entitled to exercise the grievance procedure to contest the employee's dismissal.
- 14.3 If an employee must be off work for longer than ten (10) days, his probationary period will be extended by the same period.
- 14.4 During the probationary period, an employee's seniority is recognized and can be exercised once the probationary period is completed.
- 14.5 An employee who has not completed his probationary period cannot apply for another position at the University.

ARTICLE 15

CONGÉS ANNUELS

- 15.1 En plus de la définition de service continu prévue à l'article 1.12 de la convention, l'expression 'service continu' pour les fins de cet article signifie: la période durant laquelle un employé a été au service de l'Université et a reçu de ce dernier son salaire régulier, mais ne comprend pas toute période durant laquelle il a touché des prestations d'assurance d'invalidité prolongée ou le paiement de son salaire régulier a été interrompu pour une raison quelconque.

ARTICLE 15

VACATION LEAVE

- 15.1 In addition to the continuous service definition inscribed in Article 1.12 of the Agreement, the term 'continuous service' refers for this Article to: the period during which the employee has worked for the University and has received from this institution his regular salary; this excludes any period during which the employee has collected long-term disability insurance benefits or during which the payment of his regular salary has been interrupted for any reason whatsoever.

15.2 La durée du congé annuel est déterminée selon le tableau suivant qui tient compte de la période de service continu par l'employé, basé sur une semaine de travail de 36 heures (les horaires différents comportent un ajustement proportionnel).

SERVICE CONTINU	CONGÉ ANNUEL
12 mois	112 heures
4 ans	116 heures
5 ans	116 heures
6 ans	124 heures
7 ans	132 heures
8 ans	144 heures
9 ans	144 heures
10 ans	150 heures
14 ans	152 heures
15 ans	160 heures
16 ans	168 heures
17 ans	172 heures
18 ans	180 heures
19 ans	187 heures
20 ans	187 heures
25 ans	225 heures
26 ans	225 heures
27 ans	225 heures
29 ans	225 heures
30 ans	225 heures
31 ans	225 heures
32 ans	232 heures
33 ans	240 heures
34 ans	248 heures
35 ans	256 heures
36 ans	256 heures

15.2 The length of the vacation leave is determined according to the table below which takes into account the year(s) of continuous service by the employee, based on a 36-hour working week (the length of the vacation leave is proportionally adjusted to the various schedules).

CONTINUOUS SERVICE	ANNUAL LEAVE
12 months	112 hours
4 years	116 hours
5 years	116 hours
6 years	124 hours
7 years	132 hours
8 years	144 hours
9 years	144 hours
10 years	150 hours
14 years	152 hours
15 years	160 hours
16 years	168 hours
17 years	172 hours
18 years	180 hours
19 years	187 hours
20 years	187 hours
25 years	225 hours
26 years	225 hours
27 years	225 hours
28 years	225 hours
29 years	225 hours
30 years	225 hours
31 years	225 hours
32 years	232 hours
33 years	240 hours
34 years	248 hours
35 years	256 hours
36 years	256 hours

- | | | | |
|------|---|------|--|
| 15.3 | Tout employé ayant accompli un (1) an mais moins de quatre (4) ans de service continu aura droit à cent douze (112) heures de travail de congé annuel, soit à son taux normal de rémunération, soit au taux de 6% de son salaire brut annuel pour l'année durant laquelle il aura acquis le congé annuel, conformément à l'article 15.11, le plus élevé des montants ainsi obtenus étant retenu (Voir tableau 15.2). | 15.3 | Each employee with one (1) year but less than four (4) years of continuous service will be entitled to one hundred and (112) twelve hours of work of vacation at his regular rate of pay or at the rate of 6% of his annual gross earnings of the year in which the vacation has been earned, as stated in Article 15.11, whichever is the greater (see table 15.2). |
| 15.4 | Tout employé ayant accompli quatre (4) ans de service continu aura droit à un congé annuel de cent seize (116) heures. Chaque année additionnelle de travail continu après cinq (5) ans donnera lieu à des heures additionnelles de vacances jusqu'à concurrence de cent quarante-quatre (144) heures obtenues après huit (8) ans de service (Voir tableau 15.2). | 15.4 | Employees having accumulated four (4) years of continuous service shall be entitled to one hundred and sixteen (116) hours of annual leave. Additional hours of leave shall be granted for each additional year after five (5) years of continuous service, up to one hundred and forty-four hours (144) after eight (8) years of service (see table 15.2). |
| 15.5 | Tout employé ayant accompli dix (10) ans de service continu aura droit à un congé annuel représentant cent cinquante (150) heures de travail, soit un taux de 8% de son salaire brut annuel pour l'année durant laquelle il aura acquis le congé annuel conformément à l'article 15.11, le plus élevé des montants ainsi obtenus étant retenu, Chaque année additionnelle de travail continu après quatorze (14) ans donnera lieu à des heures additionnelles de vacances jusqu'à concurrence de cent quatre-vingts (180) heures de travail obtenu après dix-huit (18) ans (voir tableau 15.2). | 15.5 | Each employee with ten (10) years of continuous service will be entitled to one hundred and fifty (150) hours of annual vacation leave, at the rate of 8% during which the vacation has been earned in compliance with article 15.11 whichever rate is greater. Each additional year of continuous service after 14 years of service will give the employee additional hours of leave, up to one hundred and eighty (180) hours after eighteen (18) years of service (see table 15.2). |
| 15.6 | Tout employé ayant accompli dix-neuf (19) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans de service continu aura droit à un congé annuel représentant cent quatre-vingt-sept (187) heures de travail, soit un taux de dix pour cent (10%) de son salaire brut annuel pour l'année durant laquelle il aura acquis le congé conformément à l'article 15.11, le plus élevé des montants ainsi obtenu étant retenu (voir tableau 15.2). | 15.6 | Employees with nineteen (19), but less than twenty-five (25) years of continuous service shall be entitled to one hundred and eighty-seven (187) hours of annual vacation leave, at the rate of ten percent (10%) of his annual gross earnings for the year during which the vacation has been earned, in compliance with article 15.11, whichever rate is the greater (see table 15.2). |

15.7	Tout employé ayant accompli vingt-cinq (25) ans mais moins de trente-deux (32) ans de service continu aura droit à un congé annuel représentant deux cents vingt-cinq (225) heures de travail, soit à son taux normal de rémunération, soit au taux de douze pourcent (12%) de son salaire brut annuel pour l'année durant laquelle il aura acquis le congé annuel conformément à l'article 15.11, le plus élevé des montants ainsi obtenus étant retenu.	15.7	Employees with twenty-five (25) years but less than thirty-two (32) years of continuous service shall be entitled to two hundred and twenty-five (225) hours of vacation leave, at his regular rate of pay or at the rate of twelve percent (12%) of his annual gross earnings for the year during which the vacation has been earned, in compliance with article 15.11, whichever rate is greater.
15.8	Tout employé ayant accompli trente-deux (32) ans de service continu aura droit à un congé annuel représentant deux cents trente-deux (232) heures. Chaque année additionnelle de travail donnera lieu à une journée additionnelle de vacances jusqu'à un maximum de deux cent cinquante-six (256) heures de travail (voir tableau 15.2).	15.8	Employees with thirty-two (32) years of continuous service shall be entitled to two hundred and thirty-two (232) hours of vacation leave. For each additional year, the employee shall be entitled to one (1) extra day of leave, up to a maximum of two hundred and fifty-six (256) hours (see table 15.2).
15.9		15.9	
15.9.1	Les congés annuels peuvent être utilisés au fur et à mesure qu'ils sont accumulés mensuellement au cours de l'année, à raison du prorata associé aux accumulations indiquées aux articles 15.2 à 15.8.	15.9.1	Annual leave can be utilized as accumulated monthly during the course of the year, prorated to the accumulations specified in Articles 15.2 to 15.8.
15.9.2	Sauf pour les employés en probation, jusqu'à 10 jours de congés annuels non accumulés peuvent être empruntés et utilisés.	15.9.2	Except for employees on probation, up to ten (10) days of unearned annual leave may be borrowed and utilized.
15.9.3	Sauf pour les employés en probation, les employés peuvent garder à leur solde l'équivalent d'une année de congés annuels et 10 jours de plus, mais sans dépasser ce nombre, en tout temps.	15.9.3	Except for employees on probation, an employee may accumulate the equivalent of one year of annual leave and up to ten (10) additional days of annual leave (without exceeding this amount at any time).
15.9.3.1	Par exception et pour motif valable, le directeur peut autoriser une accumulation allant jusqu'à dix (10) jours de plus que celle mentionnée à l'article 15.9.3. Une copie de cette autorisation doit immédiatement être envoyée au Service des ressources humaines.	15.9.3.1	By exception, and for valid reasons, the director may authorize an accumulation of annual leave of up to ten (10) days in excess of that mentioned in article 15.9.3. A copy of this authorization must immediately be sent to Human Resources Service.
15.9.4	L'accumulation des congés annuels se calcule au prorata des mois de service continus travaillés, en conformité avec les articles 15.2 à 15.8.	15.9.4	Annual leave is accumulated on a pro-rata of months of continuous service worked, in accordance with articles 15.2 to 15.8.

15.10	Les périodes durant lesquelles chaque employé doit prendre ses congés annuels dans l'année sont déterminées à l'article 15.11.	15.10	The periods during which each employee shall take this vacation leave during the year shall be determined as provided in Article 15.11.
15.11	<p>Tous les employés ayant droit à des congés annuels aux termes du présent article devront informer le superviseur en cause de leur période préférée de congés annuels.</p> <p>En cas de conflit, les facteurs énumérés aux alinéas a), b) et c) de l'article 15.13 et 15.13.1 détermineront la préférence à accorder quant aux périodes de congé annuel.</p> <p>La Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario donne à l'Université le droit de déterminer la période au cours de laquelle l'employé peut prendre des congés annuels, Dans la mesure du possible cette détermination doit tenir compte des désirs manifestés par l'employé.</p>	15.11	<p>Employees who, by virtue of this article, are entitled to vacation leave must notify their Supervisor, of the time at which they prefer to take their leave.</p> <p>In case of conflict, the factors listed in 15.13 a), b) and c) and 15.13.1 shall be considered to determine who shall be granted preference regarding choice of vacation.</p> <p>The Employment Standards Act of Ontario gives the University the right to determine at which time of the year an employee can take annual leave. As far as possible, this determination must take the employee's wishes into account.</p>
15.12	Si un employé est frappé d'invalidité totale attribuable à un accident ou à une maladie durant une période de congés annuels, il sera admissible à un congé de maladie à condition que l'employé avise l'Université dès la première journée de l'invalidité, qu'il commence une période de congé de maladie, et à condition de remettre à l'Université dès son retour au travail un certificat médical acceptable à l'Université qui couvre la période de l'invalidité totale.	15.12	Employees who become ill during a period of vacation leave will be entitled to sick leave provided that the employee advises the University on the first day of such illness that the employee will be on sick leave and provided further that the employee produces upon his return to work a medical certificate acceptable to the University and covering the entire period of the sick leave.
15.13	<p>Tout employé ayant établi son droit à un congé annuel de trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) semaines prendra sa troisième, sa quatrième, sa cinquième et sa sixième semaine de congés annuels à une période qu'il fixera d'un commun accord avec l'Université.</p> <p>En cas de conflit, l'Université tiendra compte:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) des exigences de l'emploi; b) des désirs de l'employé; c) de l'ancienneté qu'aura acquise l'employé dans la division en cause. 	15.13	<p>Any employee eligible for a vacation leave of three (3), four (4), five (5), or six (6) weeks shall take the third, fourth, fifth, and sixth weeks of vacation at a time he will have agreed upon with the University.</p> <p>In case of a conflict, the University shall consider:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) the requirements of the position b) the wishes of the employee c) the employee's seniority in the division concerned.

15.13.1 Le pourcentage suivant de postes est requis :

DIVISION	% MINIMUM DE POSTES REQUIS EN TOUT TEMPS
TRANSPORT	50
MÉTIERS D'ARCHITECTURE	50

NOTE: Le Superviseur peut à sa discrétion faire exception à la norme lors de circonstances exceptionnelles.

15.14 Les employés admissibles à une accumulation plus élevée de congés annuels en raison de leur nombre d'années de service continu selon les articles 15.4 à 15.8 verront cette accumulation changer à la date d'anniversaire de nomination correspondant au nombre exigé d'années de service continu.

15.14.1 L'employé doit faire parvenir sa demande de congé électroniquement au superviseur, pour approbation. Si approuvé, le directeur adjoint du service des immeubles transmet la demande de congé au service des ressources humaines, qui a la responsabilité de consigner un relevé des congés au dossier personnel de l'employé.

15.15 Les vacances doivent s'échelonner sur deux (2) semaines consécutives ou correspondre à deux (2) périodes de une (1) semaine chacune. Pour le reste des heures de congés annuels, l'employé peut, s'il le désire, les prendre en demi-journées ou en journées pleines.

15.13.1 The following percentage of workers is required:

DIVISION	MINIMUM % OF EMPLOYEES REQUIRED ON DUTY AT ALL TIMES
TRANSPORT	50
ARCHITECTURE TRADES	50

NOTE: The Supervisor may, at his or her discretion, make an exception to the standard in exceptional circumstances.

15.14 Employees who become eligible for additional annual leave because of the number of years of continuous service, in accordance with Articles 15.4 to 15.8, will see the accumulation increase on the anniversary date of appointment that corresponds to the required number of years of continuous service.

15.14.1 The employee must transmit electronically his leave demand to the Supervisor, for approval. If authorized, the assistant Director of the Physical Resources Services sends this leave demand to the Human Resources Service, who are responsible for recording all leaves of absence in the employee's personal file.

15.15 Vacations shall be spread out over two (2) consecutive weeks or correspond to two (2) one (1) week period. For the rest of the vacation hours, an employee can, if he wishes, take them in half-days or full days.

ARTICLE 16

CONGÉ POUR COMPARUTION

- 16.1 Un congé rémunéré est accordé à tout employé qui est tenu de faire partie d'un jury ou de comparaître comme témoin à une cour de justice ou devant tout organisme judiciaire ou statutaire au Canada qui a le pouvoir d'exiger la présence de témoins dans une cause où il n'est pas un des parties intéressées.
- 16.2 L'employé doit informer par écrit le directeur du service le plus tôt possible et justifier sa comparution par un document approprié.
- 16.3 La rémunération reçue durant le congé de comparution sera diminuée de toute somme payée par la cour pour la comparution. Un congé de comparution ne s'applique pas aux employés qui purgent une peine d'incarcération.
- 16.4 Dans le cas où la présence d'un employé est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible à un congé non payé, ou peut utiliser des jours de congés annuels à cet effet.

ARTICLE 16

COURT LEAVE

- 16.1 Paid leave is granted to any employee who is called for jury duty or to appear as a witness in a court of law or before any statutory or legal body in Canada that has the power to compel witnesses to appear in a case where he is not one of the parties involved.
- 16.2 The employee shall inform the Director in writing as soon as possible and must substantiate his court appearance with the appropriate documents.
- 16.3 Pay received during court leave will be decreased by any amount paid by the court for jury duty. Court leave does not apply to employees who are serving a prison sentence.
- 16.4 An employee called before a civil or criminal court or administrative tribunal in a case where he is involved is eligible for leave without pay or can use days of annual leave to that effect.

ARTICLE 17

CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS

17.1 Lorsqu'un employé en fera la demande, il se verra accorder un congé spécial rémunéré pour les circonstances spéciales énumérées à cet article.

La rémunération afférente à un tel congé sera limitée au nombre normal d'heures que l'employé était censé travailler pour chaque jour civil au taux de sa classification. Les jours de congé comportant rémunération seront limités à ceux durant lesquels l'employé serait censé travailler mais ne travaillera pas.

17.2 CONGÉS PERSONNELS

Un congé spécial rémunéré peut être accordé à un employé jusqu'à un maximum annuel de trois (3) jours par le Chef de division en cause pour tout autre événement jugé exceptionnel.

On entend par événements jugés exceptionnels au paragraphe précédent certaines urgences ou obligations familiales telles que prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille, pour le rendez-vous d'un membre de la famille à charge chez le médecin ou chez le dentiste lorsque la personne à charge est incapable de s'y rendre de son propre chef ou pour des rendez-vous avec des autorités scolaires. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour réduire au minimum ses absences au travail pour ses raisons.

Un congé spécial ne peut être accordé au cours d'une période de fermeture de l'Université ou si l'employé est déjà en congé autorisé.

17.3 CONGÉ DE DÉCÈS

ARTICLE 17

SPECIAL PAID LEAVES

17.1 Upon request, an employee shall be granted a paid special leave for the following circumstances listed in this Article.

Pay for such leave shall be limited to the normal number of hours that the employee was scheduled to work in each calendar day at the employee's classified rate. The day or days of the leave of absence for which the employee shall receive pay will be limited to those days on which the employee is scheduled to work and does not work.

17.2 PERSONAL LEAVE

A special leave with pay will be granted to an employee for an annual maximum of three (3) working days by the concerned Division Head for any other circumstances deemed exceptional.

By exceptional circumstances of the previous paragraph, we mean certain 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, or an appointment with academic authorities. The employee must take all reasonable steps to keep his or her absences from work to a minimum.

Special leave cannot be granted for periods during which the University is closed or if the employee is already on an authorized leave.

17.3 BEREAVEMENT

- a) L'employé qui en fera la demande se verra accorder un congé payé d'au plus cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour lui permettre d'assister à des funérailles en cas de mortalité dans sa proche famille. Pour l'application du présent paragraphe, l'expression "proche famille" se limite à la mère, au père, à la mère nourricière, au père nourricier, à la soeur, au frère, au conjoint et aux enfants de l'employé ou de sa dernière épouse décédée s'il n'est pas remarié. Aux fins du présent article, les mots conjoints, époux et épouse peuvent être substitués par concubin ou concubine. Si les funérailles en cas de mortalité dans la proche famille d'un employé ont lieu durant sa période de vacances, les jours de congés annuels utilisés pour assister à des funérailles lui seront remis, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours, tel que défini plus haut.
- b) L'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours consécutifs en cas de décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille de l'employé ou de son conjoint ou sa conjointe. Toutefois, si les funérailles ont lieu à plus de 320 kilomètres d'Ottawa (200 milles), un jour supplémentaire est accordé afin de lui permettre d'y assister.
- c) Un (1) jour sera accordé en cas de décès d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce ou d'un grands-parents de l'employé ou de son épouse afin de lui permettre d'assister à leurs funérailles. Toutefois, si les funérailles ont lieu à plus de 320 kilomètres d'Ottawa (200 milles), un jour supplémentaire est accordé afin de lui permettre d'y assister.

17.4

CONGÉ DE NAISSANCE

En plus de ce qui est prévu à l'article 25 'Congé pour soins d'enfants', un employé peut réclamer un congé de naissance payé à 100% de son salaire, sans que ce congé ne soit considéré comme faisant partie des prestations et congés couverts par les lois provinciales, pour un maximum de trois (3) jours ouvrables.

- a) If requested by the employee, a leave of absence with pay to a maximum of five (5) consecutive working days shall be granted for the purpose of attending the funeral where death or deaths occur in the employee's immediate family. Immediate family, for the purpose of this article, shall be limited to the employee's mother, father, foster-mother, foster-father, sister, brother, spouse, children, mother and father of employee's present wife or last deceased wife if not remarried. For the purposes of this article, the words spouse, husband, and wife may be replaced by cohabitant. If the funeral for the death of someone in the employee's immediate family takes place during an annual leave period, the number of annual leave days used to attend the funeral will be reimbursed, with a maximum of five (5) days, as specified above.
- b) An employee shall be granted a leave of absence with pay to a maximum of three (3) consecutive working days for the death of a grandchild of the employee or his spouse. When the funeral following the death takes place more than three hundred and twenty (320) kilometers away from Ottawa (200 miles), the employee shall get one (1) day of additional paid leave.
- c) One (1) day will be granted for the death of a sister-in-law, a brother-in-law, an uncle, an aunt, nephew, niece and grandparent of the employee or his spouse, for the purpose of attending the funeral. However, if the funeral takes place at a distance greater than three hundred and twenty (320) kilometers from Ottawa (200 miles), the employee shall get one (1) day of additional paid leave.

17.4

BIRTH LEAVE

In addition to the provisions in Article 25 'Child Care Leave', an employee can claim birth leave and receive one hundred percent of his salary, without this leave being considered part of the benefits and leave covered by provincial laws, for a maximum of three (3) working days.

Ce congé est réclamé par un employé qui n'est pas la mère naturelle, dans les cinq (5) jours de la naissance de son enfant.

17.5 **CONGÉ DE MARIAGE**

Un employé a droit, une seule fois durant son emploi à l'Université, à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de son mariage. L'employé doit en faire la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

17.6 **CONGÉ DE DÉMÉNAGEMENT**

Un employé a droit à un congé payé de un (1) jour ouvrable pour cause de déménagement lorsqu'il change d'adresse domiciliaire permanente et doit fournir une preuve de changement d'adresse au Secteur congés. Cependant, ce congé ne peut être utilisé plus d'une fois par année civile.

17.7 **CONGÉ FAMILIAL POUR RAISON MÉDICALE**

Tel que prévu par la Loi sur les normes d'emploi de la province d'Ontario, un congé familial pour raison médicale d'au plus huit (8) semaines calendrier est accordé aux employés afin d'offrir des soins ou du soutien à un proche parent si un médecin qualifié délivre un certificat attestant que ce particulier est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de vingt-six (26) semaines ou de la période plus courte qui est prescrite. Ce congé n'est pas rémunéré par l'Université mais l'employé peut se prévaloir du programme d'assurance-emploi s'il en rencontre les conditions.

17.8 **PRÉSENCE AUX SERVICES RELIGIEUX OBLIGATOIRES**

Une absence rémunérée est accordée à l'employé afin d'assister durant les heures de travail à un service religieux obligatoire et l'Université détermine le temps jugé nécessaire pour y assister.

Such leave is claimed by an employee who is not the birth mother, within five (5) days of the birth of a child.

17.5 **WEDDING**

Once during his employment at the University, an employee has the right to five (5) working days of leave for his own wedding. The employee must submit this request at least four (4) weeks in advance.

17.6 **MOVING**

An employee shall be granted one (1) working day of paid leave for moving his own permanent place of residence and must provide proof of change of address to the Leave Sector. Such leave can be used only once per calendar year.

17.7 **FAMILY MEDICAL LEAVE**

As outlined in the Ontario Employment Standards Act, employees are entitled to family leave for medical reasons of up to eight (8) calendar weeks to provide care or support to a close family member if a qualified health practitioner issues a certificate stating that the individual has a serious medical condition with a significant risk of death occurring within a period of twenty-six (26) weeks or such shorter period as may be prescribed. Such leave is not paid by the University but the employee can claim federal Employment Insurance, provided that he meets the conditions.

17.8 **ATTENDANCE AT COMPULSORY RELIGIOUS SERVICES**

An employee is granted paid leave when the employee must attend a mandatory religious service taking place during work hours. The University sets the amount of time deemed adequate to attend the service.

ARTICLE 18

CONGÉS NON PAYÉS

- 18.1 L'expression "congé non payé" désigne un congé autorisé pendant lequel un employé ne reçoit pas de salaire.
- 18.2 Pendant un congé non payé, le poste de l'employé doit lui être conservé même si un remplaçant est embauché.
- 18.3 Afin d'autoriser un congé non rémunéré, il importe de tenir compte des critères suivants:
- a) le motif du congé;
 - b) la durée du congé;
 - c) l'ancienneté de l'employé;
 - d) la durée de service prévue après le retour au travail;
 - e) les possibilités d'obtenir, à titre temporaire, un remplaçant compétent;
 - f) le rendement.
- Le Service des ressources humaines est à la disposition du directeur pour fins de consultation.
- 18.4 L'employé qui bénéficie d'un congé non payé peut continuer à participer au Régime de pension de retraite de l'Université et à tous les régimes d'assurances.
- Il doit alors s'engager par écrit, avant son départ, à payer le coût total des avantages sociaux, c'est-à-dire, la contribution de l'employeur et celle de l'employé qui se rapporte aux primes d'assurances et aux cotisations du Régime de pension de retraite de l'Université.

ARTICLE 18

LEAVE OF ABSENCE WITHOUT PAY

- 18.1 The term "leave without pay" refers to an authorized leave during which an employee does not receive a salary.
- 18.2 During a leave without pay, the employee's position must be kept available, even if a replacement is hired.
- 18.3 To authorize a leave without pay, the following criteria must be considered:
- a) the reason for the leave;
 - b) the duration of the leave;
 - c) the employee's seniority;
 - d) the projected length of service after the return to work;
 - e) the possibilities of obtaining, on a temporary basis, a competent replacement;
 - f) the employee's performance.
- Human Resources Service is at the disposal of the director for consultation.
- 18.4 Employees who take a leave without pay may continue to take part in the University's pension plan and all of its insurance plans.
- The employee must therefore agree in writing, before their departure, to pay the total amount of these benefits, i.e. the contribution of the employer and that of the employee for both the insurance premiums and the University's pension plan.

	Le Service des ressources humaines communiquera à l'employé le montant requis pour maintenir la participation aux différents régimes d'avantages sociaux basé sur le salaire au moment du départ.		Human Resources Service will advise the employee of the amount required to maintain participation in the various benefit plans. This amount is based on the employee's salary at the time of departure.
18.5	Le directeur peut accorder un congé non payé pour une période ne dépassant pas un an. Un congé non payé pour une période de plus d'un an requiert l'approbation du Comité d'administration.	18.5	The Director may grant a leave without pay for a period not in excess for one year. A leave without pay for a period in excess of one year requires the approval of the Administrative Committee.
18.6	Il est convenu que des congés de moins de trente (30) jours pourront être accordés à un employé pour des raisons personnelles quand la permission du superviseur en cause aura été obtenue au préalable. Un tel congé ne sera pas refusé pour des motifs déraisonnables; toutefois, <ul style="list-style-type: none"> a) s'il nécessite un changement d'horaire et le paiement de temps auquel s'attache une prime aux termes de l'article 7.3, il pourra ne pas être accordé à moins qu'un autre employé n'accepte de relever l'employé en cause d'un commun accord, conformément à l'article 7.6; b) s'il ne nécessite pas de changement d'horaire ni le paiement de temps auquel s'attache une prime aux termes de l'article 7.3, il pourra n'être accordé que si un autre employé de la division en cause est en mesure de remplacer l'employé en cause. Si le congé nécessite le paiement de surtemps au remplaçant ou oblige à embaucher un employé additionnel, il pourra ne pas être accordé. 	18.6	It is agreed that an employee may be granted leaves of absence without pay for less than thirty (30) days for personal reasons as long as the permission of the Supervisor concerned is first asked and obtained. Such leaves will not be unreasonably denied, providing that: <ul style="list-style-type: none"> a) if the leave of absence necessitates a change of schedule and the payment of premium time under Article 7.3, it may not be granted unless another employee accepts to replace the employee concerned on a mutual relief basis under Article 7.6; b) if the leave of absence does not necessitate a change of schedule and the payment of premium time under Article 7.3, it may be granted only if another employee of the division concerned is available to replace the employee concerned during his leave of absence. If such a leave of absence necessitates overtime pay for the replacing employee or necessitates the hiring of an additional employee, it may not be granted.
18.7	Tout employé qui ne se présente pas au travail sera censé être absent sans permission, à moins d'avoir obtenu au préalable l'autorisation du superviseur de la division en cause.	18.7	Any employee who does not report for duty shall be considered as being absent without permission, unless he previously has received permission from the Supervisor of the division concerned.

- 18.8 Tout employé visé par la convention et qui est élu à un poste de direction au sein du Syndicat se verra accorder de la part de l'Université les moyens propres à lui permettre d'assister aux réunions ou congrès du Syndicat. L'employé élu ou nommé à un poste officiel au sein du Syndicat se verra accorder, sur demande formulée par écrit, un congé non payé d'une durée d'au plus vingt-quatre (24) mois et conservera tous ses droits à l'ancienneté. Au plus un (1) employé pourra bénéficier d'un tel congé à la fois.
- 18.9 L'employé qui doit suivre des cours faisant partie de sa formation dans le cadre d'un programme d'apprentissage du Ministère de l'éducation et de la formation obtiendra un congé non payé, avec l'entente qu'il recevra des prestations de la Commission d'assurance emploi. Toutefois, l'Université maintiendra en vigueur durant cette période tous les avantages sociaux, y compris le droit d'accumuler des congés annuels.

- 18.8 Any employee covered by the Agreement who is elected to an executive office of the Union shall receive every consideration of the University, to make it possible for him to attend Union meetings or conventions. An employee who is elected or appointed to an official position within the Union shall be granted, upon written request, leave of absence without pay for a period not exceeding twenty-four (24) months and maintain full seniority rights. Not more than one (1) employee shall be on such leave at any one time.
- 18.9 If an employee has to attend classes forming part of his formal training in an Apprenticeship Program of the Ministry of Education and Training, he shall be granted leave without pay with the understanding that the employee shall be receiving benefit from the Employment Insurance Commission. However, the University shall maintain in force during that time all fringe benefits, including the right to accumulate vacation time credits.

ARTICLE 19

GRÈVES ET LOCK-OUTS

- 19.1 Il sera interdit à l'Université, aux employés ou au Syndicat de recourir pendant la durée de la convention à un lock-out, à une grève, à un ralentissement du travail ou à toute autre action collective de nature à arrêter ou entraver le fonctionnement normal de l'entreprise de l'Employeur.
- 19.2 En cas de grève d'un autre syndicat qui dresse des lignes de piquetage à l'Université, les employés couverts par cette unité de négociation devront continuer de se rapporter au travail et d'y accomplir leur travail régulier. Cependant, aucun employé ou groupe d'employés ne sera requis de traverser de telles lignes de piquetage, quand il appert objectivement que des blessures corporelles peuvent en résulter.

ARTICLE 19

STRIKES AND LOCK-OUTS

- 19.1 No lockouts, strikes, slowdown or other collective action on the part of the University, the employees or the Union, which will stop or interfere with the normal operation of the undertakings of the Employer, shall be permitted during the duration of the Agreement.
- 19.2 Should another union go on strike and set up picket lines at the University, the employees covered by the bargaining unit to this agreement shall continue to report to work and carry out their regular duties. However, employees shall not be required to cross these picket lines if the risk of bodily harm is evident.

ARTICLE 20

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

- 20.1 Les valeurs de l'Université d'Ottawa et de l'unité de négociation soutiennent la pratique du respect, d'équité et de courtoisie, et l'importance de démontrer de la dignité humaine dans les relations professionnelles. Le succès dans la pratique de ces valeurs favorise un milieu de travail sain et sécuritaire, exempt d'harcèlement, de discrimination et de violence.
- 20.2 La discrimination ou le harcèlement fondé sur un motif illicite énoncé dans le Code des droits de la personne de l'Ontario est interdit.
- 20.3 En vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario et de la loi sur la santé et sécurité de l'Ontario:
- a) L'Université s'engage à maintenir un environnement exempt de harcèlement, de violence et de discrimination, au sein duquel chaque employé est traité avec respect et dignité, est en mesure de contribuer pleinement et jouit de possibilités égales.
 - b) L'Université avec la participation de l'Unité de négociation s'engage à développer un règlement sur le harcèlement, la violence et la discrimination selon le Code des droits de la personne de l'Ontario.
 - c) En vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario, chaque employé a le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement, de violence et de discrimination. Il incombe aux parties, y compris les employés, de favoriser et de maintenir une atmosphère exempte de harcèlement, de violence et de discrimination au sein de l'Université.
- 20.4 Les parties, y compris l'employé, s'engagent en outre, à collaborer dans un esprit de respect tout au cours du processus de mise en place de mesures d'adaptations raisonnables.

ARTICLE 20

HARRASSMENT AND DISCRIMINATION

- 20.1 The values of the University of Ottawa and the Bargaining Unit 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 foster a safe and healthy workplace free of harassment, discrimination and violence.
- 20.2 There shall be no discrimination or harassment against any employee based on any prohibited grounds listed in the Ontario Human Rights Code.
- 20.3 Pursuant to the Ontario Human Rights Code and the Ontario's Occupational Health and Safety Act:
- a) The University undertakes to maintain an environment free of harassment, violence and discrimination in which each employee is treated with respect and dignity and is able to contribute fully and enjoys equal opportunity.
 - b) The University, with the participation of the Bargaining Unit, undertakes to develop a policy on harassment, violence and discrimination in accordance with the Ontario Human Rights Code.
 - c) Pursuant to the Ontario Human Rights Code, each employee has the right to work in an environment free of harassment, violence and discrimination. The Parties, including employees, are responsible for fostering and maintaining an atmosphere free of harassment, violence and discrimination at the University.
- 20.4 The Parties, including the employee, further undertake to collaborate in a spirit of respect throughout the implementation of reasonable accommodation measures.

ARTICLE 21

MUTATIONS

21.1 Au cas où l'Université établirait le campus à un autre endroit, les employés se verront accorder la préférence à l'égard d'emplois semblables à ceux qu'ils occupent. L'Université s'engage à prévenir tous les employés avant la mise en marche des opérations afin qu'ils puissent présenter une demande s'ils le désirent. L'étude de toute mutation de ce genre se fondera sur la demande de l'employé et ce dernier continuera à jouir de tous ses droits d'ancienneté et de tout privilège pouvant lui avoir été accordé au cours de son service antérieur.

ARTICLE 21

TRANSFER

21.1 In the event the University establishes a campus at another location, employees will be granted preference of similar positions. The University agrees to notify all employees prior to commencement of operations in order that they may make application. Such transfers will be considered at the employee's request, and the employee shall continue to enjoy full seniority rights and such privileges as may have been granted to him during his past service.

ARTICLE 22
CONGÉS DE MALADIE

Définitions:

Invalidité totale: Un employé est considéré en invalidité totale lorsqu'il est atteint d'une invalidité complète et ininterrompue imputable à une blessure, à une maladie, à une complication résultant d'une grossesse, ou à une affectation mentale. Il est empêché de remplir les fonctions attribuables à son poste habituel pour la durée du nombre de jours maximum du congé de maladie. Par la suite, les conditions établies par l'assureur selon l'article sur l'invalidité prolongée sont appliquées.

Invalidité partielle: Un employé est considéré en invalidité totale lorsqu'il est atteint d'une invalidité complète et ininterrompue imputable à une blessure, à une maladie, à une complication résultant d'une grossesse, ou à une affectation mentale. Il est empêché de remplir les fonctions attribuables à son poste habituel pour la durée du nombre de jours maximum du congé de maladie. Cependant, avec l'approbation de l'Université, il effectue une proportion des tâches habituelles de son poste ou un autre poste avec des fonctions similaires à celles de son poste, et le salaire reçu pour ces tâches effectuées est au moins de 30 % de moins que son salaire régulier. Un employé ne peut être en invalidité partielle avant d'avoir rencontré la définition d'invalidité totale.

- 22.1 L'employé régulier qui n'a pas complété sa période de probation accumule une demi-journée (0,5) de congé de maladie par mois, qui peuvent être utilisés pendant la période de probation.
- 22.2 L'employé régulier ayant complété sa période de probation peut bénéficier de l'indemnité de congé de maladie suivante s'il rencontre les définitions d'invalidité :

ARTICLE 22
SICK LEAVE

Definitions:

Total disability: An employee is considered to be totally disabled when he suffers from a total and uninterrupted disability attributable to an injury, sickness, complication resulting from pregnancy or mental condition. He is unable to perform the duties of his usual position for the duration of the maximum number of days of sick leave. Subsequently the conditions established by the insurance provider in the article on extended long-term disability apply.

Partial disability: An employee is considered to be totally disabled when he suffers from a total and uninterrupted disability attributable to an injury, sickness, complication resulting from pregnancy or mental condition. He is unable to perform the duties of his usual position for the duration of the maximum number of days of sick leave. However, with the University's approval, he may perform a portion of the usual duties of his position or another position with similar duties, and the salary received for the duties performed shall be 30 per cent less than his regular salary, at a minimum. An employee cannot be deemed partially disabled before having met the definition of total disability.

- 22.1 A regular employee who has not completed his probationary period accumulates a half-day (0.5) of sick leave per month, which can be used during his probationary period.
- 22.2 A regular employee who has completed his probationary period can receive the following sick leave benefits if he meets the definition of disability:

- a) Cent pour cent du salaire de base normal pendant un maximum de cent dix-neuf (119) jours civils à compter du premier jour d'invalidité totale attribuable à un accident ou à une maladie et cela dans le cas de chaque invalidité relative à une cause différente, incluant les complications résultant d'une grossesse. Un retour au travail progressif ou un travail/ retour au travail à temps partiel sont inclus dans le calcul des cent dix-neuf (119) jours civils accordés à l'employé en congé de maladie.
- b) L'indemnité de congé de maladie est payée pendant une période maximale de cent dix-neuf (119) jours civils ou pendant une période se terminant à la date déterminée de cessation d'emploi, la plus courte de ces périodes étant retenue.
- c) Les prestations sont diminuées i) du montant des indemnités versées par la Commission de la sécurité professionnelle de l'assurance contre les accidents de travail (CSPAAT) si celles-ci sont reçues, étant entendu que c'est normalement l'Université qui verse l'indemnité de congé de maladie, ou ii) du montant des prestations analogues auxquelles l'employé est admissible à recevoir à la suite d'une maladie ou d'un accident en vertu d'un régime gouvernemental ou d'une assurance privée, sauf l'assurance-emploi.

Conditions

22.3 L'employé admissible qui souffre d'une invalidité totale peut recevoir cette indemnité aux conditions suivantes :

- a) Dès le début d'une période d'invalidité, l'employé doit informer, dès que possible, le supérieur immédiat de la durée prévue de l'absence. S'il s'agit d'un employé qui travaille par quart, il doit informer son supérieur immédiat au moins deux heures avant le début de son quart régulier. Si le congé se prolonge au-delà de la période, l'employé ou son mandataire doit aviser le Secteur santé et mieux-être de tout changement à la date prévue de retour dès qu'il la connaît.

- a) One hundred per cent of the base salary for a maximum of one hundred and nineteen (119) calendar days from the first day of the total disability due to an accident or illness, and for each disability owing to a separate cause, including complications resulting from a pregnancy. A gradual return to work or a return to work part time/part-time job shall be included in the calculation of the one hundred and nineteen (119) calendar days of sick leave granted to the employee.
- b) Sick leave benefits is payable for a maximum period of one hundred and nineteen (119) calendar days or for a period ending on the employment termination date, whichever period is shorter.
- c) Benefits are reduced i) by the amount of compensation paid by the Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) if they are received, with the understanding that normally the University pays the sick leave pay, or ii) by the amount of similar benefits for which the employee is eligible by reason of sickness or accident from a governmental or private insurance plan, except Employment Insurance.

Conditions

22.3 Eligible employees who become totally disabled may collect benefits on the following conditions:

- a) At the beginning of the disability period, the employee informs the Supervisor of the anticipated length of absence. Should the employee be working shifts, the Supervisor shall be advised of the absence at least two hours before the start of the employee's regular shift. If the leave exceeds the period, the employee or his agent shall notify the Health, Wellness Sector, of any change to the expected return date as soon as it becomes known.

- b) Un billet médical est exigé dans les cas suivants :
- i) dans le cas de tout congé de maladie se prolongeant au-delà de trois (3) jours ouvrables consécutifs;
 - ii) dans le cas où le dossier des congés de maladie de l'employé donne lieu à des doutes sérieux sur la validité de la déclaration, et cela même si le congé de maladie est moins de trois (3) jours ouvrables consécutifs; dans ce cas, les limitations fonctionnelles sont demandées.
 - iii) Ce billet médical doit contenir au minimum les renseignements suivants : date de consultation, dates d'absence, nom du médecin, numéro d'enregistrement au Collège des médecins et signature du médecin. Il doit être reçu au Secteur santé et mieux-être dans les trois (3) jours suivant le retour au travail.
- c) Un certificat médical de l'Université, doit être rempli obligatoirement par le médecin traitant lorsque l'invalidité dépasse dix (10) jours ouvrables, au maximum dans les vingt (20) jours calendrier suivant la première journée de l'absence, sinon le congé de maladie sera non rémunéré et le salaire sera arrêté à cette date par le service, et les jours de congés pris jusqu'à cette date seront traités comme des congés annuels. Dans les cas où les congés annuels sont épuisés, les jours d'absence seront traités comme des congés sans solde et un relevé d'emploi sera émis aux fins de prestations possibles du programme d'assurance-emploi fédéral.

Le certificat médical doit être renouvelé mensuellement.

- b) A medical note is required in the following cases:
- i) when sick leave exceeds three (3) consecutive calendar days;
 - ii) when the employee's sick leave record casts serious doubt on the validity of the declaration, even when the sick leave is less than three (3) consecutive working days; in this case, the functional limitations are requested.
 - iii) This medical note shall contain, at a minimum, the following information: consultation date, absent dates, doctor's name, College of Family Physicians registration number and doctor's signature. The Health and Wellness Sector, must receive the note within three (3) days after the return to work.
- c) A University medical certificate must be filled out by the attending physician when the disability exceeds ten (10) workdays, within a maximum of twenty (20) calendar days after the first day of absence; otherwise, the sick leave is without pay and the service will stop the salary on that date and the days off work used up to that date will be treated as annual leave. If the employee's annual leave has been exhausted, the absent days will be treated as leave without pay and a record of employment will be issued for potential benefits from the federal Employment Insurance program.

Medical certificates have to be renewed on a monthly basis.

- d) À tout moment au cours d'un congé de maladie, l'Université peut exiger qu'un employé subisse des examens médicaux chez des médecins nommés par l'Université afin de déterminer si l'employé en question est admissible à l'indemnité de congé de maladie et/ou s'il est en mesure de reprendre son travail. Le coût de ces examens sera payé par l'Université. L'Université peut vérifier le motif de l'absence et déterminer la nature et la durée de l'absence.
- e) Advenant que l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employé, l'Université peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- f) Lorsque le certificat médical ou un/des examens ne confirment pas un congé de maladie pour raison d'invalidité mais que le médecin traitant maintient que l'employé ne peut revenir au travail, l'employé sera en congé sans solde. Un certificat médical mensuel sera requis pour maintenir le statut de congé sans solde pour un maximum de cent dix-neuf (119) jours, puis aux six (6) mois par la suite. Les modalités prévues à l'article sur l'ancienneté seront appliquées pour l'accumulation et le maintien de l'ancienneté durant cette période. Une fin d'emploi sera appliquée deux ans après le début de l'absence.
- g) Dans des circonstances normales de travail, le régime de congé de maladie de l'Université n'est pas conçu pour permettre à un employé de jouir d'une période de repos thérapeutique pour raisons d'angoisse, de fatigue, de stress ou pour toutes autres raisons semblables occasionnées par des conflits de personnalité avec son supérieur immédiat ou par des mesures disciplinaires légitimes ou pour tout autre motif semblable tel que déterminé au besoin par le Secteur santé et mieux-être.
- h) L'employé doit entrer les congés de maladie utilisés dans le système électronique de congé de l'Université.
- d) At any time during the sick leave, the University may require the employee to undergo a medical examination by a university-appointed doctor to determine if the employee is eligible for sick leave benefits. The University will pay for the examination. The University can verify the reason for the absence and determine the nature and length of the absence.
- e) In the case where an employee has done or produced a false statement or if the reason of the absence is other than sickness, the University may take appropriate disciplinary measures.
- f) When the medical certificate or examination(s) do not confirm a sick leave due to disability but the attending physician maintains that the employee cannot return to work, the employee is on leave without pay. A medical certificate is required every month to maintain the unpaid-leave status for a maximum of one hundred and nineteen (119) days, then every six (6) months thereafter. The conditions set out in the article on seniority apply to the accumulation and retention of seniority during this period. The employment is terminated two years after the start of the absence.
- g) In normal work-related circumstances, the University's sick leave plan is not intended to allow an employee to benefit from a period of therapeutic rest for reasons of anxiety, fatigue, stress or for other similar reasons resulting from personality conflicts with his supervisor, legitimate disciplinary measures or any other similar reason as determined by the Health and Wellness Sector.
- h) The employees must enter the sick leaves taken in the University's leaves electronic system.

Adaptations

- 22.4 Dans la mesure du possible, et de façon raisonnable, l'Université accommode les employés qui ont des limitations fonctionnelles afin de faciliter le retour au travail suite à un accident ou une maladie. Les parties peuvent également décider, si possible et selon les accommodations à faire, de placer un employé dans d'autres fonctions qui respectent les limitations fonctionnelles dans un poste vacant.
- 22.5 Lorsqu'un employé, sans avoir bénéficié d'une indemnité de congé de maladie, requiert une adaptation raisonnable selon son médecin traitant, l'Université peut faire une évaluation par un spécialiste, pour déterminer les limitations fonctionnelles et les adaptations requises. Les coûts d'examens seront payés par l'Université.
- 22.6 L'employé doit aviser le Secteur santé et mieux-être et de son problème de santé, son incapacité ou un handicap qui l'empêche de répondre aux exigences du poste.
- 22.7 L'employé fournit au Secteur santé et mieux-être, en toute confidentialité, les renseignements et les documents provenant des professionnels de la santé pour expliquer convenablement la nature et l'ampleur de l'adaptation demandée.
- 22.8 L'employé et l'unité de négociation doivent appuyer et collaborer avec l'Université dans ses efforts pour identifier et offrir les adaptations nécessaires, notamment, en aidant à trouver des solutions que l'Université peut raisonnablement envisager pour répondre aux besoins.

Retour au travail d'un congé de maladie

Accommodation

- 22.4 Wherever possible and reasonable, the University accommodates employees with functional limitations to facilitate their return to work after an accident or illness. If possible, and depending on the accommodations to be made, the Parties can also decide to place an employee in a vacant position with other responsibilities that are in keeping with the functional limitations.
- 22.5 When an employee who has not been given sick leave benefits requires reasonable accommodation according to his attending physician, the University can obtain an assessment from a specialist to determine the functional limitations and the accommodations required. The University will pay the cost of such examinations.
- 22.6 The employee shall notify the Health and Wellness Sector, of the health condition, disability or impairment preventing him from meeting the job requirements.
- 22.7 The employee provides the Health and Wellness Sector, in strict confidentiality, the information and documents from health professionals to explain the nature and extent of the accommodation requested.
- 22.8 The employee and the Bargaining Unit support and collaborate with the University in its efforts to identify and provide the necessary accommodations, in particular by helping identify solutions that the University can consider to meet the employee's needs.

Return to Work from a Sick Leave

22.9 Lors de congés de maladie de plus de vingt (20) jours ouvrables, l'employé doit fournir une attestation d'aptitude au travail de son médecin traitant avant de pouvoir retourner au travail. Cette attestation peut être le certificat médical complété lors du début du congé de maladie, en autant que la date de retour au travail n'ait pas changé. L'attestation permet de confirmer si l'employé est apte à reprendre le travail et veut identifier toute mesure d'adaptation ou de restriction à respecter durant la période de réintégration au travail.

Retour au travail d'un accident de travail

22.10 Un employé qui revient d'un congé de maladie suite à un accident de travail peut retourner au poste qu'il occupait avant l'accident au travail, avec ou sans adaptation raisonnable, si ce retour est à l'intérieur de la période des cent dix-neuf (119) jours de congé de maladie. Si l'absence est de plus longue durée, l'Université respectera les modalités suivantes, la plus courte s'appliquant :

- retour dans le poste de l'employé ou un poste équivalent jusqu'à un an après que l'employé a été déclaré apte à reprendre les tâches essentielles de son poste;
- deux (2) ans après la date de la lésion ou de la maladie;
- la date où l'employé atteint l'âge de 65 ans.

Confidentialité

22.11 Afin de protéger la confidentialité, les billets et certificats médicaux doivent être acheminés par l'employé directement au Secteur de santé et mieux-être.

22.12 L'employé n'est pas tenu de dévoiler la nature de la maladie ni le nom du médecin traitant à son supérieur immédiat.

22.13 Le Secteur santé et mieux-être et congés ne peut divulguer le contenu de dossiers médicaux ni des renseignements d'ordre médical sans le consentement écrit de l'employé. Ceci n'inclut pas les renseignements sur les adaptations requises pour un retour au travail, selon l'article 22.7.

When a sick leave exceeds more than twenty (20) working days, the employee must provide a document attesting that he is fit to work from his attending physician before being able to return to work. This document can be the medical certificate filled out at the beginning of the sick leave, provided that the return-to-work date has not changed. The certificate can be used to verify whether the employee is fit to return to work and to identify any accommodation or restriction measures to be followed during the work reintegration period.

Return to Work after a Workplace Accident

22.10 An employee returning from sick leave as a result of a workplace accident can return to the position that he held before the workplace accident, with or without reasonable accommodation, if he returns within the period of one hundred and nineteen (119) days of sick leave. If the absence is longer, the University will adhere to the following conditions (the shortest term apply):

- up to one (1) year after the employee was declared fit to resume the core duties of his position in connection with a return to the employee's position;
- two (2) years after the injury or sickness;
- the date on which the employee reaches 65 years of age.

Confidentiality

22.11 In order to protect confidentiality, medical notes and certificates must be forwarded directly by the employee to the Health and Wellness Sector.

22.12 An employee is not required to disclose either the nature of the illness or the name of the attending physician to his Supervisor.

22.13 The Health and Wellness, will not disclose information contained in medical records or medical information without the employee's written consent. In accordance with article 22.7, this does not include information on the accommodations required for a return to work.

Renouvellement de la période d'indemnité de congé de maladie

22.14 Afin que soit renouvelée la période maximale d'indemnité de congé de maladie de 119 jours, l'Université peut exiger un certificat confirmant l'aptitude au retour au travail que doit accorder le médecin traitant et l'employé qui a reçu une indemnité de congé de maladie doit;

- a) revenir au travail pendant un (1) jour ouvrable complet s'il s'agit d'une invalidité attribuable à une cause complètement différente, l'accident ou la maladie étant survenu après le jour de retour au travail. Ceci ne peut être un jour de congé annuel et l'employé doit être présent au travail.
- b) revenir au travail pendant trente (30) jours civils consécutifs s'il s'agit d'une invalidité attribuable à la même cause. Durant cette période de trente (30) jours consécutifs, l'employé ne pourra jouir de congés annuels.

Limitations

22.15 Pendant toute période d'absence survenant à la suite d'un avis de cessation d'emploi, aucune indemnité de maladie n'est versée à moins d'une attestation d'invalidité délivrée par un médecin et acceptée par le Secteur santé et mieux-être.

22.16 Les congés de maladie ne sont pas cumulatifs et ils ne sont jamais remboursables.

22.17 Lorsqu'un employé est blessé ou malade durant un congé sans solde :

- L'employé est admissible aux indemnités de congé de maladie (119 jours) seulement s'il s'est inscrit tel que prévu à l'article 18.4;
- L'employé doit aviser le Secteur santé et mieux-être et congés aussitôt que débute la période de congé de maladie;

Renewal of Sick Leave Benefit Period

22.14 To have the maximum one hundred and nineteen (119) day sick leave period renewed, the University may require a certificate of good health, which is to be granted by the attending physician. An employee who has received sick leave benefits must:

- a) return to work for one (1) full working day in the case of a completely unrelated and different disability cause, the accident or sickness having occurred after the day of return to work. This cannot be a day of annual leave and the employee must be present at work;
- b) return to work for thirty (30) consecutive calendar days if the disability results from the same cause. During this period of thirty (30) consecutive days, the employee cannot take annual leave.

Limitations

22.15 An employee who misses work after receiving a notice of termination of employment is not eligible for sick leave benefits unless he provides a certificate of disability issued by a doctor and accepted by the Health and Wellness Sector.

22.16 Sick leave benefits cannot be accumulated and are never reimbursable.

22.17 When an employee is injured or sick during a leave without pay:

- The employee is eligible for a 119 days sick leave period, only if he has registered as per Article 18.4;
- The Employee shall notify the Health and Wellness Sector as soon as the sick leave period starts;

- Par la suite, à la fin de la période prévue du congé sans solde, l'employé sera admissible à recevoir l'indemnité de congé de maladie payé pour la balance de la période de 119 jours en cours.

22.18 Aucune indemnité de congé de maladie n'est accordée aux employés qui ne sont pas acceptés au régime d'invalidité de longue durée. Si le médecin traitant maintient que l'employé ne peut revenir au travail, l'employé sera en congé sans solde. Un certificat médical sera requis aux six (6) mois. Les modalités prévues à l'article sur l'ancienneté seront appliquées pour l'accumulation et le maintien de l'ancienneté durant cette période. Une fin d'emploi sera appliquée deux ans après le début de l'absence.

22.19 Les prestations de congés de maladie ne peuvent être accordées dans les circonstances suivantes :

- a) Le cas où la blessure ou la maladie a volontairement été causée par l'employé lui-même dans le but explicite de profiter des dispositions du présent article.
- b) Les cas d'émeutes, de guerres ou de participation volontaire à des manifestations tumultueuses.
- c) Les cas où la maladie ou la blessure est survenue alors que l'employé commettait un acte criminel pour lequel une cour dûment constituée l'a reconnu coupable ou alors qu'il purgeait une peine d'emprisonnement.
- d) Les cas de grossesse (toutefois, les complications reliées à la grossesse sont couvertes par cet article, sur présentation d'un certificat médical de l'Université d'Ottawa).
- e) Les cas où l'employé touche également une rémunération de vacance.
- f) Durant une grève, sauf si l'invalidité validée a débuté avant le début de la grève et qu'un certificat médical avait été remis avant la grève.

- Then, at the end of the leave without pay period, the Employee will be eligible to receive paid sick leaves for the rest of the 119 days period in progress.

22.18 Employees who are not accepted by the Long-Term Disability Insurance Plan shall not receive sick leave benefits. If the attending physician maintains that the employee cannot return to work, the employee shall be on unpaid leave. A medical certificate shall be required every six (6) months. The terms as provided for in the article on seniority shall apply to the accumulation and maintenance of seniority during this period.

22.19 Sick leave benefits (119 days) are not granted under the following circumstances:

- a) Injury or sickness voluntarily self-inflicted with the sole purpose of benefiting from the provisions of this article.
- b) Riots, wars or willful participation in disorderly conduct.
- c) Diseases or injuries sustained while committing an act recognized as a criminal offence by a duly constituted court or while serving a prison sentence.
- d) Pregnancy (however, complications arising from the pregnancy are covered by this article upon presentation of a medical certificate from the University of Ottawa).
- e) While vacation pay is also being received.
- f) A strike, except if the valid disability started before the beginning of the strike and a medical certificate was provided prior to the strike.

- g) Tout traitement esthétique ou chirurgie esthétique autre que pour des raisons de santé.
- h) Les cas où l'employé prend un congé de maladie et où, le même jour, il se présente à un cours ou à un autre travail.
- i) Les cas où l'employé fait l'objet d'une suspension qui n'a pas été invalidée dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.

Toxicomanie, alcoolisme ou toute autre dépendance reconnue

22.20 Dans le cas où l'invalidité est attribuable à la toxicomanie, à l'alcoolisme ou toute autre dépendance reconnue comme maladie, les avantages sont accordés que pendant les congés nécessaires au traitement de ces maladies, et ce, tel qu'approuvé par un médecin ou un spécialiste identifié par l'Université. Le traitement de ces maladies, telle une cure ou un plan de redressement, devra être approuvé par le Secteur santé et mieux-être.

Temps accordé pour rendez-vous médicaux et traitements

- 22.21 L'employé doit tenter en tout temps de céduer leurs rendez-vous médicaux à l'extérieur des heures de travail ou au début ou à la fin de la journée de travail pour minimiser l'effet de leur absence sur leur secteur de travail.
- 22.22 Un avis raisonnable doit être fourni au supérieur immédiat lorsqu'un rendez-vous médical ou un traitement a été cédulé.
- 22.23 Une période maximale de deux (2) heures est accordée pour les rendez-vous préventifs ou de diagnostique chez un médecin, un dentiste ou un optométriste. Si une absence de plus de deux (2) heures est requise, cette période d'absence sera comptabilisée et traitée comme congé de maladie à moins que le temps soit remis en heures de travail.

- g) All beauty treatments or cosmetic procedures other than for health reasons.
- h) When the employee reports sick for work and on the same day attends a course or another job.
- i) The employee is under suspension and the suspension was not overturned through the grievance process.

Drug Addiction, Alcoholism and Other Recognized Addictions

22.20 When disability stems from drug addiction, alcoholism or any other addiction recognized as a disability, benefits are to be granted only during the leave required for the treatment of these conditions by a physician or another specialist identified by the University. Treatment for such a disability, such as a treatment program or a recovery plan, must be approved by the Health and Wellness Sector.

Leave for Medical Appointments and Treatments

- 22.21 Employees shall endeavor at all s to schedule their medical appointments outside of work hours or at the beginning or end of the work day to minimize the impact of their absence on their work sector.
- 22.22 Reasonable notice must be given to the Supervisor when a medical appointment or treatment has been scheduled.
- 22.23 A maximum period of two (2) hours is granted for preventive or diagnostic appointments with a doctor, dentist or optometrist. If an absence of more than two (2) hours is required, this period will be accounted for and treated as sick leave unless the time is made up for in hours of work.

22.24 Tous les rendez-vous pour fins de traitement médical sont comptabilisés et traités comme congés de maladie, et validés au Secteur de santé et mieux-être. L'employé cumule ses heures de rendez-vous approuvés et les inscrit en demi-journées ou en journée de congés de maladie dans le système de congé électronique de l'Université.

Assurance pour invalidité de longue durée

22.25 Seul les employés réguliers qui ont terminé leur période de probation participent à une police d'assurance pour l'invalidité de longue durée pour laquelle l'Université paiera 100 % des primes mensuelles basées sur deux tiers (2/3)* du salaire de base régulier des employés de l'unité de négociation. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements des primes de la police d'assurance. (*Voir l'article 30.11 Assurances collectives)

22.26 Lorsqu'un employé est en congé de maladie d'une durée suffisante pour prévoir que l'employé ait besoin possiblement de recourir à de l'assurance pour invalidité de longue durée, le Secteur santé et mieux-être entreprendra les démarches nécessaires pour communiquer à l'employé les actions qu'il devra prendre pour effectuer une demande de prestation auprès de l'assureur.

22.27 Les parties reconnaissent que lorsqu'une décision sur l'admissibilité de l'employé aux prestations d'invalidité de longue durée est effectuée par un assureur, ladite décision ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de la convention. Toutefois, l'employé peut faire appel auprès de l'assureur.

22.28 Un employé est dit en situation d'invalidité lorsqu'il est admissible aux prestations d'invalidité de longue durée. La période de la situation d'invalidité de l'employé est considérée comme continue nonobstant le retour de l'employé à ses fonctions à temps complet, pourvu qu'un tel retour au travail ne dépasse pas cent-quatre-vingt (180) jours civils consécutifs.

22.24 All appointments for medical treatment purposes are accounted for and treated as sick leave and validated by the Health and Wellness Sector. Employees accumulate hours approved for appointments and enters them into the University's electronic leave management system as half-days or full days of sick leave.

Long Term Disability Program

22.25 Only regular employees who have completed their probationary period will participate in a long term disability program for which the University pays 100 per cent of the monthly premiums based on two thirds (2/3)* of the Bargaining Unit employees' regular base salary. (*See Article 30.11 Group Insurance)

22.26 When an employee is on sick leave for a sufficient length of time to foresee that he may need to avail himself of long term disability insurance, the Health and Wellness Sector will take the necessary steps to notify the employee of the actions that he will need to take to apply for benefits from the insurance provider.

22.27 The Parties acknowledge that when an insurance provider determines an employee's eligibility for long term disability benefits. This decision cannot be subject to a grievance under the Agreement.

22.28 An employee is considered to be disabled when he is eligible for long term disability benefits. The period of the employee's disability is considered to be continuous, notwithstanding the return to his full-time duties, provided that his return to work does not exceed one hundred and eighty (180) consecutive calendar days.

22.29	Un employé en situation d'invalidité n'accumule aucun congé annuel. Toute période pendant laquelle l'employé est en situation d'invalidité est considérée, aux fins du régime de pension, comme période de service à temps complet à l'Université. Un employé n'est pas admissible à aucun congé pendant qu'il est en situation d'invalidité de longue durée.	22.29	An employee on disability does not accumulate annual leave. Any period during which an employee is on disability will be considered, for pension plan purposes, to be a period of full-time employment at the University. An employee is not eligible for any leave while on long-term disability.
22.30	L'employé n'a aucune obligation de charge de travail pendant qu'il est en situation d'invalidité totale et ne reçoit aucune rémunération reliée au travail. L'accès aux bénéfices inclus dans les assurances collectives auxquelles il participait est maintenu comme s'il n'était pas en situation d'invalidité, mais l'employé n'y fait aucune contribution.	22.30	An employee shall have no work load obligations while he is on total disability and shall not receive work-related compensation. Access to benefits included in the group insurance plan in which the employee was participating will be maintained as if he was not on disability, but the employee does not make any contributions.
22.31	Lorsque la situation d'invalidité totale de l'employé prend fin et qu'il reprend l'ensemble ou une partie de sa charge de travail, la rémunération accordée par l'Université se fonde sur le salaire de base fixé conformément à 22.29.	22.31	When the employee's total disability ends and he resumes all or a portion of his work load, the remuneration granted by the University will be based on the base salary determined pursuant to 22.29.
22.32	Sujet à l'approbation du directeur de service, un employé qui peut entreprendre une charge de travail partielle selon l'avis de son médecin peut le faire, en tenant compte de l'état médical de l'employé. Cette approbation ne sera pas refusée sans motif raisonnable. La rémunération et les prestations d'invalidité sont fixées selon la proportion du temps travaillé et l'invalidité. Les avantages accordés à l'employé sont maintenus comme si l'employé n'était pas en situation d'invalidité. Les contributions sont fixées selon la formule habituelle et au taux (contributions employeur et employé), mais en fonction de la rémunération de travail. L'employé a droit aux congés de maladie conformément aux dispositions de la convention, pourvu que la condition exigeant le congé de maladie soit différente de la condition ayant entraîné l'invalidité prolongée. Lorsque l'employé est en congé de maladie, la rémunération et les prestations d'invalidité sont fixées selon une formule établie de temps à autre par les parties.	22.32	Subject to the approval of the Director, an employee can undertake a portion of his work load as per his doctor's opinion, giving due regard to the employee's medical condition. Such approval shall not be refused without valid reason. Disability benefits and pay shall be determined on the basis of the disability and the amount of time worked. Benefits granted to the employee shall be maintained as if the employee was not on disability. Contributions shall be determined on the basis of the usual formula and rate (Employee and Employer contributions), but according to the work pay. An employee is entitled to sick leave pursuant to the provisions of the Agreement, provided that the condition requiring sick leave is different from the condition that caused the long-term disability. When an employee is on sick leave, disability benefits and pay shall be determined according to a formula established by the Parties every from time to time.

ARTICLE 23

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI ET MISE À PIED

- 23.1 L'Université avisera le Syndicat par écrit cinq (5) mois à l'avance lors d'abolition de poste. L'employé dont le poste est aboli recevra un préavis écrit de cinq (5) mois. Si l'Université ne respecte pas la période du préavis écrit en totalité, l'employé sera rémunéré pour l'équivalent en salaire pour la balance de la période du préavis, jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) mois de salaire régulier. Dans le cas de réduction d'employés résultant de changements techniques et/ou administratifs, l'indemnité de cessation d'emploi sera versée selon le tableau suivant qui tient compte de la période de service continu dans l'unité de négociation comme suit:

ARTICLE 23

SEVERANCE PAY AND LAY-OFFS

- 23.1 The University will notify the Union five in writing (5) months in advance of the date employees may be laid-off. Affected employees will be notified of a permanent lay-off five (5) months in advance or such employees will receive payment of five (5) months' notice in lieu-of or an amount proportional to the period of notice not completed. In the event of employee's reduction due to technical and/or administrative changes, severance pay will be paid according to the period of continuous service in the Bargaining Unit, as followed:

SERVICE CONTINU	INDEMNITÉ DE CESSATION
12 mois	2 semaines
2 ans	4 semaines
3 ans	6 semaines
4 ans	8 semaines
5 ans	10 semaines
6 ans	12 semaines
7 ans	13 semaines
8 ans	13 semaines
9 ans	13 semaines
10 ans	14 semaines
11 ans	15 semaines
12 ans	16 semaines
13 ans	17 semaines
14 ans	18 semaines
15 ans	19 semaines
16 ans	20 semaines
17 ans	21 semaines
18 ans	22 semaines
19 ans	23 semaines
20 ans	24 semaines
21 ans	25 semaines
22 ans	26 semaines
23 ans	26 semaines

CONTINUOUS SERVICE	SEVERANCE PAY
12 months	2 weeks
2 years	4 weeks
3 years	6 weeks
4 years	8 weeks
5 years	10 weeks
6 years	12 weeks
7 years	13 weeks
8 years	13 weeks
9 years	13 weeks
10 years	14 weeks
11 years	15 weeks
12 years	16 weeks
13 years	17 weeks
14 years	18 weeks
15 years	19 weeks
16 years	20 weeks
17 years	21 weeks
18 years	22 weeks
19 years	23 weeks
20 years	24 weeks
21 years	25 weeks
22 years	26 weeks
23 years	26 weeks

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE ET INDEMNITÉ DE RETRAITE ANTICIPÉE

- 24.1 À moins d'entente contraire entre les parties, l'Université maintient en vigueur pour la durée de la convention le Régime de pension de l'Université d'Ottawa et les bénéficiaires qui y sont prévus.
- 24.2 L'Université entreprendra les démarches auprès du Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa pour proposer la révision de la composition du Comité de pension en vue d'y inclure la nomination par le syndicat d'un (1) employé comme membre au Comité de pension. L'employé nommé au Comité de pension représentera l'unité de négociation de la convention et l'unité de négociation en vertu de la convention entre l'Université et le Syndicat des opérateurs ingénieurs, Section 772-A de l'International Union of Operating Engineers.
- 24.3 Les employés de 55 ans ou plus qui désirent prendre une retraite anticipée de l'Université auront le droit de recevoir au moment de leur retraite une indemnité déterminée selon la formule suivante:
- Pour les employés ayant atteint l'âge de soixante (60) ans ou le facteur quatre-vingt-dix (90) au moment de la retraite, la formule de calcul sera de deux cent quinze dollars (215.00\$) X nombre d'années de service continu à l'Université X nombre d'années avant la retraite normale (facteur de multiplication maximal de cinq (5*));
- Pour les employés n'ayant pas atteint l'âge de soixante (60) ans ou le facteur quatre-vingt-dix (90) au moment de la retraite, mais âgées de cinquante-cinq (55) à cinquante-neuf (59) ans, la formule de calcul sera de cent quatre-vingt dollars (180.00\$) X nombre d'années de service continu à l'Université X nombre d'années avant la retraite normale (facteur de multiplication maximal de cinq (5*)).

ARTICLE 24

PENSION PLAN AND EARLY RETIREMENT ALLOWANCE

- 24.1 Barring any agreement to the contrary between the Parties, the University maintains in force the University of Ottawa Retirement Pension Plan and the benefits included therein for the duration of the Agreement.
- 24.2 The University will take steps to propose to the University's Board of Governor a review of the membership in the Pension Plan Committee in order to add to the Pension Plan Committee's membership a nomination by the Union of one (1) employee. The nominee to the Pension Plan Committee will represent the Bargaining Unit of the Agreement and the Bargaining Unit pursuant to the Agreement between the University and the Union representing the employees of the Power Engineers, Local 772-A of the International Union of Operating Engineers.
- 24.3 Employees attaining the age of 55 who wish to take early retirement from the University shall be entitled to receive on retirement an allowance calculated as follows:
- For those who have reached the age 60 or factor 90 at the time of retirement, the formula will be \$215.00 x number of years of continuous service at the University x number of years before the normal retirement date (the maximum multiplication factor is 5*);
- For those who have not reached the age 60 or factor 90 at the time of retirement, but are between the ages 55 to 59, the formula will be \$180.00 X number of years of continuous service at the University X number of years before the normal retirement date (the maximum multiplication factor is 5*).

24.4 Le facteur de multiplication sera établi selon l'âge de l'employé à la date de la retraite.

24.5 Ce facteur de multiplication sera pondéré à raison de un douzième (1/12) pour chaque mois de service continu en deçà des années complètes comme suit :

55 à 60 ans - facteur 5

61 ans - facteur 4

62 ans - facteur 3

63 ans - facteur 2

64 ans - facteur 1

Compte de dépenses pour les besoins de santé :

24.6 Un compte de dépenses pour les besoins de santé sera créé pour les employés réguliers qui sont retraités à partir du 1er mai 2002 et qui auront au moins dix (10) ans de service continu. La somme annuelle disponible pour chaque retraité sera de quatre-vingt-seize dollars (96\$), basée sur une année calendrier (janvier à décembre) et établie au prorata selon la date à laquelle la personne prendra sa retraite.

24.4 The Multiplier factor shall be determined according to the age of the employee at the date of retirement.

24.5 This Multiplication factor will be balanced by the number of completed months of employment divided by 12 for a year that is not completed as follows:

age 55 to 60 - factor 5

age 61 - factor 4

age 62 - factor 3

age 63 - factor 2

age 64 - factor 1

Health Care Spending account:

24.6 A Health Care Spending account will be created for regular employees of the bargaining unit who will become new retirees as of May 1, 2002, and who have at least ten (10) years of continuous service. The annual amount available for each retiree will be 96.00\$ for each calendar year (January to December), calculated on a pro-rata basis according to the date of retirement.

24.7 Détermination du salaire à des fins de pension

a) Au 22 septembre 2011, tous les employés bénéficient de la "Clause grand-père" qui suit. Il a été entendu que les primes suivantes restent tous pensionables pour ces employés:

- Article 6.4 : Prime de remplacement de chef d'équipe;
- Article 6.5 : Prime de travail entre 17 h et 7 h;
- Article 6.8: Primes d'ancienneté.

b) Pour tous les employés embauchés après le 22 septembre 2011, les primes identifiées pensionables se limitent à la prime suivante:

- Article 6.5 : Prime de travail entre 17 h et 7 h.

24.7 Salary determination for pension plan purposes

a) All active employees employed as of September 22, 2011 will be subject to the following grandfather clause. It has been agreed that the following premiums will be deemed pensionable:

- Article 6.4: Lead Hand Replacement Premium;
- Article 6.5: Scheduled Work Premium between 17:00 hours to 7:00 hours;
- Article 6.8: Seniority Premium.

b) For all employees hired after September 22, 2011, the predetermined pensionable premium is limited to the following premium:

- Article 6.5: Scheduled Work Premium between 17:00 hours to 7:00 hours.

ARTICLE 25

CONGÉ POUR SOINS D'ENFANTS

Définitions:

- a) Congé de maternité: congé dont bénéficie une employée de l'Université qui donne naissance à un enfant.
- b) Congé parental: congé dont bénéficie un employé de l'Université au moment de l'adoption d'un enfant, ou pour les soins d'un jeune enfant suivant sa naissance, ou pour un employé qui obtient la garde ou le contrôle d'un enfant pour la première fois, que ce soit le père ou la mère.

A. Congé de maternité

25.1 Admissibilité

Toute employée qui a terminé treize (13) semaines de service continu a droit à un congé de maternité au cours duquel son poste ou un poste équivalent doit lui être conservé.

25.2 Durée

25.2.1 Le congé de maternité dure normalement dix-sept (17) semaines consécutives et il peut se prendre au cours de la période qui s'étend de la dix-septième (17^e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement et ne peut se terminer avant la sixième (6^e) semaine qui suit l'accouchement ou la mortinaissance.

25.2.2 Dans le cas d'une fausse couche, le congé de maternité de l'employée prend fin à la plus tardive des dates suivantes : dans le cas d'une fausse couche plus de dix-sept (17) semaines avant la date d'accouchement prévue, il n'y a pas de congé de maternité; si la fausse couche a lieu dans les dix-sept (17) semaines précédant la date d'accouchement prévue, le congé prend fin au plus tard dix-sept (17) semaines après le début du congé ou six (6) semaines après la fausse couche.

ARTICLE 25

CHILDCARE LEAVE

Definitions:

- a) Maternity leave: leave granted to a University employee who gives birth.
- b) Parental leave: leave granted to a University employee when he adopts a child, for the care of a young child following birth or when the employee obtains care or custody of a child for the first time, be it the father or the mother.

A. Maternity Leave

25.1 Eligibility

All female employees who have completed thirteen (13) weeks of continuous service at the University are entitled to maternity leave. During this leave the employee shall retain the right to her position or to an equivalent position.

25.2 Duration

25.2.1 Maternity leave usually lasts seventeen (17) consecutive weeks and can be taken during the period which goes from the seventeenth (17th) week preceding the expected date of delivery until at least the sixth (6th) week following the birth or stillbirth.

25.2.2 For miscarriages, an employee's maternity leave end at the latest of the following dates: in the instance of a miscarriage more than seventeen (17) weeks before the expected delivery date, there is no maternity leave; if the miscarriage occurs in the seventeen (17) weeks preceding the expected delivery date, the leave shall end no later than seventeen (17) weeks after the beginning of the leave or six (6) weeks after the miscarriage.

- 25.2.3 L'employée doit présenter un certificat médical et donner un avis écrit d'au moins deux (2) semaines avant le début du congé, sauf dans les cas où le médecin déclare que ce délai ne peut être respecté.
- 25.2.4 Lorsque l'accouchement a lieu plus tard que prévu, le congé postnatal doit durer au moins six (6) semaines.
- 25.2.5 L'employée peut écourter son congé de maternité prévu en donnant à l'Université un avis d'au moins quatre (4) semaines, mais le congé postnatal doit être d'au moins six (6) semaines.

25.3 Avantages sociaux

- 25.3.1 Les employées qui se prévalent du congé de maternité peuvent continuer leur participation aux avantages sociaux de l'Université en payant la part de l'employée. Dans le cas où les avantages sociaux sont maintenus, l'Université continue de payer la part de l'employeur des avantages sociaux.
- 25.3.2 L'ancienneté de l'employée en congé de maternité continue de s'accumuler comme si elle était en poste.

B. Congé parental

25.4 Admissibilité

Tout employé qui a terminé treize (13) semaines de service continu a droit à un congé d'adoption ou pour soins d'enfants au cours duquel son poste ou un poste équivalent lui est conservé. Dans le cas d'un employé régulier, il pourra se prévaloir de l'article 11 " Avancement, rétrogradation, mise à pied et réembauche" si son poste est aboli ou supplanté.

- 25.2.3 The employee must present a medical certificate and submit a written notice at least two (2) weeks before the leave, except when the doctor states that this deadline cannot be observed.
- 25.2.4 When an employee gives birth later than expected, post-natal leave shall last at least six (6) weeks.
- 25.2.5 The employee may shorten her maternity leave by advising the University at least four (4) weeks in advance, but post-natal leave shall last at least six (6) weeks.

25.3 Benefits

- 25.3.1 Employees on maternity leave may choose to continue paying their employee contributions to the University employee benefits program. In such cases, the University will continue paying the employer contribution.
- 25.3.2 Employees on maternity leave continue to accumulate seniority as if they were at work.

B. Parental Leave

25.4 Eligibility

All employees who have completed thirteen (13) weeks of continuous service at the University are entitled to adoption or childcare leave. During this leave, the employee retains the right to his position or to an equivalent position. A regular employee may avail himself of Article 11 'Promotions, demotions, lay-offs and recall', if their position is eliminated or displaced.

25.5 Durée

- 25.5.1 Le congé dure normalement trente-cinq (35) semaines pour les personnes ayant pris, juste avant, un congé de maternité et trente-sept (37) semaines pour les autres. Il doit débuter dans les cinquante-deux (52) semaines suivant l'adoption ou la naissance de l'enfant ou la prise en charge de l'enfant pour la première fois.
- 25.5.2 Le congé parental d'une employée qui prend aussi un congé de maternité débute au plus tard à la dix-huitième (18e) semaine après la naissance, sauf si l'enfant n'est pas encore sous les soins de l'employée.
- 25.5.3 L'employé qui désire se prévaloir d'un congé parental doit présenter un avis écrit au moins deux (2) semaines avant la date prévue de départ.
- 25.5.4 L'employé peut écourter son congé parental en donnant à l'Université un avis d'au moins quatre (4) semaines.

C. Avantages sociaux

- 25.6 Les employés en congé parental peuvent continuer leur participation aux avantages sociaux de l'Université auxquels ils participaient avant le début du congé, en payant la part de l'employé. Dans le cas où les avantages sociaux sont maintenus, l'Université continue de payer la part de l'employeur.
- 25.6.1 L'ancienneté de l'employé en congé parental continue de s'accumuler comme si l'employé était en poste.

D. Rémunération supplémentaire

25.7 Congé de maternité

Les employées qui occupent un poste régulier à l'Université depuis au moins douze (12) mois continus et qui sont admissibles au congé de maternité reçoivent les avantages suivants :

- a) L'Université verse 95 % du salaire de base normal pendant une période initiale de quatorze (14) jours civils.

25.5 Duration

- 25.5.1 Leave usually lasts thirty-five (35) weeks for persons having just taken maternity leave and thirty-seven (37) for others. It must begin no later than fifty-two (52) weeks following the adoption of the child or after the employee first obtains care of the child.
- 25.5.2 Parental leave for women who are also on maternity leave begin at the latest during the eighteenth (18th) week after the child's birth, unless the child is not yet under the employee's care.
- 25.5.3 Employees planning to take advantage of parental leave must submit written notice at least two (2) weeks before the leave.
- 25.5.4 An employee may shorten parental leave by advising the University at least four (4) weeks in advance.

C. Benefits

- 25.6 Employees on parental leave may choose to continue paying their employee contributions to the University employee benefits program. They were participating to before the start of the leave. In such cases, the University will continue to pay the employer's contribution.
- 25.6.1 Employees on parental leave continue to accumulate seniority as if they were at work.

D. Extra Remuneration

25.7 Maternity leave

Employees who hold a regular position at the University, for a minimum of twelve (12) months of continuous service and who are entitled to maternity leave receive the following benefits:

- a) The University pays 95% of the regular base salary for an initial period of fourteen (14) calendar days.

- b) Pour les quinze (15) semaines qui suivent, l'employée reçoit les prestations d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et l'Université comble la différence jusqu'à 95 % du traitement normal.

25.8 Congé parental

Un employé qui occupe un poste régulier à l'Université depuis au moins douze (12) mois et qui est admissible au congé parental reçoit les avantages suivants pour les six (6) premières semaines d'un congé suivant l'adoption d'un enfant ou la prise en charge de l'enfant pour la première fois.

25.8.1 Dans le cas d'employées n'ayant pas bénéficié d'un congé de maternité immédiatement avant le congé :

- a) L'Université verse 95 % du salaire de base normal pendant une période initiale de quatorze (14) jours civils.
- b) Pour les quatre (4) semaines qui suivent, l'employé reçoit les prestations d'assurance-emploi ou du RQAP et l'Université comble la différence jusqu'à 95 % du traitement normal.

25.8.2 Dans le cas d'une employée ayant bénéficié d'un congé de maternité immédiatement avant le congé parental, elle reçoit, pour les six (6) semaines, la différence entre les montants payés par l'assurance-emploi et 95 % du salaire, puisque les deux semaines d'attente auront été au début du congé de maternité.

25.9 Conditions

- a) Les prestations supplémentaires ne sont pas considérées comme une rémunération aux fins de calcul des prestations d'assurance-emploi, mais sont soumises aux retenues prévues par la Loi sur l'assurance-emploi.
- b) L'employé et l'Université continuent à déboursier leurs cotisations normales respectives aux fins des mêmes si l'employé ne reçoit que 95 % du salaire normal.

- b) For the following fifteen (15) weeks of leave, the employee receives Employment Insurance of benefits from the Québec Parental Insurance Plan (QPIP), and the University makes up the difference up to a maximum of 95% of the regular salary.

25.8 Parental Leave

25.8.0 Employees who hold a regular position at the University, have completed a minimum of twelve (12) months of service and are entitled to parental leave receive the following benefits for the first six (6) weeks of leave following the adopting of the child or after the employee first obtains care of the child.

25.8.1 For employees who did not take maternity leave immediately before the leave:

- a) The University pays 95% of the regular base salary for an initial period of fourteen (14) calendar days.
- b) For the next (4) weeks, the employee receives Employment Insurance benefits or benefits from the QPIP, and the University makes up the difference up to a maximum of 95% of the regular salary.

25.8.2 An employee who has taken maternity leave immediately prior to the parental leave will receive, for the six (6) weeks, the difference between the amounts paid by Employment Insurance and 95% of the salary, since the two-week waiting period will have been at the beginning of the maternity leave.

25.9 Conditions

- a) Extra benefits are not considered as income for the calculation of Employment Insurance premiums, but they are subject to the other deductions imposed by the Employment Insurance Act.
- b) The employee and the University continue paying their normal contributions to the employee benefits program, even though the employee is collecting only 95% of his regular salary.

- c) Si l'Université détermine que les sommes payées par ce régime n'auraient pas dû être payées ou étaient trop élevées, la somme excédentaire est retenue sur les paiements ultérieurs du régime ou sur toute autre somme payable par l'Université selon un échéancier de remboursement établie entre les parties.
- d) Le plafond de 95 % du traitement des employées en congé de maternité s'applique également pour une augmentation salariale accordée durant ce congé.
- e) Toute somme devant être remboursée en vertu des limites d'impôt selon la Loi sur l'assurance-emploi (soit 1,5 fois le maximum assuré pour l'année) est aux frais de l'employée.

25.10 Restrictions

Les prestations supplémentaires ne sont pas payables dans les circonstances suivantes :

- a) L'employée qui a déjà reçu un avis de cessation d'emploi avant d'avoir avisé l'Université de sa grossesse, de l'adoption ou de la naissance à venir (père);
- b) L'employée qui a reçu un avis de congédiement pour cause avant d'avoir avisé l'Université d'un congé de maternité ou parental et que le congédiement n'a pas été annulé par la procédure de grief;
- c) L'employée qui a déjà remis sa démission avant d'avoir avisé l'Université de sa grossesse, de l'adoption ou de la naissance à venir (père);
- d) L'employée qui a reçu une suspension pour raison disciplinaire avant d'avoir avisé l'Université de sa grossesse, de l'adoption, ou de la naissance à venir (père), lorsque la suspension a lieu durant le congé de maternité ou parental prévu;

- c) If the University determines that the amounts paid through this program should not have been paid or should have been lower, the surplus amount is deducted from subsequent program payments or from any other amount payable by the University using a payment plan established between the Parties.
- d) If there is a salary increase during the employee's maternity leave, the 95% remuneration she receives is to be adjusted according to the new salary.
- e) Any amount to be reimbursed by virtue of the taxation limits set out in the Employment Insurance Act (1.5 times the maximum yearly allowance) will be at the employee's expense.

25.10 Restrictions

Extra benefits are not payable in the following cases:

- a) Employees who have received a termination of employment notice before having advised the University of their pregnancy, the adoption or the upcoming birth (father);
- b) Employees who have received a termination of employment for cause before having advised the University of their maternity and/or parental leave and the termination was not overturned through the grievance process;
- c) Employees who have submitted their resignation before having advised the University of their pregnancy, the adoption or the upcoming birth (father);
- d) Employees who have been suspended for disciplinary reasons before having advised the University of their pregnancy, the adoption or the upcoming birth (father) when the suspension takes place during maternity or parental leave;

- e) L'employé qui participe à une grève ou à un arrêt de travail;
- f) Si l'employé ne respecte pas les critères pour recevoir des prestations d'assurance-emploi selon la Loi sur l'assurance-emploi.

E. Congés supplémentaires

- 25.11 À la suite d'un congé de maternité, l'employée peut demander un congé supplémentaire sans solde de un (1) an.
- 25.12 À la suite d'un congé parental (sans congé de maternité avant le congé parental), l'employé peut demander un congé supplémentaire sans paye de un (1) an.
- 25.13 L'approbation du congé sans paye de un (1) an avec garantie de poste relève de la faculté ou du service responsable, qui s'engage à garder disponible le poste de l'employé jusqu'à son retour à la fin du congé.
- 25.14 À la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental, l'employé peut demander au lieu un congé supplémentaire sans paye de deux ans, sans garantie de poste au retour du congé. Ce congé est approuvé automatiquement par la direction de la faculté ou du service responsable.
- 25.15 Si l'employé désire revenir travailler à la fin du congé de deux ans, il jouit pendant trois (3) mois de la qualité de candidat interne au même titre que l'ensemble des employés et peut postuler à d'autres postes, malgré les conditions énumérées à l'article portant sur l'ancienneté des employés. Si l'employé ne peut obtenir un autre poste avant la fin de cette période, sa relation d'emploi avec l'Université cesse automatiquement.
- 25.16 L'employé en congé de maternité ou parental doit choisir entre le privilège d'un congé sans paye de un (1) an avec garantie de poste et le droit à un congé sans paye de deux ans sans garantie de poste.
- 25.17 Le choix doit être fait par écrit au moins deux (2) semaines avant la fin du congé de maternité ou parental.

- e) Employees who take part in a strike or work stoppage;
- f) If the employee who does not meet the requirements for Employment Insurance benefits as determined under the Employment Insurance Act/ QPIP.

E. Extra Leave

- 25.11 Following maternity leave, an employee may request a one (1) year leave of absence without pay.
- 25.12 Following parental leave (without maternity leave before the parental leave), the employee may request a one (1) year leave of absence without pay.
- 25.13 A one (1) year leave of absence without pay but with job security may be approved at the discretion of the Director, who shall keep the position available for the employee's eventual return to work.
- 25.14 Following maternity or parental leave, an employee may request leave without pay of up to two (2) years, but in this case, the University would no longer be bound to keep the position open for the employee's return. Such leave is automatically approved by the Director.
- 25.15 If an employee wishes to return to work after a two-year leave of absence, for three (3) months he will have the right, like other regular internal candidates, to apply for a position, notwithstanding the conditions listed in the article covering seniority. If at the end of this three-month period the employee has not found another position, his employment at the University will automatically be terminated.
- 25.16 Employees on maternity or parental leave must choose between the privilege of a one (1) year unpaid leave of absence with job security and the right to a two (2) year unpaid leave of absence without job security.
- 25.17 The choice must be made in writing at least two (2) weeks before the end of maternity or parental leave.

- 25.18 Le congé sans paye de deux (2) ans peut être pris par le père ou la mère lorsque les deux travaillent à l'Université.
- 25.19 Une employée ne peut être contrainte de prendre des congés annuels durant son congé de maternité ou son congé parental, mais peut les utiliser pour prolonger son congé.
- 25.20 Dans le cas où la conjointe de l'employé meurt lors d'un accouchement, l'employé, en autant qu'il a la garde légale de l'enfant, aura droit à un congé équivalent à celui offert en cas de maternité.

- 25.18 A two (2) year unpaid leave may be taken by either parent, if both work at the University.
- 25.19 An employee cannot be compelled to take annual vacation time during maternity or parental leave but can use it to extend his leave.
- 25.20 If the mother dies in childbirth, the father, in the event that he has legal custody of the child, shall be entitled to the equivalent to maternity leave rights.

ARTICLE 26

PRÉVENTION DES ACCIDENTS

- 26.1 Les parties collaboreront, dans la plus grande mesure du possible, à prévenir les accidents et à favoriser la sécurité et l'hygiène. L'employé qui négligerait ou omettrait de se conformer aux règles et procédures établies par l'Université à cet égard pourra être passible de mesures disciplinaires.
- 26.2 L'Université, l'unité de négociation et les employés collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents de travail, selon la Loi sur la santé et la sécurité au travail et les modalités de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, (CSPAAT).
- 26.3 L'Université, l'unité de négociation et les employés reconnaissent leurs obligations respectives sous la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail pour collaborer au retour au travail et sans danger de l'employé suivant un accident de travail ou une maladie professionnelle.
- 26.4 Un employé absent du travail en raison d'un accident de travail continuera de recevoir son salaire régulier de base pour la durée de son absence, ou, au plus tard, jusqu'aux cent dix-neuvième (119e) jour d'absence. L'Université reçoit directement, durant cette période, les sommes payables par la CSPAAT. Si l'absence devait se prolonger au-delà du 119e jour, l'employé recevra dès lors les prestations directement de la CSPAAT.
- 26.5 L'employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit superviser un étudiant non rémunéré n'est pas considéré comme son superviseur au sens de la Loi sur la santé et sécurité au travail.

ARTICLE 26

PREVENTION OF ACCIDENTS

- 26.1 It is mutually agreed the Parties hereto shall cooperate to the fullest possible extent towards the prevention of accidents and the promotion of safety and health. Negligence or failure by an employee to comply with rules and procedures established by the Employer in this regard may be subject to disciplinary action.
- 26.2 The University, the Bargaining Unit and employees cooperate in maintaining the best possible occupational health and safety conditions in an effort to prevent occupational illnesses and workplace accidents, in accordance with the Occupational Health and Safety Act and the Workplace Safety and Insurance Act, 1997 (WSIB).
- 26.3 The University, the Bargaining Unit and the employees recognize their respective obligations under the Workplace Safety and Insurance Act, 1997 to cooperate in a worker's early and safe return to work following a workplace accident or occupational illness.
- 26.4 Employees who are absent from work due to a work accident continue to receive their regular base salary for the duration of their absence or, at the latest, until the one-hundred-and-nineteenth (119th) day of absence. During this period, the University receives the amounts payable by the WSIB directly. Should the absence extend beyond the 119th day, the employee will then receive benefits directly from the WSIB.
- 26.5 Employees required to supervise an unpaid student as part of their duties are not considered supervisors within the meaning of the Occupational Health and Safety Act.

ARTICLE 27

ALLOCATION DE REPAS

- 27.1 L'employé tenu de travailler au-delà de sa journée normale de travail prévue à l'horaire recevra une allocation de repas de douze (12\$) à partir de la date de la signature de la convention, après deux heures consécutives de surtemps et, par la suite, après chaque quatre (4) heures consécutives.
- 27.2 L'employé rappelé au travail en vertu de l'article 8 de la convention ou l'employé qui travaille en surtemps sur une journée non prévue à l'horaire recevra une allocation de repas de douze dollars (12\$) à partir de la date de la signature de la convention, après quatre (4) heures consécutives de travail et par la suite après chaque période de quatre (4) heures consécutives.

ARTICLE 27

MEAL ALLOWANCE

- 27.1 An employee, who is required to work beyond his regular scheduled work day, will be provided with a meal allowance of twelve (\$12) starting from the signature of the Agreement, after the employee has worked two consecutive hours of overtime and for every consecutive 4-hour period of overtime thereafter.
- 27.2 An employee who is called back to work by virtue of Article 8 of this Agreement, or an employee who works overtime on an unscheduled day shall receive a meal allocation of twelve (\$12) starting from the signature of this Agreement, after four (4) consecutive hours of work and for every consecutive four (4) hour period thereafter.

ARTICLE 28

UNIFORMES

28.1 L'Université continue de fournir et de remplacer, ce qui est présentement établi pour les uniformes, vêtements et outillage qu'elle juge nécessaire à l'accomplissement du travail des employés. Les employés porteront ces uniformes et en assureront la propreté, à leurs frais.

Un nouveau système de commande sera mis en place afin que les employés puissent commander ce qu'ils ont besoin dans le cadre de leur emploi.

28.2 L'Université convient de rembourser, pour chaque période de deux (2) ans, et ce, sur présentation d'un reçu, jusqu'à concurrence de deux cent dollars (250.00\$) pour le remplacement de lentilles et monture de sécurité conforme aux normes et aux spécifications de l'employeur. L'Université remboursera, jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250.00\$) pour le remplacement de lentilles et monture de sécurité conforme aux normes et spécifications de l'Université lorsque ces dernières ne seront plus utilisables à la suite d'une usure normale ou suite à un bris important.

28.3 Au plus tard au 15 janvier de chaque année, l'Université payera la somme de deux cents dollars (\$200) à chaque employé couvrant l'achat annuel d'une paire de chaussures de sécurité.

ARTICLE 28

UNIFORMS

28.1 The University shall continue to provide and replace, as required, what is currently provided for uniforms, clothing and equipment, it deems necessary for employees to perform their duties. The employees shall wear their uniforms and ensure, at their own expense, their cleanliness.

A new ordering system will be put in place in order that employees may order what is required as part of their job.

28.2 The University agrees to reimburse up to two hundred fifty dollars (\$250) every two (2) years for replacement safety lenses and frames that meet University standards and specifications; a purchase receipt is also required. When glasses are no longer useful because of normal wear and tear or because of breakage, the University agrees to reimburse up to two hundred fifty dollars (\$250) dollars for replacement safety lenses and frames that meet University standards and specifications.

28.3 At the latest on January 15 of each year, the University will pay the sum of two hundred dollars (\$200) to each employee covering the purchase of one annual pair of safety boots.

ARTICLE 29

TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES SYNDICALES

- 29.1 L'Université libère, sans perte de salaire, deux (2) délégués syndicaux qui font partie du comité de négociation, pour assister aux séances de négociation entre les parties. Le syndicat peut ajouter un autre employé sur son comité de négociation, à la condition que le syndicat rembourse à l'Université, le salaire et les avantages de cet employé, au plus tard, trente (30) jours après la ratification de la convention.
- 29.2 L'Université accorde deux (2) heures par semaine à un délégué syndical de l'unité de négociation pour affaires syndicales. Le représentant syndical devra faire une demande de libération au supérieur immédiat pour que ce temps de libération soit accordé. Le supérieur immédiat ne peut refuser sans motif valable.
- 29.3 En cas de grief, le délégué syndical de la division en cause, sera libéré de son travail, sans perte de salaire, afin d'assister à ces rencontres, et ce, seulement si sa présence est nécessaire.

ARTICLE 29

TIME OFF FOR UNION BUSINESS

- 29.1 The University will give time off, without loss of salary, to two (2) Union delegates of the bargaining committee to attend bargaining sessions between the Parties. The Union can add another delegate on the bargaining committee, as long as the Union reimburses the University, the employee's salary and benefits, at the latest, thirty (30) days after the Agreement's ratification.
- 29.2 The University grants two (2) hours per week to one Union delegate of the Bargaining Unit for union business. The Union representative has to make a request to the immediate supervisor of the Union delegate cannot refuse union leave without valid reason.
- 29.3 In the case of a grievance, the Union delegate of the division concerned will have time off from work, without loss of salary, to attend at these meetings, and this, only if his presence is necessary.

ARTICLE 30

PARTICIPATION AUX AVANTAGES SOCIAUX

30.1 Admissibilité aux assurances collectives

- a) À moins de dispositions contraires à la convention ou aux polices d'assurances en vigueur, l'employé régulier est admissible aux assurances collectives à compter de la date où il occupe un poste régulier.
- b) Dans le cas d'employés ayant atteint l'âge de 65 ans qui continuent à travailler et occuper un poste régulier, les assurances collectives prévues à l'article 30.11 cessent à cette date, mais toutes les autres assurances collectives sont maintenues, sans restriction jusqu'à l'âge de 71 ans, de la manière et selon les conditions qui s'appliquent à tous les autres employés.
- c) À moins d'indication contraire aux contrats d'assurances en vigueur, au décès d'un employé actif, son conjoint et ses personnes à charge continuent d'avoir accès aux bénéfices des assurances collectives pendant un (1) an.

30.2 Assurances collectives

À moins d'entente contraire entre les parties à la convention, les modalités régissant les contrats d'assurances collectives ci-après énumérés doivent demeurer les mêmes que celles existant au moment de la ratification de la convention:

- Assurance-vie de base pour l'employé
- Assurance-vie de base pour personne à charge (nouvelle couverture à partir du 1er mai 2017)
- Assurance-vie facultative pour l'employé, le conjoint et/ou enfants éligibles
- Assurance-maladie complémentaire

ARTICLE 30

GROUP INSURANCE

30.1 Eligibility for group insurance

- a) Unless otherwise provided for by the Agreement or insurance plans in effect, all regular employees covered by the Agreement are eligible for group insurance from their starting date in a regular position.
- b) When an employee reaches 65 years of age and is still working and holding a regular position, the group insurance as provided for in Article 30.11 shall end. All other group insurance benefits are maintained, without limitation until the age of 71, in accordance with the conditions that apply to all other employees.
- c) Barring any provision to the contrary in the insurance contracts in effect, when an active employee dies, his spouse and dependants continue to have access to the collective insurance benefits for one (1) year.

30.2 Group Insurance

Barring any Agreement to the contrary between the Parties to the Agreement, the terms and conditions governing the following collective insurance contracts shall remain the same as the ones in effect at the time of the ratification of the Agreement:

- Basic employee life insurance
- Basic dependant life insurance (new coverage as of May 1st, 2017)
- Optional Life Insurance for Employees, Spouse and/or Eligible Dependents
- Extended health insurance plan

- Assurance dentaire de base
- Assurance dentaire facultative
- Assurance facultative pour chambre d'hôpital
- Assurance facultative en cas de mort ou de mutilation par accident
- Assurance de base pour invalidité de longue durée
- Assurance pour invalidité de longue durée (à partir du 1er mai 2017)
- Compte de crédits-santé (à partir du 1er mai 2017)

30.3 **Assurance-vie de base pour l'employé**

L'employé régulier participera à une police d'assurance-vie de base pour laquelle l'Université paiera 100% des primes mensuelles pour le premier 25 000 \$ de couverture. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements des primes de la police d'assurance jusqu'au 30 avril 2017.

30.4 **Assurance-vie de base pour personne à charge**

Débutant au 1er mai 2017, l'employé paiera pour cent de la prime mensuelle et une assurance-vie obligatoire pour personne à charge sera incluse.

30.5 **Assurance-vie facultative pour l'employé, le conjoint et/ou enfants éligibles**

- Basic dental insurance
- Optional dental insurance
- Optional hospital room coverage
- Optional accidental death and dismemberment insurance
- Basic long term disability program
- Optional long term disability (as of May 1st, 2017)
- Health care spending account (as of May 1st, 2017)

30.3 **Basic Employee Life Insurance**

Regular employees will participate in a basic life insurance plan for which the University pays 100 per cent of the monthly premiums for the first \$25,000 of coverage. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums until April 30th, 2017.

30.4 **Optional life insurance**

Effective May 1st, 2017, the employee will pay 100 per cent of the monthly premiums and a mandatory dependant life insurance will be included.

30.5 **Optional Life Insurance for Employees. Spouse and/or Eligible Dependents**

L'employé régulier peut participer à une police d'assurance-vie facultative pour lui-même ou pour son conjoint. Une telle police est basée selon les conditions de l'assureur et l'employé paiera la prime requise s'il choisit d'y participer. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements de primes de la police d'assurance. Débutant au 1er mai 2017, l'assurance-vie facultative pour les enfants éligibles sera ajoutée sous les mêmes conditions que l'assurance-vie facultative pour l'employé et son conjoint.

30.6 **Assurance-maladie complémentaire**

L'employé régulier participera à une police d'assurance-maladie complémentaire pour laquelle l'Université paiera 100% des primes mensuelles. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements des primes de la police d'assurance.

30.7 **Assurance dentaire de base**

L'employé régulier participera à une police d'assurance dentaire de base pour laquelle l'Université paiera 100% des primes mensuelles. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements des primes de la police d'assurance.

Les remboursements des dépenses encourues dans le cadre de cette assurance le seront sur la base des barèmes des honoraires des dentistes généralistes de l'Association dentaire de l'Ontario de l'année précédent la dépense dont le remboursement est demandé, et sur le traitement le moins coûteux qui procurera des résultats professionnels appropriés.

Regular employees can participate in optional life insurance plans for either employee or spousal coverage. Such plans are based on the insurance provider's conditions and the employee will pay required premium for the policy. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums. Effective May 1, 2017, optional dependent life insurance will be added under the same terms as the optional life insurance for employee and spouse.

30.6 **Extended Health Insurance Plan**

Regular employees will participate in an extended health insurance plan, the monthly premiums for which are paid in full by the University. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums.

30.7 **Basic Dental Insurance**

Regular employees will participate in a basic dental insurance plan, the monthly premiums for which are paid in full by the University. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums.

Reimbursement of dental expenses will be based on the Ontario Dental Association fee guide for general practitioners for the year prior to the current year and on the least expensive treatment that will yield professionally adequate results.

30.8 Assurance dentaire facultative

L'employé régulier participera à une police d'assurance dentaire facultative à leur choix, selon les conditions de l'assureur et en paieront la prime requise s'ils choisissent d'y participer. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements des primes de la police d'assurance.

Les remboursements des dépenses encourues dans le cadre de cette assurance le seront sur la base des barèmes des honoraires des dentistes généralistes de l'Association dentaire de l'Ontario de l'année précédent la dépense dont le remboursement est demandé, et sur le traitement le moins coûteux qui procurera des résultats professionnels appropriés.

30.9 Assurance facultative pour chambre d'hôpital

L'employé régulier participera à une police d'assurance facultative à leur choix, selon les conditions de l'assureur et en paiera la prime requise s'ils choisissent d'y participer. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements des primes de la police d'assurance.

30.10 Assurance facultative en cas de mort ou de mutilation par accident

L'employé régulier participera à une police d'assurance facultative en cas de mort ou de mutilation par accident à leur choix, selon les conditions de l'assureur et en paiera la prime requise s'il choisit d'y participer. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements des primes de la police

30.8 Optional Dental Insurance

Regular employees can participate in an optional dental insurance plan in accordance with the provider's conditions and shall pay the required premium for the policy. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums.

Reimbursement of dental expenses will be based on the Ontario Dental Association fee guide for general practitioners for the year prior to the current year and on the least expensive treatment that will yield professionally adequate results

30.9 Optional Hospital Room Coverage

Regular employees can participate in an optional hospital room coverage in accordance with the provider's conditions and will pay the required premium for the policy. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums.

30.10 Optional Accidental Death and Dismemberment Insurance

Regular employees can participate in an optional accidental death and dismemberment insurance plan in accordance with the provider's conditions and will pay the required premium for the policy. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums.

30.11 **Assurance pour invalidité de longue durée**

Seul l'employé régulier qui a terminé sa période de probation participe à une police d'assurance pour l'invalidité de longue durée pour laquelle l'Université paiera 100% des primes mensuelles basées sur deux tiers (2/3)* du salaire de base régulier de l'employé. L'Université accepte de continuer la pratique actuelle en ce qui a trait aux paiements des primes de la police d'assurance.

*À partir du 1er mai 2017, l'assurance pour invalidité de longue durée changera à un régime de base exigeant des primes mensuelles de soixante pour cent (60%) du salaire de base régulier de l'employé avec l'option de participer à l'assurance facultative pour invalidité long terme afin d'augmenter le pourcentage des primes mensuelles tel que prévu au contrat d'assurance. L'Université paie 100 pour cent des primes mensuelles pour le régime de base et l'employé payera la prime requise pour le programme d'invalidité facultatif.

30.12 **Assurance facultative pour invalidité de longue durée**

À partir du 1er mai 2017, l'employé pourra ajouter une couverture additionnelle, à ses frais, tel que prévu au contrat d'assurance.

30.13 **Compte crédits-santé (à partir du 1er mai 2017)**

Les employés bénéficieront d'un compte de crédits-santé annuel pour leur usage, en conformité avec les lignes directrices prévues par l'ARC et au contrat d'assurance.

30.11 **Long Term Disability Program**

Only regular employees who have completed their probationary period will participate in a long term disability program for which the University pays 100 per cent of the monthly premiums based on two thirds (2/3)* of the employees' regular base salary. The University agrees to continue the current practice with regard to the payment of insurance policy premiums.

*As May 1st 2017, the disability plan will change to a basic plan requiring monthly premiums based upon sixty percent (60%) of the employees' regular base salary with the option to participate in an optional long term disability program to increase the percentage of the monthly premiums as provided for in the Insurance contract. The University pays 100 percent of the monthly premiums for the basic plan and the employee will pay the required premium for the optional long term disability program.

30.12 **Optional Long Term Disability**

As May 1st, 2017, an employee will have an option to secure additional coverage, at their expenses, as provided in the Insurance contract.

30.13 **Health Care Spending Account (starting on May 1st 2017)**

Employees will be provided with an annual Health Care Spending Account for their usage, in accordance with specific guidelines stipulated by CRA and the insurance contract.

ARTICLE 31

RÉCUPÉRATIONS DE MONTANTS

- 31.1 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à un employé, l'Université en avise l'employé dès que possible. A moins d'entente avec l'employé dans les trente (30) jours suivant le trop payé, l'Université soustrait les montants dus jusqu'à un maximum de trente pourcent (30%) de la paie net, à partir de la première paye qui suivra, et ce, jusqu'à épuisement des sommes versées en trop.
- 31.2 Le temps maximal d'une entente de remboursement avec un employé est de douze (12) mois de paiement. À la fin de cette période, les montants dus doivent avoir été récupérés.
- 31.3 Advenant qu'il y ait une erreur sur la paie d'un employé, imputable à l'Université, l'employé est remboursé promptement et avisé de la correction de l'erreur.
- 31.4 Dans les cas de cessation d'emploi ou autres cas semblables, l'Université peut prélever les sommes payés en trop sur les montant d'argents dus à un employé lors de la dernière paie versée.

ARTICLE 31

RECOVERY OF MONIES

- 31.1 In the event of a payroll error where an employee was overpaid, the University shall notify the employee as soon as possible. Unless an agreement has been reached with the employee within thirty (30) days of the overpayment, the University shall subtract the moneys owed up to a maximum of 30% of the net pay, starting with the first pay check that follows, until the overpayment is paid back.
- 31.2 The maximum time for a refund agreement with an employee is twelve (12) months. At the end of this period, all the amount due has to be recuperated.
- 31.3 In the event of an error in an employee's pay for which the University is responsible, the employee shall be promptly reimbursed and notified of the corrected error.
- 31.4 In the event of termination of employment or other similar cases, the University can take the amount of overpayment from the moneys owed to the employee at the time of the last pay.

ARTICLE 32

ACCÈS À CERTAINS RÈGLEMENTS

- 32.1 Les employés continuent de bénéficier des avantages prévus aux règlements suivants, pour lesquels l'Université consulte l'Unité de négociation avant d'y apporter des modifications:
- Règlement 13: Seconde hypothèque pour l'achat d'une maison;
 - Règlement 22: Exemption des frais de scolarité pour les personnes à charges et les conjoints.
- 32.2 Les employés réguliers peuvent se prévaloir d'un congé auto financé selon modalités du Règlement 46A de l'Université.
- Quoique l'autorisation d'un congé autofinancé demeure à la discrétion du directeur de service, ce dernier ne peut refuser le congé sans motif valable.
- 32.3 Advenant une contradiction entre un règlement et un article de la convention, la convention s'appliquera et aura préséance.

ARTICLE 32

ACCESS TO CERTAIN POLICIES

- 32.1 Employees continue to receive benefits provided under the following policies, in respect of which the University shall consult with the Bargaining Unit before making changes:
- Policy 13: Second Mortgage for the Purchase of a House;
 - Policy 22: Tuition Exemptions and Bursary for Spouses and Dependents.
- 32.2 Regular employees may take a self-funded leave under the terms and conditions of Policy 46A of the University.
- Although authorizing a self-funded leave is at the discretion of the Director, leave will not be denied without just cause.
- 32.3 In the case of a contradiction between a policy and a provision of the Agreement, the Agreement shall be applicable and shall take precedence.

ARTICLE 33

COMITÉ EMPLOYEUR/EMPLOYÉS

- 33.1 Un Comité employeur/employés composé de trois membres du Syndicat et trois représentants de l'Université sera créé pour régler les différends ou inquiétudes mineurs qui pourraient survenir pendant la durée de la convention. Les parties acceptent que le Comité pourra fixer un horaire de rencontres régulières à l'avance et au moins quatre fois par année. Les rencontres pourraient être annulées advenant un manque de sujet à discuter et que chaque partie pourra convoquer une réunion spéciale du Comité en cas d'urgence.
- 33.2 Un Comité de formation technique se rencontrera tous les six (6) mois pour établir un consensus sur la formation technique et les priorités de cette formation pour les employés du local 772-B pour les six (6) prochains mois. Le Comité sera composé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants de l'Université. Le Comité fera ses recommandations par voie de consensus. Si le consensus ne peut être atteint pour un programme de formation, la décision reviendra au directeur du Service des immeubles. Ce comité ne traitera pas des cas de formation reliée aux compétences, qui seront traités individuellement entre le superviseur et les employés.

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

- 33.3 Le règlement sur le congé de ressourcement s'appliquera aux employés du groupe 772-B. Un fonds de développement de carrière d'une somme maximale de \$2,500 par année sera créé et pourra être utilisé par les employés des groupes 772-A et 772-B, conjointement. Les lignes directrices seront définies aux Comités employeur/employés et entre les groupes 772-A et 772-B pour être approuvées par le Directeur du service des immeubles.

ARTICLE 33

LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEE

- 33.1 A Labour/Management Committee comprised of three nominees from the Union and three nominees of the University shall be created to address minor difficulties and concerns which may arise during the Agreement. The Parties agree that the Committee shall schedule in advance regular meetings at least four times a year. The meetings may be cancelled where there is no agenda and either party may convene a special meeting to deal with emergency situations.
- 33.2 A Technical Training Committee will meet every six (6) months to agree on the next six (6) months of technical training needed by employees of Local 772-B and on the priority for such training. The committee is made up of three (3) union representatives and three (3) University representatives. Its recommendations are reached and put forward by consensus. If consensus cannot be reached for training, the final decision is made by the Director of the Physical Resources Service. The committee does not deal with training needs related to competencies; this facet of employee development is handled one on one by the supervisor and employee concerned.

CAREER FUND DEVELOPMENT

- 33.3 The regulations for the Refresher Leave will be applicable to the employees of local 772-B. A Career Development Fund will be created with a maximum of \$2,500 per year. This fund will be available jointly between the 772-A and 772-B groups. The guidelines will be defined and discussed between the 772-A and 772-B groups at the Labour/Management Committees for approval by the Director of the service.

ARTICLE 34

RÉSILIATION DU CONTRAT

34.1 Toutes les dispositions du présent contrat demeureront en vigueur avec tous les effets qu'il comporte pour un terme de trois (3) ans prenant fin le 30 juin 2019.

ARTICLE 34

TERMINATION OF CONTRACT

34.1 All the provisions of this contract shall remain into force with the full effects they involve, for a three (3) year term terminating June 30, 2019.

ANNEXE A

Advenant que l'Université mette en place de nouveaux programmes de retraite anticipée durant la période de la convention, ces programmes seront aussi offerts aux employés 772-B.

APPENDIX A

Should the University put in place new programs for early retirement during the term of the Agreement, these programs will also be offered to employees of Local 772-B.

ANNEXE B

Suite aux négociations entreprises entre l'unité syndicale 772-B et l'Université d'Ottawa et sujet à la ratification de cette entente par les parties, les provisions suivantes s'appliqueront pour la durée de la convention, soit du 1 juillet 2016 au 30 juin 2019.

a) PLAN DENTAIRE

Si une amélioration du plan dentaire est mise en vigueur pour le personnel de soutien de l'Université, le groupe 772-B sera admissible.

b) SÉCURITÉ D'EMPLOI

A l'intérieur des provisions de la convention, la sécurité d'emploi est accordée aux employés qui sont actuellement à l'emploi de l'Université.

c) MODIFICATION PERMANENTE DES HEURES DE TRAVAIL:

L'Université convient de devoir négocier toute modification permanente de l'horaire normal des heures de travail déterminé par l'employeur entre 16 h et 24 h et/ou de minuit et une à 8 h qui s'imposerait afin d'assurer un rendement optimal et de garantir une souplesse pour répondre aux besoins de l'employeur et des employés.

d) CRÉATION D'UN NOUVEAU POSTE AU PAVILLON GUINDON :

APPENDIX B

Following the negotiations undertaken between Local 772-B and the University of Ottawa, and upon ratification of the Agreement by the Parties, the following provisions will apply for the duration of the Agreement, from July 1, 2016 to June 30, 2019.

a) DENTAL PLAN

If there is an improvement of the University's dental plan for support staff, the staff of 772-B will be eligible for the changes made.

b) JOB SECURITY

Within the scope of the Agreement, employment security is granted to employees who are currently employed.

c) PERMANENT CHANGE OF WORKING HOURS

The University agrees it must negotiate any permanent change of normal work hours it deems necessary between 4 p.m. and midnight and / or between one minute past midnight and 8 a.m. in order to guarantee both optimal performance and enough flexibility to meet its needs and that of its staff.

d) CREATION OF A NEW POSITION AT GUINDON HALL

L'Université convient que le prochain poste créé et assigné au Pavillon Guindon sera de Chef d'équipe, électricité. La détermination des autres titres de postes lors de création de nouveaux postes assignés au Pavillon Guindon sera déterminée en fonction de la description de tâches.

e) FORMATION

Un maximum de deux (2) préposés aux réparations générales qui termineront avec succès la formation et les examens dans le but d'obtenir la certification de serrurier (The Association of Ontario Locksmiths) se verront octroyer le salaire de serrurier tel que prévu à l'article 6.1.

f) ÉVALUATION DE RENDEMENT

Une évaluation de rendement axée sur le développement des compétences et l'établissement d'objectifs de performance sera complétée annuellement pour chaque employé.

g) CLAUSES GRAND-PÈRE

i) Horaire de trente-deux (32) heures par semaine

Dominique Lévesque-Lirette et Denis Bourgon conservent le privilège de travailler sur un horaire de trente-deux (32) heures par semaine. Toutefois, s'ils changent d'horaire de travail, le privilège cesse sans possibilité de retour à cet horaire.

ii) Prime de certification des panneaux d'incendie

Sylvain Carle bénéficiera de l'intégration de la prime de certification des panneaux d'incendie de \$1.25 de l'heure dans son taux horaire de base.

h) Lettre d'intention

The University agrees that the new position to be created at and assigned to Guindon Hall shall be that of Lead Hand, Electrical. Titles of future positions created for and assigned to Guindon Hall shall be determined according to the job description.

e) TRAINING

A maximum of two (2) general repairmen, who will finish successfully the training and the examinations to obtain the locksmith certification (The Ontario Association of Locksmiths), will be paid according to the rate applicable for locksmith as stated in article 6.1.

f) PERFORMANCE APPRAISAL

A performance appraisal based on development of competencies and the establishment of performance measures will be completed annually for each employee.

g) GRANDFATHER CLAUSES

i) Thirty-two (32) Hours Weekly Schedule

Dominique Lévesque-Lirette and Denis Bourgon retain the privilege of working on a thirty-two (32) hours weekly schedule. Nevertheless, if they move from that schedule, the privilege shall cease without the possibility to return to that schedule.

ii) Certification of Fire Panels Premium

Sylvain Carle will benefit from the integration of the certification of fire panels premium of \$ 1.25 per hour in his basic hourly rate.

h) Letter of Intention

Le Syndicat a présenté ses demandes en ce qui a trait aux postes de chef d'équipe en vue d'une reconnaissance monétaire en lien avec les tâches et les responsabilités à accomplir dans le poste de chef d'équipe. Les parties s'engagent à discuter de ce sujet en comité employeur-employé.

The Union presented its demands regarding Lead-Hand positions for monetary recognition in connection with the duties and responsibilities to be fulfilled in a Lead-Hand position. The Parties will undertake to discuss this topic at the Labour/Management committee.

Annexe C / Appendix C

Salaires / Wages

Titre d'emploi Job title	01-07-2016 (1.5%)	01-01-2017 (0.8%) Compensation/Offset	01-07-2017 (1.9%)	01-01-2018 (0.8%) Compensation/Offset	01-07-2018 (1.7%)
Division Electricité / Electrical Division					
Chef d'équipe, électricité / Lead Hand Technician (Electricity)	42.03\$	42.37\$	43.17\$	43.52\$	44.26\$
Chef d'équipe, projets et inst. (Electricité) / Lead Hand, Projects and Facilities (Electricity)	42.03\$	42.37\$	43.17\$	43.52\$	44.26\$
Technicien 1-A (électricité) Technician 1-A (Electricity)	39.40\$	39.72\$	40.47\$	40.79\$	41.48\$
Electricien certifié panneaux d'incendie Certified Electrician Fire Panels	33.29\$	33.56\$	34.20\$	34.47\$	35.05\$
Electricien Electrician	32.03\$	32.29\$	32.90\$	33.16\$	33.72\$
Technicien (électricité) I Technician (Electricity) I	37.36\$	37.66\$	38.38\$	38.69\$	39.35\$
Technicien (électricité) II Technician (electricity) II	33.46\$	33.73\$	34.37\$	34.65\$	35.24\$

Technicien (Electricité) III Technician (Electricity) III	29.40\$	29.64\$	30.20\$	30.44\$	30.96\$
Division instrumentation / Instrumentation Division					
Chef d'équipe, (instrumentation) Lead Hand (Instrumentation)	42.01\$	42.35\$	43.15\$	43.50\$	44.24\$
Chef d'équipe, projets et inst. Lead Hand, Projects and Facilities (Instrumentation)	42.01\$	42.35\$	43.15\$	43.50\$	44.24\$
Technicien 2A (instrumentation) Technician 2A (Instrumentation)	39.37\$	39.69\$	40.44\$	40.76\$	41.45\$
Technicien 1-A (Instrumentation) Technician 1-A (Instrumentation)	38.13\$	38.44\$	39.17\$	39.48\$	40.15\$
Technicien I (instrumentation) Technician I (Instrumentation)	36.09\$	36.38\$	37.07\$	37.37\$	38.01\$
Technicien II (instrumentation) Technician II (Instrumentation)	33.46\$	33.73\$	34.37\$	34.65\$	35.24\$
Technicien III (instrumentation) Technician III (Instrumentation)	29.40\$	29.64\$	30.20\$	30.44\$	30.96\$
Division plomberie / Plumbing Division					
Chef d'équipe, plombier / Lead Hand Plumber	35.06\$	35.34 \$	36.01\$	36.30\$	36.92\$
Chef d'équipe, projets et inst. (plomberie) / Lead Hand, Projects and Facilities (Plumber)	35.06\$	35.34\$	36.01\$	36.30\$	36.92\$

Plombier certifié anti-refoulement / Certified Backflow Plumber	32.53\$	32.79\$	33.41\$	33.68\$	34.25\$
Plombier / Plumber	32.02\$	32.28\$	32.89\$	33.15\$	33.71\$
Division Serrurerie / Locksmithing Division					
Chef d'équipe, serrurier / Lead Hand Locksmith	32.71\$	32.97\$	33.60\$	33.87\$	34.45\$
Serrurier / Locksmith	30.49\$	30.73\$	31.31\$	31.56\$	32.10\$
Division réparations générales / General Repairman Division					
Chef d'équipe, rep. Gen. / Lead Hand General Repairman	30.75\$	31.00\$	31.59\$	31.84\$	32.38\$
Préposé aux réparations générales / General Repairman	29.03\$	29.26\$	29.82\$	30.06\$	30.57\$
Division transport / Transportation Division					
Chef d'équipe, conducteur / Lead Hand Truck Driver	28.36\$	28.59\$	29.13\$	29.36\$	29.86\$
Conducteur de camion / Truck Driver	25.83\$	26.04\$	26.54\$	26.75\$	27.21\$
Division Terrains / General Division					
Chef d'équipe, terrains / Lead Hand, Grounds	28.36\$	28.59\$	29.13\$	29.36\$	29.86\$
Préposé aux terrains / Groundsman	25.83\$	26.04\$	26.54\$	26.75\$	27.21\$

ANNEXE C

SALAIRES

Au 1^{er} janvier 2019 (augmentation jusqu'à 0,8% au 1^{er} janvier 2019) - (1) la hausse moyenne des taux de cotisation des employés en 2019 est limitée au montant requis pour atteindre un partage des coûts 50/50 (moins que 0,8%) et (2) La quote-part des employés dans les cotisations de retraite ne dépassera pas 50% les coûts de pension.

APPENDIX C

WAGES

As of January 1, 2019 (increase up to 0.8% on January 1, 2019) - (1) increase in average employee contribution rates in 2019 is limited to amount required to attain a 50/50 cost-sharing (less than 0.8%) and (2) Employees share of pension contributions shall not pass 50% of pension costs.

ÉQUITÉ SALARIALE

Considérant que l'Université d'Ottawa a établi et affiché en 1989 un plan d'équité salariale pour tous les membres de la communauté universitaire conformément aux exigences de la loi sur l'Équité Salariale, L.R.O. 1990, chap.P.7 (ci-après dénommée 'la loi');

Et considérant que le syndicat a été certifié par le CRTO;

Et considérant que les Parties ont déterminé qu'il n'y avait pas d'emploi à prédominance féminine à l'époque, nécessitant la création d'un plan d'équité salariale pour cette unité syndicale;

- 1) Les Parties s'entendent qu'il est préférable de se réunir afin de revoir la composition actuelle de l'unité de négociation, afin de déterminer conjointement si présentement il y a des catégories d'emplois à prédominance féminine, conformément aux dispositions de la Loi.
- 2) Ce processus suit les recommandations du processus d'équité salariale qu'il devrait y avoir une révision périodique du plan d'équité salariale en vigueur et de la répartition par sexe et est destiné à une révision basée seulement vers l'avant.
- 3) Il est entendu que les résultats de cette révision seront applicable que pour la période de la convention et après.
- 4) Le groupe de travail sera composé d'un nombre égal de représentants locaux pour un maximum de trois (3) chacun, de l'Université et du syndicat. Les représentants syndicaux seront libérés sans perte de salaire ou d'avantages afin d'assister à cette rencontre.
- 5) Chaque Partie peut être accompagnée par leur propre spécialiste externe.

PAY EQUITY

Whereas the University of Ottawa established and posted a Pay Equity plan for all members of the University community in 1989, pursuant to the requirements of the Pay Equity Act R.S.O. 1990, c.P.7 (hereinafter referred to as 'The Act');

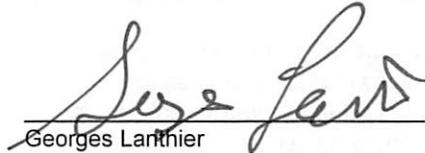
Whereas the Union was certified by the OLRB at the time;

And whereas the Parties determined that there were no female dominated job classes at the time, requiring the creation of a Pay Equity plan for this bargaining unit;

- 1) The Parties agree that is advisable to meet to review the current composition of the bargaining unit, to determine jointly if there are presently any female dominated job classes, pursuant to the provisions of the Act.
- 2) This process follows Pay Equity process recommendations that there should be a periodical review of the Pay Equity plan in effect and the gender distribution and is intended for a review on a go forward basis only.
- 3) It is understood that the results of this review will apply only during the period of the Agreement and Forward.
- 4) The working group will be comprised of an equal number of local representatives and no more than three (3) from each the University and the Union. Union representatives shall be given time off without loss of salary or benefits to prepare and attend this meeting.
- 5) Each Party may be accompanied by their own external Specialist.

- 6) Le groupe de travail commencera à se réunir au plus tard le 15 janvier 2017.
- 7) Si les Parties déterminent qu'il y a des catégories d'emplois à prédominance féminine, qu'elles doivent examiner conformément aux dispositions de la Loi, les Parties, conjointement, vont négocier et élaborer un plan d'équité salariale conforme aux dispositions de la Loi.
- 8) Le cas échéant, conformément aux dispositions de la Loi, les parties qui siègent au comité conviennent mutuellement du plan, du but et du cadre de référence et élaborent le cadre de la procédure à suivre pour effectuer les évaluations de poste, en confirmant avec le système Hay d'évaluation de poste.

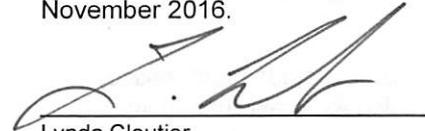
En foi de quoi les parties ont signé, ce 30 novembre 2016.



Georges Lanthier
Conseiller principal en relations de travail (RH)
Senior Advisor, Labour Relations (HR)

- 6) The working group will begin to meet no later than January 15, 2017.
- 7) Should the Parties determine that there are female dominated job classes, which need review pursuant to the provisions of the Act, the Parties will jointly negotiate and develop a Pay Equity Plan.
- 8) If required, pursuant to the provisions of the Act, the Parties on the Committee shall mutually agree to the plan, purpose and terms of reference and develop the framework and procedures to be used to conduct the job evaluations, according to the Hay Job Evaluation System.

In witness whereof the Parties have signed, on this 30th day of November 2016.



Lynda Cloutier
Représentante syndicale
Union Representative
I.U.O.E Local 772

LETTRE D'ENTENTE

APPELS À LA MAISON

INDEMNISATION POUR APPEL À LA MAISON AFIN DE RÉSoudre UN PROBLÈME OU EFFECTUER LES TÂCHES DE SURVEILLANCE QU'IL PEUT Y AVOIR À FAIRE À DISTANCE

Les parties s'entendent que ce travail est irrégulier et que la rémunération à cet effet est établit en fonction de la spécificité du travail à effectuer, sous les conditions suivantes:

L'employé du secteur instrumentation rappelé au travail après avoir terminé sa journée de travail normale prévue à l'horaire et à qui l'Université demande d'essayer de régler un problème ou effectuer des tâches de surveillance à distance, en accédant au réseau via le Web, sera rémunéré de la façon suivante:

- un maximum de deux (2) heures au taux normal pour tout travail fait en continuité de moins de deux (2) heures;
- si le travail prend plus de deux (2) heures, l'employé sera rémunéré un maximum de deux (2) heures et non pour le temps de travail utilisé pour résoudre le problème ou effectuer les tâches de surveillance; et
- si durant les deux (2) heures de travail un autre problème se produit, ce travail sera considéré comme un seul problème et exécuté en continuité.

Dans le cas où il s'avère que la situation nécessite un rappel au travail, l'employé retournera au travail et sera rémunéré selon l'article 8.1. Toutefois, le temps de rappel sera calculé à partir de l'appel initial, soustrayant le temps de déplacement pour se rendre au travail qui n'est pas rémunéré.

LETTER OF AGREEMENT

CALLS AT HOME

INDEMNITY FOR HOUSE TO RESOLVE A PROBLEM OR TO CARRY OUT SURVEILLANCE TASKS THAT CAN BE COMPLETED AT DISTANCE

The Parties agrees that this work is irregular and to that effect the remuneration shall be established in regards to the work being accomplished, under the following conditions:

An employee from the instrumentation sector called back to work after their normal hours of work indicated in the schedule and that the University is asking to try to resolve a problem or to carry out surveillance tasks at distance, by having access to the network via the Web, will be paid under the following:

- A maximum of two (2) hours at the normal rate for all continuous work completed in less than two (2) hours;
- If the work takes more than two (2) hours, the employee shall be paid a maximum of two (2) hours and not for all the working time used to resolve a problem or carrying out surveillance tasks; and
- If during that two (2) working hours another problem arises, the work will be considered as only one problem and executed in continuity.

In the case where the situation demands a call back to work, the employee will go back to the workplace and will be paid under Article 8.1. However, the call back time will be calculated starting from the initial call. Travel time to the workplace is not compensated.

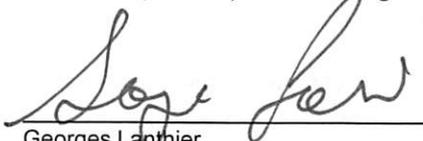
Les parties s'entendent que les modalités de la présente lettre seront en vigueur pour la durée de la convention.

Les modalités de la présente lettre d'entente sont établies à titre de projet pilote et seront évaluées lors des rencontres employeurs/employés afin d'analyser et justifier le bénéfice réel de l'Université relié à ce projet pilote. En tout temps, le Directeur du service des immeubles peut annuler ce projet pilote. Le Syndicat ne questionnera pas l'annulation de ce projet et cette décision administrative ne pourra faire l'objet d'un grief par le syndicat et/ou un de ses membres.

Termes et conditions d'emploi

Les parties reconnaissent que la convention du local 772B représente le seul document établissant les termes et conditions d'emploi de ce groupe et que chaque syndicat négocie les conditions d'emploi propres à son groupe, sans considération des conditions d'emploi qui auraient pu être négociées par d'autres groupes d'employés syndiqués ou non syndiqués à l'Université d'Ottawa.

En foi de quoi les parties ont signé, ce 30 novembre 2016.



Georges Lauthier
Conseiller principal en relations de travail (RH)
Senior Advisor, Labour Relations (HR)

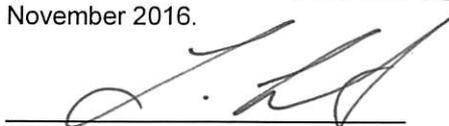
The Parties agree that the provisions of this letter of agreement will be in effect for the duration of the Agreement.

The provisions of this letter of agreement are established as a pilot project and will be evaluated at labour management meetings to analyse and justify the real benefits to the University. At all times, the Director of Physical Resources Service can cancel this pilot project. The cancellation of the pilot project can not be the object of a grievance by the Union and/or one of their members.

Terms and Working Conditions

The parties recognizes that the Agreement Local 772-B represents the only document establishing the terms and working conditions of that group and that each bargaining agent negotiates the terms and working conditions for their respective groups, without considering the working conditions that could have been negotiated by other unionized employees groups and/or non unionized at the University.

In witness whereof the Parties have signed, on this 30th day of November 2016.



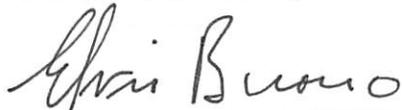
Lynda Cloutier
Représentante syndicale
Union Representative
I.U.O.E Local 772

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé ci-après leur signature le 30 novembre 2016 à Ottawa.

UNIVERSITÉ D'OTTAWA / UNIVERSITY OF OTTAWA



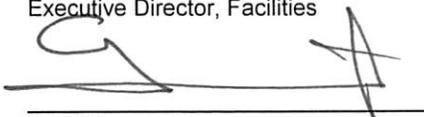
Marc Joyal
Vice-Recteur (Ressources)
Vice-President (Resources)



Elvio Buono
Vice-Recteur associé, Ressources humaines
Associate Vice-President, Human Resources



Claudio Brun del Re
Directeur Exécutif, Immeubles
Executive Director, Facilities



André Lambert
Directeur principal, Opérations intégrées aux Immeubles
Senior Director, Integrated Operations Delivery, Facilities

IN WITNESS WHEREOF, the Parties have hereunto affixed their hands at the City of Ottawa, on November 30th, 2016.

SYNDICAT DES MÉTIERS, TERRAINS ET TRANSPORT,
SECTION 772-B DE L'INTERNATIONAL UNION OF
OPERATING ENGINEERS / UNION OF TRADES, GROUNDS
AND TRANSPORTATION, LOCAL 772-B OF THE
INTERNATIONAL UNION OF OPERATING ENGINEERS



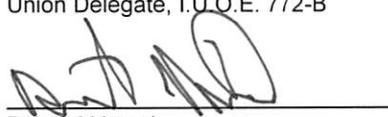
Lynda Cloutier
Représentante syndicale
Union Representative
I.U.O.E. Local 772



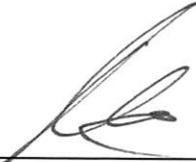
Patrick Porlier
Délégué syndical
Union Delegate, I.U.O.E. 772-B



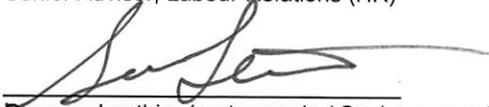
Maxime Bigas
Délégué syndical
Union Delegate, I.U.O.E. 772-B



Benoit Ménard
Délégué syndical
Union Delegate, I.U.O.E. 772-B



Mathieu Hudon
Conseiller principal en relations de travail (RH)
Senior Advisor, Labour Relations (HR)



Georges Lanthier (porte-parole / Spokesperson)
Conseiller principal en relations de travail (RH)
Senior Advisor, Labour Relations (HR)