

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

Definitions

Sauf indication contraire, les mots suivants sont définis de la façon stipulée dans le présent article, aux fins d'application de la présente convention collective.

CONJOINT : ~~pour l'application de la présente convention collective et~~ lorsqu'aucune loi ni aucun règlement du gouvernement ne le définit autrement, une personne à qui le membre est marié ou, nonobstant l'état matrimonial du membre, une personne avec qui le membre cohabite, et ce depuis au moins un an, dans une relation qui ressemble au mariage ou, si c'est depuis moins d'un an, avec qui le membre est devenu parent naturel ou adoptif d'un enfant.

COURS TRIMESTRIEL RÉGULIER : une charge d'enseignement essentiellement comparable à un cours de premier cycle de 3 crédits ~~à l'École de gestion et aux facultés des Arts, de Sciences, de Génie ou des Sciences sociales.~~ tel que défini par le Registraire.

DÉLÉGUÉ : une personne expressément désignée par l'Université ou le recteur, un doyen, le président de l'Association, ~~un des agents de liaison ou un membre~~ pour agir en son nom dans des cas particuliers.

Moved from 39.1.9.1

DELEGATION OF THE AUTHORITY OF THE BOARD OF GOVERNORS: Any reference ~~in this article~~ to "the Board" shall mean "the Board or a committee of the Board to which authority for the act in question has been duly delegated".

Moved from 39.1.1.3

Dismissal-DISMISSAL: ~~means the~~ termination of any appointment by the employer, without the consent of the member. Failure to renew The non-renewal of a limited-term contract and the decision not to grant tenure to a member shall not constitute dismissal.

~~, as follows:~~

~~(a) for tenured faculty members, language teachers, or counsellors, before retirement and for reasons other than layoff pursuant to this agreement;~~

~~(b) for librarian members with continuing appointments, before retirement and for reasons other than layoff pursuant to this agreement;~~

~~(c) for all other members, before the end of their contract of appointment.~~

Failure to renew a limited-term contract and the decision not to grant tenure to a member shall not constitute dismissal.

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

EMPLOYEUR : le Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa.

EXCLU ADMINISTRATIF : un membre nommé du personnel enseignant d'une faculté autre que la Faculté de droit, désigné par le doyen pour l'assister dans les relations de travail concernant le personnel enseignant pour occuper des fonctions tel que définies à 3.1.3.1.

JOURS OUVRABLES : du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés et des périodes pendant lesquelles l'Université d'Ottawa est fermée officiellement. ~~selon les termes de la section 28.3 de la présente convention.~~

LOI DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA : ~~la Loi de l'Université d'Ottawa, chapitre 137 des Statuts de l'Ontario (1965), telle que révisée.~~

PARTIES : l'Association et l'Université Bureau.

PROFESSEUR RÉGULIER D'UN DÉPARTEMENT/FACULTÉ/ÉCOLE/INSTITUT: un professeur régulier affecté entièrement à son unité à un département ou ayant une affectation multiple aux termes de 17.4 et étant membre à part entière de l'assemblée ~~départementale de de son unité~~ ce département.

UNIVERSITÉ D'OTTAWA : l'Université d'Ottawa comme elle a été constituée aux termes de la Loi de l'Université d'Ottawa (chapitre 137 des Statuts de l'Ontario (1965), telle que révisée).

NOTA Les mots employés au masculin comprennent leur féminin et vice-versa. Les termes comme directeur ou porte-parole désignent la personne, homme ou femme, qui occupe le poste en question. La présente note est réputée s'appliquer aux formes et usages grammaticaux requis.

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

***3.1.2** Aux fins de la présente convention, ~~un professeur détenant un rang professoral est une personne nommée avec le rang de chargé de cours ou de professeur adjoint, agrégé, ou titulaire et dont la charge de travail équivaut à au moins 50% de la charge normale des membres du groupe de référence pertinent.~~ Il est entendu que les professeurs remplaçants détiennent un rang professoral et que, sauf dans le cas de professeurs invités ou en détachement, l'employeur ne confiera pas 50 % ou plus d'une charge de travail de professeur à une personne ne détenant pas un rang.

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

*3.1.3.1 The following persons are excluded from the bargaining unit:

(a) the President, the Vice-Presidents and Associate Vice-Presidents, the University Chief Negotiator, the ~~University APUO Liaison Officer~~ Provost's office Liaison Officer, the deans and administrative exclusions, the director of the Counselling and Personal Development Service, the University Librarian, two Associate University Librarians appointed by the University Librarian for the purposes of assisting with staff relations under this agreement, the director of Morisset Library, and persons holding acting appointments and so acting in the above positions;

(b) members of the Board of Governors ~~or~~ and of the Joint Committee;

(c) persons engaged in the practice of medicine in the course of clinical teaching of medicine, and research fellows appointed in a clinical department of the Faculty of Medicine;

(d) a member of the academic staff of a faculty, other than the Faculty of Law, appointed by the dean for the purposes of assisting with academic staff relations;

(e) in addition, the University may appoint up to twelve (12) other persons as excluded employees by written notification to the Association; -

(f) where a member of the bargaining unit is transferred, on a full-time basis, temporarily or pursuant to an appointment of fixed duration, to a position the tasks of which are not normally performed by a member of the bargaining unit, said member shall be excluded from the bargaining unit while so transferred.

~~*3.1.3.2 ——— Where a member of the bargaining unit is transferred, on a full-time basis, temporarily or pursuant to an appointment of fixed duration, to a position the tasks of which are not normally performed by a member of the bargaining unit, said member shall be excluded from the bargaining unit while so transferred.~~

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

3.5.1 Sauf dans les cas d'exclusion d'applicabilité aux bibliothécaires à 3.5.2, aux professeurs de langue à 3.5.3, ou aux conseillers à 3.5.4, aux chercheurs-boursiers à 3.5.5 les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les membres, *mutatis mutandis*, et, dans le cas des :

- (a) bibliothécaires syndiqués, "doyen" est remplacé par "bibliothécaire en chef", "CPED" ou "CPEF" par "CPB", "faculté" par "réseau des bibliothèques", "directeur" par "superviseur immédiat", sauf dans le cas de 5.2.3 où "directeur" est remplacé par "bibliothécaire en chef" ;
- (b) professeurs de langue syndiqués, "directeur" est remplacé par "directeur de l'Institut des langues officielles et du bilinguisme" et "CPED" par "CPEI" ;
- (c) conseillers syndiqués, "doyen" ou "directeur" est remplacé par "directeur du Service de counselling et de développement personnel", "CPED" ou "CPEF" par "CPSCDP" et "faculté" par "Service de counselling et de développement personnel".

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

~~*4.3.1—The parties agree to obtain an update of the Watson Wyatt benefits study produced for the 2004 negotiations, under the same terms and conditions, and by the same consulting company unless otherwise agreed to by the parties. The updated study shall be produced in the fall of 2006 and delivered to the parties no later than 15 January 2007. The Association will contribute 20% of the costs of the study.~~

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

5.1.3.1 L'employeur reconnaît qu'il lui incombe de fournir un milieu de travail sûr et sain et de fournir les installations, fournitures, méthodes administratives et services prescrits par la législation afin de protéger la santé et la sécurité des employés pendant qu'ils accomplissent leurs fonctions sur les lieux de l'employeur. Les parties sont d'accord pour que l'employeur fournisse et que les employés utilisent de l'équipement de sécurité lorsque la législation ou des règles se rapportant à la législation l'imposent pour que le travail s'effectue en ~~vue d'assurer~~ toute sécurité.

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

5.2.3.1 Sauf avis contraire dans la présente convention, le courrier **électronique ou** interne de l'Université d'Ottawa suffit pour échanger de la correspondance ou pour transmettre des avis ou d'autres documents lorsque la présente convention l'exige, et la date de réception desdits documents est réputée être 3 jours ouvrables après la date d'expédition, à moins qu'il y ait preuve du contraire.

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

5.3.1 Droits de gérance de l'université : L'Association reconnaît que l'employeur conserve et est autorisé à exercer tous droits, fonctions, pouvoirs, privilèges et autorité qu'il possédait avant de conclure une convention avec l'Association, à la seule exception de ceux pour lesquels la présente convention porte spécifiquement renonciation ou limitation.

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

*5.4.2.2 Un comité consultatif sera maintenu dans le cas des services tels que de la librairie universitaire, le service de la restauration, le service de santé, ~~le stationnement~~, et le Centre universitaire, étant entendu que :

- (a) l'Association a le droit de désigner un certain nombre de ses membres à chacun de ces comités consultatifs ;
- (b) le nombre et la proportion de membres que l'Association a le droit de désigner ne seront pas inférieurs à ceux prévus dans la constitution de ces comités au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention ou telle qu'elle a été modifiée ultérieurement d'un commun accord entre les parties à la présente convention ;
- (c) ces comités consultatifs seront consultés sur toutes les questions mettant en cause, d'une manière significative, la gestion et les coûts du service en question ;
- (d) quand un tel comité consultatif fait une recommandation, l'employeur l'avise -- avant de mettre en œuvre quelque décision que ce soit à propos de cette recommandation -- du sort qui lui sera fait et des motifs de cette décision.

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

6.3.4 A chaque session régulière, l'Association a le droit d'affecter un maximum de six (6) membres qui y consentent, à d'autres tâches précises pour le compte de l'Association, sous réserve par le biais d'une réduction de leur charge d'enseignement. De plus, ~~dès le moment où un avis de négocier a été donné,~~ l'Association a le droit d'ainsi affecter, cinq (5) membres additionnels, durant chaque session régulière ou les parties sont en négociations collectives pour le renouvellement de la convention, qui y consentent, jusqu'à ce qu'une entente soit ratifiée. nouvelle convention collective soit signée. Si ce n'est pas demandé, Les réductions de la charge d'enseignement correspondantes ne sont pas cumulables à des fins ultérieures. Les dispositions suivantes s'appliquent à pareille affectation :

(a) Au plus tard trois (3) mois civils avant le début de la session au cours de laquelle des membres sont censés assumer des tâches pour son compte, ~~l'~~Association avise les bureau du Provost Affaires académiques et relations de travail, par écrit, du nom des membres en question.

(b) Pendant ladite affectation du membre, l'APUO peut demander :

(i) une réduction de la charge de travail du membre équivalant à un (1) cours trimestriel régulier, ~~sans réduction de sa rémunération. L'avis prévu à l'alinéa (a) doit être donné au plus tard le 1^{er} juin pour une réduction demandée de la charge d'enseignement pour la session d'automne et au plus tard le 1^{er} octobre pour une réduction demandée de la charge d'enseignement pour la session d'hiver;~~ ou

(ii) l'exemption d'une quantité équivalente des activités du membre reliées au service à la communauté universitaire, autres que les services fournis à l'Association.

Le doyen peut refuser une telle demande pour des motifs scolaires ou administratifs valables, étant entendu que les coûts de remplacement ne sont pas considérés comme un motif administratif valable.

Les dispositions de la présente sous-section s'appliquent, *mutatis mutandis*, lorsque le membre en question est bibliothécaire, professeur de langue ou conseiller. Aux fins de la présente sous-section, lorsque ledit membre est bibliothécaire ou conseiller, un (1) cours trimestriel régulier est réputé l'équivalent de vingt-cinq pour cent (25 %) de la charge de travail durant une (1) session.

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

***6.4.1 Membership in the Association** Except as provided for in (a) or (b) below, every member of the bargaining unit shall be a member of the Association.

(a) Any member of the bargaining unit who objects to membership in the Association, in its role as a trade union, on conscientious or religious grounds may withdraw from the Association after having filed a written notice of such objection with the Employer and Association. ~~The notice of objection shall be forwarded to the liaison officers~~ and shall state clearly and explicitly the grounds for the objection.

(b) Any member who has, on conscientious or religious grounds, withdrawn from membership in the Association prior to 30 April 1984 shall be deemed to have withdrawn pursuant to (a) and deductions from such members' salaries shall be dealt with in accordance with 6.4.4.2.

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

***10.3.3 Relations with students** Without limiting the generality of 10.3.1, members ~~and~~
~~representatives of the employer:~~

- (a) shall, with respect to students, avoid all forms of discrimination;
- (b) have the obligation to disclose any conflict of interest or other circumstances known to them which may reasonably introduce or appear to introduce bias into their academic judgment or administrative decisions;
- (c) shall not accept additional remuneration for services such as tutoring rendered to students served by the University of Ottawa;
- (d) shall refrain from improperly divulging confidential personal information about students;
- (e) shall give proper recognition to any reliance on the ideas, work, or assistance of students and shall, where appropriate, obtain prior permission for the use of work done or results obtained by students.

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

26.3.2 Value of credited service

*26.3.2.1

(a) *Academic half-leaves* may be taken at 80 or 100% of nominal salary, reducing the member's accumulated credited service by 3 or 4 years respectively.

(b) *Full academic leaves* may be taken at 50, 65, 80, 90 or 100% of nominal salary, reducing the member's accumulated credited service by 4, 5, 6, 7 or 8 years respectively.

~~(c) – except for a first academic leave for those~~ Notwithstanding (b), members hired at the rank of lecturer, assistant or associate professor. For can take their a first academic leave, a full academic leave at either 6 or 7 years of accrued service ~~may be taken~~ at 100% of nominal salary, ~~reducing the member's accumulated service by 6, 7, or 8 years and without any credited service carried over~~ In such a case members cannot carry over credited service for a subsequent leave.

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

*26.5.1 Members who will be on academic leave may submit a request to Research Management Services so that a part of their remuneration during their leave may be designated as a research grant. ~~In such an event, the~~ following provisions shall apply.

- (a) The member must submit all required documents, a request, as well as and any relevant information concerning the research project, ~~on the appropriate application form to the Research Committee of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies. This submission is made through the dean of the Faculty~~ no later than three (3) months prior to the proposed starting date of the academic leave, it being understood that ~~the dean may, where appropriate, accept a~~ late submission ~~after that deadline~~ may be considered.
- (b) ~~The dean of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies or the dean's delegate shall consider the recommendation of the committee and the reasons therefor and shall decide what~~ The decision along with written reasons and the portion of the member's remuneration to be designated as a research grant during the academic leave, if applicable, shall be designated as a research grant. ~~The dean shall be promptly deliver the decision, along with written reasons, communicated~~ to the member and to the appropriate services.
- (c) The member will receive the appropriate CRA form for the portion designated as a research grant and will be responsible to ensure the application of CRA regulations.

*26.5.3 Where a portion of a member's remuneration during academic leave is designated as a research grant, the member's contributions to the various insurance plans and to the pension plan, ~~calculated in accordance with 26.6.2,~~ shall be proportionally reduced according to the decision granted under 26.5.1

(b). ~~deducted from the part of her remuneration other than that designated as a research grant.~~

*34.1.2.1 In the case of a ~~The~~ grant application, the application must be approved by Research Management Services. In the case of ~~or~~ draft contract, the contract must be approved by ~~the Director of the Office of Research Services~~ Technology Transfer and Business Enterprise. In either case the approval must be obtained before being submitted to the proposed funding agent. The member shall complete, and attach to the grant application or draft contract, any forms designated for that purpose. ~~by the Director of the Office of Research Services.~~

*34.1.2.2 In the case of the University internal grants funding programs, the application shall be submitted to ~~the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies~~ Research Management Services or, in the

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

case of ~~faculty funding programs funds administered within a faculty~~, the application shall be submitted to the appropriate committee of the faculty. Member-funded grants are dealt with in 26.5 and 34.3.

***34.2.3** Where a grant or contract ~~provides funds for services rendered by a member~~ allows for payment of professional fees for services rendered by a member, such ~~funds-services~~ may be paid as professional fees or transferred to her research account by opting to forego the payment, if the member and her dean so agree, ~~be transferred to a special fund from which the member may request a research grant~~. This ~~se~~ special ~~fund~~ research account shall be administered by the employer in accordance with regulations and procedures applicable to ~~internal~~ all grants and contracts. ~~Applications for grants from such a fund~~ Such requests shall be submitted ~~to the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies~~ Research Management Services. This subsection applies *mutatis mutandis* when a member wishes to forego an administrative stipend, additional teaching, or any other type of additional payment made by the employer in favor of receiving a contribution to her research fund.

uOttawa & APUO negotiations

1. Employer Proposals – Housekeeping changes

presented March 20, 2013

***27.2.2 Mandatory examination** At any time during a member's sick leave, the ~~member's dean or her delegate or the~~ employer's ~~liaison officer~~ may, in order to determine if the member is eligible for sick leave benefits or is able to return to work, require that this member be examined by one or more physicians appointed and paid by the employer. The employer shall make reasonable efforts to consult with the member before appointing such physician or physicians in an effort to identify physicians acceptable to the employer and the member.