

**Convention collective entre
l'Université Saint-Paul
et
le Personnel de soutien administratif de l'Université Saint-Paul (PSAUSP)
représenté par
la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO)**

**Collective Agreement between
Saint Paul University
and
the Administrative Support Personnel of Saint Paul University (ASPSPU)
represented by
the Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF)**

	Préambule	Preamble
1	Objectif	Purpose
2	Reconnaissance du Syndicat	Union Recognition
3	Définitions	Definitions
4	Droits de gestion	Management Rights
5	Droits de l'Unité syndicale et du Syndicat	Rights of the Bargaining Unit and of the Union
6	Régime syndical et cotisations syndicales	Union Membership and Union Dues
7	Comité paritaire	Joint Committee
8	Harcèlement, discrimination et violence au travail	Harassment, Discrimination and Violence in the Workplace
9	Dossier personnel et dossier médical	Personnel File and Medical File
10	Enquêtes et mesures disciplinaires	Investigations and Disciplinary Measures
11	Procédure de grief et arbitrage	Grievance and Arbitration Procedure
12	Affichage de poste et nominations	Job Postings and Appointments
13	Période de probation	Probationary Period
14	Description de poste	Job Descriptions
15	Évaluation de rendement	Performance Appraisal
16	Ancienneté et années de service	Seniority and Years of Service
17	Sécurité d'emploi	Job Security
18	Mise à pied et droit de rappel	Layoff and Recall
19	Horaires de travail	Work Schedules
20	Heures supplémentaires	Overtime Hours
21	Jours fériés	Statutory Holidays
22	Congés annuels	Annual Leave
23	Congé de maladie	Sick Leave
24	Congé de maternité et parental	Pregnancy and Parental Leave
25	Autres congés	Other Leave
26	Embauche d'étudiants	Hiring of Students
27	Santé et sécurité au travail	Workplace Health and Safety
28	Équipement de protection, vêtements et outillage	Protective equipment, clothing and tools
29	Retour au travail	Return to Work
30	Changement technologique	Technological Change
31	Cotisations à une association professionnelle	Professional Association Membership Fees
32	Exemption des droits de scolarité	Tuition Fee Exemption
33	Perfectionnement professionnel	Professional Development
34	Régime de retraite et avantages sociaux	Pension Plan and Benefits
35	Administration des salaires	Salaries Administration
36	Grève et lockout	Strike and Lockout
37	Durée de la convention collective	Terms of the Collective Agreement
	Annexe A : Classes et salaires	Appendix A: Classes and Salaries
	Annexe B : Certificat d'accréditation	Appendix B: Accreditation Certificate

	Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.	In this document, the masculine pronoun is used without discrimination and only for conciseness.
	Préambule	Preamble
	Les Parties reconnaissent et acceptent le fait que l'Université Saint-Paul est une université catholique canoniquement constituée par le Saint-Siège.	The Parties recognize and accept that Saint Paul University is a Catholic university canonically established by the Holy See.
1	Objectif	Purpose
1.1	La présente convention collective vise à énoncer les modalités et conditions d'emploi et autres dispositions contractuelles particulières, et ce, afin de promouvoir et maintenir des relations harmonieuses entre les Parties en fournissant des moyens efficaces pour régler les différends qui pourraient se présenter de temps à autre et de les aider à œuvrer ensemble pour favoriser le bon fonctionnement et l'essor de l'Université afin d'offrir une formation de grande qualité aux étudiants et des services à la communauté en promouvant le bien-être et la sécurité de tous les membres.	This collective agreement aims to set out the terms and conditions of employment and other specific contractual provisions in order to promote and maintain harmonious relations between the Parties by providing effective means to resolve disputes which may arise from time to time and assist them in working together to foster the smooth running and development of the University in order to provide high quality education to students and services to the community by promoting the well-being and safety of all members.
2	Reconnaissance du Syndicat	Union Recognition
2.1	L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel et l'unique négociateur et mandataire des employés assujettis à cette convention collective conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail de l'Ontario le 28 janvier 2016, numéro de certificat d'accréditation 2642-15-R (voir annexe B).	The Employer recognizes the Union as the sole official representative and the only bargaining agent and employee representative subject to this collective agreement in accordance with the accreditation certificate issued by the Ontario Labour Relations Board on January 28, 2016, accreditation number 2642-15-R (see Appendix B).
2.2	Le Syndicat reconnaît le Comité exécutif de l'Unité syndicale comme étant représentant du Syndicat et mandataire des employés couverts par cette convention collective.	The Union recognizes the Bargaining Unit's Executive Committee as the Union's representative and as the designated representative of the employees covered by this collective agreement.
3	Définitions	Definitions
3.1	<p>a. L'Employeur : le Bureau des gouverneurs (BG) et le Comité exécutif (CE), conformément aux politiques, statuts et règlements de l'Université.</p> <p>b. Le Syndicat : la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO).</p> <p>c. L'Unité syndicale : le Personnel de soutien administratif de l'Université Saint-Paul (PSAUSP).</p> <p>d. Les membres : les employés de l'Université Saint-Paul, membres de l'Unité syndicale, conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail de l'Ontario, en date du 28 janvier 2016 (numéro d'accréditation 2642-15-R).</p> <p>e. Les Parties : d'une part, l'Employeur; d'autre part, le Syndicat et</p>	<p>a. The Employer: the Board of Governors (BG) and the Executive Committee, in accordance with policies, by-laws and regulations of the University.</p> <p>b. The Union: the Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF).</p> <p>c. The Bargaining Unit: the Administrative Support Personnel of Saint Paul University (ASPSPU).</p> <p>d. The members: the employees of Saint Paul University, members of the Bargaining Unit, in accordance with the accreditation certificate issued by the Ontario Labour Relations Board, on January 28, 2016 (accreditation number 2642-15-R).</p> <p>e. The Parties: on the one hand, the Employer; on the other, the</p>

	<p>l'Unité syndicale.</p> <p>f. L'Université : l'Université Saint-Paul.</p> <p>g. Les jours : les jours ouvrables, à moins d'indication contraire.</p> <p>h. Un « membre régulier » est un membre qui occupe un poste à durée indéterminée et qui a réussi sa période de probation. Tout autre membre est un « membre temporaire ».</p> <p>i. Un poste est soit à « durée indéterminée » ou à « durée déterminée » et à « temps plein » ou à « temps partiel » (voir Article 12.3).</p>	<p>Union and the Bargaining Unit.</p> <p>f. The University: Saint Paul University.</p> <p>g. The days: the working days (weekdays) unless otherwise stated.</p> <p>h. A “regular member” is a member who holds a regular position and has passed his probationary period. Any other member is a “temporary member”.</p> <p>i. A position is either “regular” or “temporary” and “full-time” or “part-time” (see Article 12.3).</p>
4	Droits de gestion	Management Rights
4.1	L'Employeur conserve tous les pouvoirs, conformes aux conditions de ses statuts, politiques et règlements, tels qu'amendés de temps à autre, de gérer les affaires de l'Université sans aucune restriction, sauf celles qui pourraient être énoncées dans la présente convention collective et dans les lois provinciales ou fédérales. L'Employeur exercera ses fonctions de gestion d'une façon juste, raisonnable et équitable.	The Employer retains all powers consistent with the terms of its statutes, policies, and regulations, as amended from time to time, to manage the affairs of the University without any limitations except those set out in this collective agreement and in provincial and federal laws. The Employer shall exercise its management functions in a manner that is fair, reasonable, and equitable.
4.2	Sous réserve des dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de : a. embaucher et promouvoir des employés; b. déterminer le nombre et la fonction des employés requis de temps à autre; c. évaluer les qualifications et compétences des employés; d. prendre des mesures disciplinaires, suspendre ou congédier des employés pour motif suffisant.	Subject to the provisions of this collective agreement, the Union acknowledges that it is the right of the Employer: a. to hire and promote employees; b. to determine the number and function of employees required from time to time; c. to evaluate the qualifications and competence of employees; d. to discipline, suspend, or discharge employees for cause.
5	Droits de l'Unité syndicale et du Syndicat	Rights of the Bargaining Unit and of the Union
5.1	L'Employeur fournira à l'Unité syndicale, sans frais, un espace de bureau, un accès internet et un téléphone, étant entendu que l'Unité syndicale s'acquittera des frais d'interurbain, ainsi qu'un tableau d'affichage à l'usage exclusif de l'Unité syndicale à l'entrée de cet espace de bureau.	The Employer will provide to the Bargaining Unit, free of charge, an office space, wireless internet access and phone, with the understanding that the Bargaining Unit shall pay for all long-distance calls, and provide a bulletin board for the sole use of the Bargaining Unit at the entrance of the office space.
5.2	L'Employeur convient de fournir aux nouveaux membres une copie de la convention collective.	The Employer agrees to provide new members with a copy of the collective agreement.
5.3	L'Unité syndicale doit aviser l'Employeur par écrit du nom de ses représentants dans les groupes suivants : a. le Comité exécutif de l'Unité syndicale; b. les membres du comité de négociation de la convention collective; c. les comités et conseils provinciaux du Syndicat; d. les comités paritaires; et e. les autres comités de l'Université.	The Bargaining Unit shall notify the Employer in writing of the names of its representatives on the following groups: a. Bargaining Unit Executive Committee; b. Collective Bargaining committee members; c. Provincial Union committees and councils; d. Joint committees; and e. Any other University committees.
5.4	L'Employeur fournit à l'Unité syndicale les informations concernant : a. les adresses domiciliaires et les numéros de téléphone des membres; b. les affichages de postes, les contrats d'embauche, les promotions,	The Employer shall provide the Bargaining Unit with information relating to: a. member's home addresses and telephone numbers;

	les rétrogradations et les transferts.	b. job postings, hiring contracts, promotions, demotions and transfers.
5.5	L'Employeur fournira à l'Unité syndicale l'accès à des salles de réunion sur le campus pour les activités syndicales par l'intermédiaire du système de réservation de salles, en suivant les procédures et les règlements déjà établis. L'Unité syndicale s'acquittera des frais si des aménagements ou des équipements spéciaux qui ne sont pas déjà dans les salles sont requis.	The Employer will provide the Bargaining Unit access to meeting rooms on campus for Union business through the room booking system, following the regular procedures and regulations. The Bargaining Unit will be financially responsible for any additional or special equipment required that is not already available in the meeting room.
5.6	L'Unité syndicale a le droit d'utiliser sans frais les systèmes de courrier interne et de courriel de l'Employeur aux fins de communication entre le Syndicat et ses membres.	The Bargaining Unit shall have the right to use the Employer's internal mail and e-mail systems for the purpose of communication between the Union and its members.
5.7	L'Employeur mettra à la disposition de l'Unité syndicale des services de photocopies au taux interne en vigueur.	The Employer will make available to the Bargaining Unit photocopying services at the current internal rate.
5.8	<p><u>Négociations collectives</u></p> <p>a. Au cours des six (6) mois précédant l'expiration de la convention collective, un total de dix (10) jours est accordé au président de l'Unité de négociation et au négociateur en chef sans perte de salaire et d'avantages sociaux, sans remboursement à l'Employeur.</p> <p>b. Jusqu'à cinq (5) membres, choisis par le Syndicat, se verront accorder un temps de libération sans perte de salaire et d'avantages sociaux pour participer aux négociations, à la conciliation et à la médiation. L'Unité syndicale remboursera le salaire et les avantages sociaux de ce temps de libération à l'Employeur.</p> <p>c. Dans les soixante (60) jours suivant la ratification de la convention collective, l'Employeur convient d'informer les membres de l'affichage de la convention collective dans l'intranet. Avant l'affichage, les Parties conviendront mutuellement du contenu et du format de la convention collective. L'Employeur doit également fournir à l'Unité syndicale une version électronique modifiable de la convention collective.</p>	<p><u>Collective Bargaining</u></p> <p>a. During the six (6) months prior to the expiration of the collective agreement, a total of ten (10) days are granted to the president of the Bargaining Unit and the Chief Negotiator without loss of salary and benefits, without any reimbursement to the Employer.</p> <p>b. Up to five (5) members of the Bargaining Unit, as selected by the Union, will be granted release time with no loss of salary and benefits to participate in negotiations, conciliation, and mediation. The Bargaining Unit will reimburse said salary and benefits to the Employer.</p> <p>c. Within sixty (60) days following the ratification of the collective agreement, the Employer agrees to inform the members that the collective agreement is available on the intranet. Prior to posting, the Parties shall mutually agree to the content and format of the collective agreement. The Employer shall also provide to the Bargaining Unit an editable electronic version of the collective agreement.</p>
5.9	<p><u>Réunions des membres</u></p> <p>a. L'Employeur convient de permettre aux membres de tenir des réunions mensuelles générales le dernier mercredi de travail de chaque mois, de 11 h 45 à 13 h 15.</p> <p>b. L'Employeur convient de permettre aux membres de déplacer leurs pauses pour prolonger l'heure du dîner afin que les membres puissent participer à ces réunions.</p> <p>c. L'Unité syndicale fournira à l'Employeur la liste des présences à la suite de chacune des réunions.</p>	<p><u>Members' Meetings</u></p> <p>a. The Employer agrees to allow Bargaining Unit general membership monthly meetings on the last working Wednesday of each month from 11:45 a.m. to 1:15 p.m.</p> <p>b. The Employer agrees to allow members to move their breaks to extend the lunch hour so that members can participate in these meetings.</p> <p>c. The Bargaining Unit will provide the Employer with the list of attendance following each meeting.</p>
5.10	<p><u>Droits de l'Unité syndicale et du Syndicat</u></p> <p>a. L'Employeur reconnaît le droit au Syndicat d'autoriser l'Unité</p>	<p><u>Rights of the Bargaining Unit and Union</u></p> <p>a. The Employer recognizes the right of the Union to authorize the</p>

	<p>syndicale ou tout autre agent consultatif, conseiller, avocat ou représentant dûment autorisé à l'assister, à le conseiller ou à le représenter dans toutes les questions relatives aux négociations et à l'administration de la convention collective. Ces représentants dûment autorisés auront accès aux locaux de l'Université pour consulter les dirigeants et les membres.</p> <p>b. Aucune entente particulière, qui pourrait entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention collective, ne peut être conclue sans l'accord de l'Unité syndicale et de l'Employeur.</p> <p>c. Le président de l'Unité syndicale, ou son remplaçant désigné, peut être obligé de quitter son emploi de temps à autre pour fournir une représentation syndicale aux membres. Sous réserve des nécessités du service, l'approbation du superviseur immédiat ne doit pas être refusée sans raison valable. Si les exigences opérationnelles empêchent la participation du président de l'Unité syndicale ou de son représentant désigné d'assister à une réunion, la réunion sera reportée à un moment plus opportun à la demande du Syndicat.</p> <p>d. Toute correspondance officielle de l'Employeur à l'Unité syndicale doit être adressée au président de l'Unité syndicale. Toute correspondance officielle de l'Unité syndicale à l'Employeur doit être adressée à la direction du Service des ressources humaines ou à une autre personne désignée par l'Employeur, à moins d'indication contraire dans la présente convention collective.</p> <p>e. Un membre a le droit d'une représentation syndicale pour toute rencontre avec l'Employeur.</p> <p>f. L'Unité syndicale sera consultée en temps opportun lors de la création ou de la révision de politiques et procédures de l'Employeur touchant certains ou tous les membres.</p> <p>g. L'Employeur reconnaît que les membres ont le droit d'assister aux réunions publiques du Bureau des gouverneurs.</p>	<p>Bargaining Unit or any other advisory agent, counsel, solicitor, or duly authorized representative to assist, advise, or represent them in all matters pertaining to the negotiations and administration of the collective agreement. Such duly authorized representatives shall have access to the University's premises to consult with Bargaining Unit leaders and members.</p> <p>b. No agreement which may conflict with the terms of this collective agreement can be entered into without the consent of the Bargaining Unit and the Employer.</p> <p>c. The Bargaining Unit president or designate may, from time to time, be required to leave their job to provide Union representation to members. Subject to operational requirements, approval from the immediate supervisor shall not be unreasonably withheld. Should operational requirements preclude the participation of the Bargaining Unit president or designate from attending a meeting, at the Union's request the meeting shall be rescheduled to a more suitable time.</p> <p>d. All official correspondence from the Employer to the Bargaining Unit shall be directed to the Bargaining Unit president. Any official correspondence from the Bargaining Unit to the Employer shall be addressed to the director of Human Resources Services, or to the person specifically designated by the Employer, unless otherwise stated in this collective agreement.</p> <p>e. A member has a right to have Union representation at any meeting with the Employer.</p> <p>f. The Bargaining Unit shall be consulted in a timely manner when new or existing Employer policies and procedures, affecting some or all of the members, are being considered.</p> <p>g. The Employer recognizes that members have the right to attend open meetings of the Board of Governors.</p>
5.11	<p><u>Libération syndicale</u></p> <p>a. Les membres qui participent aux comités de l'Employeur ou aux comités paritaires mentionnés dans la convention collective sont réputés être au travail et ne perdent ni salaire ni avantages sociaux.</p> <p>b. L'Employeur permettra aux membres du Comité exécutif de l'Unité syndicale d'aménager leurs heures de travail pour assister à leurs réunions mensuelles.</p> <p>c. L'Employeur accordera un congé à tout membre qui est élu ou nommé à un poste au sein du Syndicat. Le Syndicat remboursera à l'Employeur le salaire et les avantages sociaux, incluant les coûts du régime de retraite.</p>	<p><u>Union Release Time</u></p> <p>a. Bargaining Unit members participating on any Employer committees or joint committees referenced in the collective agreement are deemed to be at work and shall not lose any salary or benefits.</p> <p>b. The Employer shall allow members of the Executive Committee of the Bargaining Unit to modify their work hours in order to take part in their monthly meetings.</p> <p>c. The Employer shall grant leave to all members who are elected or appointed to a Union position. The Union will reimburse the Employer the cost of salary and benefits, including costs related</p>

	<p>d. Une demande de libération syndicale ponctuelle provenant du Syndicat afin que les membres puissent participer à des activités telles que les comités et conseils provinciaux permanents, le conseil provincial, les conférences de perfectionnement professionnel, les groupes de travail et la Réunion annuelle de l'assemblée provinciale (RAAP) est accordée si elle est soumise à l'Employeur au plus tard cinq (5) jours avant la date de l'événement. Si la demande est présentée moins de cinq (5) jours avant l'événement, l'Employeur peut alors refuser la demande. Les demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable. Le Syndicat remboursera l'Employeur pour le salaire et les avantages sociaux pour toutes les libérations syndicales.</p> <p>e. L'Unité syndicale a droit à un maximum de cent (100) heures par année de congés ponctuels pour mener à bien les activités locales de l'Unité syndicale. Ces congés ponctuels doivent être pris en blocs d'au moins une demie (1/2 ou 0,5) d'une journée et sont accordés si la demande est soumise par le président de l'Unité syndicale à l'Employeur au moins deux (2) jours avant la date du congé ponctuel. Les membres sont réputés être au travail et ne doivent pas perdre leur salaire et leurs avantages sociaux. L'Unité syndicale accepte de rembourser l'Employeur le salaire pour les membres absents en vertu de cette disposition, à l'exception des coûts pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Les Parties comprennent que tous les autres congés prévus dans la convention collective ne seront pas déduits des cent (100) heures des congés ponctuels. Les Parties reconnaissent que les exigences opérationnelles ont préséance et doivent précéder toute libération syndicale locale. L'Employeur s'efforce de répondre aux demandes de libération syndicale dans la mesure du possible.</p>	<p>to the pension plan.</p> <p>d. Release time requests from the Union for members to participate in activities such as Standing Provincial Committees and Councils, Provincial Council, professional development conferences, workgroups, and the Annual Meeting of Provincial Assembly (AMPA) shall be granted if submitted to the Employer no later than five (5) days prior to the date of the event. If the request is submitted less than five (5) days prior to the event, then the Employer may deny the request. Requests shall not be unreasonably denied. The Union shall reimburse the Employer for the cost of salary and benefits for all Union release time.</p> <p>e. The Bargaining Unit shall be granted a total of no more than one hundred (100) hours per year for carrying out local Bargaining Unit business. Such leaves shall be taken in blocks of no less than one-half (1/2 or 0.5) of a day if requested by the Bargaining Unit president at least two (2) days prior to the event. Bargaining Unit members are deemed to be at work and shall not lose salary and benefits. The Bargaining Unit agrees to reimburse the Employer the salary of the member absent under this provision, excluding the costs for benefits and pension plan. It is understood by the Parties that all other leaves outlined in the collective agreement shall not be deducted from these one hundred (100) hours of release time. The Parties recognize that operational requirements take precedence and must come before any local Union release. The Employer endeavours to accommodate requests for Union leave to the extent possible.</p>
6	Régime syndical et cotisations syndicales	Union Membership and Union Dues
6.1	Tout membre de l'Unité syndicale doit être membre du Syndicat comme condition du maintien de son emploi.	All members of the Bargaining Unit must be members of the Union as a condition of continued employment.
6.2	L'Employeur déduit à chaque période de paie, du salaire de chaque membre, toute cotisation régulière ou spéciale déterminée par le Syndicat ou l'Unité syndicale. Avant la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle cotisation syndicale ou d'un nouveau taux, le Syndicat ou l'Unité syndicale fait parvenir un avis écrit à la direction du Service des ressources humaines au moins trente (30) jours civils avant la mise en application de la nouvelle cotisation syndicale. Ces retenues sont effectuées dès la première (1 ^{re}) période de paie du membre.	The Employer deducts from each member's salary for each pay period any regular or special membership dues established by the Union or the Bargaining Unit. Prior to the date on which a new Union due or new rate comes into effect, the Union or the Bargaining Unit sends a written notice to the director of Human Resources Services at least thirty (30) calendar days before the implementation of the new Union fee. Deductions are made as of the member's first (1 st) pay period.
6.3	L'Employeur fait parvenir toute cotisation régulière retenue au trésorier	The Employer will forward all regular dues that have been deducted

	<p>du Syndicat à :</p> <p>OSSTF/FEESO, 60 Mobile Drive, Toronto, Ontario, M4A 2P3, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant le mois durant lequel les cotisations ont été retenues. Cette remise est accompagnée d'une liste identifiant les informations suivantes pour chaque membre de l'Unité syndicale :</p> <ol style="list-style-type: none"> nom, prénom; numéro d'employé; salaire annuel de base; heures régulières travaillées durant la période; heures supplémentaires monnayées durant la période; numéro d'assurance sociale; somme retenue durant la période; somme totale retenue depuis le 1^{er} janvier de l'année courante, statut du poste; équivalence à temps plein (ETP); langue de correspondance préférée; date de départ du membre, s'il y a lieu. 	<p>to the Union treasurer at the following address:</p> <p>OSSTF/FEESO, 60 Mobile Drive, Toronto, Ontario, M4A 2P3 by the fifteenth (15th) day of the month following the month during which the dues were deducted. Such remittance is accompanied by a list identifying the following information for each Bargaining Unit member:</p> <ol style="list-style-type: none"> surname and given name; employee number; annual base salary; regular hours worked for the period; overtime hours paid in money for the period; social insurance number; amount deducted for the period; total amount deducted since January 1 of the current year; job status; full-time equivalent (FTE); preferred language of correspondence; date of member's departure, if applicable.
6.4	Cette liste est expédiée en format électronique approprié. Une copie électronique de cette liste est également transmise à la présidence de l'Unité syndicale par courriel à l'adresse fournie à l'Employeur.	The list is sent in the appropriate electronic format. An electronic copy of the list is also emailed to the president of the Bargaining Unit at the address provided to the Employer.
6.5	L'Employeur fait parvenir au trésorier de l'Unité syndicale toute cotisation spéciale retenue à : PSAUSP, 223 rue Main, Ottawa, Ontario, K1S 1C4, au plus tard, le quinzième (15 ^e) jour du mois suivant le mois durant lequel les cotisations ont été retenues.	The Employer will forward all special dues deducted to the treasurer of the Bargaining Unit at: ASPUSP, 223 Main Street, Ottawa, Ontario, K1S 1C4 no later than the fifteenth (15 th) day of the month following the month during which the dues were deducted.
6.6	Cette remise est accompagnée d'une liste identifiant les mêmes informations énumérées aux points (a) à (l) de l'Article 6.3. Cette liste est expédiée dans le format électronique approprié.	Such remittance is accompanied by a list identifying the same information enumerated at items (a) to (l) in Article 6.3. The list is sent in the appropriate electronic format.
6.7	Dans le cas d'omission de prélèvements de cotisations syndicales causée par des erreurs administratives de l'Employeur, l'Employeur s'engage, sur avis écrit du Syndicat ou de l'Unité syndicale à cet effet, à prélever le montant non remis dans les trente (30) jours après l'avis.	In the event that Union dues are not collected because of an administrative error by the Employer, the Employer undertakes, upon written notification by the Union or the Bargaining Unit to that effect, to collect the amount not remitted within thirty (30) days after said notice.
6.8	Le Syndicat ou l'Unité syndicale, selon le cas, indemnisera l'Employeur à l'égard de toute réclamation, action en justice, saisie et toute forme de responsabilité découlant des prélèvements autorisés par le Syndicat ou l'Unité syndicale.	The Union or the Bargaining Unit, as the case may be, shall indemnify and hold the Employer harmless from any claim, action, seizure or any form of liability arising from levies authorized by the Union or the Bargaining Unit.
6.9	Toute correspondance administrative au sujet des cotisations syndicales doit se faire entre l'Employeur et le trésorier du Syndicat ou la présidence de l'Unité syndicale, selon le cas. Une copie de la correspondance administrative au sujet des cotisations régulières est	All administrative correspondence with regards to dues must be made between the Employer and the treasurer of the Union or the president of the Bargaining Unit, as the case may be. A copy of the administrative correspondence relating to regular dues is sent to the

	transmise à la présidence de l'Unité syndicale.	president of the Bargaining Unit.
7	Comité paritaire	Joint Committee
7.1	<p>Il y aura un comité paritaire composé de trois (3) représentants nommés par l'Unité syndicale et de trois (3) représentants nommés par l'Employeur. Le but de ce comité est :</p> <p>a. de promouvoir un dialogue franc et honnête entre les Parties, de mieux comprendre les préoccupations de chacune des Parties et, conséquemment, de consolider le climat de confiance entre les Parties;</p> <p>b. d'examiner les questions découlant de l'administration, de l'interprétation et du fonctionnement de la convention collective (sauf par accord contraire, tout litige soumis à la procédure de grief et d'arbitrage ne sera pas traité par ce comité);</p> <p>c. de discuter des nouvelles politiques et procédures de l'Employeur ainsi que celles en révision; et</p> <p>d. de discuter de toute question d'intérêt pour les Parties.</p>	<p>There will be a joint committee composed of three (3) representatives appointed by the Bargaining Unit and three (3) representatives appointed by the Employer. The purpose of this committee is:</p> <p>a. to promote a frank and honest dialogue between the Parties, to better understand the concerns of each Party and, consequently, to strengthen the climate of trust between the Parties;</p> <p>b. to consider matters arising from the administration, interpretation and operation of the collective agreement (except by agreement to the contrary, any dispute submitted to the grievance and arbitration procedure will not be dealt with by this committee);</p> <p>c. to discuss new Employer policies and procedures as well as those under review; and</p> <p>d. to discuss any matter of interest to the Parties.</p>
7.2	Le comité sera présidé conjointement par un représentant de chaque Partie. Ils seront responsables de la préparation de l'ordre du jour des réunions et présideront les réunions en alternance.	The committee will be jointly chaired by a representative of each Party. They will be responsible for preparing the meeting agenda and for chairing meetings on an alternative basis.
7.3	Le quorum sera de quatre (4) membres, avec un minimum de deux (2) membres représentant chaque Partie.	The quorum shall be four (4) members, with a minimum of two (2) members representing each Party.
7.4	Le comité se réunira minimalement au moins une fois par trimestre. De plus, une demande officielle de réunion <i>ad hoc</i> par le coprésident de l'une ou l'autre des Parties sera honorée par l'autre Partie dans les trois (3) jours suivant la demande. Une liste d'actions à entreprendre sera préparée et mise à jour après chaque rencontre.	The committee will meet at least once a quarter. In addition, a formal request for an <i>ad hoc</i> meeting by the co-chair of either Party will be honoured by the other Party within three (3) days of the request. A list of action items to be undertaken will be prepared and updated after each meeting.
7.5	Les réunions auront lieu à des moments mutuellement acceptables par les Parties et seront considérées comme du temps travaillé pour les représentants de l'Unité syndicale si ces rencontres ont lieu durant les heures normales de travail.	Meetings will be held at times mutually agreeable to the Parties and will be considered as time worked for Bargaining Unit representatives should these meetings take place during normal business hours.
7.6	Chaque Partie peut inviter un conseiller à une réunion qui viendra s'ajouter à ses trois (3) représentants.	Each Party may invite an advisor to a meeting in addition to its three (3) representatives.
7.7	Rien dans le présent Article n'empêche les Parties de continuer à se réunir de manière informelle pour discuter de questions d'intérêt commun.	Nothing in this Article precludes the Parties from continuing to meet informally to discuss matters of common interest.
8	Harcèlement, discrimination et violence au travail	Harassment, Discrimination and Violence in the Workplace
8.1	<p>a. Les valeurs de l'Université et de l'Unité syndicale reposent sur le respect, l'équité et la courtoisie ainsi que sur l'importance de faire preuve de dignité humaine dans les relations professionnelles.</p> <p>b. L'Employeur s'engage à maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement, de discrimination et de violence, où chaque</p>	<p>a. The values of the University and of the Bargaining Unit uphold the practice of respect, fairness and courtesy, and the importance of demonstrating human dignity within professional relationships.</p> <p>b. The Employer undertakes to maintain an environment free of</p>

	<p>membre est traité avec respect et dignité, est en mesure de contribuer pleinement à l'Université dans sa vie professionnelle et jouit de possibilités égales.</p> <p>c. Il incombe aux Parties, y compris aux membres, de favoriser et de maintenir une atmosphère exempte de harcèlement, de discrimination et de violence au sein de l'Université.</p>	<p>workplace harassment, discrimination and violence in which each member is treated with respect and dignity, is able to contribute fully to the University in his professional life, and enjoys equal opportunity.</p> <p>c. The Parties, including members, are responsible for fostering and maintaining an atmosphere free of harassment, discrimination and violence at the University.</p>
8.2	<p>Les Parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition ou intimidation exercée ou pratiquée par l'Employeur ou l'Unité syndicale en ce qui concerne toute question liée aux modalités et conditions d'emploi des membres en fonction des motifs identifiés dans le <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario.</p>	<p>The Parties agree that there will be no discrimination, interference, restrictions, coercion, or intimidation exercised on or practised by the Employer or the Bargaining Unit in regard to any matter associated with the terms and conditions of employment of members on the basis of protected grounds identified in the Ontario <i>Human Rights Code</i>.</p>
8.3	<p>Aux fins de la présente convention collective, les définitions portant sur les différentes formes de harcèlement, de discrimination et de violence qui se trouvent dans les règlements universitaires <i>RHR-224 a Prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail et d'apprentissage</i>, <i>RHR-224 b Prévention de la violence en milieu de travail</i> et <i>RHR-224 c Prévention de la violence sexuelle</i> s'appliqueront.</p>	<p>For the purpose of this collective agreement, the definitions found in the University regulations <i>RHR-224 a Prevention of Harassment and Discrimination in the Workplace and Learning Environment</i>, <i>RHR-224 b Prevention of Violence in the Workplace</i>, and <i>RHR-224 c Prevention of Sexual Violence</i> on the various forms of harassment, discrimination and violence will apply.</p>
8.4	<p>L'Employeur, les membres, l'Unité syndicale et le Syndicat s'engagent à respecter les politiques RHR-224 a, b et c, ainsi que les directives sur le dépôt des plaintes.</p>	<p>The Employer, members, the Bargaining Unit and the Union are committed to adhere to policies RHR-224 a, b and c and the directives on the filing of complaints.</p>
8.5	<p>Conformément aux lois de l'Ontario, les politiques de l'Employeur en matière de harcèlement, de discrimination et de violence sont périodiquement passées en revue par le ou les comités institutionnels où siège notamment un représentant de l'Unité syndicale.</p>	<p>In accordance with Ontario laws, Employer policies on harassment, discrimination and violence are regularly reviewed in consultation by the institutional committee or committees on which the Bargaining Unit has a representative.</p>
8.6	<p>L'Employeur ne fait preuve d'aucune discrimination à l'égard des membres, ne leur nuit pas, ne leur impose pas de restrictions ou de représailles et n'utilise pas de coercition à leur endroit en raison de leur adhésion au Syndicat, de leur implication aux activités syndicales ou de l'exercice de leurs droits en vertu de la convention collective ou du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.</p>	<p>The Employer shall not discriminate against members, interfere with, impose restrictions, retaliate against, nor coerce members because of their membership in the Union, involvement in trade Union activities, or for exercising their rights under the collective agreement or the Human Rights Tribunal of Ontario.</p>
8.7	<p>a. Dans le cas où l'Employeur désire rencontrer un membre lors d'une enquête formelle ou informelle concernant le harcèlement, la discrimination ou la violence au travail, l'Employeur avisera le membre par écrit au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre en précisant la date, l'heure, le lieu de la rencontre et le sujet précis de l'enquête, ainsi que de son droit d'avoir une représentation syndicale à cette rencontre.</p> <p>b. Le cas échéant, la présidence de l'Unité syndicale déterminera qui représentera le membre à cette rencontre et à toute autre rencontre</p>	<p>a. In the event that the Employer wishes to meet a member during a formal or informal investigation dealing with harassment, discrimination or violence in the workplace, the Employer will notify the member in writing at least forty-eight (48) hours prior to the meeting, stating the date, time, and location of the meeting, and the precise subject of the investigation, as well as the member's right to Union representation at said meeting.</p> <p>b. When applicable, the president of the Bargaining Unit will determine who will represent the member at the meeting and at</p>

	<p>subséquente.</p> <p>c. Le membre conserve le droit d'avoir une représentation syndicale à toutes les rencontres subséquentes.</p>	<p>any other subsequent meeting.</p> <p>c. The member maintains the right to Union representation at all subsequent meetings.</p>
8.8	<p><u>Violence familiale et le milieu de travail</u></p> <p>a. Si l'Employeur ou ses agents prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un membre à un préjudice corporel, l'Employeur prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger. L'Unité syndicale collaborera dans ce processus.</p> <p>b. L'Employeur ne limitera pas l'accès aux congés auxquels le membre a droit si son absence résulte de la violence familiale.</p>	<p><u>Domestic Violence and the Workplace</u></p> <p>a. If the Employer or its agents become aware, or ought reasonably to be aware, that domestic violence would likely expose a member to physical injury in the workplace, the Employer shall take every precaution reasonable in the circumstances to protect the member. The Bargaining Unit will collaborate in this process.</p> <p>b. The Employer will not limit access to leaves to which the member is entitled if a member's absence results from domestic violence.</p>
8.9	<p>Les dispositions de ces Articles ou des politiques de l'Employeur ne sauraient aucunement affecter le droit d'un membre d'exercer les recours dont il peut se prévaloir en vertu du <i>Code des droits de la personne</i> de l'Ontario, dans les délais prescrits à cet égard par cette loi, ni limiter le droit du Syndicat à recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.</p>	<p>The provisions set out in these Articles or in Employer policies shall in no way affect member's right to exercise the remedies available to him under the Ontario <i>Human Rights Code</i> within the time frames set out therein, nor limit the Union's right to the grievance and arbitration procedure.</p>
9	Dossier personnel et dossier médical	Personnel File and Medical File
9.1	<p><u>Dossier personnel d'un membre</u></p> <p>Le seul dossier personnel d'un membre reconnu est celui conservé et maintenu au Service des ressources humaines. Le dossier personnel doit comprendre les documents relatifs au statut d'emploi du membre, y compris, mais sans s'y limiter, le formulaire de demande initiale d'emploi et de demande d'emploi subséquente avec curriculum vitae, affichage de poste, lettre d'offre d'emploi, historique d'emploi et de salaire, et la documentation d'évaluation du rendement au travail. De plus, toute lettre disciplinaire en vertu de l'Article 10 - <i>Enquêtes et mesures disciplinaires</i> doit être incluse dans le dossier personnel.</p>	<p><u>Personnel File of a Member</u></p> <p>The only recognized personnel file of a member is the one preserved and maintained in the Human Resources Services. The personnel file must include records relating to the employment status of the member, including, but not limited to, the original and subsequent job application forms and curriculum vitae, job posting, letter of offer, job and salary history, and job performance appraisal documentation. As well, any disciplinary letter issued under Article 10 – <i>Investigations and Disciplinary Measures</i> must be included in the personnel file.</p>
9.2	<p>Chaque membre doit recevoir, soit dans un format électronique ou papier, une copie de tous les documents qui sont placés dans son dossier personnel qui touchent sa performance ou qui sont de nature disciplinaire ou négative.</p>	<p>Each member must receive, either in electronic or paper format, a copy of all documents that are placed in his personnel file that addresses his performance or are of a disciplinary or negative nature.</p>
9.3	<p>Un membre a le droit de corriger des inexactitudes ou des erreurs dans les documents contenus dans son dossier personnel. Un membre a le droit de répondre par écrit à tout document contenu ou qui sera déposé dans son dossier personnel dans les dix (10) jours après avoir pris connaissance du document. La réponse écrite par le membre devient une partie de son dossier personnel.</p>	<p>A member has the right to correct inaccuracies or errors in documents contained in his personnel file. A member has the right to respond in writing to any document contained in or to be placed in his personnel file within ten (10) days of becoming aware of the document. The written response by the member becomes part of his personnel file.</p>
9.4	<p>Une fois par année, ou plus souvent à la discrétion de l'Employeur, un</p>	<p>Once a year, or more often at the discretion of the Employer, a</p>

	membre peut ajouter au contenu de son dossier personnel des documents relatifs à son emploi en transmettant ces documents au Service des ressources humaines. Ces documents seront inclus dans le dossier personnel du membre.	member may supplement the contents of his personnel file with documents relating to his employment by forwarding such documents to the Human Resources Services. These documents will be included in the member's personnel file.
9.5	L'Employeur accepte de se conformer aux dispositions de la <i>Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée</i> . La sécurité et la confidentialité des dossiers du personnel seront la responsabilité de la direction du Service des ressources humaines. L'accès aux dossiers personnels sera limité au personnel du Service des ressources humaines, au membre et au délégué autorisé par le membre.	The Employer agrees to comply with the provisions of the <i>Freedom of Information and Protection of Privacy Act</i> . The security and confidentiality of personnel files will be the responsibility of the director of Human Resources Services. Access to personnel files will be restricted to staff in the Human Resources Services, the member, and the member's authorized delegate.
9.6	L'Employeur ne divulguera pas de renseignements personnels sans le consentement écrit du membre.	The Employer will not disclose any personal information without the member's written consent.
9.7	Dans un délai d'un maximum de quarante-huit (48) heures après avoir fait demande au Service des ressources humaines, tout membre peut consulter son dossier personnel en présence d'un représentant du Service des ressources humaines, durant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire. Le membre peut se faire accompagner d'un représentant de l'Unité syndicale.	Within a maximum of forty-eight (48) hours after having made a request to the Human Resources Services, any member may consult his personnel file, in the presence of the Human Resources Services' representative, during regular work hours, without loss of salary. The member may be accompanied by a Bargaining Unit representative.
9.8	Le membre peut obtenir une copie de tout document apparaissant à son dossier personnel. Le membre pourrait être facturé selon les frais établis en lien avec la <i>Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée</i> . Les copies sont remises au membre dans un délai n'excédant pas une journée.	A member may obtain a copy of any document contained in his personnel file. The member could be charged a fee as determined by the <i>Freedom of Information and Protection of Privacy Act</i> . Copies shall be given to the member within a period not exceeding one day.
9.9	Dans le cas où un membre est malade ou non disponible pour examiner son dossier personnel, le membre peut autoriser, par écrit, l'accès à son dossier personnel à la présidence de l'Unité syndicale, ou son délégué. Sur demande, des copies des documents dans le dossier seront fournies, selon les frais stipulés à l'Article 9.8.	In the event a member is ill, or otherwise unavailable to review his personnel file, the member may authorize, in writing, access to his personnel file by the president of the Bargaining Unit, or his designate, who shall be provided, upon request, with copies of any materials in the file, subject to the same reimbursement provisions as set out in Article 9.8.
9.10	Toute documentation à caractère disciplinaire ou qui pourrait mener à une mesure disciplinaire versée au dossier personnel d'un membre ne sera invoquée contre le membre et sera retirée du dossier personnel si, au cours des vingt-quatre (24) mois suivant la date de leur émission, il n'y a eu aucune autre infraction disciplinaire similaire ou lettre visant à corriger une situation similaire versée au dossier personnel. De plus, toute mesure disciplinaire au sujet de laquelle un membre a eu gain de cause est retirée aussitôt de son dossier. Aucune référence à ces incidents ou à la documentation ne figure au dossier.	All documents of a disciplinary nature or which could lead to a disciplinary measure in a member's personnel file will not be used against the member and will be removed from the personnel file if during the twenty-four (24) months from the date of the issue, no further disciplinary infraction of a similar nature or letter to correct a similar situation has been recorded in the member's personnel file. Furthermore, any disciplinary measure that has been decided in the member's favour is immediately removed from his file. No reference to the incidents or documentation is to appear in the file.
9.11	<u>Dossier médical</u> Toute documentation de nature médicale, de santé, de la CSPAAT ou d'adaptation au travail pour un membre doit être classée et conservée	<u>Medical File</u> Any medical, health, WSIB or workplace accommodation documentation for a member must be filed and kept separate from

	séparément du dossier personnel du membre et dans des conditions sécuritaires. L'accès au dossier médical sera strictement limité aux personnes autorisées au sein du Service des ressources humaines.	the member's personnel file and under secure conditions. Access to the medical file will be strictly limited to authorized persons within the Human Resources Services.
9.12	L'Employeur ne doit divulguer aucune information contenue dans le dossier médical d'un membre sans le consentement écrit de ce membre.	The Employer must not disclose any information contained in the member's medical file without the member's written consent.
10	Enquêtes et mesures disciplinaires	Investigations and Disciplinary Measures
10.1	L'Employeur n'impose pas de mesure disciplinaire sans un motif juste, valable et suffisant. De telles mesures disciplinaires seront proportionnelles à la gravité de l'infraction. C'est à l'Employeur qu'il incombe de démontrer qu'une mesure disciplinaire a été prise pour un motif juste.	The Employer shall not impose disciplinary measures without a just, valid and sufficient cause. Such disciplinary action shall be commensurate with the seriousness of the violation. The Employer bears the onus of proving that any disciplinary action taken was for just cause.
10.2	Dans le cas où l'Employeur désire rencontrer un membre lors d'une enquête pouvant mener à une mesure disciplinaire, l'Employeur avisera le membre par écrit, avec copie conforme à la présidence de l'Unité syndicale, au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre en précisant la date, l'heure, le lieu de la rencontre et le sujet précis de l'enquête, ainsi que de son droit d'avoir une représentation syndicale à cette rencontre.	In the event that the Employer wishes to meet a member during an investigation that could lead to a disciplinary action, the Employer will notify the member in writing, with a copy to the president of the Bargaining Unit, at least forty-eight (48) hours prior to the meeting, stating the date, time, location of the meeting, and the precise subject of the investigation, as well as the member's right to Union representation at said meeting.
10.3	La présidence de l'Unité syndicale déterminera qui représentera le membre à cette rencontre et à toute autre rencontre subséquente.	The president of the Bargaining Unit will determine who will represent the member at the meeting and at any other subsequent meeting.
10.4	Si le membre indique à l'Employeur qu'il ne désire pas avoir de représentation syndicale à cette rencontre, l'Employeur doit confirmer cette déclaration par écrit et fournira une copie à la présidence de l'Unité syndicale. Le membre conserve le droit d'avoir une représentation syndicale à toutes les rencontres subséquentes.	If the member informs the Employer that he does not wish to have Union representation at this meeting, the Employer must confirm this statement in writing and provide a copy to the president of the Bargaining Unit. The member still maintains the right to Union representation at all subsequent meetings.
10.5	Toutes les preuves qui seront utilisées contre un membre qui fait l'objet d'une enquête doivent lui être communiquées. Le membre, avec une représentation syndicale, a le droit de faire valoir ses propres arguments durant l'enquête. L'Employeur a l'obligation de prendre en considération toutes les preuves et tous les renseignements pertinents relatifs à un cas en particulier avant de prendre une décision impartiale et dénuée de préjugés.	All the evidence to be used against a member who is the subject of an investigation shall be communicated to the member. The member, with Union representation, has the right to present his own arguments during the investigation. The Employer has the obligation to consider all the evidence and all relevant information relating to a specific case before an impartial and unprejudiced decision is rendered.
10.6	Les Parties conviennent que l'Employeur peut suspendre un membre avec plein salaire et avantages sociaux pendant une enquête. Il est entendu que cette suspension n'est pas une mesure disciplinaire.	The Parties agree that the Employer may suspend a member with full pay and benefits during an investigation. It is understood that this suspension is not a disciplinary measure.
10.7	L'Employeur suit la règle de la gradation des sanctions dans les dossiers disciplinaires. Les sanctions appropriées pour corriger un comportement ou un acte reproché doivent tenir compte des éléments suivants : a. le sérieux du manquement; b. les antécédents du membre, tels que documentés à son dossier	The Employer shall apply a progressive discipline system in disciplinary matters. The appropriate sanctions to correct behaviour or wrongdoing must take into account the following: a. the seriousness of the breach; b. the member's past history, as documented in his personnel file;

	<p>personnel;</p> <p>c. les circonstances atténuantes, s'il y a lieu.</p> <p>Toutefois, suivant le sérieux des comportements ou des actes reprochés, cette gradation peut être omise et les écarts de conduite peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires plus sérieuses, incluant le congédiement, dès le premier comportement ou acte reproché. Cela n'est pas possible sans l'approbation préalable de la direction du Service des ressources humaines.</p>	<p>c. extenuating circumstances, if any.</p> <p>However, if the alleged acts or behaviour are serious enough, progressive discipline may be disregarded and the misconduct may be subject to more serious disciplinary measures, including dismissal, upon the first reproached act or behaviour. This is not possible without the prior approval of the director of Human Resources Services.</p>
10.8	<p>Le règlement <i>RHR-225 Mesures disciplinaires</i> s'applique au membre et les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée sont :</p> <p>a. avertissement oral;</p> <p>b. avertissement écrit;</p> <p>c. suspension sans salaire; et</p> <p>d. congédiement</p> <p>en tenant compte que toute mesure disciplinaire doit être imposée par une personne non membre de l'Unité syndicale. Autre que pour un avertissement oral, l'Employeur doit convoquer le membre par un avis écrit au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre pour imposer la mesure disciplinaire. L'avis écrit informe le membre de la date, l'heure, le lieu de la tenue de la rencontre, ainsi que de son droit d'avoir une représentation syndicale durant la rencontre. Une copie conforme de l'avis est acheminée électroniquement à la présidence de l'Unité syndicale.</p>	<p>Regulation <i>RHR-225 Disciplinary Measures</i> applies to the member and the disciplinary measures that may be applied, depending on the severity or frequency of the alleged offence, are as follows:</p> <p>a. verbal warning;</p> <p>b. written warning;</p> <p>c. suspension without pay; and</p> <p>d. termination of employment</p> <p>taking into account that any disciplinary measure must be imposed by a person who is not a member of the Bargaining Unit. Other than for a verbal warning, the Employer must convene the member by written notice at least forty-eight (48) hours prior to the meeting to impose the disciplinary measure. The written notice informs the member of the date, time, location of the meeting, as well as the member's right to Union representation during the meeting. A copy of the notice shall be sent electronically to the president of the Bargaining Unit.</p>
11	Procédure de grief et arbitrage	Grievance and Arbitration Procedure
11.1	Aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de coercition ne peut être exercée contre quiconque participe à ces procédures ou à l'égard de tout membre de l'Unité syndicale qui choisirait de ne pas donner suite à un grief.	No form of discrimination, harassment or coercion shall be exercised against any person involved in these procedures or in respect of any member of the Bargaining Unit who might choose not to pursue a grievance.
11.2	L'Unité syndicale/Syndicat sera responsable de tous les griefs, sauf de ceux qui auront été déposés par l'Employeur. L'Employeur transigera uniquement avec l'Unité syndicale/Syndicat en ce qui a trait à un grief. Un maximum de deux (2) représentants de l'Unité syndicale, en plus du personnel du bureau provincial du Syndicat, seront présents à toutes les étapes de la procédure de grief et d'arbitrage.	The Bargaining Unit/Union shall have carriage rights for all grievances except those filed by the Employer. The Employer shall deal only with the Bargaining Unit/Union with respect to a grievance. A maximum of two (2) representatives of the Bargaining Unit, in addition to the staff from the Union's Provincial Office, shall be present at all stages of the grievance and arbitration procedure.
11.3	Les Parties s'engagent à faire tous les efforts raisonnables pour résoudre tous les griefs, d'une façon prompte, juste et équitable. Afin d'encourager une résolution de problème constructive, toutes les discussions entre les Parties sont sur une base sans préjudice ou sans précédent et ne peuvent être utilisées dans les étapes ultérieures de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Les représentants de	The Parties agree to make every reasonable effort to settle all grievances in a prompt, just and equitable manner. In order to encourage constructive problem solving, all discussions between the Parties are on a without prejudice or precedent basis and cannot be used in the later stages of the grievance and arbitration process. Representatives of the Bargaining Unit, complainant(s) and witness

	l'Unité syndicale, le ou les plaignants et le ou les témoins ne subissent aucune perte de salaire ni d'avantages sociaux pour le temps qu'ils consacrent aux rencontres avec l'Employeur dans le cadre de la procédure de grief et d'arbitrage.	(es) shall not suffer any loss of salary or benefits in respect of the time they spend in meetings with the Employer in connection with the Grievance and Arbitration process.
11.4	À la demande de l'Unité syndicale/Syndicat ou de l'Employeur, l'autre Partie permettra la consultation de tous les documents non privilégiés pertinents au grief, et ce, afin que le traitement du grief soit transparent, juste et en conformité aux délais prescrits.	Upon request of either the Bargaining Unit/Union or the Employer, the other Party will allow consultation of all non-privileged documents relevant to the grievance to provide for an open and fair processing of the grievance, within prescribed time limits.
11.5	<u>Définitions</u> a. Grief : un grief s'entend d'une plainte ou d'un différend au sujet de l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention collective. b. Plaignant : le plaignant est l'Employeur ou l'Unité syndicale/Syndicat qui dépose un grief au nom d'un membre, d'un groupe de membres ou en son nom propre.	<u>Definitions</u> a. Grievance: A grievance is a claim, dispute or complaint involving the interpretation, application, administration or alleged violation of this collective agreement. b. Grievor: The grievor is the Employer or the Bargaining Unit/Union who initiates a grievance on behalf of a member, a group of members or itself.
11.6	<u>Types de grief</u> a. Un grief individuel est un grief déposé par l'Unité syndicale/Syndicat au nom d'un membre individuel. b. Un grief collectif est un grief déposé par l'Unité syndicale/Syndicat au nom d'un groupe de membres. c. Un grief de principe est un grief par lequel l'Unité syndicale/Syndicat peut soulever une question de principe général ou d'application générale de la convention collective. d. Un grief de l'Employeur est un grief déposé par l'Employeur contre l'Unité syndicale/Syndicat.	<u>Types of Grievance</u> a. An individual grievance is a grievance filed by the Bargaining Unit/Union on behalf of an individual member. b. A group grievance is a grievance initiated by the Bargaining Unit/Union on behalf of a group of members. c. A policy grievance is a grievance by the Bargaining Unit/Union which may involve a matter of general policy or of the general application of the collective agreement. d. An Employer grievance is a grievance initiated by the Employer against the Bargaining Unit/Union.
11.7	<u>Tentatives de résolution des griefs</u> a. À tout stade de la procédure de règlement des griefs, y compris avant le dépôt d'un grief formel par écrit, les Parties peuvent se rencontrer pour essayer de trouver une résolution satisfaisante à un grief y compris le recours à un Médiateur choisi par entente mutuelle dont les coûts de services seront également pris en charge par les Parties. b. Au cours de ces discussions, les Parties peuvent suspendre, par consentement mutuel, toutes les échéances prévues à l'Article 11 - <i>Procédure de grief et arbitrage</i> . S'il n'y a pas de résolution du grief, les délais prescrits seront en vigueur à partir du moment où une des Parties déclare à l'autre que les discussions ont échoué.	<u>Attempts at Resolving Grievances</u> a. At any stage of the grievance procedure, including before a formal grievance is filed in writing, the Parties may meet to try to find a satisfactory resolution to a grievance including the use of a mediator chosen by mutual agreement whose cost of services will be equally borne by the Parties. b. During these discussions, the Parties may suspend, by mutual consent, all deadlines provided for in Article 11 - <i>Grievance and Arbitration Procedure</i> . If there is no resolution to a grievance, the prescribed time limits will be in force once one of the Parties declares to the other that the discussions have failed.
11.8	<u>Délais de prescription</u> a. L'Unité syndicale/Syndicat déposera un grief formel conformément aux procédures de l'Article 11.11 dans un délai de trente (30) jours selon la dernière des deux dates suivantes : la date de l'incident qui	<u>Time Limits</u> a. The Bargaining Unit/Union shall file a formal grievance according to procedures outlined in Article 11.11 within thirty (30) days on whichever of the following dates is later: the date

	<p>aura donné lieu au grief, ou la date où l'Unité syndicale/Syndicat a été mis au courant des événements qui auront donné lieu au grief.</p> <p>b. Si l'incident qui aura donné lieu au grief s'est produit durant les mois de juillet et août, l'Unité syndicale/Syndicat disposera d'un délai de trente (30) jours selon la dernière des dates suivantes : à partir du 1er septembre ou la date où l'Unité syndicale/Syndicat a été mis au courant des événements qui auront donné lieu au grief.</p> <p>c. Quand aucune mesure n'aura été prise à l'égard d'un grief à l'intérieur du délai prescrit par le présent Article, alors le grief est réputé avoir été retiré.</p> <p>d. Si une Partie ne répond pas par écrit dans le délai prescrit par le présent Article, l'autre Partie peut soumettre la question à la prochaine étape comme s'il s'agissait d'une réponse négative ou d'un refus reçu le dernier jour prévu pour la soumission de cette réponse.</p> <p>e. Les délais prescrits par le présent Article peuvent être prolongés par un accord mutuel des Parties. Les délais ainsi modifiés doivent être précisés par écrit. De plus, un arbitre aura le pouvoir de suspendre les délais pour des motifs raisonnables.</p>	<p>of the incident giving rise to the grievance or the date the Bargaining Unit/Union became aware of the events giving rise to the grievance.</p> <p>b. If the incident giving rise to the grievance occurred during the months of July or August, the Bargaining Unit/Union will have thirty (30) days on whichever of the following dates is later: from September 1st or at the date the Bargaining Unit/Union was made aware of the events giving rise to the grievance.</p> <p>c. Where no action is taken on a grievance within the time limits specified in this Article, the grievance shall be deemed to have been withdrawn.</p> <p>d. In the event a Party fails to reply in writing within the time limits prescribed in this Article, the other Party may submit the matter to the next stage as if a negative reply or refusal had been received on the last day for the submission of such reply.</p> <p>e. The time limits specified in this Article may be extended by mutual agreement of the Parties. The amended time limits must be specified in writing. Furthermore, an arbitrator shall have the power to suspend time limits on reasonable grounds.</p>
11.9	<p><u>Irrégularités de procédure</u> Aucune infraction technique ou irrégularité de procédure causée par une erreur matérielle, typographique ou technique dans l'énoncé écrit du grief ne peut empêcher que celui-ci ne soit entendu ou jugé sur le fond.</p>	<p><u>Technical Irregularities</u> No technical violation or procedural irregularity caused by material, typographical or technical error in the written statement of the grievance shall prevent it from being heard or judged on its merits.</p>
11.10	<p><u>Cessation d'emploi</u></p> <p>a. Dans les cas de renvoi motivé, l'Unité syndicale/Syndicat a le droit de soumettre le différend directement à l'arbitrage.</p> <p>b. Dans tous les cas de renvoi motivé, de l'imposition de mesures disciplinaires ou d'allégation d'incompétence, il incombe à l'Employeur de prouver que sa décision est justifiée. Dans un cas de discrimination prétendue, l'Unité syndicale/Syndicat pourra être tenue de présenter ses preuves en premier lieu.</p>	<p><u>Termination of Employment</u></p> <p>a. In cases involving dismissal for cause, the Bargaining Unit/Union has the right to submit the dispute directly to arbitration.</p> <p>b. In all cases involving dismissal for cause, imposition of disciplinary measures or alleged incompetence, the burden of proof shall be on the Employer to establish its case. In a case of alleged discrimination, the Bargaining Unit/Union may be required to present evidence first.</p>
11.11	<p><u>Procédure de grief formel</u></p> <p>a. Un grief formel sera déposé par écrit, sera signé par le(s) représentant(s) de l'Unité syndicale/Syndicat et précisera quelle(s) question(s) fait (font) l'objet d'un différend, l(es) Article(s) présumé(s) avoir été enfreint(s) et le redressement demandé. Le grief sera déposé auprès de la direction du Service des ressources humaines.</p> <p>b. Au plus tard dix (10) jours suivant la réception du grief, le(s) représentant(s) de l'Employeur rencontrera(ront) le(s)</p>	<p><u>Formal Grievance Procedure</u></p> <p>a. A formal grievance shall be made in writing, signed by the Bargaining Unit/Union representative(s), and shall specify the matter(s) in dispute, the Article(s) alleged to have been violated, and the remedy sought. It shall be filed with the director of the Human Resources Services.</p> <p>b. No later than ten (10) days following receipt of the grievance, the Employer representative(s) shall meet with the Bargaining Unit/Union representative(s). Any affected member may attend</p>

	<p>représentant(s) de l'Unité syndicale/Syndicat. Un membre affecté peut assister à la rencontre avec consentement mutuel des Parties. Les Parties mettront tout en œuvre dans les limites du raisonnable pour résoudre le grief.</p> <p>c. Si le grief est réglé à cette étape, l'entente est rédigée et contresignée par le(s) représentant(s) de l'Unité syndicale/Syndicat et le(s) représentant(s) de l'Employeur dans les dix (10) jours suivant la rencontre au cours de laquelle l'entente est intervenue.</p> <p>d. Dans l'éventualité où le(s) représentant(s) de l'Unité syndicale/Syndicat et le(s) représentant(s) de l'Employeur ne parviendraient pas à régler le grief dans un délai de dix (10) jours suivant la rencontre prévue à l'Article 11.11.b, le représentant de l'Employeur fera part par écrit au représentant de l'Unité syndicale/Syndicat des motifs du rejet du grief.</p> <p><u>Grief initié par l'Employeur</u></p> <p>e. Dans le cas où l'Employeur aurait un grief qu'il souhaiterait voir traiter en vertu du présent Article, le représentant de l'Employeur présentera le grief par écrit au président de l'Unité syndicale ou à la personne désignée par celle-ci dans le plus court des délais suivants : trente (30) jours suivant le moment où se serait produit l'incident qui a donné lieu au grief, ou trente (30) jours suivant la date où l'Employeur a eu connaissance des événements qui auront donné lieu au grief.</p> <p>f. Si le problème n'a pas été résolu à la satisfaction de l'Employeur dans un délai de trente (30) jours suivant la réception du grief par l'Unité syndicale/Syndicat, l'Employeur pourra soumettre la question en arbitrage, conformément aux dispositions des présents Articles.</p>	<p>this meeting by mutual agreement between the Parties. The Parties shall make every reasonable efforts to resolve the grievance.</p> <p>c. If at this stage the grievance is resolved, the agreement is drafted and countersigned by the Bargaining Unit/Union representative(s) and the Employer representative(s) within ten (10) days of the meeting at which the agreement was reached.</p> <p>d. In the event that the Bargaining Unit/Union representative(s) and the Employer representative(s) cannot resolve the grievance within ten (10) days of the meeting specified in Article 11.11.b, the Employer representative shall forward in writing to the Bargaining Unit/Union representative the reasons for denying the grievance.</p> <p><u>Employer Initiated Grievance</u></p> <p>e. In the event the Employer has a grievance which it wishes to address under this Article, the Employer representative shall present the grievance in writing to the president of the Bargaining Unit or his designate in the shortest of the following deadlines: thirty (30) days after the occurrence of the incident giving rise to the grievance or thirty (30) days from the date the Employer became aware of the events giving rise to the grievance.</p> <p>f. If the matter is not resolved to the satisfaction of the Employer within thirty (30) days of the Bargaining Unit/Union receiving the grievance, the Employer may submit the matter to arbitration according to the provisions of these Articles.</p>
11.12	<p><u>Arbitrage</u></p> <p>a. Dans un délai de quinze (15) jours suivant la réception de la réponse mentionnée à l'Article 11.11.d, l'Unité syndicale/Syndicat peut produire un avis écrit de son intention de soumettre la question faisant l'objet d'un différend à un arbitre dont la décision sera définitive et exécutoire.</p> <p>b. Les Parties choisiront un arbitre parmi une liste d'arbitres reconnus dans le domaine des relations de travail. Si les Parties ne s'entendent pas sur la nomination d'un arbitre dans un délai de quinze (15) jours suivant réception de l'avis dont il est question à l'Article 11.12.a, l'arbitre sera, sur demande de n'importe laquelle des deux Parties, désigné par le ministre du Travail de l'Ontario, conformément aux dispositions de la <i>Loi sur les relations de travail de l'Ontario</i>.</p>	<p><u>Arbitration</u></p> <p>a. Within fifteen (15) days of receipt of the response specified in Article 11.11.d, the Bargaining Unit/Union may give written notice of its intention to submit the matter under dispute to an arbitrator whose decision will be final and binding.</p> <p>b. The Parties will choose an arbitrator from a recognized list of labour arbitrators. Should the Parties fail to agree on the appointment of an arbitrator within fifteen (15) days of receipt of the notice specified in Article 11.12.a, the arbitrator will, upon request of either Party, be assigned by the Minister of Labour of Ontario in accordance with the <i>Ontario Labour Relations Act</i>.</p> <p>c. The arbitrator will have the duty and power to decide any matter in dispute in accordance with the powers conferred on him by</p>

	<p>c. L'arbitre aura le devoir et le pouvoir de trancher toute question faisant l'objet d'un différend, et ce, conformément aux pouvoirs que lui confère la <i>Loi sur les relations de travail de l'Ontario</i>.</p> <p>d. L'arbitre aura compétence pour accorder une réparation ou des redressements, comme le prévoient les dispositions pertinentes de la <i>Loi sur les relations de travail de l'Ontario</i>.</p> <p>e. En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable.</p> <p>f. L'arbitre aura le pouvoir de rendre une ordonnance provisoire exigeant de l'Employeur qu'il corrige la situation conformément aux pouvoirs conférés par la <i>Loi sur les relations de travail de l'Ontario</i>.</p> <p>g. L'arbitre n'aura pas le pouvoir d'altérer la présente convention collective, de lui ajouter quelque chose ou encore de la modifier ou de l'amender, et ce, de quelque façon que ce soit.</p> <p>h. Toutes les dépenses de l'arbitre, incluant sa rémunération et les coûts pour l'audience, seront assumées à parts égales par les deux Parties. Chacune des Parties assumera ses propres dépenses.</p>	<p>the <i>Ontario Labour Relations Act</i>.</p> <p>d. The arbitrator shall have jurisdiction to grant reparation or remedies as conferred by the relevant provisions of the <i>Ontario Labour Relations Act</i>.</p> <p>e. In disciplinary matters, the arbitrator may confirm, amend or set aside the Employer's decision and, if so, substitute the decision the arbitrator deems fair and reasonable.</p> <p>f. The arbitrator shall have the authority to issue an interim order requiring the Employer to rectify the situation in accordance with the powers conferred by the <i>Ontario Labour Relations Act</i>.</p> <p>g. The arbitrator shall not have the power to alter, add anything to, modify or amend the collective agreement in any way.</p> <p>h. All of the arbitrator's expenses, including his remuneration and hearing costs, will be shared equally by both Parties. Each Party will assume its own expenses.</p>
12	Affichage de poste et nominations	Job Postings and Appointments
12.1	<p>a. Lorsqu'un nouveau poste est créé, l'Employeur doit l'afficher.</p> <p>b. Lorsqu'un poste de l'Unité syndicale devient vacant et que l'Employeur détermine que ce poste doit être pourvu, il affichera le poste dans les cinquante (50) jours de la date que le poste est devenu vacant. Si l'Employeur reporte la décision de pourvoir le poste, il en informe l'Unité syndicale par écrit en indiquant ses motifs.</p> <p>c. Lorsqu'un poste est temporairement vacant pour une période prévisible de six (6) mois ou plus et que l'Employeur détermine que ce poste doit être pourvu, il affichera le poste dans les plus brefs délais après avoir pris connaissance de l'absence du titulaire du poste.</p> <p>d. Si l'Employeur décide de ne pas afficher un poste vacant, il en informe le président de l'Unité syndicale par écrit en indiquant ses motifs, avec l'attribution des fonctions spécifiques du poste vacant.</p> <p>e. L'Employeur affiche électroniquement les postes pendant au moins dix (10) jours. Une copie de l'affichage est envoyée au président de l'Unité syndicale.</p>	<p>a. When a new position is created, the Employer must post it.</p> <p>b. When a Bargaining Unit position becomes vacant and the Employer determines that the position should be filled, the Employer will post the position within fifty (50) days of the date the position became vacant. If the Employer postpones the decision to fill the position, he shall inform the Bargaining Unit in writing, providing its reasons.</p> <p>c. When a position is temporarily vacant for a foreseeable period of six (6) months or more and the Employer determines that the position should be filled, the Employer will post the position as soon as possible after becoming aware of the absence of the person in that position.</p> <p>d. If the Employer decides not to post a vacant position, the Employer shall inform the president of the Bargaining Unit in writing, stating its reasons, with the assignment of the specific duties of the vacant position.</p> <p>e. The Employer posts the positions electronically for a minimum of ten (10) days. A copy of the posting is sent to the president of the Bargaining Unit.</p>
12.2	Nonobstant l'Article 12.1, avant d'afficher un poste, l'Employeur offre le poste aux membres, par ordre d'ancienneté, qui possèdent les	Notwithstanding Article 12.1, prior to posting the vacant position the Employer shall offer the vacant position to members, in order of

	qualifications essentielles pour le poste et qui ont soit été mis à pied avec droit de rappel ou qui sont en priorité d'emploi.	seniority, who meet the essential qualifications for the position and who are either on layoff with recall rights or who have priority employment status.
12.3	Un poste est soit à durée indéterminée ou à durée déterminée et à temps plein ou à temps partiel.	A position is either regular or temporary and full-time or part-time.
12.4	La durée maximale d'un poste à durée déterminée est de deux (2) ans, sauf pour les postes dont le financement provient d'un organisme externe. Si la majorité des fonctions du poste doivent continuer d'être effectuées au-delà de deux (2) ans, le poste doit être régularisé par la création d'un poste vacant à durée indéterminée qui sera affiché et comblé avant la fin de cette période de temps.	The maximum duration of a temporary position is two (2) years, except for positions funded by an external organization. If the majority of the duties of the position are to continue beyond two (2) years, the position must be regularized by the creation of a regular vacant position which will be posted and filled before the end of this period of time.
12.5	<u>Affectation temporaire</u> a. Les membres occupant un poste à durée indéterminée et ayant terminé leur période de probation peuvent postuler pour un poste à durée déterminée. Cela devient alors une affectation temporaire. b. Un membre occupant un poste à durée indéterminée et bénéficiant d'une affectation temporaire maintiendra son statut de membre régulier et retournera à son poste à durée indéterminée à la fin de l'affectation temporaire. c. Un membre déjà en affectation temporaire ne peut pas postuler pour un autre poste en affectation temporaire, sauf si le nouveau poste représente soit une promotion, c'est-à-dire une classe plus élevée, ou une augmentation du nombre d'heures de travail.	<u>Temporary Assignment</u> a. Members in regular positions who have completed their probationary period may apply for a temporary position. This then becomes a temporary assignment. b. A member in a regular position on a temporary assignment will maintain his status as a regular member and return to his regular position at the end of the temporary assignment. c. A member already on temporary assignment cannot apply for another temporary assignment position unless the new position either represents a promotion, i.e. a higher class, or an increase in the number of hours of work.
12.6	L'affichage doit être dans les deux langues officielles et contenir : a. le numéro d'affichage; b. le titre du poste; c. la faculté, service et département; d. un sommaire des tâches; e. la méthode de faire la demande pour recevoir la description détaillée du poste; f. les qualifications essentielles du poste; g. le nombre d'heures de travail par jour et par semaine (temps plein ou temps partiel); h. l'horaire de travail normal et toutes les exigences particulières, y compris la fréquence prévue de travail sur appel, en soirée ou durant la fin de semaine; i. la procédure pour faire demande pour le poste incluant la date et l'heure de la fermeture de l'affichage; j. la classe ainsi que le salaire minimal et maximal de la classe; k. une indication à l'effet que le poste est syndiqué; l. la source de financement si cela provient d'un organisme externe;	The posting must be in both official languages and contain: a. the posting number; b. the position title; c. the faculty, service, and department; d. a summary of the tasks; e. the method of requesting the detailed job description; f. the essential qualifications of the position; g. the number of hours or work per day and per week (full-time or part-time); h. the normal work schedule and any specific requirements, including the expected frequency of working on-call, evenings or weekends; i. the application procedure for the position including the closing date and time of the posting; j. the class as well as the minimum and maximum salary of the class; k. an indication that the position is unionized; l. the source of funding if it comes from an outside agency;

	m. la durée du poste.	m. the duration of the position.
12.7	Les membres doivent soumettre leur candidature de manière électronique au Service des ressources humaines.	Members must submit their application electronically to the Human Resources Services.
12.8	<p>a. L'Employeur convient que la nomination à un poste repose sur le principe du mérite qui s'applique aux candidats. Ce principe garantit que les décisions de sélection reposent sur les compétences et sur le traitement juste et équitable des candidats qualifiés. Le principe du mérite est appliqué sur une base individuelle (qualités d'une personne évaluée en fonction de normes de compétence énoncées dans l'affichage du poste).</p> <p>b. Les critères de sélection établis par l'Employeur pour chaque poste à combler doivent être raisonnables par rapport aux fonctions du poste. Le mérite des candidats internes qui postulent sera évalué en fonction de leur éducation, de leurs connaissances, du niveau de bilinguisme, de leur expérience, de leurs habiletés, de leurs aptitudes ou de toute autre qualité nécessaire à l'accomplissement des tâches du poste.</p> <p>c. Dans le cas où plusieurs candidatures similaires seraient considérées pour un poste, la priorité sera accordée à un membre, l'ancienneté étant le facteur déterminant.</p>	<p>a. The Employer agrees that appointment to a position is based on the merit principle that applies to candidates. This principle ensures that selection decisions are based on the skills and fair and equitable treatment of qualified candidates. The merit principle is applied on an individual basis (qualities of a person assessed according to the competency standards set out in the position posting).</p> <p>b. The selection criteria established by the Employer for each position to be filled must be reasonable in relation to the duties of the position. The merit of internal candidates who apply will be assessed on the basis of their education, knowledge, level of bilingualism, experience, skills, abilities or any other qualities needed to perform the duties of the position.</p> <p>c. In the event that several similar applications are considered for a position, priority will be given to a member, seniority being the determining factor.</p>
12.9	L'Employeur doit informer le candidat retenu en temps opportun après la tenue des entrevues. Le membre aura quarante-huit (48) heures pour accepter le poste.	The Employer shall inform the successful candidate in a timely manner after the interviews. The member will have forty-eight (48) hours to accept the position.
12.10	L'Employeur communiquera alors avec les candidats non retenus et offrira la possibilité d'une réunion de rétroaction.	The Employer will then communicate with the unsuccessful candidates and offer the opportunity for a debriefing meeting.
13	Période de probation	Probationary Period
13.1	Tout nouveau membre embauché dans un poste à durée indéterminée est soumis à une période de probation de six (6) mois.	Any new member hired in a regular position shall be subject to a probationary period of six (6) months.
13.2	Durant une période de probation, les modalités prévues à la convention collective s'appliquent.	During a probationary period, all the terms and conditions set out in the collective agreement apply.
13.3	Tout membre en période de probation fait l'objet d'une évaluation formelle de son rendement à mi-chemin de sa période de probation et avant la fin de celle-ci. Cependant, l'Employeur peut mettre fin à la période de probation à tout moment en toute bonne foi et de façon non arbitraire ou non discriminatoire. Le Service des ressources humaines rencontre alors le membre, qui a droit à une représentation syndicale, pour discuter de la situation. Un avis écrit est remis au membre, avec copie envoyée à la présidence de l'Unité syndicale. Un grief peut seulement être déposé pour confirmer que l'Employeur a agi de bonne foi et de façon non arbitraire ou non discriminatoire.	Every probationary period member shall have a formal performance appraisal evaluation at the mid-point and before the end of the probationary period. However, the Employer may terminate the probationary period at any time in good faith and in a non-arbitrary or non-discriminatory manner. The Human Resources Services then meet with the member, who is entitled to Union representation, to discuss the situation. Written notice shall be given to the member, with a copy sent to the president of the Bargaining Unit. A grievance may only be filed to confirm that the Employer has acted in good faith and in a non-arbitrary or non-discriminatory manner.
13.4	Un membre doit être informé par écrit de la réussite de la période de	A member shall be informed in writing of the successful completion

	probation. Cette notification est envoyée au membre dans les dix (10) jours suivant le dernier jour de la période de probation.	of the probationary period. Such notice shall be sent to the member within ten (10) days of the last day of the probationary period.
13.5	La période de probation peut être prolongée de trois (3) mois avec raisons valables, sur avis écrit remis au membre, avec copie à la présidence de l'Unité syndicale, avant la date prévue de la fin de la période de probation. Cet avis fournira les raisons de la prolongation et le superviseur immédiat avec le membre collaboreront pour identifier des mesures afin d'améliorer le rendement du membre.	The probationary period may be extended by three (3) months for valid reasons upon written notice to the member, with a copy to the president of the Bargaining Unit, prior to the scheduled end of the probationary period. This notice will provide the reasons for the extension, and the immediate supervisor with the member will collaborate to identify measures to improve the member's performance.
13.6	Un membre en période de probation qui doit s'absenter du travail pour une durée de plus de dix (10) jours consécutifs voit sa période de probation prolongée de la même durée.	A probationary period member who must be absent from work for a period of more than ten (10) consecutive days shall have his probationary period extended by the same period.
13.7	Un membre ne sera assujéti qu'à une seule période de probation pour tous les postes occupés au sein de l'Unité syndicale.	A member shall only be subject to a single probationary period for all positions held within the Bargaining Unit.
13.8	Un membre qui occupe un poste à durée déterminée de six (6) mois ou plus et qui est nommé dans un poste à durée indéterminée similaire au niveau des tâches et des compétences, avec une interruption de service de moins de treize (13) semaines, est réputé avoir complété la période de probation. Si le poste à durée déterminée est de moins de six (6) mois, le temps travaillé dans ce poste sera crédité à la période de probation et le membre sera en période de probation pour le reste des six (6) mois.	A member in a temporary position of six (6) months or more who is appointed to a regular position similar in terms of duties and competencies, with a break in service of less than thirteen (13) weeks, shall be deemed to have completed the probationary period. If the temporary position is less than six (6) months, then the time worked in that position shall be credited towards the probationary period and the member shall be in a probationary period for the balance of the six (6) months.
14	Description de poste	Job Descriptions
14.1	L'Employeur et l'Unité syndicale reconnaissent que la description des postes et leur classification constituent un droit de gestion. Chaque membre a une description de poste évaluée qui : a. reflète les responsabilités et les exigences habituelles du poste; b. est mise à la disposition du membre; et c. est revue régulièrement par le superviseur, en consultation avec le membre, au moins tous les deux (2) ans ou lorsque le membre en fait demande par écrit à son superviseur. Dans ce dernier cas, la revue doit se faire dans les quinze (15) jours suivants.	The Employer and the Bargaining Unit acknowledge that the job descriptions and their classification constitute a management right. Every member shall have an evaluated job description which shall: a. reflect the typical responsibilities and requirements of the job; b. be made available to the member; and c. be regularly reviewed by the supervisor, in consultation with the member, at least every two (2) years or when the member makes a written request to the supervisor. In the latter case, the review must be done within the following fifteen (15) days.
14.2	a. S'il y a des changements importants à la description de poste qui a été signée par le membre et son superviseur, la nouvelle description de poste ainsi que le formulaire de demande de réévaluation doivent être soumis au Comité d'évaluation des postes aussitôt que possible. b. Une demande de réévaluation peut être soumise tout au long de l'année. c. S'il y a une augmentation de classe suite à la réévaluation, le membre sera rémunéré rétroactivement à partir de la date la plus ancienne entre le moment où le membre a signé la nouvelle	a. Where there are significant changes to a job description that has been signed by the member and the supervisor, the new job description and the re-evaluation application form must be submitted to the Job Evaluation Committee as soon as possible. b. A re-evaluation request can be submitted throughout the year. c. If there is an increase in the classification subsequent to the re-evaluation, then the member shall be compensated retroactively from the earliest date between the date the member signed the new job description or the member's written request if the review

	description de poste ou de la demande écrite du membre si la revue n'est pas conclue dans le délai prévu à l'Article 14.1.	was not concluded within the period provided for in Article 14.1.
14.3	La décision du Comité d'évaluation des postes est communiquée au membre et au superviseur dans les dix (10) jours de la réunion.	The Job Evaluation Committee's decision is communicated to the member and the supervisor within ten (10) days of the meeting.
14.4	a. Les décisions du Comité d'évaluation des postes doivent être prises par consensus. b. L'Employeur s'assurera que le Comité d'évaluation des postes comptera au moins deux membres de l'Unité syndicale.	a. Decisions of the Job Evaluation Committee must be made by consensus. b. The Employer will ensure that the Job Evaluation Committee will include at least two members of the Bargaining Unit.
14.5	<u>Mécanisme d'appel</u> a. Si le membre ou le superviseur immédiat n'est pas satisfait de l'évaluation de poste, l'un ou l'autre peut alors soumettre une demande de révision de décision, en fournissant par écrit les raisons du désaccord, à la direction du Service des ressources humaines, dans les vingt (20) jours suivant la réception de la réponse prévue à l'Article 14.2. b. Un représentant du membre possédant des connaissances en classification siège alors au Comité d'évaluation des postes à titre d'observateur. Le résultat de la révision sera communiqué par écrit au membre et au superviseur, avec une copie au président de l'Unité syndicale.	<u>Appeal Procedure</u> a. If the member or the supervisor is dissatisfied with the job evaluation, either may submit a request for a review of the decision, by providing in writing the reasons for the disagreement to the director of the Human Resources Services, within twenty (20) days of receipt of the response as outlined in Article 14.2. b. A representative of the member with classification knowledge then sits on the Job Evaluation Committee as an observer. The result of the review will be communicated in writing to the member and the supervisor, with a copy to the Bargaining Unit president.
15	<u>Évaluation de rendement</u>	<u>Performance Appraisal</u>
15.1	L'évaluation du rendement s'inscrit dans un processus collégial de formation continue qui contribue à l'amélioration de la qualité et de l'efficacité du travail. L'évaluation doit se faire ouvertement et en pleine connaissance du membre évalué et être fondée sur des critères pertinents à l'exercice de ses fonctions et des modalités connus au préalable, tels que la description du poste et les objectifs fixés l'année précédente.	The performance appraisal is part of a collegial continuing education process that contributes to improving the quality and effectiveness of work. The evaluation must be made openly and in full knowledge of the member assessed and be based on criteria relevant to the performance of his functions and the previously known modalities such as the job description and the objectives set the previous year.
15.2	L'Employeur encourage des discussions régulières entre les membres et les superviseurs concernant leurs responsabilités quotidiennes et les priorités du secteur afin de s'assurer que les ressources fournies et les appuis disponibles aux membres leur permettront de bien accomplir leur travail et de mieux gérer leur temps.	The Employer encourages regular discussions between members and supervisors regarding their day-to-day responsibilities and sector priorities to ensure that the resources provided and support available to members will allow them to do their jobs well and to better manage their time.
15.3	La période de l'évaluation de rendement annuelle va du mois de mai au mois d'avril de l'année suivante. L'évaluation se fait habituellement dans les deux (2) mois suivant cette période.	The annual performance appraisal period runs from May to April of the next year. The appraisal is usually done in the first two (2) months following this period.
15.4	L'évaluation de rendement pour un membre en congé autorisé pendant plus de six (6) mois pour la période sous évaluation portera principalement sur la fixation des objectifs pour les douze prochains mois. Il en ira de même si le superviseur du membre n'est en poste que depuis moins de trois (3) mois.	The performance appraisal for a member on authorized leave of absence for more than six (6) months for the period under evaluation will mainly focus on setting goals for the next twelve months. The same will apply if the member's supervisor has been in office for less than three (3) months.
15.5	L'évaluation d'un membre qui est promu ou muté dans un nouveau	For members who have been promoted or transferred to a new

	poste moins de trois (3) mois avant le mois d'avril sera effectuée par son ancien superviseur. Cependant, il appartient au nouveau superviseur de fixer les objectifs pour les douze prochains mois.	position less than three (3) months before April, the appraisal will be completed by their former supervisor. However, it is up to the new supervisor to set goals for the next twelve months.
15.6	À moins d'une entente mutuelle contraire, le superviseur donne un avis d'au moins cinq (5) jours au membre avant de le rencontrer.	Unless otherwise mutually agreed, the supervisor shall provide at least five (5) days of notice to the member prior to meeting him.
15.7	Un membre peut demander qu'un représentant de l'Unité syndicale soit présent, auquel cas le Service des ressources humaines y délègue aussi un représentant.	A member may request that a Bargaining Unit representative be present, in which case the Human Resources Services also delegates a representative.
15.8	Dans le cadre de l'évaluation de rendement, le membre et son superviseur immédiat discutent des changements à apporter à la description du poste s'il y a lieu.	As part of the performance appraisal, the member and his immediate supervisor discuss changes to the job description if applicable.
15.9	Une fois l'évaluation de rendement complétée par le superviseur, le membre doit avoir l'occasion de la signer et d'y inclure des commentaires écrits, s'il le souhaite. À la fin du processus, l'évaluation de rendement est mise dans le dossier personnel du membre et est conservée cinq (5) ans. Une copie finale est remise au membre dans les plus brefs délais.	Once the supervisor has completed the performance appraisal, the member shall be given an opportunity to sign the performance appraisal and to provide written comments, if so desired. At the end of the process, the performance appraisal is placed in the member's personnel file and is kept for five (5) years. A final copy is given to the member as soon as possible.
15.10	Par sa signature de l'évaluation de rendement, le membre affirme qu'une revue et une discussion ont eu lieu et qu'il a reçu une copie de l'évaluation, mais il n'exprime implicitement ni son accord ni son désaccord.	By signing the performance appraisal, the member indicates that a review and discussion have taken place and that he has received a copy of the appraisal, but does not imply his agreement or his disagreement.
15.11	L'évaluation de rendement peut mener à trois verdicts : <i>rendement satisfaisant</i> , <i>rendement satisfaisant avec améliorations à apporter</i> et <i>rendement insatisfaisant</i> . Dans ces deux derniers cas, les raisons justifiant un tel verdict doivent être clairement exprimées et des recommandations précises doivent être présentées pour améliorer la situation, en prenant en considération le temps normalement requis pour apporter des correctifs.	The performance appraisal can lead to three verdicts: <i>satisfactory performance</i> , <i>satisfactory performance with improvements to be made</i> , and <i>unsatisfactory performance</i> . In the latter two cases, the reasons for such a verdict must be clearly stated and specific recommendations must be made to improve the situation, taking into consideration the time normally required to make such corrections.
15.12	Le président de l'Unité syndicale doit être informé par écrit par la direction du Service des ressources humaines dans les deux (2) jours suivant l'envoi au membre de la copie finale d'une évaluation du rendement insatisfaisante.	The Bargaining Unit president must be informed in writing by the director of Human Resources Services within two (2) days of sending to a member the final copy of an unsatisfactory performance appraisal.
15.13	Tout programme d'amélioration de la performance lié à l'évaluation annuelle de rendement, consigné dans le dossier personnel d'un membre, doit avoir une date de fin. Après avoir complété de façon satisfaisante ce qui précède, une confirmation écrite lui est envoyée et est ajoutée à son dossier.	Any performance improvement plan related to the annual performance appraisal recorded in a member's personnel file shall have an end date. Upon satisfactory completion of the above, a written confirmation is sent to him and added to his file.
16	Ancienneté et années de service	Seniority and Years of Service
16.1	Pour les fins de l'Article 12 (Affichage de poste et nominations), de l'Article 18 (Mise à pied et droit de rappel), de l'Article 22 (Congés annuels) et de l'Article 24 (Congé de maternité et parental), la date	For the purposes of Article 12 (Job Postings and Appointments), Article 18 (Layoff and Recall), Article 22 (Annual Leave) and Article 24 (Pregnancy and Parental Leave), the seniority date is

	<p>d'ancienneté est établie de la façon suivante :</p> <ol style="list-style-type: none"> La date d'ancienneté pour les membres réguliers dans un poste à temps complet ou à temps partiel est celle qui correspondra au premier (1^{er}) jour d'emploi à l'Université avec service continu. Un service continu signifie qu'un membre a été employé à l'Université sans avoir dépassé une interruption de treize (13) semaines consécutives entre deux (2) postes consécutifs. Le service continu ne sera pas affecté par les absences prévues à la présente convention collective ou autorisées par l'Employeur. Dans le cas où deux (2) membres ou plus ont la même date d'ancienneté, l'Employeur déterminera le nombre total de jours de service de chaque membre à l'Université avant de procéder à un tirage au sort. Le membre qui a le plus grand nombre total de jours de service à l'Université sera mis en premier sur la liste. Si les membres ont le même nombre total de jours de service, un tirage au sort aura lieu en présence des membres concernés et d'un représentant de l'Unité syndicale afin d'établir un ordre d'ancienneté entre eux. Les membres réguliers dans un poste à temps partiel accumulent les années de service comme s'ils étaient dans un poste à temps complet, sans ajustement de la date d'ancienneté. Un membre ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté avant d'avoir complété avec succès sa période de probation. À ce moment, sa date d'ancienneté sera celle de son embauche initiale dans ce poste. Un membre temporaire se verra ajouté à la liste d'ancienneté des membres réguliers en accédant à un poste à durée indéterminée s'il n'y a pas eu une interruption de service continu. À ce moment, sa date d'ancienneté sera celle reconnue au moment de son embauche dans le dernier poste à durée déterminée sans interruption de service continu. 	<p>determined as follows:</p> <ol style="list-style-type: none"> The seniority date for regular members in a full-time or part-time position corresponds to the first (1st) day of employment of continuous service at the University. Continuous service shall mean a member has been employed at the University without having an interruption exceeding thirteen (13) consecutive weeks between two (2) consecutive positions. Continuous service will not be affected by absences as provided for in this collective agreement, or all absences authorized by the Employer. When two (2) or more members have the same date of seniority, the Employer will determine the total number of days of service of each member at the University before proceeding to a draw. The member with the highest total number of days of service at the University will rank first on the list. If the members have the same total number of days of service, a draw will be held in the presence of the members concerned and a Bargaining Unit representative to determine their order of seniority. Part-time regular members accumulate years of service as if they worked full time, without adjustments to the seniority date. A member will not be placed on the seniority list before successfully completing his probationary period. At that time, his seniority date will be the one recognized at the time of hiring. A temporary member will be added to the seniority list of regular members when he is hired into a regular position if there has been no interruption in continuous service. At that time, the seniority date will be the date of hire in the last temporary position without interruption in continuous service.
16.2	Le 30 septembre de chaque année, l'Employeur affiche sur le site intranet, durant trente (30) jours, la liste d'ancienneté. Une copie électronique est remise au président de l'Unité syndicale.	Each year, on September 30, the Employer shall post on the intranet, for thirty (30) days, the seniority list. An electronic copy is sent to the Bargaining Unit president.
16.3	Le membre dispose de trente (30) jours suivant l'affichage de la liste pour demander la révision de la date d'ancienneté qui y est indiquée. Toutefois, après entente, les Parties pourront corriger en tout temps la liste d'ancienneté en prévision du prochain affichage. Lorsque les Parties auront convenu d'un changement, ce changement sera affiché lors de la production de la prochaine liste.	A member has thirty (30) days after the list is posted to request a review of the seniority date indicated. However, following an agreement to that effect, the Parties may correct the seniority list at any time in anticipation of the next posting. When the Parties have agreed to a change, this change will be included in the next published list.
16.4	La liste d'ancienneté comprend, par ordre de date d'ancienneté décroissant, le nom des membres, le titre du poste détenu, la faculté ou	The seniority list includes, by decreasing order of seniority, the name of members, the title of the position held, the faculty or service, and

	le service et la date d'ancienneté.	the seniority date.
16.5	<p>Le membre conserve sa date d'ancienneté et accumule des années de service dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> absence du travail pour raison d'accident de travail ou de maladie professionnelle de moins de vingt-quatre (24) mois; absence pour raison d'invalidité de moins de vingt-quatre (24) mois; affectation temporaire dans un poste au sein de l'Université, mais exclu de l'Unité syndicale, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois consécutifs; absence du travail pour fonctions syndicales électives ou non électives au sein du Syndicat; absence du travail pour congé de maternité et congé parental, pour la durée totale du congé; durant une période de mise à pied, jusqu'à ce que la période de rappel au travail soit écoulée; durant tout congé statutaire. 	<p>A member retains his seniority date and accumulates years of service in the following cases:</p> <ol style="list-style-type: none"> an absence from work due to a workplace accident or occupational disease of less than twenty-four (24) months; an absence due to a medical reason for less than twenty-four (24) months; a temporary assignment within the University in a position excluded from the Bargaining Unit, up to a maximum of twenty-four (24) consecutive months; an absence from work for elected or non-elected Union duties within the Union; an absence from work for pregnancy or parental leave, for the total duration of the leave; during a layoff until the recall period is expired; during all statutory leaves.
16.6	<p>Le membre conserve sa date d'ancienneté, mais n'accumule pas d'années de service dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> absence pour raison d'invalidité de vingt-quatre (24) mois ou plus; congé sans solde de plus de douze (12) mois; affectation temporaire dans un poste au sein de l'Université mais exclu de l'Unité syndicale après vingt-quatre (24) mois consécutifs. 	<p>A member retains his seniority date but does not accumulate years of service in the following cases:</p> <ol style="list-style-type: none"> any absence due to a medical reason lasting twenty-four (24) months or more; a leave without pay exceeding twelve (12) months; temporary assignment within the University in a position excluded from the Bargaining Unit after twenty-four (24) consecutive months.
16.7	<p>Le membre perd son ancienneté dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> prise de la retraite; démission ou abandon volontaire de son poste à durée indéterminée à l'Université; congétiement, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage; nomination dans un poste à durée indéterminée exclu de l'Unité syndicale; lorsque la période de rappel au travail est écoulée suite à une mise à pied. 	<p>A member loses his seniority in the following cases:</p> <ol style="list-style-type: none"> retirement; resignation from or voluntarily leaving his regular position at the University; termination, unless rescinded by the grievance and arbitration procedure; appointment to a regular position excluded from the Bargaining Unit; when the recall period expires following a layoff.
17	Sécurité d'emploi	Job Security
17.1	Aucun membre ne peut être mis à pied, avoir ses heures de travail réduites, son salaire réduit ou être empêché d'être rappelé au travail en raison de la sous-traitance du travail normalement effectué par les membres.	No member shall be laid off, have their hours of work or salary reduced, or prevented from being recalled to work due to contracting out of work normally performed by members.
18	Mise à pied et droit de rappel	Layoff and Recall
18.1	L'Employeur doit à l'occasion modifier l'allocation de ses ressources	The Employer must occasionally modify the allocation of financial

	financières et humaines en fonction de ses priorités, de son évolution et de ses contraintes budgétaires. Lorsque l'Employeur décide d'abolir un poste pour des raisons d'ordre administratif, cette décision s'effectuera de façon juste et équitable, et de façon à minimiser le plus possible les conséquences négatives d'une telle décision.	and human resources, in consideration of its priorities, evolution and budgetary constraints. Where the Employer decides to abolish a position for administrative reasons, the decision will be made in a fair and equitable manner, and in such a way as to minimize the negative consequences of such a decision.
18.2	Si l'Employeur envisage de réduire le nombre de membres en abolissant un poste, l'Employeur informe le président de l'Unité syndicale de cette possibilité en fournissant les raisons de l'abolition du poste et s'engage dans des discussions significatives, avant de communiquer avec les membres potentiellement affectés, afin d'examiner des mesures alternatives telles que, mais sans s'y limiter, d'offrir à tous les membres intéressés l'option : a. d'accepter une incitation à la retraite anticipée; b. de prendre un congé sans solde pour une période déterminée; c. de prendre une charge de travail réduite pour une période de temps définie avec le droit de retourner à son affectation originale; et d. toute autre mesure alternative que les Parties pourraient accepter afin d'éviter l'abolition d'un poste.	If the Employer is considering reducing the number of members by abolishing a position, the Employer shall inform the president of the Bargaining Unit of this possibility by sharing the reasons for this abolition of a position and shall engage in meaningful discussions, before communicating with the potentially affected members, to look into alternative measures such as, but not limited to, offering to all interested members the option of: a. accepting an early-retirement incentive; b. taking an unpaid leave of absence for a defined period of time; c. taking a reduced workload for a defined period of time with a right to return to their original position; and d. any other alternative measure the Parties may agree to in order to avoid the abolition of a position.
18.3	S'il n'y a pas d'entente sur des mesures alternatives après dix (10) jours de discussions, l'Employeur peut décider d'abolir le poste occupé par le membre avec le moins d'ancienneté.	If there is no agreement on alternative measures after ten (10) days of discussions, the Employer may decide to abolish the position held by the member with the least seniority.
18.4	L'Employeur doit rencontrer le membre qui détient le poste à être aboli, en présence du président de l'Unité syndicale, afin de l'aviser par écrit de l'abolition de son poste.	The Employer must meet with the member occupying the position to be abolished, in the presence of the Bargaining Unit president, to notify him in writing of the abolition of his position.
18.5	Un membre recevra un préavis travaillé d'au moins douze (12) semaines avant que son poste soit aboli. La période de préavis commence à la date à laquelle la lettre est remise au membre, avec une copie au président de l'Unité syndicale.	A member shall be provided with a minimum of twelve (12) weeks of worked notice before his position is to be abolished. The notice period will start at the date on which the letter is given to the member, with a copy to the president of the Bargaining Unit.
18.6	Durant la période de préavis, le membre est mis sur une liste de priorité d'emploi. Si un poste devenait vacant et que, de l'avis du Service des ressources humaines, ce poste est une offre d'emploi raisonnable, le membre a priorité d'emploi selon son ancienneté et sera muté dans ce poste sans devoir postuler pour le poste.	During the notice period, the member is placed on a job priority list. If a position becomes vacant and, in the opinion of the Human Resources Services, this position is a reasonable job offer, the member has priority of employment according to seniority and will be transferred to this position without having to apply for the position.
18.7	Une « offre d'emploi raisonnable » est un poste à durée indéterminée au sein de l'Unité syndicale, normalement à un niveau de salaire équivalent avec le même nombre d'heures de travail par semaine, bien que des offres d'emploi de niveau inférieur avec protection salariale ne soient pas exclues. Le membre doit être en mesure d'exécuter la majorité des tâches essentielles du poste et pourrait raisonnablement être en mesure d'apprendre à accomplir les autres tâches essentielles du poste s'il reçoit	A "reasonable job offer" is a regular position within the Bargaining Unit, normally at an equivalent salary level with the same number of hours of work per week, although lower-level employment offers with salary protection are not excluded. The member must be able to perform the majority of the essential duties of the position and could reasonably be able to learn to perform the other essential duties of the position if given a period of familiarization. A training period

	une période de familiarisation. Une période de formation peut être déterminée par les Parties, en consultation avec le membre, sans perte de salaire et aux frais de l'Employeur.	may be determined by the Parties, in consultation with the member, without loss of salary and at the Employer's expense.
18.8	Un membre qui n'a pas été en mesure de trouver un nouveau poste peut choisir de supplanter un membre ayant le moins d'ancienneté qui occupe un poste équivalent. Les postes sont jugés équivalents si : a. la majorité des tâches essentielles sont les mêmes dans les deux postes; ou b. un membre possédant les connaissances et les habiletés appropriées pourrait raisonnablement être en mesure d'apprendre à exécuter les tâches essentielles du poste s'il reçoit une période de familiarisation. Le membre supplanté ne reçoit pas d'avis travaillé, mais a droit à une indemnité de cessation d'emploi.	A member who has not been able to find a new position may choose to displace (bump) the member with the least seniority who is in an equivalent position. Positions are deemed equivalent if: a. the majority of the essential duties are the same in both positions; or b. a member with the appropriate knowledge and abilities could reasonably be able to learn to perform the other essential duties of the position if given a period of familiarization. The displaced (bumped) member does not receive a worked notice but is entitled to severance pay.
18.9	Si un membre n'a pas été en mesure de trouver un poste pendant la période de priorité d'emploi et n'a pas refusé une offre d'emploi raisonnable, celui-ci aura droit à une indemnité de cessation d'emploi d'un montant égal au montant suivant : quatre semaines de salaire pour chaque année complète de service continu à l'Université jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines.	If a member has not been able to find a position during the priority employment period and has not refused a reasonable job offer, he shall be entitled to a severance pay in the following amounts: four weeks' pay for each full year of continuous service at the University up to a maximum of fifty-two (52) weeks.
18.10	Un membre a le droit de reporter l'indemnité de cessation d'emploi et d'être mis à pied et placé sur la liste de rappel pour une période ne dépassant pas douze (12) mois. À n'importe quel moment, le membre peut demander d'être retiré de la liste de rappel et celui-ci aura accès immédiatement à l'indemnité de cessation d'emploi.	A member has the right to defer the severance pay and be laid off and placed on the recall list for a period not to exceed twelve (12) months. At any time, the member may request to be removed from the recall list and have immediate access to the severance pay.
18.11	Un membre sur la liste de rappel est considéré comme candidat interne pour tout poste au sein de l'Unité syndicale auquel il postule, étant entendu que tout poste équivalent qui devient vacant doit être offert au membre ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel. Celui-ci aura première considération pour les postes à durée déterminée.	A member on the recall list shall be considered as an internal candidate for any position within the Bargaining Unit to which he is applying, it being understood that any equivalent position that becomes vacant must be offered to the member with the most seniority on the recall list. He will have first consideration for temporary positions.
19	Horaires de travail	Work Schedules
19.1	<u>Heures de travail hebdomadaire et annuel</u> La durée de la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, pour un total de 1 820 heures par année, ou de quarante (40) heures, pour un total de 2 080 heures par année.	<u>Weekly and Annual Hours of Work</u> The duration of the regular work week is thirty-five (35) hours, for a total of 1,820 hours per year, or forty (40) hours, for a total of 2,080 hours per year.
19.2	<u>Horaires de travail quotidien</u> a. L'horaire de travail quotidien normal pour les membres qui travaillent trente-cinq (35) heures par semaine est de 9 h à 17 h, avec une (1) heure non rémunérée et ininterrompue pour le repas du midi. b. Pour ceux qui travaillent quarante (40) heures par semaine, l'horaire de travail quotidien normal est de 7 h à 16 h, avec une (1) heure non	<u>Daily Work Schedules</u> a. The normal daily work schedule for members working thirty-five (35) hours per week is from 9:00 a.m. to 5:00 p.m., with one (1) unpaid and uninterrupted hour for lunch. b. For those working forty (40) hours a week, the normal daily work schedule is from 7:00 a.m. to 4:00 p.m., with one (1) unpaid

	<p>rémunérée et ininterrompue pour le repas du midi.</p> <p>c. Les membres ne seront pas tenus de travailler des quarts fractionnés.</p>	<p>and uninterrupted hour for lunch.</p> <p>c. Members will not be required to work any split shifts.</p>
19.3	<p><u>Semaine de travail</u></p> <p>a. La semaine de travail normale est de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi.</p> <p>b. Quelques membres peuvent être tenus de travailler un horaire régulier le week-end ou en soirée si cela était explicitement indiqué sur l’affichage de poste au moment de l'embauche ou s’il y a une entente mutuelle entre l'Employeur, le membre et l'Unité syndicale.</p> <p>c. « Week-end » signifie samedi et dimanche et « soirée » signifie un travail qui commence après les heures d'opérations normales de l'Université.</p>	<p><u>Work Week</u></p> <p>a. The normal work week consists of five (5) continuous days from Monday to Friday.</p> <p>b. A few members may be required to work a regular schedule of weekend or evening work if this was explicitly stated on the job posting at the time of hire or if there is a mutual agreement between the Employer, the member and the Bargaining Unit.</p> <p>c. “Weekend” means Saturday and Sunday and “evening” means work that begins after the normal operational hours of the University.</p>
19.4	<p><u>Pauses rémunérées</u></p> <p>Tous les membres sont autorisés à prendre deux (2) pauses ininterrompues de quinze (15) minutes par journée de travail, soit une dans chaque moitié du quart de travail, à un temps déterminé par entente mutuelle entre le membre et le superviseur immédiat.</p>	<p><u>Paid Breaks</u></p> <p>All members are allowed to take two (2) uninterrupted breaks of fifteen (15) minutes per work day, one in each half of the shift, at a time agreed to by mutual agreement between the member and the immediate supervisor.</p>
19.5	<p><u>Changement temporaire de l’horaire de travail régulier</u></p> <p>a. Dans des circonstances exceptionnelles, l'Employeur peut modifier temporairement l'horaire de travail régulier d'un membre pour qu'il travaille le week-end ou en soirée si l’affichage du poste original au moment de l'embauche stipulait que les changements de quart pouvaient inclure des travaux le week-end ou en soirée et si le membre reçoit un préavis écrit d'au moins dix (10) jours avant le changement temporaire.</p> <p>b. Si le préavis de dix (10) jours n'est pas fourni, le membre ne sera pas tenu de travailler le quart de travail modifié. Toutefois, si le membre accepte de travailler en dehors de son horaire régulier, le membre sera rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées au-delà de l'horaire régulier.</p>	<p><u>Temporary Change to a Regular Work Schedule</u></p> <p>a. In exceptional circumstances, the Employer may temporarily change a member’s regular work schedule to work weekend or evening hours if the original job posting at the time of hire stipulated that the shift changes could include weekend or evening work and if the member is provided with a written notice of at least ten (10) days prior to the temporary change.</p> <p>b. If the ten (10) day notice is not provided, the member will not be required to work the altered shift. However, should the member agree to work outside their regular schedule, the member will be compensated at the applicable overtime rate for all hours worked beyond the regular schedule.</p>
19.6	<p><u>Horaires flexibles</u></p> <p>L'Employeur reconnaît l'importance d'aider les membres à atteindre un équilibre entre leur travail et leurs responsabilités familiales. Par conséquent, les membres qui demandent à leur superviseur de travailler selon un horaire flexible (i.e. en modifiant les heures de début et de fin) peuvent se le voir accorder sous réserve des conditions suivantes :</p> <p>a. Les Parties reconnaissent que les facultés et les services ont l'obligation de fournir le plus haut niveau de service possible aux étudiants, au personnel et à la communauté universitaire en général et qu'un nombre suffisant de membres sera requis pour répondre aux</p>	<p><u>Flexible Schedule</u></p> <p>The Employer recognizes the importance of helping members achieve a balance between their work and family responsibilities. Therefore, members who request from their supervisor to work flexible hours (i.e. altering start and end times) may have the request granted subject to the following conditions:</p> <p>a. The Parties recognize that faculties and services have an obligation to provide the highest level of service possible to students, staff, and the broader University community and that a sufficient number of members will be needed to meet the</p>

	<p>exigences opérationnelles pendant les heures régulières de l'Université.</p> <p>b. Les heures de travail flexibles doivent assurer une pause non rémunérée et ininterrompue pour le repas du midi d'une durée d'au moins trente (30) minutes chaque jour.</p> <p>c. Les deux (2) pauses rémunérées quotidiennes de quinze (15) minutes ne peuvent être utilisées pour réduire la durée de la journée de travail normale.</p> <p>d. L'horaire de travail ne peut commencer avant 7 h et se terminer avant 15 h.</p> <p>e. Les horaires de travail flexibles ne sont pas permanents. Ils peuvent être pour une période de temps prédéterminée ou peuvent être annulés par l'Employeur si les circonstances d'une unité changent et qu'il y a des impacts sur la prestation des services.</p> <p>f. Les demandes de travail flexible ne seront pas faites déraisonnablement par un membre ou refusées par l'Employeur sans fournir les motifs valables.</p>	<p>operational requirements during the regular hours of the University.</p> <p>b. Flexible work hours must ensure an unpaid and uninterrupted lunch break of at least thirty (30) minutes is available each day.</p> <p>c. The two (2) daily fifteen (15) minute paid breaks cannot be used to reduce the length of the normal workday.</p> <p>d. The flexible start time cannot begin before 7:00 a.m. or end before 3:00 p.m.</p> <p>e. Flexible work arrangements are not permanent. They can be for a pre-determined period of time or may be cancelled by the Employer if circumstances in a unit change and affect the delivery of services.</p> <p>f. Flexible hours will not be requested unreasonably by members or refused by the Employer without providing the valid reasons.</p>
20	Heures supplémentaires	Overtime Hours
20.1	Les heures supplémentaires sont définies comme toute période de travail effectuée au-delà de la semaine de travail normalement prévue.	Overtime hours are defined as any period of work beyond the normal work week.
20.2	Les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires et ne peuvent être travaillées qu'avec l'accord du membre concerné, sauf pour faire face à une urgence.	Overtime is not compulsory and can only be worked with the agreement of the member concerned, except to deal with an emergency.
20.3	Toutes les heures supplémentaires doivent être approuvées au préalable par un membre du Comité exécutif de l'Université.	All overtime hours must be approved in advance by a member of the University's Executive Committee.
20.4	Les membres ne seront pas tenus de modifier leur horaire de travail normal pendant une semaine afin d'éviter de faire des heures supplémentaires.	Members shall not be required to alter their normal work schedules during a week in order to avoid working overtime hours.
20.5	Les heures travaillées au-delà de la semaine de travail normalement prévue doivent être des heures supplémentaires, à moins que le membre et le superviseur immédiat aient accepté par écrit de répartir le total des heures travaillées sur une période de deux (2) semaines, sans dépasser le total des heures travaillées sur une période régulière de deux (2) semaines. L'accord écrit est pour une période définie et la date d'expiration doit être incluse dans le document.	Any hours worked above the normal work week shall be overtime hours unless the member and the immediate supervisor have agreed in writing to spread the total hours worked over a two- (2) week pay period not to exceed the total hours worked over a regular two- (2) week period. The written agreement is for a defined period of time and the expiry date shall be included in the document.
20.6	<p><u>Mode de rémunération des heures supplémentaires</u></p> <p>a. Les heures supplémentaires seront payées sauf si le membre et l'Employeur peuvent convenir par écrit que le membre prendra un congé compensatoire au lieu d'être payé pour ses heures supplémentaires travaillées. Ce choix doit être fait avant que les heures supplémentaires soient effectuées.</p>	<p><u>Method of Remuneration of Overtime Hours</u></p> <p>a. Overtime hours will be paid unless the member and the Employer agree in writing that the member will receive paid time off from work (lieu time or banked time) instead of overtime pay. This choice must be made before overtime hours are performed.</p> <p>b. If the overtime hours are paid, they will be at the regular rate or,</p>

	<ul style="list-style-type: none"> b. Si les heures supplémentaires sont payées, elles le seront au taux simple ou, au-delà de quarante-quatre (44) heures au cours d'une semaine, à une fois et demie (1,5). c. Si un membre a accepté d'accumuler ses heures supplémentaires, l'Employeur lui accordera une heure et demie (1,5 h) en temps compensatoire pour chaque heure supplémentaire travaillée. d. La banque de temps compensatoire pourra atteindre jusqu'à l'équivalent de deux (2) semaines de travail. Si les heures supplémentaires sont effectuées en raison d'une urgence, ces heures peuvent être ajoutées au-delà de cette limite. e. Le membre a douze (12) mois pour écouler les heures mises dans sa banque de temps compensatoire. Après douze (12) mois, l'Employeur peut payer les heures supplémentaires ou obliger le membre à prendre le temps compensatoire selon un horaire convenu entre le membre, l'Unité syndicale et l'Employeur. f. Une fois le congé compensatoire approuvé, il ne peut être révoqué par l'Employeur sans l'accord du membre. 	<ul style="list-style-type: none"> when beyond forty-four (44) hours in a week, at a rate of one and a half times (1.5). c. If a member has agreed to bank overtime hours, the member will be given one-and-a-half hours (1.5 h) of paid time off work for each hour of overtime worked. d. The member may bank up to the equivalent of two (2) work weeks of lieu time. If overtime hours are due to an emergency, these hours may be added beyond this limit. e. The member has twelve (12) months to use the hours put in his lieu time bank. After twelve (12) months, the Employer may pay the overtime hours or compel the member to take paid lieu time on a mutually agreed upon schedule between the member, the Bargaining Unit and the Employer. f. Once the time off in lieu has been scheduled, it cannot be revoked by the Employer without the agreement of the member.
20.7	<p><u>Rémunération pour rappel au travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Un membre qui accepte une demande d'un rappel au travail en dehors de son quart de travail normal doit être payé aux taux prévus des heures supplémentaires pour un minimum de quatre (4) heures si le membre doit se déplacer sur les lieux de travail ou pour un minimum d'une heure (1 h) si le travail peut être réglé à distance. b. Pour tout autre rappel subséquent dans la même période, seules les heures travaillées au-delà seront payées, toujours au taux prévu des heures supplémentaires. 	<p><u>Call Back Pay</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. A member who accepts a callback request outside of their normal scheduled shift shall be paid according to the rates for overtime hours for a minimum of four (4) hours if the member is required to travel to the work site or a minimum of one (1) hour if the job can be resolved remotely. b. For any other subsequent callback in the same period, only hours worked beyond will be paid, always at the rates for overtime hours.
20.8	<p><u>Indemnité de repas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Un membre qui doit travailler au-delà de sa journée de travail régulière a droit à un remboursement de repas jusqu'à quinze (15) dollars après avoir travaillé trois (3) heures supplémentaires consécutives, sauf si un repas approprié est fourni par l'Employeur. b. Si un membre travaille des heures supplémentaires qui se terminent après dix-huit heures (18 h) ou à n'importe quelle heure un dimanche, l'Employeur remboursera le coût d'un taxi au membre qui en fait demande. 	<p><u>Meal Allowance</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. A member who is required to work beyond their regularly scheduled workday is entitled to a meal reimbursement up to fifteen (15) dollars after working three (3) consecutive overtime hours, except when an appropriate meal is provided by the Employer. b. If a member works overtime hours that end after six (6) p.m. or any time on a Sunday, then the Employer shall reimburse the cost of a taxi to a member who requests one.
20.9	<p><u>Temps de déplacement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Lorsque requis par l'Employeur pour effectuer un travail ou participer à une formation, le temps de déplacement entre l'Université et l'endroit où un membre doit se rendre est inclus dans les heures de travail du membre. b. Une fois qu'un membre est au travail et qu'il doit se rendre à un autre 	<p><u>Travel Time</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. When required by the Employer to perform a job or participate in training, the travel time between the University and the location where a member must get to will be included in the member's hours of work. b. Once a member is at work and is required to travel to another

	<p>endroit ou à d'autres endroits pour travailler pendant la journée de travail, ce temps est considéré comme du temps de travail.</p> <p>c. Le temps de déplacement pour le perfectionnement professionnel demandé par un membre n'est pas considéré comme du temps de travail.</p> <p>d. Le temps d'attente qui n'est pas sous le contrôle de l'Employeur ou du membre, par exemple lors du retard d'un avion, n'est pas considéré comme du temps de travail. Cependant, l'Employeur remboursera les coûts raisonnables pour les repas et l'hébergement additionnels et les factures associées pour les changements dans les plans de transport. Si le temps d'attente se prolonge dans l'horaire de travail normal du membre, le membre ne subira aucune perte de salaire ou d'avantages en conséquence.</p>	<p>location or locations for work during the work day, then that time is considered work time.</p> <p>c. Travel time for member requested professional development shall not be considered as work time.</p> <p>d. Waiting time that is not under the control of the Employer or the member, for example when a plane is late, is not considered as working time. However, the Employer will reimburse reasonable costs for additional meals and accommodations and associated invoices for changes in transportation plans. If the waiting time extends into the member's normal schedule of work, then the member shall not suffer any loss of pay or benefits as a result.</p>
21	Jours fériés	Statutory Holidays
21.1	Les membres ont droit à tous les jours fériés reconnus par la province de l'Ontario ainsi que ceux accordés par l'Employeur. Ces jours fériés seront rémunérés selon l'horaire normal de travail à condition qu'il soit prévu que le membre travaille le dernier jour précédent et le premier jour suivant le jour férié.	Members are entitled to all of the statutory holidays recognized by the province of Ontario as well as those granted by the Employer. These statutory holidays shall be paid according to the normal work schedule provided that the member works the last day prior and the first day following the statutory holiday.
21.2	<p>Les jours fériés sont :</p> <p>a. le Jour de l'An</p> <p>b. le jour de la Famille</p> <p>c. le Vendredi Saint</p> <p>d. le lundi de Pâques (accordé par l'Employeur)</p> <p>e. la Fête de la Reine</p> <p>f. la fête du Canada</p> <p>g. le congé civique du mois d'août (accordé par l'Employeur)</p> <p>h. la fête du Travail</p> <p>i. l'Action de grâces</p> <p>j. le jour de Noël</p> <p>k. le lendemain de Noël</p>	<p>Statutory holidays are:</p> <p>a. New Year's Day</p> <p>b. Family Day</p> <p>c. Good Friday</p> <p>d. Easter Monday (granted by Employer)</p> <p>e. Victoria Day</p> <p>f. Canada Day</p> <p>g. Civic Holiday in August (granted by Employer)</p> <p>h. Labour Day</p> <p>i. Thanksgiving</p> <p>j. Christmas Day</p> <p>k. Boxing Day</p>
21.3	Les jours fériés tombant un samedi seront normalement observés le vendredi précédent; ceux qui tombent un dimanche seront normalement observés le lundi suivant.	Statutory holidays falling on a Saturday will normally be observed the preceding Friday; those falling on a Sunday will normally be observed the following Monday.
21.4	Lorsqu'un jour férié tombe pendant les congés annuels d'un membre, ce jour férié ne vient pas réduire le nombre de jours de congé annuels.	When a statutory holiday falls during a member's annual leave, this statutory holiday does not reduce the number of annual leave days.
21.5	<p>Lorsque l'Employeur demande à un membre de travailler pendant un jour férié, celui-ci doit y consentir par écrit et le membre a le choix de :</p> <p>a. recevoir son taux de salaire normal pour toutes les heures travaillées pendant le jour férié et recevoir un autre jour de congé payé à utiliser dans les trois (3) mois suivant le jour férié ou, si le membre y</p>	<p>A member who is requested by the Employer to work on a statutory holiday and who consents in writing has the choice to:</p> <p>a. receive his or her regular rate of pay for all hours worked during the holiday and receive an additional day of paid leave to be used within three (3) months following the statutory holiday or, if the</p>

	<p>consent par écrit, dans les douze (12) mois suivant le jour férié; ou</p> <p>b. recevoir une fois et demie (1,5) son taux horaire de base pour les heures travaillées le jour férié. Si le nombre d'heures travaillées est moindre que l'horaire régulier du membre, les heures non travaillées seront ajoutées à sa banque d'heures supplémentaires à une fois et demie (1,5) le nombre d'heures non travaillées.</p>	<p>member consents in writing, within the twelve (12) months following statutory holiday; or</p> <p>b. receive one and one-half (1.5) times his basic rate of pay for hours worked on the statutory holiday. If the hours worked are less than the member's regular hours, the balance of hours not worked will be added to the member's bank of annual leave at the rate of one and a half times (1.5) the number of hours that were not worked.</p>
22	Congés annuels	Annual Leave
22.1	<p>À compter du 1^{er} mai suivant la ratification de la convention, un membre a droit à des congés annuels payés déterminés selon le tableau suivant :</p> <p>a. Après 12 mois (1 an) de service continu : 15 jours</p> <p>b. Après 2 ans de service continu : 15 jours</p> <p>c. Après 3 ans de service continu : 16 jours</p> <p>d. Après 4 ans de service continu : 16 jours</p> <p>e. Après 5 ans de service continu : 17 jours</p> <p>f. Après 6 ans de service continu : 18 jours</p> <p>g. Après 7 ans de service continu : 19 jours</p> <p>h. Après 8 ans de service continu : 20 jours</p> <p>i. Après 9 ans de service continu : 20 jours</p> <p>j. Après 10 ans de service continu : 21 jours</p> <p>k. Après 11 ans de service continu : 21 jours</p> <p>l. Après 12 ans de service continu : 21 jours</p> <p>m. Après 13 ans de service continu : 22 jours</p> <p>n. Après 14 ans de service continu : 22 jours</p> <p>o. Après 15 ans de service continu : 23 jours</p> <p>p. Après 16 ans de service continu : 23 jours</p> <p>q. Après 17 ans de service continu : 24 jours</p> <p>r. Après 18 ans de service continu : 25 jours</p> <p>s. Après 19 ans de service continu : 25 jours</p> <p>t. Après 20 ans de service continu : 26 jours</p> <p>u. Après 21 ans de service continu : 26 jours</p> <p>v. Après 22 ans de service continu : 27 jours</p> <p>w. Après 23 ans de service continu : 28 jours</p> <p>x. Après 24 ans de service continu : 29 jours</p> <p>y. Après 25 ans ou plus de service continu : 30 jours</p>	<p>As of May 1 following the ratification of the agreement, a member is entitled to paid annual leave as determined by the following table:</p> <p>a. After 12 months (1 year) of continuous service: 15 days</p> <p>b. After 2 years of continuous service: 15 days</p> <p>c. After 3 years of continuous service: 16 days</p> <p>d. After 4 years of continuous service: 16 days</p> <p>e. After 5 years of continuous service: 17 days</p> <p>f. After 6 years of continuous service: 18 days</p> <p>g. After 7 years of continuous service: 19 days</p> <p>h. After 8 years of continuous service: 20 days</p> <p>i. After 9 years of continuous service: 20 days</p> <p>j. After 10 years of continuous service: 21 days</p> <p>k. After 11 years of continuous service: 21 days</p> <p>l. After 12 years of continuous service: 21 days</p> <p>m. After 13 years of continuous service: 22 days</p> <p>n. After 14 years of continuous service: 22 days</p> <p>o. After 15 years of continuous service: 23 days</p> <p>p. After 16 years of continuous service: 23 days</p> <p>q. After 17 years of continuous service: 24 days</p> <p>r. After 18 years of continuous service: 25 days</p> <p>s. After 19 years of continuous service: 25 days</p> <p>t. After 20 years of continuous service: 26 days</p> <p>u. After 21 years of continuous service: 26 days</p> <p>v. After 22 years of continuous service: 27 days</p> <p>w. After 23 years of continuous service: 28 days</p> <p>x. After 24 years of continuous service: 29 days</p> <p>y. After 25 years of continuous service or more: 30 days</p>
22.2	Un membre qui en date du 30 avril n'a pas terminé sa première année de service continu se verra octroyer 1,25 jour de congés annuels par mois de travail.	A member who has not completed one year of continuous service as of April 30 will be granted 1.25 days of annual leave per month of work.
22.3	Les jours de congés annuels peuvent être utilisés au fur et à mesure qu'ils sont accumulés au cours de l'année. L'accumulation est	Days of annual leave can be spent as they accumulate during the year. Accumulation is monthly, but is established at each pay period.

	mensuelle, mais établie à chaque période de paie. Lorsque des jours de congés annuels s'ajoutent en fonction du nombre d'années de service continu, l'accumulation mensuelle est modifiée pour y incorporer ces ajouts à compter de la date anniversaire d'embauche du membre.	When days of annual leave are added based on the number of years of continuous service, the monthly accumulation is modified to incorporate these additions as of the hire date anniversary of the member.
22.4	Chaque membre doit prendre au moins une (1) période de deux (2) semaines ou deux (2) périodes d'une (1) semaine de congés annuels par année. Un membre peut faire demande par écrit à son superviseur immédiat pour prendre des périodes de congés annuels plus courtes. Cette demande ne sera pas refusée déraisonnablement.	Each member must take at least one (1) two- (2) week period or two (2) periods of one- (1) week of annual leave per year. A member may ask in writing to his immediate supervisor to take shorter annual leave periods. This request will not be unreasonably denied.
22.5	Au 30 avril de chaque année, les membres peuvent reporter automatiquement dix (10) jours de congés annuels non utilisés, en plus de leur accumulation depuis le 1 ^{er} mai de l'année précédente, à l'année suivante. Dans des cas exceptionnels, une demande de report supplémentaire de congés annuels peut être accordée. Les membres qui sont en congés autorisés par l'Employeur conservent leur banque de congés annuels accumulés.	On April 30 of each year, members may automatically carry forward ten (10) days of unused annual leave, in addition to their accumulation from May 1 of the previous year, to the following year. In exceptional cases, a request for additional carry forward of annual leave days may be granted. Members who are on an authorized leave by the Employer shall maintain their accumulated annual leave bank.
22.6	Sous réserve des besoins opérationnels, l'Employeur fait des efforts raisonnables pour accorder les congés annuels aux dates demandées par les membres. Si les dates demandées ne sont pas accordées, le superviseur doit fournir les raisons par écrit au membre dans les cinq (5) jours suite à la demande. Dans ce contexte, chaque unité administrative doit établir une procédure quant à l'organisation des congés annuels. S'il n'y a pas une entente entre les membres, l'ancienneté sera le facteur déterminant.	Subject to operational requirements, the Employer makes reasonable efforts to grant annual leave on the dates requested by members. If the dates requested are not granted, the supervisor must provide the reasons in writing to the member within five (5) days of the request. In this context, each administrative unit must establish a procedure for the organization of annual leave. If there is no agreement among the members, seniority will be the determining factor.
22.7	Les membres absents pour d'autres congés autorisés par l'Employeur de dix (10) jours consécutifs ou moins durant un mois accumulent des congés annuels durant leur absence. Au-delà de ces dix (10) jours consécutifs, aucune accumulation de congés annuels ne sera accordée.	Members absent for other leaves of absence authorized by the Employer for ten (10) consecutive days or less during a month accumulate annual leave during their absence. Beyond these ten (10) consecutive days, no accumulation of annual leave will be granted.
22.8	Un membre dans un poste de durée déterminée de moins de douze (12) mois recevra une indemnité de vacances de 4 % sur son salaire brut incluant la rémunération des heures supplémentaires et le salaire des jours fériés. Un membre dans un poste, ou une série de postes, de durée déterminée pour une période de douze (12) mois consécutifs ou plus, sans bris de service de plus de treize (13) semaines entre les postes, recevra une indemnité de vacances de 6 %.	A member in a temporary position of less than twelve (12) months will receive a vacation allowance of 4% on his gross salary including overtime pay and statutory holiday pay. A member in a temporary position, or series of temporary positions, for a period of twelve (12) consecutive months or more, without a break in service of more than thirteen (13) weeks between the positions, will receive vacation pay of 6%.
23	Congé de maladie	Sick Leave
23.1	L'Employeur doit maintenir une banque de congés de maladie pour chaque membre. Un congé de maladie est une période durant laquelle un membre est autorisé à s'absenter de son travail pour raison de maladie, d'incapacité physique ou psychologique, de rendez-vous médical ou d'accident, alors qu'aucune compensation salariale n'est	The Employer shall maintain a sick leave bank for every member. Sick leave is a period during which a member is entitled to be absent from work due to illness, physical or psychological inability to work, for a medical appointment or an accident, when no salary compensation is paid by another authority.

	payée par une autre instance.	
23.2	Chaque membre dans un poste à durée indéterminée bénéficie d'un congé de maladie payé d'une journée (1) par mois jusqu'à un maximum de douze (12) jours par an à condition que le membre ait reçu un salaire pendant au moins dix (10) jours durant le mois.	Every member in a regular position is granted sick leave with pay at the rate of one (1.0) day per month to a maximum of twelve (12) days a year provided that the member has received salary for at least ten (10) days during the month.
23.3	Le salaire brut des membres dans un poste à durée déterminée est majoré de 2 % en guise de congé de maladie payé.	The gross salary of members in a temporary position is increased by 2% representing paid sick leave.
23.4	Les congés de maladie inutilisés s'accumulent d'année en année jusqu'à quarante (40) jours.	Unused sick leave is accumulated from year to year up to forty (40) days.
23.5	Toute absence pour raison de maladie est déduite des congés de maladie accumulés par tranche d'une (1) heure.	Any absence due to illness is deducted from the accumulated sick leave in one (1) hour increments.
23.6	Si un membre n'a pas suffisamment de congés de maladie accumulés, le membre pourra utiliser ses congés annuels, demander un congé sans solde ou, avec l'autorisation du vice-recteur à l'administration, emprunter sur ses congés de maladie et annuels à venir.	If a member does not have sufficient accumulated sick leave, the member may use annual leave, request leave without pay or, with the authorization of the vice-rector Administration, borrow on his forthcoming sick and annual leave.
23.7	Si un membre désire se prévaloir du programme de congé d'invalidité courte durée, le membre peut utiliser ses congés de maladie accumulés, ses congés annuels ou, avec l'autorisation du vice-recteur à l'administration, ses congés à venir pour combler la période d'attente. Un membre qui est absent pour raison de maladie pour plus de dix (10) jours consécutifs doit faire demande pour l'invalidité de courte durée.	If a member wishes to take advantage of the short-term disability program, the member can use accumulated sick leave, annual leave or, with the permission of the vice-rector Administration, his forthcoming leaves to bridge the waiting period. A member who is absent due to illness for more than ten (10) consecutive days must apply for short-term disability.
23.8	Si un membre est absent du travail en raison d'une blessure au travail ou d'une maladie professionnelle et reçoit des prestations de la CSPAAT, l'Employeur complète alors le salaire du membre sans déduction de sa banque de congés de maladie accumulée.	If a member is off from work due to a workplace injury or illness and is in receipt of WSIB benefits, then the Employer shall top up the member's salary without deductions from the member's accumulated sick leave bank.
23.9	Si un membre est incapable de remplir ses fonctions ou de se présenter au travail pour cause de maladie, blessure ou rendez-vous médical, le membre doit en avvertir le plus tôt possible son superviseur immédiat.	If a member is unable to perform his duties or to report to work due to illness, injury, or medical appointment, the member must notify his immediate supervisor as soon as possible.
23.10	Après une absence pour cause de maladie ou de blessure de plus de cinq (5) jours consécutifs ou dans le cas de circonstances répétitives, l'Employeur peut exiger du membre un certificat médical.	After an absence due to illness or injury of more than five (5) consecutive days or in a case of repetitive circumstances, the Employer may require the member to submit a medical certificate.
23.11	L'Employeur peut demander de l'information pour évaluer si le membre est en mesure de reprendre le travail et de s'acquitter des tâches essentielles de son poste. Dans ce cas, l'information doit comprendre ses limitations, ses restrictions et les besoins liés à son incapacité afin d'évaluer la possibilité d'aménager le milieu de travail si nécessaire.	The Employer may require information to assess whether a member is able to return to work and perform the essential duties of his position. Where this is required, such information shall include his limitations, restrictions and disability-related needs to assess workplace accommodation if necessary.
23.12	L'Employeur doit acquitter tous les frais liés aux évaluations médicales faites à sa demande par un médecin tiers indépendant.	The Employer shall be responsible for any costs related to independent third party medical assessments it has requested.
24	Congé de maternité et parental	Pregnancy and Parental Leave
24.1	<u>Considérations d'ordre général</u> a. Pendant les congés de maternité et les congés parentaux en vertu du	<u>General Considerations</u> a. During the pregnancy and parental leaves under this Article, the

	<p>présent Article, le membre continuera de bénéficier du régime de retraite et des autres régimes d'avantages sociaux mentionnés dans la présente convention collective. Le membre et l'Employeur continueront chacun de verser leur quote-part des cotisations et des primes, à moins que le membre ne choisisse de ne pas payer sa part et en avise l'Employeur par écrit.</p> <p>b. Les Parties conviennent que les dispositions de cet Article ne doivent pas prévoir des conditions moins avantageuses que celles que prévoient la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> de l'Ontario, la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> et leurs versions éventuellement modifiées. Tout différend relatif à l'interprétation de cet Article doit être réglé selon sa compatibilité avec ces lois.</p> <p>c. Un membre enverra un avis écrit à l'Employeur de son intention de prendre un congé de maternité ou un congé parental, et ce, au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé. La période d'avis peut être modifiée par accord mutuel.</p> <p>d. Seuls les membres réguliers qui ont douze (12) mois ou plus de service peuvent bénéficier d'une rémunération supplémentaire lors de congé de maternité, parental ou d'adoption.</p> <p>e. Pour un congé de maternité, parental ou d'adoption subséquent, un membre pourra bénéficier des avantages de cet Article à la condition qu'il cumule au minimum 600 heures de travail assurable durant la période qui précède la demande.</p> <p>f. Pour le calcul du nombre d'années de service continu, pour les congés annuels et le calcul de l'ancienneté, toute période de congé de maternité ou parental doit être considérée comme une période de service.</p>	<p>member shall continue to participate in the pension plan and the other benefit plans set out in this collective agreement. The member and the Employer shall each continue to pay their applicable share of contributions and/or premiums, unless the member elects not to do so and notifies the Employer in writing.</p> <p>b. The Parties agree that the provisions of this Article shall be no less than those in the Ontario <i>Employment Standards Act</i> and <i>Employment Insurance Act</i> as they may be further amended. Differences in the interpretation of this Article shall be resolved based on consistency with these acts.</p> <p>c. A member shall give written notice to the Employer of his intention to take pregnancy or parental leave at least four (4) weeks prior to the commencement of such leave. The notice period may be altered by mutual agreement.</p> <p>d. Only regular members who have twelve (12) months or more of service may receive additional pay during pregnancy, parental or adoption leave.</p> <p>e. For a subsequent pregnancy, parental or adoption leave, a member will qualify for the benefits of this Article provided he/she has accumulated at least 600 hours of insurable employment during the qualifying period.</p> <p>f. For the calculation of the number of years of continuous service, annual leave and seniority, any period of pregnancy or parental leave shall be considered as a period of service.</p>
24.2	<p><u>Congé de maternité</u></p> <p>a. Une membre enceinte a droit à un congé de maternité de 17 semaines.</p> <p>b. La période de préavis mentionnée à l'Article 24.1.c ne s'appliquera pas si la membre cesse de travailler du fait de complications résultant de sa grossesse ou à cause de la naissance, d'une fausse couche ou d'une mortinaissance.</p> <p>c. Le congé de maternité d'une membre qui a droit à un congé parental se terminera 17 semaines après le début du congé de maternité.</p> <p>d. Le congé de maternité d'une membre qui n'a pas droit à un congé parental se termine dix-sept (17) semaines après le début du congé de maternité, ou six (6) semaines après la naissance, la fausse couche ou la mortinaissance, selon la dernière occurrence.</p> <p>e. Pendant la période de congé de maternité telle que précisée à</p>	<p><u>Pregnancy Leave</u></p> <p>a. A pregnant member shall be entitled to 17 weeks of pregnancy leave.</p> <p>b. The notice period in Article 24.1.c shall not apply if the member stops working because of complications caused by her pregnancy or because of the birth, still birth, or miscarriage.</p> <p>c. The pregnancy leave of a member who is entitled to take parental leave shall end 17 weeks after the pregnancy leave began.</p> <p>d. The pregnancy leave of a member who is not entitled to take parental leave shall end on the later of the day that is 17 weeks after the pregnancy leave began or the day that is six (6) weeks after the birth, still birth, or miscarriage, whichever is later.</p> <p>e. During the period of pregnancy leave as specified in Article 24.2.a, a member shall receive from the Employer:</p>

	<p>l'Article 24.2.a, une membre recevra de l'Employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. pendant la première semaine, 95 % de son salaire; ii. pendant une période allant jusqu'à 16 semaines supplémentaires, un montant correspondant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi (AE) reçues par la membre et 95 % de son salaire. 	<ul style="list-style-type: none"> i. for the first week, 95% of her salary; ii. for up to a maximum of 16 additional weeks, an amount equal to the difference between the Employment Insurance (EI) benefits received by the member and 95% of the member's salary.
24.3	<p><u>Congé parental et congé d'adoption</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Au moment de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire, un membre qui est un parent aura droit à un congé parental ou congé d'adoption soit : <ul style="list-style-type: none"> i. d'une durée allant jusqu'à 37 semaines. Une membre qui aura pris un congé de maternité aura droit à un congé parental d'une durée allant jusqu'à 35 semaines. Pendant les dix (10) premières semaines de la période de congé parental, un membre recevra de l'Employeur, à titre de rémunération supplémentaire, un montant correspondant à la différence entre ses prestations d'AE et 95 % du salaire du membre. ii. d'une durée allant jusqu'à 63 semaines. Une membre qui aura pris un congé de maternité aura droit à un congé parental d'une durée allant jusqu'à 61 semaines. Pendant les dix (10) premières semaines de la période de congé parental, un membre recevra de l'Employeur, à titre de rémunération supplémentaire, un montant correspondant à la différence entre ses prestations d'AE prolongées et 75 % du salaire du membre. Si le membre souhaite revenir au travail après 35 ou 37 semaines de congé, il devra fournir un préavis écrit de quatre (4) semaines avant de retourner au travail. b. Cette décision doit être prise au début du congé parental. c. Lorsque les deux parents sont des employés de l'Université, ils peuvent choisir de partager le congé parental entre eux sans dépasser un total de 37 ou 63 semaines selon le cas. d. La période de préavis dont il est fait état à l'Article 24.1.c ne s'appliquera que si le membre cesse de travailler parce que l'enfant a été remis à la garde, aux soins et au contrôle du parent plus tôt que cela n'était prévu. 	<p><u>Parental and Adoption Leaves</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. On the occasion of the birth of a child or the adoption of a preschool child, a member who is a parent will be entitled to a parental/adoption leave of either: <ul style="list-style-type: none"> i. up to 37 weeks. A member who has taken pregnancy leave shall be entitled to up to 35 weeks. For the first ten weeks of the period of parental leave, a member shall receive from the Employer, as additional remuneration, an amount equal to the difference between EI benefits and 95% of the member's salary. ii. up to 63 weeks. A member who has taken a pregnancy leave will be entitled to parental leave of up to 61 weeks. During the first ten (10) weeks of the parental leave period, a member shall receive from the Employer, as additional remuneration, an amount equal to the difference between the (EI) benefits received by the member and 75% of the member's salary. If the member wishes to return to work after 35 or 37 weeks of leave, the member must provide four (4) weeks' written notice before returning to work. b. This decision must be taken at the beginning of the parental leave. c. When both parents are employees of the University, they can choose to share the parental leave between them without exceeding a total of 37 or 63 weeks depending on the case. d. The notice period in Article 24.1.c shall not apply if the member stops working because the child comes into the custody, care, and control of the parent sooner than expected.
25	Autres congés	Other Leaves
25.1	<p><u>Congé de comparution</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Un congé payé est accordé à tout membre qui est tenu de faire partie d'un jury ou de comparaître comme témoin devant un tribunal 	<p><u>Court Leave</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a. Paid leave is granted to any member who is required to serve on a jury or to appear as a witness in a court of law or in any judicial

	<p>judiciaire ou devant tout organisme judiciaire ou statutaire au Canada qui a le pouvoir d'exiger la présence de témoins.</p> <p>b. La rémunération versée par l'Employeur durant le congé de comparution sera réduite du montant total, sauf pour le remboursement des repas et du kilométrage, versé au membre par le tribunal pour assister aux procédures légales.</p> <p>c. Dans le cas où la présence d'un membre est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal dans une cause où il est parti, le membre peut utiliser des jours de congés annuels ou des heures supplémentaires accumulées pour y participer. À la demande du membre, un congé sans solde sera accordé par l'Employeur.</p>	<p>or statutory body in Canada that has the power to require the presence of witnesses.</p> <p>b. Payment received from the Employer during court attendance leave will be reduced by the full amount paid to the member, excluding meal and travel reimbursement, by the court to attend the legal proceedings.</p> <p>c. In the case where the presence of a member in a civil, administrative or criminal court is required in a case where the member is a party, the member may use annual leave or accumulated overtime hours to participate. At the request of the member, a leave without pay will be granted by the Employer.</p>
25.2	<p><u>Congé de mariage</u> Un membre régulier a droit, une seule fois durant son emploi à l'Université, à un congé payé de cinq (5) jours soit immédiatement avant ou après son mariage ou une combinaison de cinq (5) jours avant et après son mariage.</p>	<p><u>Leave for Marriage</u> A regular member is entitled, once during his employment with the University, to five (5) days of paid leave immediately before or after his marriage or a combination of five (5) days before and after his marriage.</p>
25.3	<p><u>Congé de Noël</u> Les membres réguliers bénéficient d'un congé payé pendant la période commençant au plus tard le 23 décembre à 16 h et se terminant le 3 janvier à 8 h (ou à l'heure régulière de début de travail). Si le 3 janvier est un samedi ou un dimanche, le retour au travail s'effectue à 8 h le premier jour ouvrable suivant.</p>	<p><u>Christmas Break</u> Regular members shall be granted leave with pay during the period commencing December 23 at 4:00 pm and ending on January 3 at 8:00 am (or at the regular start time of work). If January 3 is a Saturday or a Sunday, the return to work is at 8:00 am on the next working day.</p>
25.4	<p><u>Congé de déménagement</u> Un membre régulier a droit à un congé payé d'un (1) jour par année pour son déménagement.</p>	<p><u>Leave for Moving</u> A regular member is entitled to a one (1) day paid leave per year for moving.</p>
25.5	<p><u>Congé de deuil</u></p> <p>a. Un membre régulier a droit à un congé payé de cinq (5) jours en cas de mortalité dans sa famille proche. La famille proche se limite aux personnes ayant le lien de parenté suivant avec le membre et son conjoint : conjoint ou conjointe, enfants, mère et père, mère nourricière et père nourricier, beau-père et belle-mère. À cette liste s'ajoutent les frères et sœurs du membre.</p> <p>b. Un membre régulier a droit à un congé payé de trois (3) jours en cas de mortalité des personnes ayant le lien de parenté suivant avec le membre et son conjoint : grands-parents, petits-enfants, gendres et brus.</p> <p>c. Un membre régulier a droit à un congé payé d'un (1) jour en cas de mortalité des personnes ayant le lien de parenté suivant avec le membre et son conjoint : oncles et tantes, neveux et nièces. À cette liste s'ajoutent les beaux-frères et les belles-sœurs du membre.</p> <p>d. Si les funérailles ont lieu à plus de 320 kilomètres d'Ottawa, un (1)</p>	<p><u>Bereavement Leave</u></p> <p>a. A regular member is entitled to five (5) days of paid leave in the event of death in his immediate family. Immediate family is limited to the persons having with the member or with the member's spouse the following familial link: spouse, child, mother or father, foster mother or foster father, stepfather or stepmother, mother-in-law or father-in-law. To this list are added the member's brothers and sisters.</p> <p>b. A regular member is entitled to three (3) days of paid leave in the event of the death of persons having with the member or with the member's spouse the following familial link: grandparent, grandson or granddaughter, son-in-law or daughter-in-law.</p> <p>c. A regular member is entitled to one (1) day of paid leave in the event of the death of persons having with the member or with the member's spouse the following familial link: uncle or aunt, niece or nephew. To this list are added the member's brother-in-law</p>

	<p>jour payé supplémentaire sera accordé afin de permettre au membre d'y assister.</p> <p>e. Sur demande, un membre peut choisir de mettre de côté un (1) jour de congé de deuil rémunéré pour assister à une inhumation ou à un service commémoratif prévu pendant un jour de travail dans les douze mois suivant le décès.</p> <p>f. Un membre peut aussi prendre des jours de congés annuels ou prendre des heures supplémentaires accumulées pour allonger un congé de deuil payé.</p>	<p>and sister-in-law.</p> <p>d. If the funeral for a person identified above takes place more than 320 kilometres from Ottawa, one (1) additional paid day will be granted to allow the member to attend.</p> <p>e. Upon request, a member may elect to set aside one (1) paid day of bereavement leave to be utilized to attend a memorial service or alternate burial date on a scheduled workday within one (1) year of the death.</p> <p>f. A member can also use annual leave days or take accumulated overtime hours to extend a paid bereavement leave.</p>
25.6	<p><u>Congé de naissance ou d'adoption</u></p> <p>Un membre peut réclamer un congé de naissance ou d'adoption payé, sans que ce congé ne soit considéré comme partie des prestations et congés couverts par les lois provinciales ou fédérales, pour un maximum de deux (2) jours. Il est donc distinct du congé parental décrit dans cette convention.</p> <p>a. Un congé de naissance doit être utilisé par un membre qui est un parent mais n'est pas la mère naturelle, dans les cinq (5) jours de la naissance de son enfant.</p> <p>b. Un congé d'adoption doit être utilisé par un membre, qui est soit la mère ou le père, dans les cinq (5) jours quand l'enfant adopté arrive à la maison.</p>	<p><u>Birth Leave or Adoption</u></p> <p>A member can claim a birth or adoption paid leave without this leave being considered part of the benefits and leave covered by provincial or federal laws, for a maximum of two (2) days. It is therefore distinct from the parental leave described in this collective agreement.</p> <p>a. A birth leave must be claimed by a member who is a parent but not the birth mother, within five (5) days of the child's birth.</p> <p>b. An adoption leave must be claimed by a member, who is the birth mother or father, within five (5) days of the child's arrival at home.</p>
25.7	<p><u>Congé d'urgence personnelle</u></p> <p>a. Un membre régulier a droit à un maximum annuel de quatre (4) jours payés pour tout autre événement jugé exceptionnel, sauf ceux pour lesquels une durée de congé prédéterminée est spécifiée aux Articles précédents.</p> <p>b. Parmi les événements jugés exceptionnels se trouvent certaines urgences personnelles ou obligations familiales telles que prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille, un rendez-vous d'un membre de sa famille chez un médecin, un dentiste ou un autre professionnel de la santé lorsque cette personne est incapable de s'y rendre de son propre chef, les rendez-vous avec les autorités scolaires. Le membre doit faire un effort raisonnable pour réduire ce type d'absence au minimum.</p> <p>c. En plus du congé payé décrit ci-dessus, les membres peuvent aussi bénéficier d'un congé sans solde d'un maximum de dix (10) jours par année civile pour l'un ou l'autre des motifs suivants : une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle; le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale d'un proche parent ou d'une personne à charge; ou une affaire urgente</p>	<p><u>Personal Emergency Leave</u></p> <p>a. A regular member shall be entitled to an annual maximum of four (4) days with pay for any other circumstances deemed exceptional, except for which a predetermined leave as those prescribed above.</p> <p>b. Exceptional circumstances may include personal emergencies or family duties such as the temporary care of a family member who is sick, a doctor's, dentist's or other health professional's appointment for a family member who is unable to travel alone or an appointment with academic authorities. The member must make all reasonable efforts to keep such absences from work to a minimum.</p> <p>c. In addition to the paid leave described above, members can be granted a special leave without pay up to a maximum of ten (10) days per calendar year for any of the following reasons: a personal illness, an injury, or a personal medical emergency; the death, illness, injury or medical emergency of a close relative or a dependent; or an urgent matter concerning a close relative, a dependent or the member.</p>

	<p>qui concerne un proche parent, une personne à charge ou le membre.</p> <p>d. Une preuve raisonnable des circonstances entourant ces congés sera fournie au superviseur sur demande.</p>	<p>d. Reasonable proof of circumstances for such leave will be provided to the supervisor upon request.</p>
25.8	<p><u>Congé pour service religieux obligatoire</u> Un membre peut utiliser un congé annuel, du temps compensatoire, un congé sans solde ou, avec l'approbation de son superviseur immédiat, avoir un horaire flexible pour sa participation à un service religieux obligatoire, en accord avec les principes d'adaptation du <i>Code des droits de la personne</i>. Un préavis de cinq (5) jours doit être donné au superviseur immédiat dans tous les cas.</p>	<p><u>Leave for Compulsory Religious Services</u> A member may use annual leave, lieu or banked time, leave without pay or, with the approval of his immediate supervisor, have a flexible schedule for participation in a compulsory religious service, in accordance with the principles of adaptation of the <i>Human Rights Code</i>. A notice of five (5) days must be given to the immediate supervisor in all cases.</p>
25.9	<p><u>Congé sans solde</u></p> <p>a. Toute demande de congé sans solde pour une période maximale d'un (1) an, qui peut être renouvelé à la discrétion de l'Employeur, doit être faite par écrit au responsable de l'unité administrative au moins deux (2) mois avant la date prévue pour le départ et doit être approuvée par le vice-recteur à l'administration. Une copie de la demande doit également être expédiée à la direction du Service des ressources humaines. Un membre peut soumettre une demande moins de deux (2) mois avant la date prévue pour le départ mais doit fournir par écrit la raison pour ce délai plus court.</p> <p>b. Durant le congé, le poste sera comblé provisoirement selon les modalités de la convention. Dès son retour, le membre sera réintégré dans son poste ou sera affecté à un autre poste de valeur autant que possible équivalente.</p> <p>c. Un congé sans solde ne sera pas octroyé à un membre ayant moins d'un (1) an de service continu.</p> <p>d. Une demande de congé sans solde pourrait être octroyée pour les raisons suivantes, mais sans s'y limiter :</p> <ul style="list-style-type: none"> • perfectionnement professionnel ou culturel; • études académiques, artistiques, techniques ou sportives; • congé parental prolongé; • état de santé; • service politique fédéral, provincial ou municipal. <p>e. L'autorisation d'un congé sans solde prendra en considération les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la recommandation du superviseur immédiat; • le motif du congé; • la durée du congé; • la période de service continu du membre; • le rendement du membre; • la possibilité d'obtenir, à titre temporaire, un remplaçant 	<p><u>Leave without Pay</u></p> <p>a. Any request for a leave without pay for a maximum period of one (1) year, which may be renewed at the discretion of the Employer, must be made in writing to the person responsible of the administrative unit at least two (2) months in advance of the start date of the period requested and must be approved by the vice-rector Administration. A copy of said request must also be sent to the director of Human Resources Services. A member may submit a request less than two (2) months before the scheduled departure date but must provide a reason in writing for the shorter notice period.</p> <p>b. During the leave, the position will be filled temporarily according to the terms of the agreement. Upon return, the member will be reinstated or will be assigned to another position of equivalent value as much as possible.</p> <p>c. Leave without pay will not be granted to a member with less than one (1) year of continuous service.</p> <p>d. An application for leave without pay could be granted for the following reasons, but not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • professional or cultural development; • academic, artistic, technical or sports studies; • extended parental leave; • health; _ • federal, provincial or municipal political duties. <p>e. The authorization for a leave without pay will take into account the following criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • the recommendation of the immediate supervisor; • the reason for the leave; • the duration of the leave; • the period of continuous service of the member; • the member's performance;

	<p>compétent.</p> <p>f. Un membre qui bénéficie d'un congé sans solde pourra continuer à participer aux différents régimes d'avantages sociaux, à l'exception du régime de retraite, en avisant le Service des ressources humaines par écrit, au moins trente (30) jours avant le commencement du congé et en s'engageant à en payer intégralement (cotisations de l'Employeur et du membre) le coût avant son départ.</p> <p>g. Un membre bénéficiant d'un congé sans solde de plus de dix (10) jours consécutifs n'accumule pas de jours de congés annuels pendant la période de congé sans solde.</p> <p>h. Durant un congé sans solde, un membre n'est pas admissible au programme d'exemption des droits de scolarité pour lui-même et pour ses personnes à charge.</p> <p>i. Un membre en congé sans solde pour des raisons de santé doit présenter au Service des ressources humaines un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de reprendre le travail.</p> <p>j. Le progrès dans le rang sera reconnu au prorata de la période de congé sans solde. Le progrès dans le rang sera accordé à un membre qui occupe un poste à durée indéterminée lorsque les activités pendant ce congé sont reconnues comme étant de l'expérience ou des études pertinentes au poste occupé à l'Université. Un document écrit présentant les détails justifiant la reconnaissance devra être soumis au vice-recteur à l'administration pour étude deux (2) mois après le retour du congé sans solde. La décision sera prise par le Comité exécutif de l'Université et toute augmentation de salaire sera rétroactive à la date de retour du membre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> the possibility of obtaining a competent replacement on a temporary basis. <p>f. A member who is on leave without pay can continue participating in the benefits program, except for the pension plan, by notifying the Human Resources Services in writing at least thirty (30) days before the start of the leave and by undertaking to pay in full, prior to their departure, the costs (Employer and member contributions).</p> <p>g. A member on leave without pay of more than ten (10) consecutive days will not accumulate days of annual leave during the period of leave without pay.</p> <p>h. During a leave without pay, a member is not eligible for the tuition fee exemption for himself and his dependents.</p> <p>i. A member on leave without pay for health reasons must submit to the Human Resources Services a medical certificate attesting that his health condition allows him to return to work.</p> <p>j. Progress through the rank will be prorated in proportion to the period of leave without pay. Progress through the rank will be granted to a member who holds a regular position when activities during the leave are recognized if the experience or education is relevant to the position held at the University. A written document setting out the details justifying the recognition must be submitted to the vice-rector Administration for evaluation two (2) months after the return of the leave without pay. The decision will be made by the University Executive Committee and any salary increase will be retroactive to the member's return date.</p>
26	Embauche d'étudiants	Hiring of Students
26.1	<p>a. Conformément au certificat d'accréditation, aucun étudiant n'est membre de l'Unité syndicale.</p> <p>b. L'Employeur s'engage néanmoins à n'embaucher que des étudiants inscrits à temps plein et seulement que pour du travail qui n'est habituellement pas effectué par un membre, étant entendu que ces étudiants peuvent remplacer les membres qui sont en pause, à l'heure du dîner ou en dehors des heures normales de travail.</p> <p>c. Conséquemment, l'Employeur reconnaît que les étudiants inscrits à temps partiel deviennent membres de l'Unité syndicale advenant leur embauche à contrat.</p>	<p>a. In accordance with the certificate of accreditation, no student is a member of the Bargaining Unit.</p> <p>b. The Employer undertakes, however, to hire only students enrolled full-time and only for work that is not normally done by a member, it being understood that these students may replace members who are on a break, during lunch time or outside normal hours of work.</p> <p>c. As a result, the Employer recognizes that part-time students become members of the Bargaining Unit if they are hired on a contract basis.</p>
26.2	Aucun contrat ainsi donné n'a pour effet de réduire les heures régulières des membres ni d'empêcher le rappel au travail des membres mis à pied.	No such contract will result in a reduction in the regular hours of members nor in the recall of laid off members.
27	Santé et sécurité au travail	Workplace Health and Safety
27.1	L'Employeur, l'Unité syndicale et les membres collaborent au maintien	The Employer, the Bargaining Unit, and members cooperate in

	des meilleures conditions possibles de santé et de sécurité au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents de travail, selon la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario</i> et les modalités de la <i>Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)</i> .	maintaining the best possible occupational health and safety conditions in an effort to prevent occupational illnesses and workplace accidents, in accordance with the <i>Occupational Health and Safety Act of Ontario</i> and the <i>Workplace Safety and Insurance Act, 1997 (WSIB)</i> .
27.2	L'Employeur, l'Unité syndicale et les membres reconnaissent leurs obligations respectives sous la <i>Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail</i> pour collaborer au retour au travail rapide et sans danger du membre suivant un accident de travail ou une maladie professionnelle.	The Employer, the Bargaining Unit and members recognize their respective obligations under the <i>Workplace Safety and Insurance Act, 1997</i> to cooperate in a worker's early and safe return to work following a workplace accident or occupational illness.
27.3	Le membre qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit superviser un étudiant non rémunéré n'est pas considéré comme un superviseur au sens de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario</i> .	A member required to supervise an unpaid student as part of its duties is not considered a supervisor within the meaning of the <i>Occupational Health and Safety Act of Ontario</i> .
27.4	L'Unité syndicale a droit à un minimum de deux (2) représentants agréés au Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (CMSST) et un minimum de un (1) représentant agréé à chaque sous-comité. L'Unité syndicale nomme ses représentants.	The Bargaining Unit is entitled to a minimum of two (2) certified representatives on the Joint Health and Safety Committee (JHSC) and a minimum of one (1) certified representative on each subcommittee. The Bargaining Unit appoints its representatives.
27.5	La préparation et la participation aux réunions du CMSST et de ses sous-comités ainsi que les inspections du milieu de travail ont lieu normalement durant les heures régulières de travail, de sorte que les membres ne subissent aucune perte de salaire et avantages sociaux.	Preparation and participation of the JHSC and its sub-committees as well as inspections of the workplace are normally conducted during regular working hours so that members do not suffer any loss of salary and benefits.
27.6	Les représentants de l'Unité syndicale au CMSST et à ses sous-comités peuvent s'absenter du travail pour une période de temps raisonnable sans perte de salaire et avantages sociaux afin d'assister à des séances de formation autorisées par l'Employeur. Le CMSST peut recommander ces absences dans le contexte de ses responsabilités.	Representatives of the Bargaining Unit at the JHSC and of its sub-committees may be absent from work for a reasonable period of time without loss of pay and benefits to attend Employer authorized training sessions. The JHSC can recommend these absences as part of its responsibilities.
27.7	Lorsqu'un membre supervise un employé ou un étudiant rémunéré de l'Université, le membre doit agir en conformité avec l'Article 27 – <i>Devoirs du superviseur</i> de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario</i> .	When supervising an employee or paid student of the University, a member shall act in accordance with Section 27 – <i>Duties of Supervisor</i> in the <i>Occupational Health and Safety Act of Ontario</i> .
27.8	Les Parties reconnaissent leurs obligations en vertu du règlement <i>ADM-112 Santé et la sécurité au travail</i> de l'Employeur et les termes de référence du CMSST.	The Parties recognize their obligations under Policy <i>ADM-112 Workplace Health and Safety</i> of the Employer and the Terms of Reference of the JHSC.
27.9	Lorsqu'un inspecteur du ministère du Travail arrive sur les lieux de travail, les représentants de l'Unité syndicale du CMSST sont immédiatement avisés par l'Employeur. Si requis par l'inspecteur, les représentants de l'Unité syndicale du CMSST peuvent participer, sans perte de salaire et avantages sociaux, au processus d'inspection.	When an inspector from the Ministry of Labour arrives at the workplace to conduct an inspection, representatives of the Bargaining Unit on the JHSC are immediately notified by the Employer. If required by the inspector, representatives of the Bargaining Unit on the JHSC may participate in the inspection process without loss of salary or benefits.
28	Équipement de protection, vêtements et outillage	Protective Equipment, Clothing and Tools
28.1	L'Employeur fournit et remplace gratuitement l'équipement de	The Employer provides and replaces at no cost the personal

	protection individuelle, les vêtements, les outils ou les appareils requis par la loi ou qu'il juge nécessaires pour que les membres puissent remplir leurs fonctions.	protective equipment, clothing, tools or devices required by law, or that it deems necessary to enable members to perform their duties.
28.2	L'Employeur rembourse jusqu'à 200 \$ par année civile pour des chaussures de sécurité certifiées C.S.A. à chacun des membres qui est tenu de les porter dans le cadre de ses fonctions. L'achat doit être approuvé par l'Employeur au préalable.	The Employer reimburses up to \$200 per calendar year for C.S.A. certified work boots for each member who is required to wear them in the course of his duties. The purchase must be pre-approved by the Employer.
28.3	L'Employeur rembourse jusqu'à 250 \$ par année civile pour des lunettes de sécurité certifiées C.S.A. avec prescription (verres et monture) à chacun des membres qui est tenu de les porter dans le cadre de ses fonctions. L'achat doit être approuvé par l'Employeur au préalable.	The Employer reimburses up to \$250 per calendar year for a pair of C.S.A. certified prescription safety glasses (lenses and frame) for each member who is required to wear them in the course of his duties. The purchase must be pre-approved by the Employer.
29	Retour au travail	Return to Work
29.1	Lors de toute réunion de retour au travail suite à une absence prolongée ou lorsque la situation médicale du membre l'exige, l'Employeur avise le membre par écrit et à l'avance de son droit à une représentation syndicale. Le président de l'Unité syndicale est mis en copie de cette communication et est avisé de la date, de l'heure et du lieu de la rencontre.	During any return to work meeting following a prolonged absence or when the medical condition of the member so requires it, the Employer will advise the member in writing and in advance of his right to Union representation. The president of the Bargaining Unit is copied on this communication and is informed of the date, time, and location of the meeting.
29.2	L'Employeur, le membre et, le cas échéant, le représentant de l'Unité syndicale font preuve de collaboration dans l'élaboration d'un programme de retour au travail. Les capacités fonctionnelles physiques ou cognitives actuelles du membre et les exigences du travail doivent être des facteurs déterminants pour les accommodements.	The Employer, the member and, where applicable, a representative of the Bargaining Unit, shall cooperate in the development of a return to work program. The current physical or cognitive functional abilities of the member and the work demands shall be determining factors for the accommodations.
30	Changement technologique	Technological Change
30.1	Le changement technologique comprend une nouvelle technologie ou un nouvel équipement qui, lorsqu'il est implanté dans le lieu de travail, a un impact significatif sur les conditions de travail des membres directement affectés par celui-ci.	Technological change include a new technology or equipment which, when introduced into the workplace, has a significant impact on the working conditions of those members directly affected by it.
30.2	Lorsqu'un changement technologique nécessitant des compétences supplémentaires est implanté sur le lieu de travail, l'Employeur fournit aux membres, directement concernés par ce changement technologique, une formation si nécessaire. La formation doit être offerte pendant la journée de travail régulière des membres touchés.	When a technological change requiring additional skills is introduced into the workplace, the Employer shall provide those members directly affected by such technological change, with training, where required. Training shall be offered during the workday of the members affected.
30.3	Le membre doit bénéficier d'une période de formation raisonnable pour utiliser de manière satisfaisante le changement technologique avant que celui-ci ne fasse partie du processus d'évaluation de rendement du membre.	The member shall be given a reasonable training period to satisfactorily use the technological change before it becomes part of the member's performance appraisal process.
31	Cotisations à une association professionnelle	Professional Association Membership Fees
31.1	L'Employeur remboursera le membre, sur présentation d'une preuve de paiement, le coût total des frais pour l'adhésion annuelle à des associations professionnelles, à condition que cette adhésion soit exigée	The Employer shall reimburse the member, upon submission of proof of payment, for the full cost of fees for annual membership in professional associations, provided that such membership is required

	dans l'affichage du poste ou la description du poste.	in the job posting or job description.
32	Exemption des droits de scolarité	Tuition Fee Exemption
32.1	<p><u>Admissibilité</u></p> <p>a. Un membre qui occupe un poste à durée indéterminée à temps plein depuis au moins douze (12) mois et qui est pleinement admissible aux avantages sociaux.</p> <p>b. Un membre à la retraite qui répond aux exigences ci-dessus au moment de sa retraite et qui n'a pas plus de soixante-dix (70) ans.</p> <p>c. Un membre en congé autorisé qui répond aux exigences ci-dessus avant d'aller en congé.</p>	<p><u>Eligibility</u></p> <p>a. A member who has a regular full-time position for at least twelve (12) months and is fully eligible for benefits.</p> <p>b. A retired member who met the above requirements at the time of retirement and is not older than seventy (70) years of age.</p> <p>c. A member on an approved leave who met the above requirements prior to going on leave.</p>
32.2	En accord avec la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> , la valeur de l'appui financier associé aux droits de scolarité est imposable.	In accordance with the <i>Income Tax Act</i> , the value of the financial support associated with tuition fee exemption is a taxable benefit.
32.3	<p><u>Exemption des droits de scolarité pour un membre</u></p> <p>Les Articles 32.3 à 32.7 ont pour but de déterminer les conditions d'application de l'exemption des droits de scolarité pour un membre inscrit à un cours, à des cours ou à un programme d'études à l'Université.</p>	<p><u>Tuition Fee Exemption for a Member</u></p> <p>Articles 32.3 to 32.7 are intended to determine the conditions for the application of the tuition fee exemption for a member enrolled in a course, courses or a program of study at the University.</p>
32.4	<p>L'exemption des droits de scolarité porte sur un crédit équivalent à 100 % des droits de scolarité appliqués directement au compte étudiant, selon les conditions suivantes :</p> <p>a. les membres qui bénéficient d'une exemption des droits de scolarité doivent payer les frais complémentaires et les frais accessoires;</p> <p>b. les membres qui ont droit à une exemption des droits de scolarité et qui ont obtenu une bourse dont les fonds proviennent en partie ou en totalité du budget de l'Université doivent choisir soit de jouir de l'exemption, soit d'accepter la bourse;</p> <p>c. le formulaire de demande d'exemption de droits de scolarité doit être rempli et soumis au Service des ressources humaines avant la fin du mois précédent le début de chaque session : le 31 août pour la session d'automne; le 31 décembre pour la session d'hiver; le 30 avril pour la session du printemps/été.</p>	<p>The exemption of tuition fees relates to a credit equivalent of 100% of the tuition fees applied to a student's account, under the following conditions:</p> <p>a. members who are exempted from tuition fees must pay incidental and ancillary fees;</p> <p>b. members who are entitled to a tuition fees exemption and who have obtained a scholarship for which the money comes in part or in whole from the University budget must choose to receive the exemption or the scholarship;</p> <p>c. the application form for the tuition fees exemption must be completed and submitted to Human Resources Services before the end of the month preceding the beginning of each session: August 31 for the fall session, December 31 for the winter session, and April 30 for the spring/summer session.</p>
32.5	Avant de s'inscrire à un cours ou à un programme d'études, un membre doit recevoir l'approbation de la direction du service ou du doyen et en informer la direction du Service des ressources humaines. Cette approbation ne peut être refusée sans motif raisonnable. Si la demande n'est pas accordée, l'Employeur fournira par écrit au membre les raisons pour le refus dans un délai raisonnable.	Prior to enrolment in a course or a program of study, a member must receive the approval of the service director or the dean and inform Human Resources Services. Approval shall not be unreasonably withheld. If the application is not granted, the Employer will provide the member with written reasons for the refusal within a reasonable time.
32.6	Tout cours sera suivi en dehors des heures de travail normales du membre. Toutefois, lorsqu'un cours est offert uniquement pendant les heures de travail du membre, le membre peut, avec l'approbation de la direction du service ou du doyen, rattraper son retard par un horaire de	All courses will be taken outside the normal working hours of the member. However, when a course is offered only during the member's working hours, the member may, with the approval of the service director or the dean, make up with a flexible work schedule,

	travail flexible, utiliser des heures supplémentaires accumulées ou prendre des congés annuels. Cela s'applique également aux examens et autres types d'évaluations à effectuer pendant les heures de travail du membre. Cette approbation ne peut être refusée sans motif raisonnable.	use accumulated overtime, or take annual leave. This also applies to exams and other types of assessments to be performed during the member's work hours. This approval cannot be unreasonably withheld.
32.7	L'Article 16 de l'entente de fédération entre l'Université d'Ottawa et l'Université Saint-Paul (2010) tel que révisée de temps à autre prévoit la réciprocité entre les deux établissements. Voir à cet effet le Règlement 78 – <i>Formation et perfectionnement du personnel de soutien</i> de l'Université d'Ottawa. Le membre doit faire demande au Service des ressources humaines qui acheminera la demande à l'Université d'Ottawa en invoquant l'entente de fédération.	Article 16 of the federation agreement between the University of Ottawa and Saint Paul University (2010) as revised from time to time provides for reciprocity between the two institutions. For this purpose, see the University of Ottawa policy 78 - <i>Training and Development of Support Staff</i> . The member must request the Human Resources Services to forward the application to the University of Ottawa using the federation agreement.
32.8	<u>Exemption des droits de scolarité pour conjoint ou personnes à charge</u> Les Articles 32.8 à 32.11 ont pour but de déterminer les conditions d'application de l'exemption des droits de scolarité du conjoint et des personnes à charge inscrits à un cours, à des cours ou à un programme d'études de l'Université.	<u>Tuition Fee Exemption for a Spouse or Dependents</u> Articles 32.8 to 32.11 are intended to determine the conditions for the application of the tuition fee exemption for a spouse and dependents enrolled in a course, courses or a program of study at the University.
32.9	Définitions : a. <i>Conjoint</i> : une personne qui a épousé le membre dans le cadre d'une cérémonie religieuse ou civile ou, bien qu'elle ne soit pas légalement mariée avec le membre, cohabitait en permanence avec lui dans une union de type conjugal reconnue comme telle dans leur collectivité de résidence, depuis au moins un an au moment où la demande a été faite et qui a été déclarée comme son conjoint à l'Employeur. Le terme union de type conjugal est présumé s'appliquer également aux partenaires de même sexe. b. <i>Personnes à charge</i> : les enfants (sauf les enfants en famille d'accueil), les petits-enfants, les nièces et les neveux, les frères et les sœurs qui dépendent du membre admissible pour leur subsistance. L'admissibilité est déterminée selon les critères de l'Agence du revenu du Canada.	Definitions: a. <i>Spouse</i> : a person married through an ecclesiastical or civil ceremony to the member or, although not legally married to the member, continuously cohabits with him in a conjugal relationship which is recognized as such in the community in which they reside for at least one year at the time a claim is incurred and who has been declared as their spouse to the Employer. The term conjugal relationship shall be deemed to include a conjugal relationship between partners of the same sex. b. <i>Dependent</i> : Children (except those in foster care), grandchildren, nieces and nephews, brothers and sisters, who depend on the eligible member for their subsistence. Eligibility is determined according to Canada Revenue Agency criteria.
32.10	L'exemption des droits de scolarité porte sur un crédit équivalent à 100 % des droits de scolarité appliqués au compte étudiant, selon les conditions suivantes : a. les étudiants qui bénéficient d'une exemption de droits de scolarité doivent payer les frais complémentaires et les frais accessoires; b. les étudiants qui ont droit à une exemption des droits de scolarité et qui ont obtenu une bourse d'admission doivent choisir soit de jouir de l'exemption, soit d'accepter la bourse d'admission; c. sauf dans le cas d'un décès, où l'avantage est accordé jusqu'au 30 avril suivant le décès du membre, et sauf pour une retraite selon les conditions de l'Article 32.1, l'exemption des droits de scolarité	The tuition fee exemption refers to a credit covering 100% of the tuition fees applied to the student account, subject to the following conditions: a. students who are exempted from tuition fees must pay incidental and ancillary fees; b. students who are entitled to a tuition fees exemption and who have obtained an admission scholarship must choose to receive the exemption or the scholarship; c. except in the case of a member's death, where the benefit is granted to their spouse and dependents until April 30 following the member's death, the exemption of tuition fees is limited to

	<p>est limitée au trimestre qui suit la date de cessation d'emploi, d'un membre du personnel dont le conjoint ou la personne à charge a bénéficié des avantages de cet Article;</p> <p>d. le formulaire de demande d'exemption de droits de scolarité doit être rempli et soumis au Service des ressources humaines avant la fin du mois précédant le début de chaque trimestre : le 31 août pour le trimestre d'automne; le 31 décembre pour le trimestre d'hiver; le 30 avril pour le trimestre du printemps/été.</p>	<p>the session following the termination date of members whose dependents had been receiving tuition fee support under this Article;</p> <p>d. application forms for tuition fee exemption must be completed and submitted to the Human Resources Services before the end of the month preceding the beginning of each session: August 31 for the fall session, December 31 for the winter session, and April 30 for the spring/summer session.</p>
32.11	<p>L'Article 16 de l'entente de fédération entre l'Université d'Ottawa et l'Université Saint-Paul (2010) tel que révisée de temps à autre prévoit la réciprocité entre les deux établissements. Voir à cet effet le <i>Règlement 22 – Soutien financier associé aux droits de scolarité des conjoints et personnes à charge du personnel de l'Université d'Ottawa</i>. On peut obtenir un formulaire de demande d'exemption de droits de scolarité pour l'Université d'Ottawa auprès du Service des ressources humaines.</p>	<p>Article 16 of the federation agreement between the University of Ottawa and Saint Paul University (2010) as revised from time to time provides for reciprocity between the two institutions. For this purpose, see the University of Ottawa policy 22 – <i>Tuition Fee Financial Support for Spouses and Dependents of University of Ottawa Staff Members</i>. A tuition fee exemption application form for the University of Ottawa is available from the Human Resources Services.</p>
33	Perfectionnement professionnel	Professional Development
33.1	<p>Les Articles 33.1 à 33.3 visent à créer les conditions favorables au perfectionnement professionnel et à l'avancement des membres qui font une demande à l'Employeur pour suivre un cours, des cours ou un programme d'études dans un établissement postsecondaire et qui n'est ou ne sont pas offerts par l'Université Saint-Paul ou par l'Université d'Ottawa ou encore toute autre formation professionnelle.</p>	<p>Articles 33.1 to 33.3 are intended to determine the conditions for the application of professional development and advancement of members who apply to the Employer for a course, courses or program of study at a post-secondary institution and that is or are not offered by Saint Paul University or by the University of Ottawa, or any other professional training.</p>
33.2	<p>Un membre peut bénéficier du remboursement des droits de scolarité sur présentation d'une preuve écrite de la réussite d'une activité de perfectionnement professionnel, sous réserve des conditions suivantes :</p> <p>a. que, avant le début de l'activité, l'activité de perfectionnement professionnel et le remboursement des droits de scolarité et les coûts d'inscription soient recommandés par le superviseur et par le responsable de l'unité administrative concernés – cette demande doit spécifier les motifs de la recommandation, le titre des cours ainsi qu'un horaire détaillé;</p> <p>b. que la recommandation soit appuyée par le Service des ressources humaines;</p> <p>c. que la recommandation soit approuvée par le Comité exécutif de l'Université;</p> <p>d. que les montants soient prévus au budget;</p> <p>e. que le programme d'étude ou le cours ne soustraie rien au travail exigé du membre.</p>	<p>A member may receive a refund for tuition fees upon presentation of proof of successful completion of a professional development activity, subject to the following conditions:</p> <p>a. that, prior to the beginning of the activity, the professional development activity and the reimbursement of tuition fees and registration costs be recommended by the supervisor and by the person responsible of the administrative unit concerned – this request must specify the reasons for the recommendation, course titles and a detailed schedule;</p> <p>b. that the recommendation be supported by Human Resources Services;</p> <p>c. that the recommendation be approved by the University's Executive Committee;</p> <p>d. the amounts budgeted;</p> <p>e. that the program of study or the course does not take anything away from the work required from the member.</p>
33.3	<p>Les droits de scolarité et les coûts d'inscription doivent être acquittés d'abord par le membre. Le remboursement est effectué sur présentation</p>	<p>Tuition fees and registration costs must first be paid by the member. These expenses will be reimbursed according to the terms of this</p>

	d'une réquisition présentée au Service des ressources humaines, accompagnée d'une preuve de paiement et d'un relevé de notes ou d'une autre preuve écrite de la réussite de l'activité de perfectionnement professionnel.	regulation. Reimbursement is made on presentation of a requisition submitted to the Human Resources Services, with proof of payment and a transcript or other written proof of the successful completion of the professional development activity.
34	Régime de retraite et avantages sociaux	Pension Plan and Benefits
34.1	L'Employeur accepte de maintenir et de continuer à rendre accessibles tous les avantages actuels découlant du Contrat Groupe no 83998-1 de la <i>Sun Life Financier</i> ou de tout autre contrat conclu par l'entremise d'une autre compagnie d'assurance, s'il l'estime nécessaire, mais sans réduction de couverture, de même que le régime de retraite de l'Université, conforme à la <i>Loi sur les régimes de retraite</i> de l'Ontario sous le numéro d'enregistrement 0529610 aux fins de l'impôt sur le revenu.	The Employer agrees to maintain and continue to make available all current benefits through Sun Life Financial, Group Policy no. 83998-1, or through another carrier of its choice, if deemed necessary, but with no diminishment in benefit coverage, and the University pension plan, which complies with the <i>Ontario Pension Benefits Act</i> under registration 0529610 for income tax purpose.
34.2	L'Unité syndicale a le droit d'avoir un (1) représentant au comité du régime de retraite de l'Université et d'y nommer un substitut. Ils recevront tous les documents pertinents, en toute confidentialité, au plus tard vingt-quatre (24) heures avant la date de la réunion du comité du régime de retraite.	The Bargaining Unit shall be entitled to have one (1) representative on the University pension plan committee and to appoint a substitute. They shall confidentially receive, no later than twenty-four (24) hours prior to a pension plan committee meeting date, all relevant documentation.
34.3	L'Employeur et l'Unité syndicale peuvent discuter de l'utilisation des différents avantages sociaux, incluant les congés de courte et de longue durée, durant les rencontres du comité paritaire. Les Parties respecteront la confidentialité des informations des membres qui participent au régime de retraite et d'avantages sociaux.	The Employer and the Bargaining Unit may discuss the use of various benefits, including short and long term leave, during joint committee meetings. The Parties will respect the confidentiality of the information of members who participate in the pension and benefit plan.
34.4	Une copie électronique de la police (ou des polices) d'assurance collective maîtresse du régime d'avantages sociaux incluant les contrats pour les congés d'invalidité de courte et longue durée doit être remise au président de l'Unité syndicale.	An electronic copy of the group benefit plan insurance policy (or policies) that includes the contracts for short and long-term disability leave must be provided to the Bargaining Unit president.
35	Administration des salaires	Salaries Administration
35.1	Le membre a droit, en contrepartie des services rendus, à la rémunération indiquée à l'annexe A pour la classe et le salaire qui lui sont attribués. Un nouveau membre est normalement engagé au salaire minimum de la classe de son poste. Cependant, l'Employeur peut embaucher un membre à n'importe quel salaire d'une classe donnée en tenant compte, entre autres, de ses compétences et de ses années d'expérience. L'Employeur maintiendra l'équité interne de l'Unité syndicale dans l'application de cet Article.	The member is entitled, in return for the services rendered, to the pay specified in appendix A for the class and salary allotted to him. A new member is normally hired at the minimum salary of the class of his position. However, the Employer may hire a member at any salary of a given class, taking into account, among other things, his competencies and years of experience. The Employer will maintain the internal equity of the Bargaining Unit in the application of this Article.
35.2	Les salaires minimaux et maximaux prévus de l'annexe A entrent en vigueur au 1 ^{er} mai 2018. Par la suite, le minimum et le maximum des salaires de chaque classe seront indexés annuellement de 1,6 % à compter du 1 ^{er} mai 2019 (voir annexe A).	The minimum and maximum salaries specified in appendix A come into effect on May 1, 2018. Thereafter, the minimum and maximum salaries for each class will be indexed annually by 1.6% as of May 1, 2019 (see appendix A).
35.3	Augmentation de salaire	Salary Increase

	<p>a. Au 1^{er} mai 2018, chaque membre en poste au 30 avril 2018 et qui est toujours à l'emploi de l'Université au moment de la signature de la convention collective recevra ce qui est le plus avantageux pour lui : soit le minimum du salaire de sa classe, soit une augmentation de son salaire de 1,6 % à titre économique, plus 0,5 % en ajustement pour le marché du travail, sans dépasser le maximum du salaire de sa classe.</p> <p>b. À compter du 1^{er} mai 2019, chaque membre recevra annuellement une augmentation de son salaire de 2 %, plus 0,5 % en ajustement pour le marché du travail, à titre de progrès dans le rang et une augmentation de son salaire de 1,6 % à titre économique pour un total de 4,1 %, sans dépasser le maximum du salaire de sa classe.</p>	<p>a. As of May 1, 2018, each member in a position on April 30, 2018, still employed by the University at the time of signing the collective agreement, will receive what is most advantageous to him: either the minimum salary of his class or a salary increase of 1.6% as economic adjustment, plus 0.5% as labour market adjustment, without exceeding the maximum salary of his class.</p> <p>b. Effective May 1, 2019, each member will receive an annual salary increase of 2%, plus 0.5% as labour market adjustment, as progress through the rank and a salary increase of 1.6% as economic adjustment, for a total of 4.1%, without exceeding the maximum salary of his class.</p>
35.4	<p>Pour un membre dont le salaire est supérieur au maximum de salaire de sa classe, il recevra un montant forfaitaire, le 1^{er} mai de chaque année, du même pourcentage que l'augmentation à titre économique, jusqu'à ce que l'indexation annuelle prévue à l'Article 35.2 lui permette d'avoir une augmentation de salaire sans dépasser le maximum du salaire de sa classe.</p>	<p>For a member whose salary is higher than the maximum salary of his class, he will receive a lump sum, on May 1 of each year, of the same percentage as the increase for economic adjustment, until the annual indexation provided in Article 35.2 allows him to have a salary increase without exceeding the maximum salary of his class.</p>
35.5	<p><u>Promotion</u></p> <p>a. La nomination d'un membre dans un poste dont la classe est plus élevée que son poste initial constitue une promotion.</p> <p>b. Le membre promu recevra ce qui est le plus avantageux pour lui : soit le minimum du salaire de sa nouvelle classe, soit une augmentation de 4 % de son salaire par classe sans dépasser le maximum du salaire de sa nouvelle classe.</p>	<p><u>Promotion</u></p> <p>a. The appointment of a member to a position whose class is higher than his original position constitutes a promotion.</p> <p>b. The promoted member will receive what is most advantageous for him: either the minimum wage of his new class, or an increase of 4% of his salary per class without exceeding the maximum salary of his new class.</p>
35.6	<p><u>Transfert ou mutation</u></p> <p>a. La nomination d'un membre dans un poste de même classe que son poste initial constitue un transfert ou une mutation.</p> <p>b. Le membre conserve alors le même salaire.</p>	<p><u>Transfer or Mutation</u></p> <p>a. The appointment of a member to a position in the same class as his original position constitutes a transfer or a mutation.</p> <p>b. The member retains the same salary.</p>
35.7	<p><u>Reclassification</u></p> <p>a. Si un poste fait l'objet d'une reclassification dans une classe plus élevée, les règles de promotion de l'Article 35.5.b s'appliquent, ainsi que l'Article 14.</p> <p>b. Si un poste fait l'objet d'une reclassification dans une classe plus basse et que le salaire dépasse le maximum de salaire de la classe, l'Article 35.4 s'applique.</p>	<p><u>Reclassification</u></p> <p>a. If a position is reclassified to a higher class, the promotion rules of Article 35.5.b apply, as well as Article 14.</p> <p>b. If a position is reclassified to a lower class and the salary exceeds the maximum salary in the class, Article 35.4 applies.</p>
35.8	<p><u>Rétrogradation</u></p> <p>La nomination d'un membre dans un poste de classe plus basse que son poste initial constitue une rétrogradation.</p> <p>a. Si la rétrogradation résulte d'une déclassification, d'une réorganisation ou d'une autre cause semblable, le salaire du membre</p>	<p><u>Demotion</u></p> <p>Appointment of a member in a lower class position than his original position constitutes a demotion.</p> <p>a. If the demotion results from declassification, reorganization or other similar cause, the member's salary is not reduced but his</p>

	<p>n'est pas réduit, mais sa progression salariale est celle de la nouvelle classe. Si le salaire du membre dépasse le maximum de la nouvelle classe, l'Article 35.4 s'applique.</p> <p>b. Si la rétrogradation résulte d'une mesure disciplinaire, d'un rendement insatisfaisant ou d'une autre cause semblable, ou encore si la rétrogradation est volontaire, le salaire est celui de la nouvelle classe, sans dépasser le maximum.</p>	<p>salary progression is that of the new class. If the member's salary exceeds the maximum of the new class, Article 35.4 applies.</p> <p>b. If the demotion results from a disciplinary action, an unsatisfactory performance or another similar cause, or if the demotion is voluntary, the salary is that of the new class, without exceeding the maximum.</p>
35.9	<p><u>Intérim</u></p> <p>Lorsque que l'Employeur demande à un membre d'exécuter à titre intérimaire une ou des fonctions importantes d'un poste de classe supérieure pour une période excédent quinze (15) jours, il recevra une rémunération d'intérim correspondant à une augmentation de 4 % ou le minimum de la nouvelle classe, selon ce qui est le plus avantageux pour le membre. Le membre sera payé rétroactivement à partir de la première journée que la ou les fonctions ont été ajoutées.</p>	<p><u>Interim</u></p> <p>Where the Employer requests a member to perform on an acting basis one or more important duties of a higher position for a period in excess of fifteen (15) days, he shall receive interim pay equal to an increase of 4% or the minimum of the new class, whichever is more advantageous for the member. The member will be paid retroactively from the first day that the duty or duties have been added.</p>
35.10	<p><u>Paiement en trop</u></p> <p>Lorsqu'un membre a été payé en trop, le Service des ressources humaines l'avise de son intention de recouvrer le paiement avant de commencer le recouvrement. À moins d'entente avec le membre dans les trente (30) jours suivants l'avis de trop payé, l'Employeur soustrait les montants dus sur une période de vingt-six (26) paies. Dans le cas de cessation d'emploi, l'Employeur peut prélever les sommes payées en trop sur les montants dus au membre lors de la dernière paie versée.</p>	<p><u>Payment in Excess</u></p> <p>When a member has been overpaid, the Human Resources Services advises him of its intention to recover the payment before initiating the recovery. Unless the member agrees within thirty (30) days of the notice of overpayment, the Employer will deduct the amounts due over a period of twenty-six (26) payroll periods. In the case of termination of employment, the Employer may deduct the amounts overpaid from the amounts due to the member on the last payroll paid.</p>
35.11	<p>La fréquence de paie actuellement en place ne sera pas changée sans l'approbation de l'Unité syndicale.</p>	<p>The payroll frequency currently in place will not be changed without the approval of the Bargaining Unit.</p>
35.12	<p>Les résultats de tout calcul fait aux termes du présent Article sont arrondis au dollar près.</p>	<p>The results of any calculations made under this Article are rounded to the nearest dollar.</p>
36	<p>Grève et lockout</p>	<p>Strike and Lockout</p>
36.1	<p>L'Unité syndicale/Syndicat accepte que, pendant la durée de la présente convention collective, il n'autorisera ni ne tolérera toute grève illégale. Pour sa part, l'Employeur reconnaît que, pendant la durée de la présente convention collective, il n'imposera pas de lockout illégal aux membres de l'Unité syndicale. Les mots « grève » et « lockout » revêtiront la signification qui leur est conférée par la <i>Loi sur les relations de travail de l'Ontario</i>.</p>	<p>The Bargaining Unit/Union agrees that, during the term of this collective agreement, it will not authorize or condone any unlawful strike. The Employer acknowledges that, during the term of this collective agreement, it will not illegally lockout members of the Bargaining Unit. The terms "strike" and "lockout" have the meanings assigned to them in the <i>Ontario Labour Relations Act</i>.</p>
36.2	<p>Lorsque des employés de l'Université, autres que ceux couverts par cette convention collective, sont en grève ou en lockout, l'Employeur ne peut demander à un membre d'effectuer les tâches des employés qui sont en grève ou en lockout.</p>	<p>When University employees, other than those covered by this collective agreement, are on strike or lockout, the Employer may not ask a member to perform the duties of employees on strike or lockout.</p>
37	<p>Durée de la convention collective</p>	<p>Terms of the Collective Agreement</p>

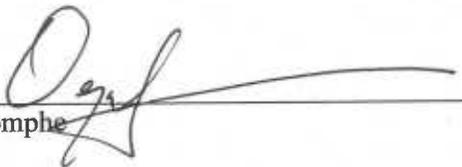
37.1	La convention collective, une fois signée par les personnes représentantes autorisées des Parties, est conclue jusqu'au 30 avril 2022, à moins de provisions contraires dans cette convention. Elle entre en vigueur lorsque ratifiée par les Parties.	Once signed by the authorized representatives of the Parties, the collective agreement shall be in effect until April 30, 2022, unless otherwise provided for in the agreement. It shall come into effect upon ratification by the Parties.
37.2	Les Parties s'engagent à renégocier toute partie de la convention qui serait rendue sans effet légal par une décision judiciaire ou un acte législatif, ou qui serait en contradiction avec une décision judiciaire ou un acte législatif.	The Parties agree to renegotiate any part of this agreement which is invalidated by, or is in conflict with, any judicial decision or legislation.
37.3	Si les Parties n'ont pas ratifié une nouvelle convention avant son expiration, toutes les dispositions de la convention continueront de s'appliquer jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit ratifiée.	If the Parties have not ratified a new agreement on or before its expiration, then all provisions of the agreement shall continue to be in full force and effect until the ratification of a new agreement.
37.4	Chaque Partie à une convention peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui précèdent la date de son expiration, donner un avis écrit à l'autre Partie de son intention de négocier son renouvellement, avec ou sans modifications, ou de conclure une nouvelle convention.	Either Party to an agreement may, within ninety (90) calendar days preceding the date of expiration, notify the other Party in writing of their intention to negotiate the renewal, with or without amendments, or enter into a new Agreement.

Signé à Ottawa ce 6 e jour du mois de mars 2019.

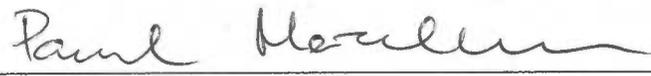
Pour l'Employeur :


Normand Beaulieu

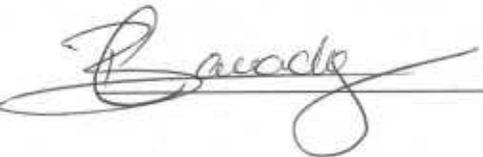

Jean-Marc Barrette


Denyse Jomphe

Pour le Syndicat et l'Unité syndicale :


Pawel Mazurek


Marc Robillard


[unintelligible]

Annexe A
Classes et salaires

1^{er} mai 2018

1^{er} mai 2019

1^{er} mai 2020

1^{er} mai 2021

Semaine de 35 heures		
Classe	Pointage	
	Minimum	Maximum
1	128	147
2	148	177
3	178	209
4	210	244
5	245	286
6	287	335
7	336	399
8	400	459
9	460	540

Salaire	
\$	\$
Minimum	Maximum
34 107	42 317
36 348	45 574
39 128	49 049
42 132	52 847
45 584	57 407
49 663	62 724
54 729	69 670
60 288	76 181
66 609	84 973

Salaire	
\$	\$
Minimum	Maximum
34 653	42 994
36 929	46 303
39 754	49 833
42 806	53 693
46 313	58 325
50 458	63 728
55 605	70 785
61 253	77 399
67 675	86 332

Salaire	
\$	\$
Minimum	Maximum
35 207	43 682
37 520	47 044
40 390	50 631
43 491	54 552
47 054	59 259
51 265	64 748
56 494	71 917
62 233	78 638
68 758	87 714

Salaire	
\$	\$
Minimum	Maximum
35 771	44 381
38 120	47 797
41 036	51 441
44 187	55 425
47 807	60 207
52 085	65 784
57 398	73 068
63 228	79 896
69 858	89 117

Semaine de 40 heures		
Classe	Pointage	
	Minimum	Maximum
1	128	147
2	148	177
3	178	209
4	210	244
5	245	286
6	287	335

Salaire	
\$	\$
Minimum	Maximum
38 979	48 362
41 540	52 084
44 718	56 056
48 151	60 397
52 096	65 608
56 758	71 685

Salaire	
\$	\$
Minimum	Maximum
39 603	49 136
42 205	52 918
45 433	56 952
48 922	61 363
52 930	66 658
57 666	72 832

Salaire	
\$	\$
Minimum	Maximum
40 237	49 922
42 880	53 764
46 160	57 864
49 704	62 345
53 777	67 724
58 589	73 997

Salaire	
\$	\$
Minimum	Maximum
40 881	50 721
43 566	54 625
46 899	58 789
50 500	63 343
54 637	68 808
59 526	75 181

**Appendix A
Classes and Salaries**

35 hours week			Salary		Salary		Salary		Salary	
Class	Points		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
	Minimum	Maximum								
1	128	147	34,107	42,317	34,653	42,994	35,207	43,682	35,771	44,381
2	148	177	36,348	45,574	36,929	46,303	37,520	47,044	38,120	47,797
3	178	209	39,128	49,049	39,754	49,833	40,390	50,631	41,036	51,441
4	210	244	42,132	52,847	42,806	53,693	43,491	54,552	44,187	55,425
5	245	286	45,584	57,407	46,313	58,325	47,054	59,259	47,807	60,207
6	287	335	49,663	62,724	50,458	63,728	51,265	64,748	52,085	65,784
7	336	399	54,729	69,670	55,605	70,785	56,494	71,917	57,398	73,068
8	400	459	60,288	76,181	61,253	77,399	62,233	78,638	63,228	79,896
9	460	540	66,609	84,973	67,675	86,332	68,758	87,714	69,858	89,117

40 hours week			Salary		Salary		Salary		Salary	
Class	Points		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
	Minimum	Maximum								
1	128	147	38,979	48,362	39,603	49,136	40,237	49,922	40,881	50,721
2	148	177	41,540	52,084	42,205	52,918	42,880	53,764	43,566	54,625
3	178	209	44,718	56,056	45,433	56,952	46,160	57,864	46,899	58,789
4	210	244	48,151	60,397	48,922	61,363	49,704	62,345	50,500	63,343
5	245	286	52,096	65,608	52,930	66,658	53,777	67,724	54,637	68,808
6	287	335	56,758	71,685	57,666	72,832	58,589	73,997	59,526	75,181

Annexe B : Certificat d'accréditation

Appendix B: Accreditation Certificate

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

N° de cas de la CRTO : **2642-15-R**

Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario, requérante c
Université Saint-Paul/Saint Paul University, intimée

CERTIFICAT

Par les présentes, la Commission accrédite :

Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario

en tant qu'agent négociateur de l'unité de négociation suivante :

tout le personnel de soutien administratif à temps plein et à temps partiel, sous contrat permanent ou temporaire, qui est employé par l'Université Saint-Paul dans la ville d'Ottawa, sauf les personnes qui exercent des fonctions de direction ou confidentielles en matière de relations de travail au sens de l'article 1 (3) b) de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*; les employés dans des unités de négociation pour lesquelles un syndicat détenait les droits de négociations en vertu de la loi en date du 6 janvier, 2016; les étudiants.

Le présent certificat est délivré sous réserve des conditions et exigences établies dans la (les) décision(s) de la Commission dans l'affaire en question.

FAIT LE : 28 janvier 2016

Annexe B : Certificat d'accréditation

Appendix B: Accreditation Certificate

ONTARIO LABOUR RELATIONS BOARD

OLRB Case No: **2642-15-R**

Ontario Secondary School Teachers' Federation, Applicant v **Université Saint-Paul/Saint Paul University**, Responding Party

CERTIFICATE

The Board certifies:

Ontario Secondary School Teachers' Federation

as the bargaining agent for the following bargaining unit:

[TRANSLATION]

all full and part-time administrative support staff under permanent or temporary contract, employed by Saint Paul University in the City of Ottawa, except for individuals exercising managerial or confidential functions in matters relating to labour relations within the meaning of section 1(3)(b) of the *Ontario Labour Relations Act*; employees in bargaining units for which a union held bargaining rights under the Act on January 6, 2016; students.

This certificate is subject to the terms and qualifications set out in the Board's Decision(s) in this matter.

DATED: January 28, 2016

Entente de principe entre le district 35 de la FEESO et l'Université Saint-Paul.

Étant donné que les augmentations salariales, qui font partie du volet économique, sont établies normalement lors des négociations entre les parties.

Étant donné que les négociations ne sont pas encore commencées.

1. Que l'Université Saint-Paul accorde aux membres de l'unité de négociation une augmentation salariale selon la même méthode utilisée dans le passé, soit une augmentation économique et un progrès dans le rang (voir annexe A), en utilisant les mêmes taux accordés au personnel exclu de l'unité de négociation (postes confidentiels et de direction).
2. Que cette augmentation salariale soit rétroactive au 1er mai 2016.
3. Que le district 35 de la FEESO s'engage à ne pas faire de demande d'augmentation salariale additionnelle à celle identifiée ci-dessus (point # 1) pour l'année financière allant du 1^{er} mai 2016 au 30 avril 2017.

Université Saint-Paul

Représenté par



26 mai 2016

Normand Beaulieu

Vice-recteur à l'administration



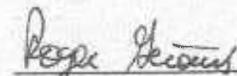
26 mai 2016

Jean-Marc Barrette

Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

Syndicat

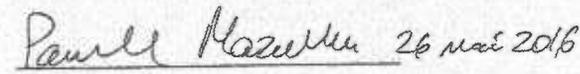
Représenté par



26 mai 2016

Roger Geroux

Président du District 35 Unité PSAUSP



26 mai 2016

Pawel Mazurek

Négociateur en chef du District 35 Unité PSAUSP

ENTENTE

Entre

**Le Comité de négociation de l'Université Saint-Paul
(ci-après nommé l'Université)**

Et

**Le Comité de négociation du Personnel de soutien administratif de l'Université Saint-Paul
représentant les membres de l'Unité de négociation PSAUSP du District 35 de OSSTF/FEESO
(ci-après nommé le Syndicat)**

Étant donné que les parties ont entamé des négociations en vue de la création d'une première convention collective;

Étant donné que la pratique de l'Université est à l'effet que les augmentations salariales telles qu'approuvées par le Conseil d'administration, sont versées le 1^{er} mai de chaque année;

Étant donné que les parties avaient signé en mai 2016 une entente de principe prévoyant l'octroi des augmentations salariales au 1^{er} mai 2016 selon la même méthode utilisée dans le passé et les mêmes taux versés au personnel exclu et que cette entente couvre la période allant du 1^{er} mai 2016 au 30 avril 2017;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Que L'Université Saint-Paul accorde pour l'année financière 2017-2018 aux membres de l'unité de négociation, une augmentation salariale selon la même méthode utilisée dans le passé, soit une augmentation économique et un progrès dans le rang (voir annexe A) en utilisant les mêmes taux (2,1 %) accordés au personnel exclu de l'unité de négociation et tel qu'approuvée par le Conseil d'administration.
2. Que cette augmentation salariale soit rétroactive au 1^{er} mai 2017.
3. Que le Syndicat s'engage, dans le cadre des négociations d'une première convention collective, à ne pas faire de demande d'augmentation salariale additionnelle à celle identifiée au point 1 pour l'année financière allant du 1^{er} mai 2017 au 30 avril 2018.
4. Qu'aucune clause à caractère monétaire qui pourrait être convenue dans le cadre des négociations d'une première convention collective, ne pourra être mise en vigueur rétroactivement pour la période de temps avant la date que les parties ont conclu une entente de principe.
5. Cette lettre d'entente prend fin à minuit le 30 avril, 2018.

Given that the parties have entered into negotiations for the creation of a first collective agreement;

Given that the practice of the University is that salary increases as approved by the Board of Directors are paid on May 1 of each year;

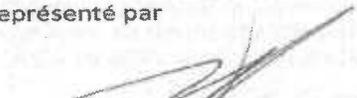
Given that the parties had signed an agreement in principle in May 2016 providing for the granting of salary increases on May 1, 2016 using the same methodology used in the past and the same rates paid to excluded staff and that this agreement covers the period from 1 May 2016 to 30 April 2017;

The parties agree as follows:

1. That Saint Paul University grant a salary increase to the members of the bargaining unit for the fiscal year 2017-2018 in accordance with the same method used in the past, namely an economic increase (2.1 %) and a progress through the rank (See Appendix A) using the same rates for staff excluded from the bargaining unit as approved by the Board of Directors.
2. That this salary increase of 2.1 % be retroactive to May 1, 2017.
3. That the Union undertake, within the framework of the negotiations of a first collective agreement, not to make an application for an additional pay increase to that identified in point 1 for the fiscal year 1 May 2017 to 30 April 2018.
4. That no monetary clause that may be agreed upon in the negotiation of a first collective agreement may be put into effect retroactively for the period of time before the date that the parties have reached an agreement in principle.
5. This Letter of Agreement expires at midnight on April 30, 2018.

Fait à Ottawa ce 11 ième jour du mois de Mai 2017.

Université Saint-Paul
Représenté par

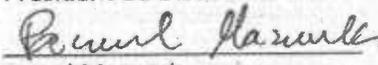

Normand Beaulieu
Vice-recteur à l'administration


Jean-Marc Barrette
Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche


Denyse Jomphe
Directrice ressources humaines

Syndicat
Représenté par


Roger Geroux
Président du District 35 Unité PSAUSP


Pawel Mazurek
Négociateur en chef du District 35 Unité
PSAUSP


Marc Robillard
Négociateur provincial de
l'OSSTF/FEESO

LETTRE d'ENTENTE #1

entre

Le Comité de négociation de l'Université Saint-Paul
(ci-après nommé l'Employeur)

et

Le Comité de négociation du Personnel de soutien administratif de l'Université Saint-Paul
représenté par la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO)
(ci-après nommé l'Unité syndicale)

Les Parties reconnaissent leurs obligations de mettre en œuvre et de maintenir l'équité salariale conformément à la législation ontarienne.

Les obligations d'atteindre et de maintenir l'équité salariale sont énoncées à l'art. 7 de la *Loi sur l'équité salariale* comme suit:

- *Section 7 (1) Chaque employeur doit établir et maintenir des pratiques de rémunération qui assurent l'équité salariale dans chaque établissement de l'employeur.*
- *Section 7 (2) Aucun employeur ni agent négociateur ne doit négocier ou convenir de pratiques de rémunération qui, si elles étaient adoptées, enfreindraient le paragraphe (1).*

Les Parties reconnaissent que l'accréditation obtenue le 28 janvier 2016 constitue un changement de la situation prévue à l'article 14.1 de la loi.

Par conséquent, les Parties conviennent de créer un comité mixte sur l'équité salariale afin d'élaborer le plan d'équité salariale de l'Université pour s'acquitter de ses obligations en matière d'équité salariale. Une fois établi, le processus d'équité salariale est un processus conjoint. L'Unité syndicale et l'Employeur travaillent de concert pour mettre au point un plan d'équité salariale définitif qui sera défendable en cas de contestation.

Le comité mixte sur l'équité salariale doit:

1. Être composé de deux (2) représentants de l'Unité syndicale et de (2) représentants de l'Employeur. Chaque Partie peut inviter un conseiller à une réunion qui viendra s'ajouter à ses deux (2) représentants.
2. Convenir que la date d'entrée en vigueur du plan d'équité salariale de l'Université correspond à la date d'accréditation de l'Unité syndicale.
[Sous réserve du partage des informations et de leur validation.]

3. Accepter le système d'évaluation des emplois de l'Université, basé sur des facteurs neutres qui mesurent les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. [Sous réserve du partage des informations et de leur validation.]
4. Accepter les cotes d'évaluation des emplois actuelles et les catégories d'emplois de l'Unité syndicale, telles que définies par le comité d'évaluation des emplois de l'Université. [Sous réserve du partage des informations et de leur validation.]
5. Accepter la prédominance de genre dans la catégorie d'emplois telle qu'elle a été déterminée au moment du plan d'équité salariale initial et identifier les comparateurs de sexe masculin au sein de l'Unité syndicale. [Sous réserve du partage des informations et de leur validation.]
6. Attribuer une prédominance sexuelle et identifier des comparateurs masculins pour toutes les nouvelles catégories d'emplois créées après la date d'entrée en vigueur du (nouveau) plan d'équité salariale. Identifier les catégories d'emplois qui ont disparu de l'Unité syndicale depuis la date d'accréditation.
7. Recevoir les documents et informations connexes sur l'équité salariale afin de remplir ses obligations.
8. Établir un calendrier des réunions dès que possible après la ratification de la convention collective.
9. Présenter le plan d'équité salariale convenu à leurs mandataires respectifs.
10. S'assurer que le plan soit signé, affiché, réputé approuvé, puis mis en œuvre.
11. Établir des règles de procédure pour le maintien de l'équité salariale.

Les Parties conviennent de faire appel aux services d'un consultant externe en ressources humaines possédant une expertise en équité salariale pour guider les travaux du comité mixte sur l'équité salariale. L'Employeur sera responsable de couvrir tous les coûts associés au consultant externe.

Signée à Ottawa, ce 6e jour de Mars 2019

POUR L'UNITÉ SYNDICALE

Paul Marier

Boudry

Mam Mohamed

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LETTER OF AGREEMENT #1

between

The Bargaining Committee of Saint Paul University
(hereinafter referred to as the Employer)

and

The Administrative Support Staff Bargaining Committee of Saint Paul University
represented by the Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF)
(hereinafter referred to as the Bargaining Unit)

The Parties recognize their obligations to implement and maintain pay equity in accordance with the Ontario Pay Equity legislation.

The obligations to achieve and maintain pay equity are set out in section 7 of the Pay Equity Act as follows:

- *Section 7 (1) Every employer shall establish and maintain compensation practices that provide for pay equity in every establishment of the employer.*
- *Section 7 (2) No employer or bargaining agent shall bargain for or agree to compensation practices that, if adopted, would cause a contravention of subsection (1).*

The Parties acknowledge that the accreditation obtained on January 28, 2016 constitutes a Change of Circumstance provided for in section 14.1 of the Act.

Accordingly, the parties agree to establish a Joint Pay Equity Committee to develop the University's Pay Equity Plan to fulfill its pay equity obligations. Once established, the pay equity process is a joint process. The Bargaining Unit and the Employer are working together to develop a final pay equity plan that will be defensible in the event of any challenge.

The Joint Committee on Pay Equity will:

1. Be comprised of two (2) representatives of the Bargaining Unit and (2) representatives of the Employer. Each Party may invite an advisor to a meeting to be added to its two (2) representatives.
2. Agree that the effective date of the SPU Pay Equity Plan is the date of certification of the Bargaining Unit. [Subject to sharing and validation of information.]
3. Accept the SPU gender-neutral factor-based job evaluation system which measures skills, effort, responsibility and working conditions. [Subject to sharing and validation of information.]

4. Accept current job evaluation ratings of the Bargaining Unit job classes as rated by the SPU Job Evaluation Committee. [Subject to sharing and validation of information.]
5. Accept the job class gender predominance as determined at the time of the initial Pay Equity Plan and identify the male comparators within the Bargaining Unit. [Subject to sharing and validation of information.]
6. Assign gender predominance and identify male comparators to all new job classes created after the effective date of the (new) Pay Equity Plan. Identify job classes that have disappeared from the Bargaining Unit since date of certification.
7. Be provided with related Pay Equity documents and information in order to fulfill its obligations.
8. Set a meeting schedule as soon as possible following ratification of the collective agreement.
9. Present the agreed Pay Equity Plan to their respective agents.
10. Ensure that the plan is signed, posted, deemed approved and implemented.
11. Establish rules of procedures for Pay Equity maintenance.

The Parties agree to retain the services of an external human resources consultant with pay equity expertise to guide the work of the joint pay equity committee. The Employer will be responsible for all costs associated with the external consultant.

Signed in Ottawa, this 6th day of March 2019

FOR THE BARGAINING UNIT

FOR THE EMPLOYER

Paul Marchand
[Signature]
Karl J. Bullard

[Signature]
[Signature]
[Signature]

LETTRE d'ENTENTE # 2

Entre

**le Comité de négociation de l'Université Saint-Paul
(ci-après nommé l'Employeur)**

et

**le Comité de négociation du Personnel de soutien administratif de l'Université Saint-Paul (PSAUSP)
représenté par**

**la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO)
(ci-après nommé l'Unité syndicale)**

L'Employeur et l'Unité syndicale conviennent qu'en préparation des prochaines négociations, l'Employeur fournira à l'Unité syndicale les informations requises pour développer une grille salariale avec des échelons distincts. Cette information sera partagée au moins six (6) mois avant l'expiration de la convention collective.

LETTER OF AGREEMENT # 2

between

**the Bargaining Committee of Saint Paul University
(hereinafter referred to as the Employer)**

and

**the Administrative Support Personnel Bargaining Committee of Saint Paul University
represented by**

**the Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF)
(hereinafter referred to as the Bargaining Unit)**

The Employer and the Bargaining Unit agree that, in preparation for the upcoming negotiations, the Employer will provide the Bargaining Unit with the information required to develop a salary grid with steps. This information will be shared at least six (6) months before the expiry of the collective agreement.

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

le Comité de négociation de l'Université Saint-Paul
(ci-après nommé l'Employeur)

et

le Comité de négociation du Personnel de soutien administratif de
l'Université Saint-Paul (PSAUSP)
représenté par
la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de
l'Ontario (FEESO)
(ci-après nommé l'Unité syndicale)

conjointement (les Parties)

Attendu que l'Unité syndicale a été accréditée le 29 janvier 2016 pour représenter le personnel administratif;

Attendu que les Parties ont tenu des discussions et négocié de bonne foi en vue d'établir une première convention collective;

Attendu que, suite à ces discussions et négociations, l'Employeur et l'Unité syndicale ont conclu une entente concernant les modalités de cette première convention collective;

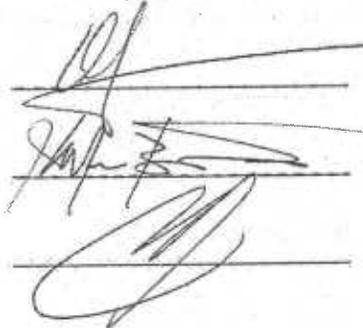
Les Parties conviennent de ce qui suit :

1. La compilation ci-jointe, y compris l'annexe A, constitue l'accord entre les Parties pour la première convention collective.
2. L'accord est soumis à la ratification des deux Parties et est sujet à l'édition finale incluant les erreurs et omissions.
3. Les Parties doivent s'entendre sur le libellé final de la convention collective avant que celle-ci soit affichée sur le site de l'Employeur.
4. Les comités de négociation respectifs conviennent d'en recommander à l'unanimité la ratification aussi rapidement que possible mais avant le 15 février 2019.
5. Sauf mention contraire dans le texte de cet accord, aucune modalité ne s'applique rétroactivement.
6. La convention entre en vigueur à sa date de signature et expire le 30 avril 2022.

7. Les ajustements de salaires sont rétroactifs au 1^{er} mai 2018 et seront versés aux membres en poste au 30 avril 2018 et qui sont toujours à l'emploi à la date de signature de la convention collective.
8. Les cotisations syndicales seront appliquées sur le salaire gagné seulement après la ratification de la convention collective. Pour clarification, les cotisations syndicales ne seront pas appliquées sur les ajustements de salaires rétroactifs.
9. Les ajustements de salaires seront versés dans les soixante (60) jours de la date de signature de la convention collective.
10. Les lettres d'ententes intervenues entre les Parties le 26 mai 2016 et le 11 mai 2017 concernant les ajustements salariaux de 2016 et 2017 seront annexées à la première convention collective à titre informatif mais ne font pas partie de la convention.
11. L'Employeur fera un sondage auprès de tous les employés participants au régime collectif d'avantages sociaux avant la fin février 2019 afin de déterminer les améliorations à y apporter. L'Employeur informera le président de l'Unité syndicale du résultat du sondage. Le ou les changement(s) entreront en vigueur le 1^{er} mai 2019.
12. Dans les plus brefs délais après la ratification de la convention collective, les Parties travailleront ensemble pour établir une première liste d'ancienneté.

Les parties ont signé à Ottawa, ce 5^e jour de février 2019

Pour l'Employeur



Pour l'Unité syndicale



Lettre d'entente

entre

**l'Université Saint-Paul
(l'Employeur)**

et

**le Personnel de soutien administratif de l'Université Saint-Paul (PSAUSP) représenté par
la Fédération des enseignants -enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO)
(le Syndicat)**

RECONDUCTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Compte tenu :

- De la pandémie qui a eu un impact important au cours des deux dernières années;
- Du recrutement en cours d'un nouveau recteur ou d'une nouvelle rectrice, d'un nouveau vice-recteur ou d'une nouvelle vice-rectrice à l'administration, d'un nouveau directeur ou d'une nouvelle directrice du Service des ressources humaines;
- Des changements survenus au sein de l'exécutif syndical;

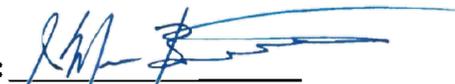
l'Employeur et le Syndicat conviennent de reconduire la convention collective signée le 6 mars 2019 aux conditions suivantes :

- La durée de cette entente sera d'un an, du 1^{er} mai 2022 au 30 avril 2023;
- À compter du 1^{er} mai 2022, un progrès dans le rang de 2 % et une augmentation économique de 1 % en conformité avec la Loi 124 seront accordés, pour un total de 3 %.

En contrepartie, le Syndicat retire le « grief pour le congé férié du 1^{er} janvier 2022 ».

Cette lettre d'entente ne modifie en rien le reste du texte de la convention collective actuelle que le Syndicat et l'Employeur s'engagent à continuer à respecter intégralement.

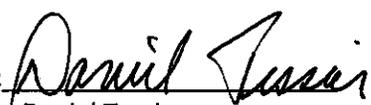
Pour l'Employeur :


Jean-Marc Barrette

Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

le 26 avril 2022

Pour le Syndicat :


Daniel Tessier

Président :

le 26 avril 2022