



SCEFP·CUPE 2626

**Syndicat des étudiant·e·s employé·e·s
de l'Université d'Ottawa**

**RÉFÉRENDUM DE
RATIFICATION**

DE LA NOUVELLE (2016-2019)

CONVENTION COLLECTIVE



SCEFP·CUPE 2626

Union of Student Workers at uOttawa

**REFERENDUM ON
RATIFICATION**

OF THE NEW (2016-2019)

COLLECTIVE AGREEMENT

Table des matières

Note lexicale	03
Introduction	04
Sommaire exécutif	05
Entente de principe	14

Propositions non-monétaires

Article 1	Définitions et but	18
Article 3.4	Champ d'application	26
Article 3.5	Champ d'application (Régime travail-étude)	30
Article 4	Classes d'emploi	34
Article 5	Reconnaissance syndicale	40
Article 6	Sécurité syndicale	44
Article 7	Services syndicaux	54
Article 8	Correspondance	58
Article 9	Comité employés-employeur	64
Articles 10 et 11	Absence de discrimination et Absence de harcèlement	70
Article 12	Aucune grève / Aucun lock-out	96
Article 13	Procédure de règlement de grief	100
Article 14	Arbitrage	106
Article 15	Discipline	110
Article 16	Évaluation	117
Article 17	Dossier personnel	134
Article 18	Affichage des postes et nominations	137
Article 19	Changement technologique	170
Article 20	Formation	174
Article 21	Liberté universitaire / Droit d'auteur et propriété intellectuelle	186
Article 22	Santé et sécurité	190
Article 23.1	Congés fériés	196
Article 23.2	Congés fériés	200
Article 23.4	Congés fériés	204
Article 24	Congés et absences	207
Article 25	Dispositions pour les employées ayant un handicap	220
Article 28	Droits de syndicat et des employés	226
Article 29	Traduction et distribution de la convention collective	236
Article 30	Employés titulaires d'un poste d'assistant de recherche à financement provisoire	240
Article 31	Projet et tâche	244

Propositions monétaires	258
-------------------------------	-----

Annexes et Modifications de forme	286
---	-----

Table of Contents

Note on Language	03
Introduction	04
Executive Summary	06
Memorandum of Settlement	13

Non-Monetary Proposals

Article 1	Definition and Purpose	18
Article 3.4	Scope	26
Article 3.5	Scope (Work-Study Program)	30
Article 4	Job Classification	34
Article 5	Union Recognition	40
Article 6	Union Security	44
Article 7	Union Services	54
Article 8	Correspondence	58
Article 9	Labour/Management Committee	64
Articles 10 & 11	No Discrimination & No Harassment	70
Article 12	No Strikes / No Lockout	96
Article 13	Grievance Procedure	100
Article 14	Arbitration	106
Article 15	Discipline	110
Article 16	Evaluation	118
Article 17	Personal File	134
Article 18	Job Postings and Appointments	138
Article 19	Technological Change	170
Article 20	Training	174
Article 21	Academic Freedom / Copyright and Intellectual Property	186
Article 22	Health and Safety	190
Article 23.1	Holidays	196
Article 23.2	Holidays	200
Article 23.4	Holidays	204
Article 24	Leaves and Absences	208
Article 25	Provisions for Employees with Disabilities	220
Article 28	Union and Employee Entitlements	226
Article 29	Translation and Distribution of the Agreement	236
Article 30	Employees Holding Research Assistant Contracts Paid from External Funds	240
Article 31	Assignment and Workload	244

Monetary Proposals	258
--------------------------	-----

Appendices and Housekeeping	286
-----------------------------------	-----

FR Note lexicale

Le présent document introduit de nouvelles lignes directrices de rédaction afin de mieux représenter la diversité de nos membres.

Les modifications apportées aux articles de cette convention collective sont rédigées de manière épiciène (non-sexiste). Si une formulation épiciène ne peut être trouvée, une formulation féminine est utilisée.

Les parties qui n'ont pas été modifiées dans le présent document sont toujours rédigées en suivant la règle selon laquelle le masculin est utilisé sans discrimination, dans le seul but d'alléger le texte.

Si elle est ratifiée, la version officielle de cette convention collective sera entièrement rédigée de manière épiciène ou en utilisant une formulation féminine, conformément à l'article 1.1.

Pour plus d'information, veuillez contacter l'Agent-e d'équité et d'éducation à l'adresse equit@2626.ca.

EN Note on Language

The current document introduces new writing guidelines to better reflect the diversity of our members.

Any modification to the articles of this Collective Agreement were written using the pronouns "they/them/theirs" to denote gender neutral persons both singular and plural.

The parts that were not modified are still written in the masculine form. That rule was used to simplify the text, and no discrimination was intended.

If ratified, the official version of this Collective Agreement will be written using gender-neutral language, as per article 1.1.

For more information, please contact your Equity and Education Officer at equit@2626.ca.

FR Introduction

La période de renouvellement d'une convention collective est l'une des plus importantes tâches à laquelle font face les syndicats. Dans le cas du SCFP 2626, celle-ci s'est tenue du 31 août 2016 (date d'échéance de la dernière entente) jusqu'à l'atteinte d'une entente le 2 mars 2017. Après six mois de négociations avec l'Employeur (l'Université d'Ottawa), le SCFP 2626 a réussi à obtenir une entente de principe qui, si ratifiée, déterminera nos conditions de travail jusqu'en 2019. Le comité de négociations, élu en mars 2016, est fier d'annoncer qu'il recommande à l'unanimité la ratification de cette entente. Nous croyons que celle-ci constitue une amélioration significative de nos différentes conditions de travail, notamment au point de vue des bénéfices. Nous sommes aussi convaincu que celle-ci agira comme pierre angulaire pour le renouvellement de 2019.

Ainsi, nous vous invitons à lire les détails de l'entente présentés dans ce livret et, si vous êtes aussi convaincus que nous, à voter en faveur de la ratification.

Solidairement,

Le Comité de négociations – SCFP 2626

EN Introduction

The renewal of a collective agreement is one of the most important tasks for a union. For CUPE 2626, it took place from August 31st, 2016 (expiry date of the previous agreement) to March 2nd, when we reached a satisfying deal. After six months of bargaining with the Employer (University of Ottawa), CUPE 2626 successfully reached an agreement in principle, which, if ratified, will define our working conditions until August 2019. The Bargaining Committee, which was elected in March 2016, is proud to announce that it recommends unanimously the ratification of the agreement in principle. We believe that it is a significant improvement to our previous working conditions, especially with regards to the benefits. We are also convinced that this agreement will act as a cornerstone for the renewal of the Collective Agreement in 2019.

Therefore, we invite you to read the details of the agreement in this booklet and, if you are as convinced as us, to vote in favour of the ratification.

In Solidarity,

The Bargaining Committee – CUPE 2626

FR Sommaire exécutif

À l'Assemblée générale du 9 mars 2016, le comité de négociation et son président ont été élus par l'assemblée. Le comité consistait alors de Christopher Gunter, Maxime Vallée, Sandra Yao et Rosemary Dineen ainsi que Xavier P.-Laberge comme président et chef négociateur. De plus, le Conseil des délégué-e-s suivant l'Assemblée générale a élu Sarah Marriott. Le comité a aussi été énormément appuyé par Danika Brisson, notre représentante du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et Sean Kelly, notre coordonnateur syndical. Le comité ainsi formé s'est rapidement mis au travail afin de rédiger un cahier de proposition à présenter à l'Université d'Ottawa, notre employeur. Nous avons envoyé l'*Avis de négociation* à Jules Carrière, chef négociateur de l'Université le 8 juin 2016, car notre convention collective arrivait à échéance le 31 août 2016.

Négociations

Notre cahier de revendications syndicales représentait les connaissances des officiers et du personnel syndical sur les problèmes rencontrés lors des dernières années avec l'Université, mais surtout le mandat de négociation voté par l'assemblée générale. Nous avons présenté la partie non monétaire de nos propositions à notre première rencontre avec l'Université, le 6 juillet 2016. Par la suite, nous avons eu 20 rencontres échelonnées de cette première date à la dernière date de négociation, le 2 mars, soit la date où nous avons signé une entente de principe. Malgré ces 20 rencontres et les 8 mois de négociations, les négociations se sont généralement bien déroulées. Les deux parties étaient de bonne foi, et ce, tout au long du processus. Les discussions sur les articles 10 — Absence de discrimination et 11 — Harcèlement ont nécessité un sous-comité constitué de personnes possédant des connaissances spécialisées dans ces domaines. Ce comité s'est rencontré à part des négociations centrales et a permis de trouver un consensus assez rapide sur ces questions. Il est aussi à noter que malheureusement, durant le long processus de négociation, deux membres du comité, Sarah et Christopher, ont dû démissionner pour des raisons professionnelles. Cette décision a été, dans les deux cas, murement réfléchi et les nombreuses heures de travail qu'ont exigé les négociations ont parfois pesé lourd dans l'horaire des étudiant-e-s-employé-e-s du comité.

EN Executive Summary

At the General Assembly of March 9, 2016, the Bargaining Committee and its Chair were elected by the Assembly. The Bargaining Committee consisted of Christopher Gunter, Maxime Vallée, Sandra Yao and Rosemary Dineen, with Xavier P.-Laberge as its Chair and Chief Negotiator for the Union. At its next meeting, the Stewards' Council also elected Sarah Marriott to the committee. The Bargaining Committee received tremendous support from Danika Brisson, our Staff Representative from the Canadian Union of Public Employees (CUPE) and Sean Kelly, our local Union Coordinator. Once formed, the committee rapidly went to work writing a proposal binder to present to the University of Ottawa, our Employer. We sent our *Notice to Bargain* to Jules Carrière, the Chief Negotiator for the University, on June 8th, 2016, in view of the Collective Agreement expiring on August 31st, 2016.

Bargaining

Our proposal binder combined the knowledge of the Union officers and staff of problems encountered in recent years with the University, but primarily represented the Bargaining Mandate established by a vote of the General Assembly. We presented the non-monetary parts of our proposals at our first meeting with the University on July 6th, 2016. Following this, 20 meetings occurred between this first and the last meeting on March 2nd, 2017, when we signed a Memorandum of Settlement. Despite taking 20 meetings over 8 months, the bargaining process generally went well. Both parties acted in good faith, and demonstrated this throughout the process. The discussions on Articles 10 – No discrimination and 11 – Harassment required a sub-committee composed of people with specialized knowledge in these fields. This subcommittee met separately from the main bargaining and enabled a consensus to be reached fairly quickly on these issues. It is also worth noting that during the long process of negotiations, two members of our team, Sarah and Christopher, unfortunately had to resign due to professional obligations. Both these decisions were the product of deep internal reflection, in view of the many hours of work demanded by the bargaining, which can weigh very heavily on a student-employee's schedule.

Objectifs

Les objectifs de négociation étaient majoritairement basés sur le mandat de négociation voté par l'assemblée générale. Le mandat consistait de cinq objectifs importants.

Le premier objectif étant la sécurité économique, nous devons améliorer les conditions financières de nos membres malgré un argumentaire d'austérité de l'Université. Nous devons tenter d'obtenir une augmentation maximale de 1 % annuellement des droits de scolarité, qui est actuellement de 1,5 %. Malheureusement, l'Université, de son côté, cherchait plutôt à éliminer cette mesure. Nous avons donc travaillé fort uniquement pour la maintenir. Ensuite, nous avons comme mandat de rétablir l'assurance santé et dentaire. Considérant que la majorité de nos membres ont déjà une assurance avec GreenShield, nous avons plutôt milité pour un fonds. Nous avons donc gagné un fonds annuel de 40000\$ pour l'assurance santé et dentaire permettant de combler les montants non couverts par le régime d'assurance de nos membres. Finalement, nous devons aussi viser une augmentation importante pour les postes moins rémunérés (correcteurs, surveillants, 1er cycle, etc.) tout en obtenant une augmentation salariale pour tous les postes. Nous pensons avoir, en grande partie, répondu à cette attente avec les augmentations suivantes :

Postes	1 sept 2016 – 31 août 2017	1 sept 2017 – 31 août 2018	1 sept 2018 – 31 août 2019
Diplômé			
Assistant d'enseignement/Démonstrateur/ Moniteur de laboratoire/Assistant de recherche/ Tuteur	[+1.6 %] 42,61	[+1.6 %] 43,29	[+1.6 %] 43,98
Correcteur	[+2 %] 30,81	[+2 %] 31,43	[+2 %] 32,06
Surveillant d'examen	[+1 %] 30,51	[+1 %] 30,82	[+1 %] 31,13
1er cycle			
Assistant d'enseignement/Démonstrateur/ Moniteur de laboratoire/Assistant de recherche/ Tuteur	[+3.5 %] 26,06	[+3.5 %] 26,97	[+3.5 %] 27,91
Correcteur	[+2 %] 25,68	[+2 %] 26,20	[+2 %] 26,72
Surveillant d'examen	[+1 %] 25,43	[+1 %] 25,69	[+1 %] 25,94

Objectives

The objectives of bargaining were primarily founded on the Bargaining Mandate established by the General Assembly, which consisted of 5 main objectives.

The first objective was Income Security, as we needed to improve the financial situation of our members, despite the austerity argument put forth by the University. We were also attempting to limit the tuition fee increases to 1% annually, whereas it's at 1.5% annually currently. Unfortunately, the University side was planning on eliminating our members' tuition fee increase protection. We therefore had to work hard just to keep the existing protection. We also had the mandate to re-establish health and dental benefits. Since the majority of our members are already covered by the GreenShield student insurance plan, we favoured fighting for an assistance fund. We won a health and dental fund of \$40,000 annually to assist members with expenses that are not covered by their insurance plan. Finally, we also aimed to get a major increase for the lowest wage positions (Correctors, Proctors and Undergraduates), while at the same time getting a salary increase for all positions. We believe we have attained this goal by obtaining the following salary increases:

Positions	1 Sept 2016 – 31 Aug 2017	1 Sept 2017 – 31 Aug 2018	1 Sept 2018 – 31 Aug 2019
Graduate			
Teaching Assistant/Demonstrator/Lab Monitor/ Research Assistant/Tutor	[+1.6 %] 42.61	[+1.6 %] 43.29	[+1.6 %] 43.98
Marker	[+2 %] 30.81	[+2 %] 31.43	[+2 %] 32.06
Proctor	[+1 %] 30.51	[+1 %] 30.82	[+1 %] 31.13
Undergraduate Rates			
Teaching Assistant/Demonstrator/Lab Monitor/ Research Assistant/Tutor	[+3.5 %] 26.06	[+3.5 %] 26.97	[+3.5 %] 27.91
Marker	[+2 %] 25.68	[+2 %] 26.20	[+2 %] 26.72
Proctor	[+1 %] 25.43	[+1 %] 25.69	[+1 %] 25.94

Le deuxième point du mandat de négociation traitait de la sécurité d'emploi et des conditions de travail. Sur ce point, nous avons gagné que le droit à l'emploi pour les étudiantes à la maîtrise s'applique elle sont inscrites pour une session au moins au lieu de deux. Nous avons une entente avec l'Université pour améliorer et simplifier l'accès aux formations, aux offres d'emplois et aux évaluations. Dorénavant, les évaluations faites par les superviseuses seront envoyées par courriel aux employées avant d'être mis dans leur dossier personnel. De plus, une évaluation standardisée de l'assistante d'enseignement, de la démonstratrice, ou de la tutrice sera effectuée de concert avec l'Université. Aussi, afin de simplifier l'accès aux données par rapport à l'emploi, il n'y aura plus de compte courriel supplémentaire créé uniquement pour un emploi. Les informations seront maintenant reçues dans le courriel de l'étudiante @uottawa.ca déjà existant. Finalement, il y aura une campagne de promotion en collaboration avec l'Université sur les droits et responsabilités en matière d'accommodement des personnes ayant un handicap.

Le troisième point était la sécurité et les droits syndicaux. De ce côté, nous avons amélioré le processus d'évaluation et créé des remparts à l'abus ou au non-respect des étapes à suivre lors de mesures disciplinaires. Aussi, à l'avenir, tous les contrats envoyés aux employées seront aussi envoyés au syndicat qui pourra ainsi vérifier le document et ainsi mieux aider ses membres. Par solidarité avec les autres syndicats sur le campus, une employée qui ne traversera pas une ligne de piquetage d'un autre syndicat par inquiétude pour sa sécurité et qui suivra les instructions du service de protection de l'Université ne subira pas de perte de salaire.

Le quatrième point demandait l'équité des membres du 1er cycle et ce point a été traité dans l'augmentation salariale obtenue. En effet, une assistante de recherche obtiendra une augmentation de 3,5 % chaque année pour les trois prochaines années, ce qui permettra une meilleure reconnaissance de leur travail accompli.

Finalement, le dernier point proposait toute autre modification de la convention collective qui bénéficiera directement ou indirectement les membres du SCFP 2626. Nous avons ainsi fait d'autres gains notable avec, entre autres, un congé de réaffectation de sexe payé d'un mois par contrat complet de l'Université [130h], mais aussi la reconnaissance en heures de travail de l'assistance aux cours à la demande de son/sa superviseuse et des ateliers de préparation et de formation pour les assistantes.

The second objective of the Bargaining Mandate concerned job security and work conditions. On this point, we won the right of members in Master's programs to job security even if they are only registered in one session (instead of two) in their second year. We also have an agreement with the University to improve and simplify access to training, to job offers and to evaluations. Going forward, evaluations made by supervisors will be sent by email to employees before they are filed in the employee's file. There will also be a standardized evaluation of Teaching Assistants, Demonstrators, Monitors, and Tutors, prepared in collaboration with the University. Also, to simplify access to information related to work, there will no longer be a separate employee email account created solely for employment work. The information will now be received at the student's existing @uottawa.ca email account. Finally, there will be a promotional campaign done in collaboration with the University on the rights and responsibilities with respect to accommodations for people with disabilities.

The third objective was union security and rights. On this issue, we improved the evaluation process and created counterbalances against abuse or disregard of the process leading to discipline. Furthermore, in the future, contracts sent to employees will be sent to the Union, who will then be able to verify the contract and be better able to assist members. In solidarity with other unions on campus, members will not have to cross a picket line of another union in case of a concern for their own safety and, as long as they follow the instructions of the University's Protection Services, they will not suffer any loss of pay.

The fourth objective was equity improvements for the undergraduate members and this point was fulfilled in the wage increases we obtained. In fact, undergraduate TAs and RAs will get a 3.5% increase in each of the 3 years, which will better recognize the value of their work.

Finally, the last objective foresaw any further modification of the Collective Agreement that would benefit, directly or indirectly, the members of CUPE 2626. In this vein, we not only made significant gains in the form of a leave for gender reassignment paid for one month per full appointment (130h), but also in the recognition as hours worked for time spent attending classes, preparing tasks, or doing training at the request of the work supervisor.

Conclusion

Comme vous le savez probablement, le 2 mars dernier, après deux jours intenses de négociation, le SCFP 2626 est parvenu à une entente de principe avec l'Employeur [l'Université d'Ottawa]. La nouvelle Convention collective comprend plusieurs améliorations notables énumérées dans ce document, par exemple, la simplification des communications, une simplification des évaluations, un meilleur congé médical, un nouveau congé pour réaffectation de genre, une mise à jour du vocabulaire pour refléter la diversité de nos membres, une protection contre les embauches arbitraires, une hausse des salaires, un fond pour les frais de santé et dentaire et rattrapage salarial pour les postes moins bien rémunérés. La Convention collective n'entrera pas en vigueur avant que l'entente soit ratifiée par les membres du Syndicat et par le Bureau des gouverneurs de l'Université d'Ottawa [voir ci-dessous pour plus d'informations à propos de la ratification]. Ainsi, si l'entente est ratifiée, nous pourrions poursuivre l'année 2017 avec une Convention collective plus solide et de meilleures conditions de travail. Le Comité de négociation ainsi que l'équipe du SCFP 2626 sont d'avis que cette entente [si elle est ratifiée] protégera nos membres pour les années à venir, et agira comme pierre angulaire pour les prochaines négociations.

Xavier P-Laberge,
Président du comité de négociations, SCFP 2626

Conclusion

As you may well know, on March 2nd, 2017, after two days of intense negotiations, CUPE 2626 reached an agreement in principle with the Employer (University of Ottawa). The new Collective Agreement includes multiple notable improvements as detailed in this document, for example, the simplification of communications and evaluations, better sick leave, a new leave for gender reassignment, an update of terminology to better reflect the diversity of our members, protection against arbitrary hiring decisions, a salary increase, a health and dental fund, and equity adjustments for lower wage rates. The Collective Agreement will not enter into force until after ratification by the members of the Union and the Board of Governors of the University of Ottawa [see below for more information regarding the ratification process]. Thus, if the agreement is ratified, we can continue 2017 with a stronger Collective Agreement and better work conditions. The members of the Bargaining Committee, along with the rest of the CUPE 2626 team, believe that this deal (if ratified) will protect our members for the coming years, and will be a cornerstone upon which to base our next round of negotiations.

Xavier P-Laberge,
Chair of the Bargaining Committee, CUPE 2626

[Original document in English]

[Traduction (non-officielle) en français]

MEMORANDUM OF SETTLEMENT

ENTENTE DE PRINCIPE

This memorandum of Settlement (« Agreement ») is made on March 2nd 2017.

Ce protocole d'entente (protocole) est conclu le 2 mars 2017.

Between: University of Ottawa (The Employer)

Entre : L'université d'Ottawa (L'Employeur)

And: The Canadian Union of Public Employees (CUPE) and its local 2626 (The Union)

Et : Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et sa Section locale 2626 (Le Syndicat)

In consideration of the mutual covenants contained in the Agreement, the parties agree as follows:

Compte tenu des engagements et accords mutuels décrits dans ce Protocole, les parties conviennent de ce qui suit:

WHEREIN said Agreement expired on August 31, 2016, and the parties desire to renew the said Agreement, it is provided that said Agreement shall be renewed for a term of three (3) years, commencing upon the expiration of the original term and expiring on August 31, 2019.

Dans la Convention Collective expirée le 31 août 2016, que les parties désirent renouveler, il est prévu que ladite Convention sera renouvelée pour une durée de trois (3) ans, calculée à partir de la date d'expiration de la durée initiale jusqu'au 31 août 2019.

The renewal shall be on the same terms and conditions as contained in the original Agreement as modified by the parties and signed by them and as if set forth herein excepting that:

Le renouvellement est valide selon les mêmes modalités et conditions contenues dans la Convention initiale, telle que modifiée et signée par les parties et comme indiqué ici, exception faite de ce qui suit:

1. NOTWITHSTANDING THE ABOVE, the execution of the Agreement is subject to ratification by the members of the Union and of the Executive Committee of the Board of Governors of the University of Ottawa by no later April 15, 2017.
2. The parties agree that they will unanimously recommend approval to their principals.
3. Any salary adjustments and new salary retroactivity owing will be paid within one-hundred-and-twenty (120) days of the ratification by both parties.
4. Subject to section 5 below, all articles of the collective agreement and letters of understanding that have not been modified by the parties are to remain the same in the collective agreement.
5. All modified articles or letters of understanding that have been signed off on will be integrated into the new collective agreement. The list of signed off articles and new and/or deleted Letters of Understanding is attached and listed in Appendix A. All other items tabled by either party are deemed to be withdrawn.
6. The Employer will make available to the Union a draft final in both languages of the agreement for review and signature within ninety (90) days of the ratification by both parties.

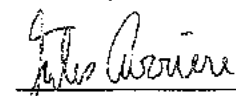
1. Nonobstant ce qui précède, l'exécution de l'Entente est soumise à ratification par les membres de la section locale 2626 et du Comité exécutif du Conseil des gouverneurs de l'Université d'Ottawa, pas plus tard que le 15 avril, 2017.
2. Les parties conviennent de recommander à l'unanimité l'approbation de la part de leurs autorités principales.
3. Tout ajustement salarial et le salaire rétroactif sera payé dans les cent vingt (120) jours de la ratification par les deux parties.
4. Sous réserve de l'article 5 ci-dessous, tous les articles de la convention collective et lettres d'entente qui n'ont pas fait l'objet de modifications par les deux parties demeurent les mêmes et sont partie intégrante de la nouvelle Convention.
5. Tous les articles ou lettres d'entente qui ont été modifiés et approuvés sont ajoutés à la convention collective. La liste d'articles approuvés et des lettres d'entente nouvelles ou éliminées est joint et répertorié à l'Annexe A. Tous les autres points présentés par les deux parties sont réputés avoir été retirés.
6. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification par les deux parties, l'employeur met à la disposition du Syndicat une version finale dans les deux langues de la Convention pour révision et signature.


IN WITNESS WHEREOF, the parties have executed this Agreement at Ottawa on March 2nd 2017.

En foi de quoi, les parties ont signé cet accord à Ottawa, le 2 mars 2017.

University of Ottawa

The Union


Jules Carrière


Xavier Laberge

**PROPOSITIONS
NON-MONÉTAIRES**



**NON-MONETARY
PROPOSALS**

FR Article 1.1 Définitions et but

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Si elle est ratifiée, la version officielle de cette convention collective sera entièrement rédigée de manière épïcène ou en utilisant une formulation féminine.

La définition du terme « unité » a été inclut pour une meilleur application de la convention collective.

EN Article 1.1 Definitions and Purpose

SUMMARY OF CHANGES

If ratified, the official version of this Collective Agreement will be written using gender-neutral language.

The definition of "unit" has been included for better application of the Collective Agreement.

FR Article 3.4 Champ d'application

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Ce paragraphe, qui faisait partie de l'article 3.3, devient article 3.4.

D'ailleurs et pour plus de clarté quant à l'application de cet article, le nom de la Faculté des études supérieures et postdoctorales a été éliminé.

EN Article 3.4 Scope

SUMMARY OF CHANGES

This paragraph, which was part of Article 3.3, becomes article 3.4.

For the sake of clarity, the name of the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies has been eliminated.

FR Article 3.5 Champ d'application (Régime travail-étude)

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

La définition de l'acronyme « BRFP (Bourse de recherche à financement provisoire) » a été introduit. D'ailleurs, l'article mentionné dans le dernier paragraphe de cette provision a été mise à jour en concordance avec les modifications faites à l'article 3.4.

EN Article 3.5 Scope (Work-Study Program)

SUMMARY OF CHANGES

The definition of the acronym "SFRB (Soft-Funded Research Bursary)" was introduced. Moreover, the article mentioned in the last paragraph of this provision was updated in line with the modifications made to Article 3.4

FR Article 4.1 - 4.2, 4.3.1 Classes d'emploi

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Le terme « négociateur en chef » a été supprimé pour permettre à n'importe quel représentant de l'Université d'informer au Syndicat de toute création ou modification de nos classes d'emploi.

D'ailleurs, la présence en classe a été rajoutée aux tâches des assistants d'enseignement lorsque celle-ci est demandée par la Superviseure dans le contexte du contrat.

EN Article 4.1 - 4.2, 4.3.1 Job Classification

SUMMARY OF CHANGES

The term "chief negotiator" has been deleted to allow any representative of the University to inform the Union of any creation or modification of our Job Classifications.

In addition, classroom attendance has been added to the tasks of teaching assistants when requested by the Supervisor in the context of the contract.

FR Article 5.1 Reconnaissance syndicale

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Ces modifications ont été faites afin d'éliminer la redondance dans l'article.

EN Article 5.1 Union Recognition

SUMMARY OF CHANGES

These changes were made to eliminate redundancy in the article.

FR Article 6.1, 6.5 - 6.7 Sécurité syndicale

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Suite à cette modification, le Syndicat recevra copie des contrats de nos membres. Ceci nous permettra de mieux s'assurer que les provisions de la convention collective, dont la sécurité d'emploi, sont respectées et que nos membres ont accès aux informations relatifs aux bénéfices prévus par notre convention.

D'ailleurs, le contenu des rapports fournis par l'Employeur afin de faciliter l'implémentation de la convention collective a été modifié afin de le rendre plus clair et complet. L'Employeur fournira un seul rapport mensuel. L'Obligation de préparer un rapport au début de chaque session a été supprimée.

EN Article 6.1, 6.5 - 6.7 Union Security

SUMMARY OF CHANGES

Following this modification, the Union will receive copies of the contracts of our members. This will allow us to better ensure that the provisions of the collective agreement, including job security, are respected and that our members have access to information about the benefits provided by our agreement.

Moreover, the content of the reports provided by the Employer to facilitate the implementation of the collective agreement has been amended to make it clearer and more comprehensive. The Employer will provide only one monthly report. The obligation to prepare a report at the beginning of each session has been eliminated.

FR Article 7.2 Services syndicaux

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Le secteur des Relations de travail académiques et non pas le négociateur en chef de l'Université informe le superviseur de l'Employée que son absence est autorisée par l'Université en tant que congé rémunéré, afin qu'elle puisse assister à des séances de négociation.

EN Article 7.2 Union Services

SUMMARY OF CHANGES

The Academic Labor Relations Sector and not the University's Chief Negotiator shall inform the Employee's Supervisor that their absence is authorized by the University as a paid leave, so that they may attend negotiating sessions.

FR Article 8.1 - 8.4 Correspondance

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Cet article a été modifié pour refléter les pratiques actuelles en matière de communications entre l'Employeur et le Syndicat.

De plus, pour simplifier l'accès à l'information relative au travail, les Parties ont signé un Protocole d'Entente selon lequel des adresses courriel d'employé pour les membres du SCFP 2626 ne seront plus créées par l'Employeur. Toutes les informations seront maintenant reçues sur l'adresse étudiant.

EN Article 8.1 - 8.4 Correspondence

SUMMARY OF CHANGES

This article has been modified to reflect current practices in terms of communications between the Employer and the Union.

Also, to simplify access to information related to work, a Memorandum of Agreement according to which there will no longer be a separate employee email account created solely for employment work, was also concluded. All information will now be received at the student's existing @uottawa.ca email account.

FR Article 9.1.1 - 9.1.2, 9.3, 9.5 Comité employés-employeur

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Plusieurs modifications ont été apportées à cet article dans le but de rendre la composition et les fonctions du comité plus claires et plus conformes à la pratique actuelle.

Une nouvelle section intitulée «rencontre avec les unités» a également été incluse. L'objectif de ces rencontres, qui se tiendront à chaque session d'automne et d'hiver avec différentes unités, est de s'assurer que la convention collective est mise en œuvre correctement. Cette pratique, qui est en place depuis 2005 selon une lettre d'entente signée par les parties, fait maintenant officiellement partie de notre convention collective.

EN Article 9.1.1 - 9.1.2, 9.3, 9.5 Labour/Management Committee

SUMMARY OF CHANGES

Several modifications were introduced to this article with the aim of making the composition and functions of the committee clearer and more in line with the current practice.

A new section called "meeting with units" was also included. The goal of these meetings, which will be held once every fall and winter session with different units, is to make sure that the collective agreement is implemented properly. This practice, which has been in place since 2005 as per a letter of understanding signed by the parties, is now officially part of our collective agreement.

FR Articles 10 Absence de discrimination et 11 Absence de harcèlement

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Des modifications majeures ont été apportées aux articles 10 et 11 pour :

- Clarifier le langage existant et inclure de nouvelles définitions et motifs de protection contre la discrimination et le harcèlement
 - Introduction de termes tels que: atmosphère empoisonnée, harcèlement au travail et harcèlement personnel.
- Améliorer la procédure de plainte de discrimination et harcèlement.
 - La nouvelle procédure, qui est analogue à celle des règlements sur le harcèlement et la discrimination de l'Employeur, permet à l'Employeur de choisir de passer par le processus de l'Employeur ou le processus de la convention collective.
- Assurer les droits et la représentation des membres du syndicat en cas de plaintes de discrimination ou harcèlement.
- Assurer que les nouvelles employées sont informées à propos des règlements par rapport à le harcèlement et la discrimination.

EN Articles 10 No Discrimination & Article 11 No Harassment

SUMMARY OF CHANGES

Major changes have been made to Articles 10 and 11:

- To clarify existing language and include new definitions and grounds of protection against discrimination and harassment
 - Introduction of terms such as: poisoned environment, workplace harassment and personal harassment.
- To improve the procedure for harassment and discrimination complaints.
 - The new procedure, analogous to the Employer's policies on Harassment/Discrimination, allows the employer to choose whether to go through the Employer's process or the Collective Agreement process.
- To ensure the Union members' rights and representation as employees in cases of harassment or discrimination
- To make sure that new Employees are informed of the Employer's policies on harassment and discrimination.

FR Article 12.2 - 12.3 Aucune grève / Aucun lock-out

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Dans le cas où une employée peut avoir des motifs raisonnables de croire que sa sécurité serait compromise en franchissant une ligne de piquetage, ce nouvel article garantit que l'employée en question ne subit aucune perte de salaire tant qu'elle contacte le Service de la protection de l'Université.

Cet article a également été réorganisé pour faciliter sa lecture et compréhension.

EN Article 12.2 - 12.3 No Strikes / No Lockout

SUMMARY OF CHANGES

In case an employee is unable to report to work because of a reasonable apprehension of personal injury resulting from picket line activity, this new article guarantees that the employee in question will not suffer loss in pay provided that the employee contacts the University Protection Services.

This article was also reorganized for ease of reading and understanding.

FR Article 13.2.2 - 13.2.3 Procédure de règlement de grief

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

NB : un « grief » est une plainte reliée au travail.

Ces modifications ont pour but de faire la distinction entre la procédure à suivre quand il s'agit d'un grief de principe et un grief individuel concernant le rôle du plaignant et du Syndicat en tant que parties intéressées.

EN Article 13.2.2 - 13.2.3 Grievance Procedure

SUMMARY OF CHANGES

NB: A "grievance" is a work complaint.

The purpose of these modifications is to distinguish between the procedure to be followed in the case of a policy grievance and an individual grievance concerning the role of the complainant and the Union as interested parties.

FR Protocole d'entente Article 14 Arbitrage

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Une lettre d'entente a été signée par les parties par rapport à l'article 14, pour prévoir les dates d'arbitrage d'avance, afin d'accélérer la résolution des questions que les parties ne sont pas capables de résoudre.

EN Letter of Understanding Article 14 Arbitration

SUMMARY OF CHANGES

A Letter of Understanding has been signed between the parties regarding Article 14, to schedule arbitrations dates in advance, to speed up the resolution of issues the parties are unable to resolve.

FR Article 15.1, 15.3, 15.4.1, 15.4.3, 15.9, 15.11 Discipline

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Des modifications majeures ont été apportées à l'article 15 :

- La discipline par rapport à la performance ne sera appliqué qu'après les étapes d'évaluation (voir art. 15.1);
- Le « Counseling du travail » a été déplacé à l'art. 16 et renommé « Intervention active » (voir art. 15.3.1);
- L'employée et le syndicat recevront des copies des évaluations pertinentes ou des plaintes (voir art. 15.4.1 et 15.4.3);
- Si la procédure de discipline n'est pas respectée, la discipline sera considérée invalide et n'apparaîtra nulle part (voir art. 15.7.3); et
- Les décisions d'embauche peuvent prendre en compte la discipline seulement pour des tâches semblables et seulement suite à une évaluation officielle valide (voir art. 15.11).

EN Article 15.1, 15.3, 15.4.1, 15.4.3, 15.9, 15.11 Discipline

SUMMARY OF CHANGES

Major changes have been made to Article 15:

- Discipline related to performance shall only be applied following the evaluation steps (see art. 15.1);
- "Job counseling" has been moved to art. 16 and renamed "Active Intervention" (see art. 15.3.1);
- The Employee and the Union will receive copies of any relevant evaluations or complaints (see art. 15.4.1 and 15.4.3);
- If the discipline procedure is not followed, the discipline will be deemed invalid and removed from records (see art. 15.7.3); and
- Hiring decisions can take into account discipline only regarding similar duties and only following a valid formal evaluation (see art. 15.11).

FR Article 16.3, 16.5.3, 16.5.5, 16.6.1 - 16.6.5 Évaluation

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Des modifications majeures ont été apportées à l'article 16 :

- les évaluations officieuses et officielles seront faites sur les formulaires standardisés : annexes F et G respectivement de la nouvelle convention collective (voir art. 16.3 et 16.6.1);
- l'évaluation officieuse inclura une explication et des suggestions pour amélioration lorsqu'elle n'est pas positive (voir art. 16.5.3);
- l'évaluation officielle ne peut avoir lieu que si la procédure de l'évaluation officieuse a été respectée (voir art. 16.6.4);
- si la procédure de l'évaluation officielle n'est pas suivie, l'évaluation sera invalide et retiré des dossiers (voir art. 16.6.4);
- l'évaluation officielle peut mener à l'intervention active (voir ci-dessous) ou à la discipline seulement lorsque l'intervention active sera inefficace (voir art. 16.6.2.d et e);
- l'« intervention active » est une version améliorée du job counselling, qui vise l'amélioration de la performance via le mentorat, des cours ou de la formation, ou une réaffectation de poste ou de tâches, sans coût pour l'employée (voir art. 16.7);
- les évaluations par les étudiants des fonctions d'une employée seront dorénavant faites d'une manière standardisée décidée entre le syndicat et l'employeur; toute information tirée des évaluations étudiantes dans l'évaluation de performance sera citée et des copies fournies, mais elle ne peut pas être le seul facteur de l'évaluation officielle (voir la Protocole d'entente par rapport à l'art. 16.8).

EN Article 16.3, 16.5.3, 16.5.5, 16.6.1 - 16.6.5 Evaluation

SUMMARY OF CHANGES

Major changes have been made to Article 16:

- The informal and formal evaluations will now be carried out on standardised forms: Appendices F and G respectively of the new Collective Agreement (see art. 16.3 and 16.6.1);
- The informal evaluation will have an explanation and suggestions to improve performance if the result is not positive (see art. 16.5.3);
- The formal evaluation can only occur if the informal evaluation procedure has been respected (see art. 16.6.4);
- If the formal evaluation procedure is not followed, the evaluation will be deemed invalid and removed from records (see art. 16.6.4);
- The formal evaluation can lead to Active Intervention (see below) or to Discipline but only when Active Intervention is not ineffective (see art. 16.6.2.d and e);
- "Active Intervention" is a new and improved version of job counselling to help improve performance by coaching, courses or training or assignment to different courses or tasks, at no cost to the employee (see art. 16.7); and
- Student Evaluations of the Duties of an Employee will henceforth be carried out in a standardised manner agreed upon by the Union and the Employer; Any information taken from students' evaluations for the purpose of the Employee's performance evaluations will be cited and copies provided, and cannot be the sole factor in the formal evaluation (see Memorandum of Agreement on art. 16.8).

FR Article 17.4 Dossier personnel

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Dorénavant, tout document devra être envoyé par courriel à l'employée avant d'être mis dans son dossier personnel.

Cette mesure assurera que :

- les membres seront au courant de tout document dans leur dossier personnel, sans ambiguïté, car les deux parties auront accès à la copie envoyée (aucune question de perdre la copie papier, ni d'oublier que c'était envoyée ou pas), et
- les membres seront en mesure d'utiliser ces courriels afin de vérifier qu'il n'y a pas d'omissions ni d'ajouts dans leur dossier personnel.

EN Article 17.4 Personal File

SUMMARY OF CHANGES

All documents must now be sent by email to the Employee before they can be placed in their Personal File.

This will ensure that:

- members will be aware of any and all documents in their Personal File, with no ambiguity, as both parties will have access to the sent copy (no more questions of losing the paper copy, nor forgetting that it was or wasn't sent), and
- members will be able to use these emails to verify that there are no omissions nor extras in their Personal File.

FR Article 18 Affichage des postes et nominations

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Des améliorations majeures ont été apportées à l'article 18 aux:

- Critères d'embauche (art. 18.6) :
 - l'ordre objectif de la Priorité d'embauche sera dorénavant appliqué en premier, tandis que les critères subjectifs de l'aptitude, l'expérience et les qualifications ne seront appliqués que pour différencier des candidats ayant la même Priorité d'embauche – ceci devra être une protection importante contre les embauches arbitraires; et
 - seront appliqués pour tous les postes affichés (voir art. 18.5.1);
- Sécurité d'emploi (art. 18.7) :
 - les doctorants auront un calendrier de sécurité d'emploi qui concorde avec leur année d'étude (voir art. 18.7.2 dans les Propositions monétaires);
 - la sécurité d'emploi sera respectée même si l'inscription ne dure qu'une session lors de la 2^e année d'une maîtrise de 2 ans (voir art. 18.7.3 dans les Propositions monétaires);
 - les obligations seront remplies plus tôt, particulièrement pour les personnes qui terminent leurs études (voir art. 18.7.4);
 - une autre offre d'emploi devrait suivre un refus en raison des exigences du programme d'études (voir 18.7.9.c); et
 - sera reportée à l'année suivante (si le membre y consent) ou sera payée l'équivalent du contrat, si l'obligation n'est pas comblée (voir art. 18.5.3);

Des modifications majeures ont aussi été apportées aux aspects suivants de l'article 18 :

- Annulation de contrats:
 - l'Employeur assignera d'autres tâches ou payera l'équivalent des heures qui restent à travailler, suivant le détail des heures fournies par l'employée comme preuve des heures travaillées (voir art. 18.2.3.2);
 - si de nouvelles conditions d'emploi surviennent (e.g. expiration du permis de travail ou du permis de conduite), l'employeur informera l'employée et offrira l'occasion de remplir ces conditions (voir art. 18.2.3.3);
- division de postes (art. 18.2.4):
 - le travail ne sera pas divisé en petits contrats afin d'éviter de les afficher; et
 - le travail ne sera pas divisé en nominations partielles avec taux horaires différents (ex. ne pas diviser 130 heures d'assistantat d'enseignement en 3 nominations de 50 heures d'assistantat, 70 heures comme correcteur et 10 heures de surveillance d'examen - car ces 2 derniers ont un taux horaire plus bas);

EN Article 18 Job Postings and Appointments

SUMMARY OF CHANGES

Major improvements have been made to Article 18 to:

- Hiring Criteria (art. 18.6):
 - the objective Hiring Priority order will now be applied first, whereas the subjective ability, experience, and qualifications will now only be applied if applicants are at the same Hiring Priority - this will be a key protection against arbitrary hiring decisions;
 - and will be followed for all posted positions (see art. 18.5.1);
- Job Security (art. 18.7):
 - Ph.D. students' entitlements calendar to coincide with their year of study (art. 18.7.2 in Monetary modifications package);
 - 2-year Master's program students to have job security entitlement even if registered only for 1 session in 2nd year (see art. 18.7.3 in Monetary modifications package);
 - earlier fulfillment of job security entitlements, especially for those graduating (see art. 18.7.4);
 - another job offer will follow a refusal due to academic program requirements (see art. 18.7.9.c); and
 - will be carried-over to the next year (with the Employee's consent) or paid out the equivalent of a contract if the entitlement is not fulfilled (see art. 18.5.3);

Major modifications have also been made to the following aspects of Article 18 in:

- Cancellations of contracts:
 - the Employer will either assign other duties or pay-out the value of the remaining hours of work of the contract, based on the Employee's breakdown of hours as evidence of the number of hours actually worked (see art. 18.2.3.2);
 - if any new conditions of employment arise (e.g. work permit or driver's licence expires), the Employer shall inform the Employee and give them an opportunity to fulfill these conditions (see art. 18.2.3.3);
- job splitting (see art. 18.2.4):
 - work will not be split into smaller jobs to avoid having to do a job posting; and
 - work will not be divided into partial appointments with different salary rates (e.g. splitting a 130-hour TA position and into 50 hours as TA, 70 hours as Corrector and 10 hours as Proctor – because the last 2 are at lower hourly rates);

- Affichages :
 - ne seront pas affichés « trop » tôt (voir art. 18.3.1);
 - à chaque session un rappel de regarder et d'appliquer aux affichages sera envoyé (voir art. 18.3.3); et
 - n'auront pas des exigences déraisonnables et n'excluront pas des personnes ayant déjà réussi à obtenir le poste dans le passé (voir art. 18.3.6);
- Demandes d'emploi :
 - les demandes pour un poste spécifique seront considérées pour d'autres postes semblables (voir art. 18.4.3);
 - les offres d'emploi incluront un lien vers les formulaires et les instructions des processus obligatoires pour chaque contrat, ex. évaluation officieuse (voir art. 18.4.4);
 - seront gardées en archives (pour fins de référence et de vérification (voir art. 18.4.5);
 - la date limite pourrait être suspendue lors d'une demande d'accommodation (voir art. 18.4.6);
- Liste d'obligations : chaque unité enverra à ses étudiantes la liste des personnes pour qui elles doivent respecter une obligation d'emploi par courriel (voir art. 18.8);
- Programmes interdisciplinaires : il y aura des indications plus claires quant à la sélection de l'unité d'affiliation pour fins de la Priorité d'embauche (voir art. 18.6.4); et
- Statut étudiant : les règlements et les conséquences d'un changement d'études à temps plein vers temps partiel seront indiqués dans le système de demande d'emploi.

- Job Postings:
 - will not be posted "too early" (see art. 18.3.1);
 - a reminder will be sent each session to monitor and apply to job postings (see art. 18.3.3);
 - will not have unreasonable qualifications nor exclude previously successful applicants (see art. 18.3.6);
- Job Applications:
 - applicants for a specific position to be considered for other similar positions (see art. 18.4.3);
 - job offers to include a link to forms and instructions for completing processes required for every contract, e.g. informal evaluation (see art. 18.4.4);
 - keeping a record of job applications (for reference and review) (see art. 18.4.5)
- Entitlement List: each Unit will send the list of those who have an entitlement to a position by email each year to its graduate students (see art. 18.8);
- Interdisciplinary Programs will have clearer indications about how to select your 'home' Unit for the purposes of Hiring Priority (see art. 18.6.4); and
- Student Status: the rules and consequences of a change from full-time to part-time studies will be indicated in the application system.

FR Article 19.1 Changement technologique

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Cette modification attribue la responsabilité d'informer le Syndicat aussitôt que possible de toute modification concernant toute nouvelle méthode pédagogique devant être adoptée à grande échelle sur l'Université et non pas sur le négociateur en chef.

EN Article 19.1 Technological Change

SUMMARY OF CHANGES

This modification assigns the responsibility to inform the Union as soon as possible of any changes to any new teaching method to be adopted widely on the University and not to the University negotiator.

FR Article 20.3 - 20.4, 20.8 Formation

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Ces modifications ont pour objectif de clarifier les règles concernant les heures passées à des sessions d'orientation ou d'ateliers, incluant le droit d'y assister et le paiement de ces heures.

Par ailleurs, les formations obligatoires devront être complétées pendant la durée du premier contrat et chaque module devra indiquer une estimation du temps requis pour compléter la formation.

Finalement, et dans le but d'augmenter les taux d'achèvement des formations provinciales prescrites à l'article 20.4, les parties ont convenu d'examiner cette question dans les 90 jours suivant la ratification de la convention collective.

EN Article 20.3 - 20.4, 20.8 Training

SUMMARY OF CHANGES

The purpose of these modifications is to clarify the rules concerning hours spent at orientation sessions or workshops, including the right to attend and payment for such hours.

In addition, mandatory training must be completed during the first contract and each module shall indicate an estimate of the time required to complete the training.

Finally, and with the aim of increasing completion rates for the provincial mandated trainings in article 20.4, the parties agreed to discuss this issue within 90 days of the ratifications of the collective agreement.

FR Article 21.2 - 21.2.2 Liberté universitaire / Droit d'auteur et propriété intellectuelle

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Certaines modifications ont été apportées à cet article afin de clarifier les règles applicables en matière de droits d'auteur et de propriété intellectuelle.

Pour des contrats d'assistantat de recherche payés avec des fonds externes dont la description du travail n'inclut pas les dispositions applicables aux droits d'auteur et propriété intellectuelle, les règles prévus par l'article 21.2 seront applicables par défaut.

Par ailleurs, les droits d'auteur de l'Employée se limitent au contenu qui aurait été modifié si le travail a été fait sur des matériaux existants.

Enfin, pour une durée maximale de 5 ans, l'Employeur peut demander à l'Employée de garder la confidentialité des œuvres protégées par le droit d'auteur et de ne pas les distribuer.

EN Article 21.2 - 21.2.2 Academic Freedom / Copyright and Intellectual Property

SUMMARY OF CHANGES

In order to clarify the applicable copyright and intellectual property rules, some modifications were made to this article.

For research assistantships paid with external funds whose job description does not include the provisions applicable to copyright and intellectual property, the rules provided for in Article 21.2 shall apply by default.

Furthermore, the Employee's copyright is limited to the content that would have been altered if the work had been done on existing materials.

Finally, works protected by copyright may be requested to be kept confidential or not distributed by the Employer, only for a maximum period of 5 years.

FR Article 22.2, 22.4, 22.7 Santé et sécurité

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Cette modification libère l'Employée de toute responsabilité si elle refuse d'accomplir tout travail qu'irait à l'encontre la *Loi sur la santé et sécurité au travail*.

EN Article 22.2, 22.4, 22.7 Health and Safety

SUMMARY OF CHANGES

This amendment releases the Employee from any liability if she refuses to perform any work that would be contrary to the *Occupational Health and Safety Act*.

FR Article 23.1 Congés fériés

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Cette modification mineure a été introduite afin de préciser que les Employées ne sont pas tenus d'exercer leurs fonctions pendant les jours fériés déclarés comme tels par le Sénat.

EN Article 23.1 Holidays

SUMMARY OF CHANGES

This minor modification was introduced to clarify that during holidays declared as such by the Senate, Employees shall not be required to perform any duties.

FR Article 23.2 Congés fériés (nouvel article)

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

L'Employeur peut dorénavant renoncer à la période d'avis prévu à cet article lorsqu'une Employée souhaite observer les congés de sa religion autres que ceux énoncés à l'article 23.1.

Aussi, nouvelle numérotation pour plus de clarté.

EN Article 23.2 Holidays (New Article)

SUMMARY OF CHANGES

The Employer may now waive the notice period provided for in this article when an Employee wishes to observe holidays of their religion other than those set out in Article 23.1.

Also, new numbering for clarity.

FR Article 23.4 Congés fériés

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Afin de clarifier la mise en œuvre du présent article, la définition des « obligations essentielles » a été instaurée.

EN Article 23.4 Holidays

SUMMARY OF CHANGES

In order to clarify the implementation of this article, the definition of "essential duties" was introduced.

FR Article 24 Congés et absences

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Changement de nom de l'article 24.6 de « Congé spécial et congé pour soins » à « Congé pour offrir des soins ou du soutien à un membre la famille ». Ajout d'un congé payé additionnel sous conditions exceptionnelles. En plus de quelques changements mineurs.

Augmentation des heures de congé de maladie/congé médicale, et du maximum d'heures qui peuvent être accumulées. L'obligation de fournir un document médical justifiant un congé de plus trois jours est à la discrétion de la superviseuse, au lieu d'être automatiquement obligatoire.

Changement de nom de l'article 24.8 de « congé de maternité » à « congé de grossesse ». Ajout de congés en cas de fausse-couche ou mortinaissance. Suppression de la demande d'un certificat médicale à propos du rendement au travail lors de la réduction du congé de grossesse. En plus de quelques changements mineurs.

Protocole d'entente

- Ajout d'un article sur un congé payé de réaffectation de sexe :

Sous attestation d'un professionnel de la santé, une employée peut avoir jusqu'à un mois de congé payé.

- Ceci est indépendant des congés de santé/médical que l'employée peut demander en plus.

- En toute confidentialité l'employée fournit la documentation au secteur de la santé qui est ensuite responsable d'avertir la Faculté/Département de la légitimité du congé.

EN Article 24 Leaves and Absences

SUMMARY OF CHANGES

Change of name of article 24.6 from "Special Leave and Caregiver Leave" to "Compassionate Leave". Addition of additional paid leave under exceptional conditions. In addition to some minor changes.

Increase in sick / medical leave hours and max bankable hours. The obligation to provide a medical document justifying a leave of more than three days is at the discretion of the supervisor to request instead of being automatically mandatory.

Change of name of article 24.8 from "maternity leave" to "pregnancy leave". Added benefits for miscarriages or stillbirths. Elimination of the request for a medical certificate about work performance during the reduction of pregnancy leave. In addition to some minor changes.

Memorandum of Understanding

Adding an article on paid leave of gender reassignment:

- Under an attestation from a health professional, an employee may have up to one month's paid leave.

- This is independent of the health / medical leave that the employee may request in addition.

- In full confidentiality the employee provides documentation to the health sector, which is then responsible for notifying the Faculty / Department of the legitimacy of the leave.

FR Article 25.1 Dispositions pour les employées ayant un handicapés

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Clarification de l'article afin d'ajouter les espaces de travail aux lieux où l'Employeur a le devoir d'accommoder une employée ayant un handicap.

Les parties se sont entendues pour mettre sur pied une campagne d'information et de sensibilisation afin d'améliorer la compréhension et le respect du Code des droits de la personne de l'Ontario.

Utilisation de l'expression « ayant un handicap » au lieu de « handicapé ».

EN Article 25.1 Provisions for Employees with Disabilities

SUMMARY OF CHANGES

Clarification of the article to include workspaces to the list of places for which the Employer has a duty to accommodate an Employee with disabilities.

Both parties also agreed to establish a promotional campaign in order to increase understanding and compliance with the Ontario Human Rights Code.

Use of the term "disability" instead of "handicap".

FR Article 28.1.2 Droits de syndicat et des employés (Installations et services de l'Université à l'intention des employés)

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Cette modification simplifie l'application de l'article 28.1.2 dans le sens où dorénavant il suffit simplement l'autorisation du Superviseur pour que l'employé utilise gratuitement l'équipement ou les installations nécessaires à l'exécution de ses fonctions.

Par ailleurs, un accord a été conclu pour clarifier l'utilisation gratuite par le Syndicat des installations et services de l'Université. En particulier, les parties ont défini le terme «affaires syndicales» aux fins de l'article 28.2 et déterminé la procédure applicable au cas où le Syndicat ne serait pas d'accord avec les honoraires facturés ou la détermination d'«affaire syndicale» faite par l'Employeur.

EN Article 28.1.2 Union and Employee Entitlements (University Facilities and Services for Employees)

SUMMARY OF CHANGES

This modification simplifies the implementation of article 28.1.2 in the sense that, from now on, the Supervisor's authorization is sufficient for the employee to make free use of the equipment or facilities necessary for the performance of their duties.

Additionally, an agreement was concluded in order to clarify the use by the Union of the University's facilities and services free of charge. Particularly, the Parties defined the term "union business" for the purposes of article 28.2 and determined the applicable procedure in case the Union is not in agreement with the fees charged or the determination of "union business" made by the Employer.

FR Article 29.2, 29.4 Traduction et distribution de la convention collective

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Les parties paieront chacune les coûts du nombre d'exemplaires de la convention collective qu'ils souhaitent imprimer.

L'Employeur transmet un hyperlien menant à la convention collective aux membres du SCFP 2626.

EN Article 29.2, 29.4 Translation and Distribution of the Agreement

SUMMARY OF CHANGES

The parties will each pay the costs of the number of copies of the collective agreement they wish to have printed.

The Employer shall provide a web link to the collective agreement to CUPE 2626 members.

FR Article 30.2, 30.9 Employés titulaires d'un poste d'assistant de recherche à financement provisoire

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Dans la version anglaise, le terme « soft-funded » a été éliminé pour simplifier la mise en pratique de cet article.

Par souci de concordance avec l'article 21.2, une nouvelle disposition concernant les droits d'auteur et la propriété intellectuelle dans le cadre d'un contrat rémunérée au moyen de sources externes a été également ajoutée.

EN Article 30.2, 30.9 Employees Holding Research Assistant Contracts Paid from External Funds

SUMMARY OF CHANGES

In the English version, the term "soft-funded" has been eliminated to simplify the implementation of this article.

In order to ensure consistency with article 21.2, a new provision on copyright and intellectual property in the context of a contract paid from external sources was also included.

FR Article 31 Projet et tâche

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Afin de clarifier la procédure concernant la description et les heures allouées pour les tâches des Employées, certaines modifications ont été introduites pour mieux expliquer les responsabilités des Superviseurs. D'ailleurs, les Employées pourront demander de rencontrer leur superviseur afin de discuter de modifications potentielles à apporter à ses tâches.

Par ailleurs, les Superviseurs sont dans l'obligation de fournir une réponse par écrit dans les 4 jours après avoir rencontré une Employée ayant soumis un formulaire de Révision de la charge de travail (Annexe E).

Enfin, une nouvelle disposition a été introduite selon laquelle l'Employeur s'engage à éviter les modifications excessives des heures de travail. Autrement, ceci devra être clairement mentionné au moment de l'embauche dans le formulaire de Description de poste et attribution des heures (Annexe B).

EN Article 31 Assignment and Workload

SUMMARY OF CHANGES

In order to clarify the necessary steps to determine the description and the hours allocated for the Employees' duties, certain modifications were introduced to better explain the responsibilities of the Supervisors. Employees may request to meet with their supervisor to discuss potential changes to their duties.

In addition, Supervisors are required to provide a written response within 4 days of meeting with an Employee who has submitted a Workload Review Form (Appendix E).

Finally, a new provision was introduced according to which the Employer undertakes to avoid excessive changes in hours of work. Otherwise, this must be clearly stated at the time of hiring in the Description of Duties and Allocation of Hours form (Appendix B).

**PROPOSITIONS
MONÉTAIRES**



**MONETARY
PROPOSALS**

FR Articles 7.1, 18.7.2 - 18.7.3, 26, 27, 29.3, 32 Proposition monétaires

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

La modification des articles avec conséquences monétaires a été discutée en groupe, en vue de l'enveloppe budgétaire.

Article 7.1 – Services syndicales n'a enfin eu aucune modification monétaire, seulement une clarification de l'échéancier pour le transfert de fonds pour le soutien au processus de négociations. Les parties ont été d'accord de focaliser les ressources vers les membres plutôt que vers le syndicat.

Article 18.7 – Sécurité d'emploi a été modifié pour enlever des obstacles à la sécurité de revenu pour les membres à la maîtrise et au doctorat, mais nous n'avons pas réussi à augmenter le nombre de contrats garantis.

Article 26.1.1 – Avantages santé et dentaire
Nous avons comme mandat de rétablir l'assurance santé et dentaire. Considérant que la majorité de nos membres ont déjà une assurance avec GreenShield, nous avons plutôt milité pour un fonds. Nous avons donc gagné un fonds pour l'assurance santé et dentaire annuel de 40000 \$ permettant de combler les montants non couverts par le régime d'assurance de nos membres.

Article 26.1.2 – Programme d'aide aux employés et à la famille
Nous n'avons pas obtenu accès à ce programme pour tous nos membres en raison des coûts estimés par l'Employeur. Cependant, l'Employeur a dit qu'il serait prêt à considérer des demandes individuelles des membres dans une approche cas par cas.

Article 26.2 – Dispositions pour les membres de l'unité de négociation
Puisque le Sénat de l'Université a éliminé les frais pour les cours hors-programme (voir la lettre du Registraire à la FÉSP), cette disposition a été considéré redondante et donc éliminée.

Article 26.2.2 – Prestation d'aide pour droits de scolarité
Le syndicat tentait de limiter les augmentations des frais de scolarité à 1% par année, tandis qu'il est présentement limité à 1.5%. Malheureusement, l'Université tentait d'éliminer cette protection contre les hausses des frais pour nos membres. Nous avons donc eu à travailler fort juste pour garder la protection existante.

Article 27.1 – Fonds d'aide financière des employées
Les critères d'admissibilité ont été changé pour permettre les personnes ayant eu un contrat dans les 12 derniers mois de recevoir une bourse (i.e. pour correspondre à la définition de membre du syndicat). Il y a enfin eu aucune modification des aspects monétaires du fonds – le syndicat a refusé de délaissé la Prestation d'aide pour droits de scolarité pour un montant équivalent ajouté au Fonds (voir la note en bas de page 4), et l'Employeur a refusé de changer vers un chiffre absolu et d'augmenter un peu l'allocation annuelle.

EN Articles 7.1, 18.7.2 - 18.7.3, 26, 27, 29.3, 32 Monetary Proposals

SUMMARY OF CHANGES

The modification of articles with monetary consequences was dealt with as a group, in light of the budgetary envelope.

Article 7.1 – Union Services ended up having no monetary modifications, only a clarification of the timeline for the transfer of funds to support the bargaining. The parties agreed to focus the available resources towards members instead of the Union.

Article 18.7 – Job Security was modified to remove barriers to income security for Master's and Ph.D. members, though we did not succeed in increasing the the number of contracts secured.

Article 26.1.1 – Health & Dental Benefits
We also had the mandate to re-establish health and dental benefits. Since the majority of our members are already covered by the GreenShield student insurance plan, we favoured fighting for an assistance fund. We won a health and dental fund of \$40,000 annually to assist members with expenses that are not covered by their insurance plan.

Article 26.1.2 – Employee and Family Assistance Program
We did not obtain access for all of our members to this program due to the cost estimated by the Employer. However, the Employer said they would be willing to consider individual member's requests for access on a case-by-case basis.

Article 26.2 – Provisions for Members of the Bargaining Unit
As the University Senate has eliminated the fees for out-of-program courses (see letter from Registrar to FGPS), this provision was deemed redundant and removed.

Article 26.2.2 - Tuition Support Benefit
The Union was attempting to limit the tuition fee increases to 1% annually, whereas it's at 1.5% annually currently. Unfortunately, the University side was planning on eliminating our members' tuition fee increase protection altogether. We therefore had to work hard just to keep the existing protection.

Article 27.1 – Employee's Financial Aid Fund
The eligibility terminology was changed to allow 'individuals who have been a member of the bargaining unit within the past 12 months' to receive a bursary (i.e. to correspond with the definition of a member of the union). There ended up being no change to the monetary aspects of this Fund - the Union refused to drop the Tuition Support Benefit in favour of an equivalent monetary increase in the Fund (see footnote on page 4), and the Employer refused a change to an absolute number and a slight increase for the yearly allocation.

Article 27.2 – Fonds pour des congrès

Ce langage a été déplacé vers article 27 – Fonds de son emplacement en tant que sous-article d'art. 24 – Congés. La période d'admissibilité a été étendue de 8 mois à 12 mois après avoir eu un contrat, pour correspondre à la définition de membre du syndicat. Le montant alloué par année a été maintenu au statut quo, mais la somme maximale a été éliminée (pour que ce soit déterminé en dehors des négociations).

Article 29.3 – Durée et modification de la convention

Les parties se sont entendus pour une convention de 3 ans, venant à terme en fin d'août 2019. L'employeur n'a pas été en mesure d'offrir des incitatives financières suffisantes pour que le syndicat accepte une entente de 4 ans.

Article 31.12 – L'Employeur a refusé de façon inébranlable de reconnaître son obligation de payer les employés pour tout temps des réunions et des tâches requises par l'Employeur, préférant gérer cette question cas par cas.

Article 32 – Postes et taux de salaire

L'employeur a refusé de reconnaître que les compétences et la valeur des employées en Droit et en Médecine sont comparables à ceux des programmes post-baccalauréat de d'autres facultés, malgré les exigences d'admission comparables, en les payant le même taux de salaire que les étudiantes diplômées (voir art. 32.2.3).

Malgré cela, nous avons tout de même réussi notre objectif d'amélioration d'équité salariale pour les membres du premier cycle avec l'augmentation de 3.5% annuellement pour les 3 années, ce qui reconnaîtra mieux la valeur de leur travail.

Nous devons aussi viser une augmentation importante pour les postes moins rémunérés (correcteurs, surveillants, 1er cycle, etc.) tout en obtenant une augmentation salariale pour tous les postes. Nous pensons avoir, en grande partie, répondu à cette attente avec les augmentations détaillées dans le tableau d'art. 32.3.

Article 27.2 – Conference Fund

This language was moved into article 27 – Funds from its previous location as a sub-article of art. 24 – Leaves. The eligibility period was extended from 8 to 12 months since having a contract, to correspond with the definition of a member of the union. The amount allocated per year was kept at the status quo, but the maximum per grant was deleted (to allow it to be increased outside of bargaining).

Article 29.3 – Duration and Modification of the Agreement

The parties agreed to a 3-year deal, expiring at the end of August 2019. The Employer was not able to offer sufficient monetary incentive for the Union to agree to a 4-year agreement.

Article 31.12 – The Employer steadfastly refused to recognize in writing its obligation to pay for Employee time for all meetings and tasks required by the Employer, preferring to deal with these situations on a case-by-case basis.

Article 32 – Position and Rates of Pay

The Employer refused to recognize the comparable skill and value of Employees in Law and Medicine (what we called "post-graduate undergraduate programs"), who have similar enrollment requirements to graduate programs in other faculties, by paying them the same rate (see art. 32.2.3).

Despite this, we still fulfilled the objective of equity improvements for the undergraduate members through the undergraduate TAs and RAs wage increase of 3.5% in each of the 3 years, which will better recognize the value of their work.

We aimed to get a major increase for the lowest wage positions (Correctors, Proctors and Undergraduates), while at the same time getting a salary increase for all positions. We believe we have attained this goal by obtaining the salary increases laid out in the table in art. 32.3.

ANNEXES

-ET-

**MODIFICATIONS
DE FORME**



APPENDICES

-AND-

HOUSEKEEPING

FR Annexe A Formulaire de grief

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Le formulaire de grief a été mise à jour dans le but d'être plus clair et plus accessible lors de son utilisation.

EN Appendix A Grievance Form

SUMMARY OF CHANGES

The grievance form has been updated in order to be clearer and more accessible when used.

FR Annexe B Description de poste et attribution des heures

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Remplacement de la « Faculté des Études supérieures et postdoctorales » par « Université » et ajout d'une confirmation des conditions en raison de la mise en ligne du formulaire.

EN Appendix B Description of Duties and Allocation of Hours

SUMMARY OF CHANGES

Replacement of the "Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies" by "University" and addition of a conditions' confirmation due to the fact that the form was put online.

FR Annexe C Lignes directrices pour la description de poste

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Correction de la pagination et remplacement de « Web CT » pour « Brightspace et/ou d'autres formations sur plates-formes logicielles ».

EN Appendix C Job Description Guidelines

SUMMARY OF CHANGES

Fixed pagination and replacement of "Web CT" for "Brightspace and/or other software platform training".

FR Annexe D Demande d'emploi pour un poste d'assistant d'enseignement, de correcteur, de surveillant d'examens, de tuteur, de démonstrateur, de moniteur de laboratoire, ou d'assistant de recherche

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Les parties se sont entendues pour mettre à jour l'Annexe D le plus rapidement possible.

EN Appendix D Job Application for a Position as a Teaching Assistant, Corrector, Proctor, Tutor, Demonstrator, Lab Monitor or Research Assistant

SUMMARY OF CHANGES

The parties agreed to update Appendix D as soon as possible.

FR Annexe F (nouvelle annexe) Évaluation officieuse : membres du SCFP 2626

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Incorporation du formulaire d'évaluation officieuse des membres du SCFP 2626 dans la convention collective pour reconnaissance officielle du document, effort d'uniformisation des évaluations et afin d'être plus facilement trouvé par les superviseurs.

EN Appendix F (New Appendix) Informal Evaluation: Members of CUPE 2626

SUMMARY OF CHANGES

Incorporation of the CUPE 2626 members informal evaluation form into the collective agreement for official recognition of the document, standardization of evaluations and easier to find by supervisors.

FR Annexe G (nouvelle annexe) Évaluation officielle : membres du SCFP 2626

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Incorporation du formulaire d'évaluation officielle des membres du SCFP 2626 dans la convention collective pour reconnaissance officielle du document, effort d'uniformisation des évaluations et afin d'être plus facilement trouvé par les superviseurs.

EN Appendix G(New Appendix) Formal Evaluation: Members of CUPE 2626

SUMMARY OF CHANGES

Incorporation of the CUPE 2626 members formal evaluation form into the collective agreement for official recognition of the document, standardization of evaluations and easier to find by supervisors.

FR Modifications de forme

RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS

Les modifications de forme sont des corrections d'orthographe, de grammaire ou de termes, ou des mises à jour, des clarifications, etc. qui ne changent pas l'interprétation ni l'implantation des aliénas.

Il y aura remplacement du terme « temps plein » par « temps complet » sera faite dans la convention complète afin de correspondre à la bonne terminologie utilisée par l'Université.

Remplacement du terme « Faculté des études supérieures et postdoctorales » en vue de la dissolution prochaine.

Un ajout a été fait à l'article 31.1 pour clarifier et communiquer une réponse à une question fréquemment posée.

EN Housekeeping

SUMMARY OF CHANGES

Housekeeping modifications are corrections of spelling, of grammar or of terms, or updates, clarifications, etc. that do not change the interpretation nor the implementation of the articles.

The term "temps plein" will be replaced by "temps complet" in French to use the correct term used by the University (for "full time").

The term "Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies" will be replaced throughout in view of its dissolution in the near future.

Article 31.1 has an addition to clarify and communicate an answer to a frequently asked question.