



File: 2122-U0020-3

January 25, 2022

**TO: ALL MEMBERS IN THE AMUSE/PSAC-CASUALS BARGAINING UNIT AT MCGILL**

**RE: RATIFICATION OF TENTATIVE AGREEMENT**

A tentative agreement has been reached between McGill University and AMUSE/PSAC (Unit A – Casuals)’s bargaining committee on December 16, 2021. If the tentative agreement is ratified, the agreement will have a duration of 5 years.

Here are the main highlights:

**Economic Issues**

**Rates of Pay**

	Scale Adjustment	Class A		Class B		Class C		Class D	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
<b>01-Nov-20</b>	<b>1.00%</b>	\$13.89	\$25.00	\$14.39	\$30.00	\$14.65	\$35.00	\$17.00	\$50.00
<b>31-Oct-21</b>	<b>1.00%</b>	\$14.03	\$25.25	\$14.53	\$30.30	\$14.80	\$35.35	\$17.17	\$50.50
<b>06-Mar-22</b>	<b>6.91%</b>	\$15.00	\$27.00	\$15.53	\$32.39	\$15.82	\$37.79	\$18.36	\$53.99
<b>30-Oct-22</b>	<b>n/a</b>	\$15.00	\$27.00	\$15.53	\$32.39	\$15.82	\$37.79	\$18.36	\$53.99
<b>29-Oct-23</b>	<b>1.50%</b>	\$15.23	\$27.41	\$15.76	\$32.88	\$16.06	\$38.36	\$18.64	\$54.80
<b>27-Oct-24</b>	<b>1.50%</b>	\$15.46	\$27.82	\$16.00	\$33.37	\$16.30	\$38.94	\$18.92	\$55.62

The Union and the Employer agreed to a new wage structure. The new structure includes:

- A minimum rate of pay of \$15 beginning in March 2022
- Higher minimum rates of pay for each classification
- A new classification group (Class D) allowing certain jobs to achieve a higher minimum rate of pay

In addition to the increase to the rates above, all employees will receive the following increases, effective on the dates below:

- November 1, 2020: 1%
- October 31, 2021: 1%
- October 30, 2022: 1%
- October 29, 2023: 1.5%
- October 27, 2024: 1.5%

.../3



The Union and the Employer also agreed to the implementation of a maximum rate of pay. The maximum rate of pay was established to be at, or nearest as possible, to the highest rates of pay already being paid. It also comes with the following benefits:

- Wage protection for those who may find themselves above the maximum rate of pay, including continued access to annual economic increases
- Annual progression increases of up to 1.5% for everyone working a minimum of 160 hours per year

In addition to these changes, the Union was able to secure the following increases:

- Retroactivity back to November 1, 2020
- A market adjustment of the minimum rates of pay of 6.91% effective March 6, 2022

### **Other Monetary Improvements**

- Increase to stand-by pay, from \$12.24 to an amount equal to the minimum rate of pay of Class B (\$15.53 as of March 2022)
- An increase in the value of union liberations

### **Non-Economic Issues**

#### **Harassment**

- Expanding the scope of Article 8 to include sexual harassment and specifying that it applies to online spaces.
- Provide clearer definitions of harassment and vexatious behaviour

#### **Probationary Periods**

- Probationary periods can now be passed in two ways:
  - Work 120 hours in an academic term
  - or
  - Work in 3 academic terms over 5 consecutive academic terms

#### **Postings & Employment Contract**

- Postings and employment contracts will now include the estimated number of hours per week or estimated number of hours in the contract
- Wherever possible, employees will be made available of their work schedule at least seven days before their shift
- Wherever possible, employees will be notified of whether their appointment will be renewed at least two weeks prior to the end of their contract.
- Job postings will be posted for a minimum of five days
- Union membership form will now be available electronically

### Hours of Work & Breaks

- Employees are entitled to a 30-minute meal break. If you're asked to work through your break, you can either request to take it at another time or it will be paid.

### Leaves

- Access to two paid days of sick leave or family leave for employees having three months of continuous service
- Increase in paid bereavement leave, from one day to three days
- Language allowing employees to access bereavement leave for individuals and relationships beyond those listed in the current article

### Union Office Space

- An agreement has been negotiated outlining the Union and McGill University's rights and responsibilities concerning the use of the Union's office space. This includes:
  - Assurances that, should the Union move offices, McGill will attempt provide the Union with accessible space near downtown campus
  - Language providing greater assurances on the Union maintaining office space.

The Bargaining committee of AMUSE/PSAC Local 17600 (Unit A – Casuals),

Tori Coon  
Fanta Ly  
Tuviere Onookome-Okome  
Mathieu Brûlé (PSAC Negotiator)

unanimously recommends the acceptance of the tentative agreement.

In Solidarity,



Yvon Barrière  
Regional Executive Vice-President,  
Quebec

c.c.: National Board of Directors  
Marie Malchelosse, Regional Political Action and Communication Officer, Quebec  
Negotiations Section  
Patricia Harewood, A/Director, Representation and Legal Services Branch  
Jean-Michel Fortin, Regional Coordinator, Quebec  
Jennifer Garvey, Regional Representative  
Reine Zamat, Supervisor, Membership Administration  
Megan Whitworth, Administrative Assistant, Membership Administration  
Regional Office Branch National Mobilization  
Kelly Greig, Member Information Advisor  
Louise Casselman, Social Justice Fund Officer  
Laura Avalos, Social Justice Fund Advisor

## ENGLISH TEXT

### ARTICLE 5 – RELATIONSHIPS

#### 5.01

The parties to the present collective agreement agree to always maintain the best relationship between them and not to spare any effort in this regard.

#### 5.02

The Union and management share the same objective of supporting the Employer's mission and its mandate. Therefore, with respect to all parties' interests, the parties agree to openly discuss any situations which could potentially affect the Employer's mission and to proactively find a solution within or outside of the provisions of the present collective agreement.

**5.03 The Employer and the Union recognize the importance of the contribution of bargaining unit members towards the achievement of the Employer's mission and mandate.**

### ARTICLE 8 – PSYCHOLOGICAL AND SEXUAL HARASSMENT

8.01 Every Employee has the right to a work environment which is free from psychological **and sexual** harassment.

8.02 The Employer must take all reasonable means to prevent psychological **and sexual** harassment and, when such conduct is brought to their attention, must put an end to it.

8.03 ~~The term "psychological harassment" refers to vexatious behavior in the form of repeated conduct, verbal comments such as but not limited to comments pertaining to employment status, actions or gestures that are hostile or unwanted, that affect the Employee's dignity or psychological or physical integrity and which create, for that person, a hostile work environment.~~

**For the purposes of the application of the present article, the Parties understand that:**

- a) Psychological **or sexual harassment** is vexatious behaviour, **in person or online**, in the form of repeated conduct, verbal comments such as but not limited to employment status, actions or gestures,:

## FRENCH TEXT

### ARTICLE 5 – RELATIONS

#### 5.01

Les parties à la présente convention collective conviennent de toujours maintenir les meilleures relations et de ne ménager aucun effort à cette fin.

#### 5.02

Le Syndicat et la Direction partagent le même objectif de supporter la mission de l'Employeur et son mandat. Ainsi, en tenant compte des intérêts des parties, les parties s'engagent à discuter ouvertement des situations pouvant potentiellement affecter cette mission et à agir de façon proactive afin de trouver des solutions parmi les dispositions de cette convention collective ou en-dehors de celles-ci.

**5.03 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de la contribution des membres de l'unité de négociation à l'accomplissement de la mission et du mandat de l'Employeur.**

### ARTICLE 8 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET HARCELEMENT SEXUEL

#### 8.01

Toute Personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique **et de harcèlement sexuel**.

#### 8.02

L'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique **et le harcèlement sexuel** et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

#### ~~8.03~~

~~On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, tels que mais sans s'y limiter à des commentaires sur le statut d'emploi, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la Personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.~~

**Aux fins de l'application du présent article, les Parties comprennent que :**

- a) Le harcèlement psychologique **ou le harcèlement sexuel** est un comportement vexatoire, **en personne ou en ligne**, sous la forme de comportements répétés, de commentaires verbaux tels que, mais sans s'y limiter, le statut d'emploi, des actions ou des gestes, :

- that are hostile or unwanted;
- that affect the employee's dignity or psychological or physical integrity and;
- that make the work environment ~~hostile~~ **harmful**.

**b) Vexatious behaviour is behaviour that is humiliating, offensive, or abusive for the person on the receiving end. It may injure the person's self-esteem and cause anguish. It exceeds what a reasonable person considers appropriate within the context of their work.**

**c) Sexual harassment refers to any unwanted or imposed sexual advance, explicit or implicit, which can be verbal, written, iconographic, or through body language, and which ought to be known that the conduct is unwanted.**

8.04 A single serious incident of such behaviour may also constitute psychological **or sexual** harassment if it has the same consequences and if it produces a lasting harmful effect on the Employee.

8.05 **The present article does not restrain the authority of the people responsible for supervision of areas such as productivity, labour relations and discipline.**

8.06 Upon request by the plaintiff, the parties shall agree to request a government appointed mediator. During the mediation process, the delays for filing a Grievance are suspended.

8.07 In addition to the provisions of Article 12, upon receipt of a valid complaint, the Employer will take all reasonable means to ensure that the Employee remains in a harassment-free environment during the Grievance, mediation, or investigation process.

## **ARTICLE 9 – GENERAL PROVISIONS**

### **9.01**

The Employer will provide the Union on a monthly basis a list in a workable electronic format of Employees covered by the present agreement along with the following information regarding said Employees:

- a) Name
- b) Employee Number
- c) Work address (if available)

- hostiles ou indésirables;
- qui affectent la dignité ou l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et ;
- qui rendent l'environnement de travail **nuisible**.

**b) Un comportement vexatoire est un comportement humiliant, offensant ou abusif pour la personne qui le reçoit. Cela peut nuire à l'estime de soi de la personne et causer de l'angoisse. Elle excède ce qu'une personne raisonnable juge appropriée dans le contexte de son travail.**

**c) Le harcèlement sexuel fait référence à toute avance sexuelle non désirée ou imposée, explicite ou implicite, qui peut être verbale, écrite, iconographique ou par le langage corporel, et qui devrait être connue que la conduite est non désirée.**

### **8.04**

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique **et le harcèlement sexuel** si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la Personne salariée.

8.05 Le présent article ne restreint pas l'autorité des personnes responsables de la supervision dans les domaines tels que la productivité, les relations de travail et la discipline.

### **8.06**

À la demande du plaignant, les parties demanderont la nomination d'un médiateur du gouvernement. Les délais pour soumettre un Grief sont suspendus pendant le processus de médiation.

### **8.07**

Outre les dispositions de l'article 12, dès réception d'une plainte valide, l'Employeur prendra tous les moyens raisonnables pour s'assurer que la Personne salariée reste dans un environnement exempt de harcèlement pendant les procédures de règlement de Griefs, de médiation ou d'enquête.

## **ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **9.01**

L'Employeur fournira mensuellement au Syndicat une liste électronique modifiable des Personnes salariées couvertes par la présente convention collective, contenant les renseignements suivants :

- a) Nom
- b) Numéro d'employé
- c) Adresse au travail (si disponible)

- d) McGill e-mail address (if available)
- e) Date hired/ending date (if available)
- f) Assignment and unit
- g) Hourly wage
- h) Total salary for the period
- i) Home address (if available)
- j) Telephone number (if available)

This report will be provided within 30 days of the end of the period.

N.B.

~~Due to programming time required, the monthly list indicated in article 9.01 will be made available to the Union as soon as possible following the signature of the collective agreement but no later than six (6) months after the signing of the collective agreement.~~

**Personal employee information provided to the Union is confidential and is provided to the Union as information to be used for aggregate studies, unless otherwise authorized by the Employee. The Union will use an Employee's email address, home address and telephone number only for the purposes of contacting the Employee and agrees to keep the information confidential.**

**9.02**

The Union may communicate with its members through electronic mail on the same basis as other Employee associations.

**9.03**

External advisors of the Union shall have access to University premises in order to meet with the Union or representatives of the Employer. Meetings with Union Representatives during working hours are subject to prior arrangements being made with the respective supervisor. Meetings with Employer representatives must be arranged in advance with Human Resources or delegate.

**9.04**

The Union may post notices of meetings or other documents concerning Union business in locations agreed upon between the parties. These notices or documents must be clearly identified as being issued by the Union. The Union may distribute any information it judges necessary to Employees covered by this collective agreement, provided that the Union is clearly identified as the source of the information.

- d) Adresse courriel McGill (si disponible)
- e) Date d'embauche / date de fin d'emploi (si disponible)
- f) Affectation et Unité
- g) Taux horaire
- h) Salaire total pour la période
- i) Adresse à domicile (si disponible)
- j) Téléphone à domicile (si disponible)

Ce rapport sera transmis dans les 30 jours de la fin de la période.

N.B.

~~En raison du temps de programmation requis, la liste mensuelle indiquée à l'article 9.01 sera disponible au Syndicat dès que possible après la signature de la convention collective, mais pas plus tard que six (6) mois après la signature de la convention collective.~~

**Les renseignements personnels sur les employés fournis au Syndicat sont confidentiels et sont fournis au Syndicat à titre de renseignements à utiliser pour des études globales, sauf autorisation contraire de la Personne salariée. Le syndicat utilisera l'adresse courriel, l'adresse personnelle et le numéro de téléphone d'une Personne salariée uniquement dans le but de communiquer avec la Personne salariée et accepte de garder les renseignements confidentiels.**

**9.02**

Le Syndicat peut communiquer avec ses membres par courrier électronique de la même façon que toutes les autres associations d'employés.

**9.03**

Les conseillers extérieurs du Syndicat auront accès à l'Université afin de rencontrer les représentants du Syndicat ou de l'Employeur. Les réunions avec les Représentants syndicaux durant les heures ouvrables sont autorisées sous réserve que les dispositions préalables aient été prises avec le supérieur concerné. Les réunions avec les représentants de l'Employeur doivent être prévues à l'avance avec les Ressources Humaines ou son délégué.

**9.04**

Le Syndicat peut afficher des avis de réunion ou d'autres documents concernant les activités du Syndicat dans des lieux convenus par les deux parties. Ces avis ou documents doivent clairement indiquer qu'ils ont été émis par le Syndicat. Le Syndicat peut distribuer toute information qu'il juge nécessaire aux Personnes salariées visées par la présente convention, pourvu que le Syndicat soit clairement identifié comme étant la source des informations.

### 9.05

Subject to the rules of the University regarding the use of its facilities, the Employer will supply a room in the University for the purposes of a Union meeting.

For the purpose of the Union's General Assembly (not exceeding two (2) times a year), after the Union has secured the reservation of an available room on the McGill Campus, the Employer will assume the cost of such reservation (room only).

### 9.06

The Employer shall hold any Employee harmless of civil responsibility for any action or omission in respect of which the University could be held vicariously liable as an Employer, except in cases of gross negligence or an action not related to the Employee's duties.

### 9.07

Subject to the availability of space resources, the Employer will supply suitable office space, free of charge, for the exclusive use of the Union. **The Employer shall endeavour to provide suitable office space for the Union.** The Union shall have the use of telephone and fax lines, the cost of these services to be borne by the Union.

**In the event that the Union is invoiced for municipal property or school taxes, they will be at the Union's charge. The Employer will reimburse the Union for the payment of the municipal property and school taxes with regards to the office space occupied by the Union. Such reimbursement will be made within forty-five (45) working days of reception of the Union's proof of payment.**

**The Union will sign a Right of Use Agreement with McGill for the office space allocated to them (see Appendix H for Right of Use Agreement). The University reserves the right to change the location of the Union's office depending on the availability of premises and the Employer's needs.**

## **ARTICLE 10 - UNION ACTIVITIES AND LIBERATIONS – UNION ACTIVITIES AND LIBERATIONS**

### 10.01

Thirty (30) calendar days following the signing of the present collective agreement, the Union will provide the Employer with a list of the Employees who were elected or nominated to represent the Union, the member of its executive committee, Union delegates and/or the members of various committees recognized by the present collective agreement and those who have authority to transact business with the Employer on behalf of the Union.

### 9.05

Sous réserve des règlements de l'Université sur l'utilisation de ses locaux, l'Employeur fournit au Syndicat une salle à l'Université aux fins d'assemblée syndicale.

Pour les fins de l'Assemblée générale du Syndicat (n'excédant pas deux (2) fois par année), après que le Syndicat ait confirmé la réservation d'une salle disponible sur le Campus de McGill, l'Employeur assumera le coût de cette réservation (uniquement la salle).

### 9.06

L'Employeur s'engage à exonérer de toute responsabilité civile les Personnes salariées qui ont commis un acte ou une omission à l'égard duquel l'Université pourrait être tenue indirectement responsable en tant qu'Employeur, sauf dans les cas de négligence grave ou d'acte n'ayant aucun rapport avec les fonctions de la Personne salariée.

### 9.07

Sujet à la disponibilité des espaces ressources, l'Employeur mettra gratuitement à la disposition du Syndicat des bureaux adéquats destinés à son usage exclusif. **L'employeur s'efforce de fournir des bureaux adéquats pour le Syndicat.** Le Syndicat aura accès à l'utilisation des lignes téléphoniques et de télécopieur dont les coûts seront à sa charge.

**Dans le cas où le Syndicat est facturé pour les taxes municipales sur la propriété ou scolaires, elles seront à la charge du Syndicat. L'Employeur remboursera au Syndicat le paiement des taxes municipales et scolaires en ce qui concerne les bureaux occupés par le Syndicat. Ce remboursement se fera dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables de la réception de la preuve de paiement par le Syndicat.**

**Le Syndicat signera une entente de droit d'utilisation avec McGill pour les espaces de bureaux qui lui sont attribués (voir l'annexe H pour l'entente sur le droit d'utilisation). L'Université se réserve le droit de modifier l'emplacement du bureau du Syndicat en fonction de la disponibilité des locaux et des besoins de l'Employeur.**

## **ARTICLE 10 - ACTIVITÉS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES**

### 10.01

Trente (30) jours civils suivant la signature de la présente convention collective, le Syndicat doit informer par écrit l'Employeur du nom des Personnes salariées élues ou nommées pour représenter le Syndicat, des membres de son exécutif, des personnes déléguées syndicales, et/ou des membres des divers comités reconnus par la présente convention collective, ainsi que la liste de ceux ayant le pouvoir de transiger avec l'Employeur au nom du Syndicat.

#### 10.02

Any changes in this list will be communicated in writing to the Employer within fifteen (15) calendar days of the nomination or election of a member to the executive committee, a delegate, representative and/or a member of a committee.

#### 10.03

An unpaid leave may be granted to Employees covered by the present collective agreement for union activities, such as, without limitation, attending conferences, seminars, conventions, or training offered by the Union. In order for the Employer to consider the Employee's request for leave, it must be made at least fourteen (14) calendar days prior to the absence. A leave in virtue of this provision must be expressly approved by the Employee's supervisor and such permission shall not be withheld without valid reason.

#### 10.04

The Union Representatives who wish to meet an Employee during working hours must obtain the approval of the supervisor of said Employee. Such permission shall not be withheld without valid reason.

#### 10.05

The Union accepts that its representatives or delegates must first be released from their responsibilities as Employees by their respective supervisors in accordance with the other stipulations of this collective agreement.

#### 10.06

In accordance with other stipulations of this collective agreement, the Employee released from work does not lose any privileges granted by this collective agreement.

#### 10.07

In recognition of the fact that service on the Union Executive Committee limits the ability of Employees to make themselves available for employment, the Employer agrees to pay the Union by June 1st of each year, an amount **of thirty-six thousand dollars (\$36,000)**. This amount shall be distributed among the members of the Executive Committee as seen fit by the Union.

#### 10.08

The Employer agrees to liberate Union executives, if this is the choice of the Union, from their employment contract to act as Union Representatives. To do that, the Union will transmit in writing, the name and the position of the members it wants to see liberated from their contract to Human Resources (Employee Relations) and this at least fifteen (15) working days before the effective date of the liberation. These liberations will be unpaid.

#### 10.02

Tout changement apporté à cette liste doit être communiqué par écrit à l'Employeur dans un délai de quinze (15) jours civils de la nomination ou de l'élection du membre de l'exécutif, du délégué, du représentant et/ou membre d'un comité.

#### 10.03

Un congé sans solde peut être accordé aux Personnes salariées couvertes par la présente convention collective pour des activités syndicales telles que, sans s'y limiter, assister à des conférences, des séminaires, des conventions ou des formations offertes par le Syndicat. Afin que la demande de libération soit considérée par l'Employeur, la Personne salariée doit faire une demande de congé dans un délai de quatorze (14) jours civils avant l'absence. Un congé en vertu de cette disposition doit expressément être approuvé par le superviseur de la Personne salariée et une telle permission ne sera pas refusée sans motif valable.

#### 10.04

Les représentants du Syndicat souhaitant rencontrer une Personne salariée durant les heures de travail doivent obtenir l'approbation du superviseur de la Personne salariée concernée. Une telle permission ne sera pas refusée sans motif valable.

#### 10.05

Le Syndicat reconnaît que ses représentants ou délégués doivent d'abord être relevés de leurs responsabilités de salarié par leur superviseur respectif en conformité avec les autres dispositions de cette convention collective.

#### 10.06

Conformément aux autres dispositions de la présente convention, la Personne salariée absent de son travail en vertu du présent article, ne perd aucun privilège prévu par la présente convention collective.

#### 10.07

Compte tenu que le fait d'être membre du comité exécutif du Syndicat limite l'aptitude des Personnes salariées à se libérer pour un emploi, l'Employeur s'engage à payer au Syndicat en date du 1er juin de chaque année une somme **de trente-six mille dollars (\$36,000)**. Cet argent est réparti entre les membres du comité exécutif, selon ce qu'en décide le Syndicat.

#### 10.08

L'Employeur s'engage à libérer les membres du comité exécutif du Syndicat, si tel est le choix du Syndicat, de leur contrat de travail afin d'agir comme Représentants syndicaux. Pour ce faire, le Syndicat transmettra par écrit aux Ressources Humaines (Relations de travail) le nom et la position des membres que celui-ci désire voir libérés de leur contrat et cela au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date d'entrée en vigueur de la libération. Ces libérations seront sans solde.



10.09

The parties mutually agree that members of the Executive Committee may continue to fill their mandate for a period of time not exceeding one (1) year beyond the expiration of their last contract.

10.10

All Union liberations will be unpaid by the Employer. However, the Employees liberated with this provision will be considered as an Employee of the Employer for the duration of the liberation.

10.11

A written request including the names of the Employees concerned and the dates for release shall be made to the respective Employees' supervisors, with a copy to Human Resources (Employee Relations), at least ten (10) working days in advance. Such permission shall not be withheld without valid reason.

10.12

In the case of a hearing before the Tribunal Administratif du Travail, the Employer authorizes the absence from work of one (1) Employee designated by the Union to represent the Union at the time and for the duration of such hearings.

~~10.13~~

~~Twelve (12) months prior to the expiry date of the collective agreement, the Employer will pay the Union an amount equivalent to two (2) Casual Employees, for an annual workload of two hundred hours (200), at the Class "C" salary rate, for Union services to prepare for negotiations of the new collective agreement.~~

~~10.14~~

~~Within ten (10) working days following receipt of the Union's proposals for the new collective agreement, the Employer will pay the Union an amount equivalent two (2) Casual Employees, for an annual workload of two hundred hours (200), at the Class "C" salary rate, for Union services to conduct the negotiations of the new collective agreement.~~

10.13

The Employer authorizes the absence from work of four (4) Employees, designated by the Union to participate in negotiation meetings, at the time and for the duration of said meetings. Such absences from work shall be unpaid.

10.09

Les parties acceptent Conjointement que les membres du comité exécutif peuvent continuer de remplir leur mandat pour une période n'excédant pas une (1) année au-delà de l'expiration de leur dernier contrat.

10.10

Aucune libération syndicale ne sera payée par l'Employeur. Toutefois, les Personnes salariées libérées selon cette disposition seront considérées à titre de Personne salariée de l'Employeur pendant toute la durée de la libération.

10.11

Une demande écrite comportant le nom des Personnes salariées concernées ainsi que les dates de leur absence doit être adressée à leurs supérieurs respectifs, avec copie aux Ressources humaines (Relations de travail), au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. Une telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.

10.12

À l'occasion d'une audition devant le Tribunal Administratif du Travail, l'Employeur autorise l'absence du travail d'une (1) Personne salariée désignée par le Syndicat pour représenter le Syndicat pendant le temps nécessaire pour ces auditions.

~~10.13~~

~~Douze (12) mois avant la date d'expiration de la convention collective, l'Employeur versera au Syndicat une somme équivalente à deux (2) Personnes salariées occasionnelles pour une période annuelle de deux cents (200) heures au taux de rémunération des Personnes salariées occasionnelles de la classification 'C' à titre d'activité syndicale afin de préparer les négociations de la nouvelle convention collective.~~

~~10.14~~

~~Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception des propositions syndicales relativement à la nouvelle convention collective, l'Employeur versera au Syndicat une somme équivalente à deux (2) Personnes salariées occasionnelles pour une période annuelle de deux cents (200) heures au taux de rémunération des Personnes salariées occasionnelles de la classification 'C' à titre d'activité syndicale afin de négocier la nouvelle convention collective.~~

10.13

L'Employeur autorise l'absence du travail de quatre (4) Personnes salariées désignées par le Syndicat pour assister aux séances de négociation au moment et pendant toute la durée desdites séances. De telles absences seront sans solde.

## ARTICLE 14 – DISCIPLINARY MEASURES

### 14.01

Written reprimand, suspension and dismissal may be imposed depending on the gravity and frequency of the wrongful act in question.

### 14.02

An Employee called to a meeting by the Employer for disciplinary reasons has the right, if they so desire, to be accompanied by a Union Representative. At least **three (3)** days prior to the meeting, the Employee shall be informed in writing of the general nature of the problem for which the Employee is called to the meeting. The written notice shall include a reminder of the Employee's right to be accompanied by a Union Representative. At the same time, copy of the notice shall be sent to the Union.

The Employee shall be convened to such meeting before the implementation of any disciplinary measure.

### 14.03

A suspended Employee working on more than one (1) Assignment might not be permitted to work in any Assignment during the suspension.

### 14.04

An Employee terminated for cause in one Assignment may be dismissed from all their present or future Assignments.

### 14.05

Any disciplinary measure must be communicated to the Employee in writing, with a copy to the Union.

### 14.06

Only notices of disciplinary measures of which the Employee has been informed, in writing, may be placed in the Employee's file or submitted as evidence against the Employee during arbitration.

### 14.07

The Employer must notify the Union and the Employee who is subject to the disciplinary measure, in writing, in duplicate, within forty-two (42) calendar days of the infraction or the Employer's knowledge of the action that caused the disciplinary measure to be taken.

If the Employer invokes knowledge after the fact, the Employer shall have the burden of proving that it acquired the knowledge of the infraction after its occurrence.

### 14.08

All information concerning a disciplinary measure must be removed from an Employee's file if, during the following twelve (12) months, no other record of a disciplinary infraction is placed in the file.

## ARTICLE 14 – MESURES DISCIPLINAIRES

### 14.01

La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures susceptibles d'être imposées selon la gravité et la fréquence de la faute reprochée.

### 14.02

Une Personne salariée convoquée pour une rencontre par l'Employeur concernant des raisons disciplinaires, a le droit, si elle le désire, d'être accompagnée par un Représentant syndical. Au moins **trois (3)** jours avant la tenue de la rencontre, la Personne salariée sera informée par écrit de la raison générale pour laquelle elle est convoquée. La lettre de convocation inclura un rappel que la Personne salariée a le droit d'être accompagnée par un Représentant syndical. Au même moment, l'Employeur transmet une copie de la lettre au Syndicat.

La Personne salariée doit être convoquée à une telle rencontre avant l'imposition d'une mesure disciplinaire.

### 14.03

L'Employeur peut ne pas permettre à une Personne salariée ayant plus d'une Affectation de travailler dans toute autre Affectation pendant la suspension.

### 14.04

Une Personne salariée congédiée pour une cause juste et suffisante peut être congédiée dans l'ensemble de ses Affectations actuelles et futures.

### 14.05

Toute mesure disciplinaire est communiquée à la Personne salariée par écrit, avec copie au Syndicat.

### 14.06

Seuls les avis disciplinaires transmis par écrit à la Personne salariée peuvent apparaître au dossier de la Personne salariée ou mis en preuve contre la Personne salariée lors de l'arbitrage.

### 14.07

L'Employeur doit aviser le Syndicat et la Personne salariée qui est sujette à une mesure disciplinaire, en duplicata, dans les quarante-deux (42) jours civils de l'infraction ou de la connaissance par l'Employeur du manquement reproché pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire.

Si l'Employeur invoque la connaissance après la survenance des faits, l'Employeur a le fardeau de prouver qu'elle a acquis la connaissance du manquement après son occurrence.

### 14.08

Toute information concernant une mesure disciplinaire doit être retirée du dossier de la Personne salariée si, dans les douze (12) mois suivant, aucun manquement n'est mis au dossier.

#### 14.09

A disciplinary measure that has been rescinded as a result of a decision in favour of the Employee shall be withdrawn from the file.

### ARTICLE 16 – EMPLOYEE FILES

#### 16.01

After notifying Human Resources, any Employee or Union Representative who has been authorized in writing by the Employee, may examine all documents contained in the Employee's personnel file. This examination must be done in the presence of a representative of the Employer, during regular business hours and upon presentation of identification.

#### 16.02

An Employee may request a copy of any document contained in their own personnel file.

The Employee is responsible for the cost of any photocopies.

#### 16.03

All information contained in any of the Employer's computerized files concerning an Employee is also considered private and confidential. Access to such information shall be restricted to conform with the intent of this article.

#### 16.04

The Employee file, separate from the Employee's academic file, will hold all the relevant documents **related** to the Employee's employment. **The Employee may request the Employer to include any documents or relevant comments related to their employment in the Employee's file.**

#### 16.05

An Employee may request a record of employment from their supervisor. When required by law, the record of employment will be issued by Human Resources.

### ARTICLE 17 – PROBATIONARY PERIOD

#### 17.01

The probationary period is **one of the two (2) following periods, whichever is completed first:**

1. **the Employee has worked one hundred and twenty (120) hours in an academic term;**

**OR**

2. **the Employee has worked in three (3) academic terms over a period of five (5) consecutive**

#### 14.09

Une mesure disciplinaire qui a été annulée suite à une décision en faveur de la Personne salariée doit être retirée de son dossier.

### ARTICLE 16 – DOSSIER D'EMPLOI

#### 16.01

Après avoir prévenu les Ressources humaines, toute Personne salariée ou Représentant syndical ayant une autorisation écrite la part de la Personne salariée peut examiner les documents contenus dans le dossier d'emploi de la Personne salariée. La consultation du dossier de la Personne salariée doit être faite en présence d'un représentant de l'Employeur, pendant les heures d'affaires et sur présentation d'une carte d'identité.

#### 16.02

La Personne salariée peut demander une copie de tout document contenu dans son dossier d'emploi.

La Personne salariée est responsable du coût de toutes photocopies.

#### 16.03

Tout renseignement contenu dans les dossiers informatisés de l'Employeur concernant la Personne salariée est aussi considéré privé et confidentiel. L'accès à ces renseignements est restreint, conformément à l'esprit des dispositions du présent article.

#### 16.04

Le dossier d'emploi est distinct du dossier académique et contient tous les documents liés à l'emploi de la Personne salariée. **La Personne salariée peut demander d'inclure des documents ou commentaires pertinents qui sont liés au dossier d'employé de la Personne salariée.**

#### 16.05

Une Personne salariée peut demander un relevé d'emploi à son superviseur. Lorsque requis par la loi, le relevé d'emploi sera émis par les Ressources humaines.

### ARTICLE 17 – PÉRIODE PROBATOIRE

#### 17.01

**La période probatoire est l'une des deux (2) périodes suivantes, selon la première éventualité :**

1. **la Personne salariée a travaillé cent vingt (120) heures au cours d'une session académique;**

**OU**

2. **la Personne salariée a travaillé dans trois (3) sessions académiques sur une période de cinq (5)**

**academic terms. The probationary period is only completed upon having worked in a third academic term.**

**For the purposes of the present article, the Spring and Summer academic terms are considered one (1) academic term.**

The Employer retains the right to terminate the employment of the Employee if they are found unsuitable.

**17.02**

Probation is recognized by Hiring Unit.

**17.03**

During the probationary period, an Employee is entitled to all the provisions set out in the present collective agreement from the date of hire. However, if the Employee's employment is terminated during the probationary period, they will not be entitled to access the Grievance and arbitration procedures, unless the termination is based on discriminatory grounds or follows the exercise of a right provided in this collective agreement.

**17.04**

The end of the probationary period is confirmed in writing to the Employee, with a copy to the Union.

**17.05**

When an Employee's supervisor determines that the Employee is unsuitable, and does not pass probation, this will be confirmed in writing with a copy to the Union.

**17.06**

An Employee who has passed their probationary period shall maintain this status in the Hiring Unit for twelve (12) months following their last day worked in that Hiring Unit.

**17.07**

For the purposes of article 17.06~~7~~, time spent on maternity leave, parental leave or paternity leave does not count as time off work.

**ARTICLE 18 – POSTING AND GRANTING OF ASSIGNMENTS**

**18.01**

The Assignments governed by a financial aid program, such as Work Study, are not covered by the provisions of this article. The granting of such Assignments is done as outlined in the program.

**18.02**

When the Employer decides to fill available positions, all Employees within the Hiring Unit will be notified of the upcoming

**sessions académiques consécutives. La période probatoire n'est terminée qu'après avoir travaillé dans une troisième session académique.**

**Aux fins du présent article, les sessions académiques du printemps et de l'été sont considérées comme une (1) session académique.**

L'Employeur se réserve le droit de mettre fin à l'emploi de l'Employé s'il est jugé inapte.

**17.02**

La Période probatoire est reconnue par Unité d'embauche.

**17.03**

Une Personne salariée en période probatoire est couverte par toutes les dispositions de la présente convention collective à partir de sa date d'embauche. Toutefois, en cas de fin d'emploi, la Personne salariée en période probatoire ne peut pas se prévaloir des procédures de règlement des Grievs et d'arbitrage, à moins que les motifs allégués de fin d'emploi sont discriminatoires ou que la fin d'emploi fait suite à l'exercice d'un droit prévu par la convention collective.

**17.04**

La fin de la période probatoire est confirmée par écrit à la Personne salariée, avec copie au Syndicat.

**17.05**

Lorsque son superviseur détermine que la Personne salariée ne convient pas et n'a pas passé sa période probatoire, cela sera confirmé par écrit, avec copie au Syndicat.

**17.06**

Une Personne salariée ayant réussi sa période probatoire maintient ce statut dans l'Unité d'embauche pendant douze (12) mois suivant son dernier jour de travail dans cette Unité d'embauche.

**17.07**

Aux fins de l'article 17.06, le temps passé en congé de maternité, congé parental ou congé de paternité ne compte pas à titre de temps sans Affectation.

**ARTICLE 18 – AFFICHAGE, OCTROI D'AFFECTION**

**18.01**

Les Affectations faisant partie d'un programme d'aide financière, tel que le programme travail-études, ne sont pas régies par les dispositions du présent article. L'octroi de ces Affectations est effectué tel qu'indiqué dans le programme.

**18.02**

Lorsque l'Employeur décide de combler des postes disponibles, toutes les Personnes salariées incluses dans l'Unité d'embauche

work opportunity. Following this notification, Assignments of **more than seven (7) calendar days** will be posted **on the Human Resources careers website**. **Assignments shall not be split into periods of less than seven (7) days unless justified by operational needs.**

The posting must include the following information:

- The name of the Assignment;
- A brief description of the duties;
- All necessary requirements;
- The classification;
- The hourly wage;
- The schedule (if applicable);
- The start and end date of the contract;
- The Hiring Unit;
- The application deadline;
- **The estimated number of hours per week or the estimated number of hours of the contract**
- A statement informing the applicant that the position is covered by the AMUSE collective agreement.

~~The classification of positions will only be included in the postings once the classifications of position titles are established in the classification plan as per the Letter of Agreement on Classifications (Appendix H).~~

#### **18.03**

The provisions in 18.02 do not apply when the Employer chooses to offer an extension or a renewal to an incumbent.

**In such cases, the Employer shall endeavour to notify the Employee at least two (2) weeks prior to the contract's end, as to the Employer's intention to offer an extension or a renewal to the incumbent.**

#### **18.04**

Candidates wishing to apply to a posting must do so during the posting period and in accordance with manner set out in the posting. **The posting period shall be for a minimum of five (5) working days.**

#### **18.05**

The Employer shall fill Assignments by taking into consideration the availability, abilities, aptitudes and qualifications of the candidates for the particular Assignment.

#### **18.06**

The length of a contract will be for a maximum of one (1) year.

seront informées de la possibilité d'emploi à venir. Suite à cette notification, les Affectations **d'une durée de plus de sept (7) jours seront affichées à la section Carrières du site Web des ressources humaines**. À moins de justification par les besoins opérationnels, **les affectations ne seront pas divisées en périodes de moins de sept (7) jours.**

Les informations devant apparaître sur l'affichage sont :

- Le nom de l'Affectation;
- Une description sommaire des tâches;
- Les exigences requises;
- La classification;
- Le taux horaire;
- L'horaire (si applicable)
- La date de début et de fin du contrat
- L'Unité d'embauche;
- La date limite de soumission des candidatures;
- **Le nombre estimé d'heures par semaine ou le nombre estimé d'heures du contrat**
- Une déclaration indiquant au postulant que ce poste est couvert par les dispositions de la convention collective d'AMUSE.

~~La classification des postes est seulement incluse dans les affichages une fois que la classification des titres de poste a été établie dans le plan de classification conformément à la lettre d'entente sur les classifications (Annexe H).~~

#### **18.03**

Les dispositions de l'article 18.02 ne s'appliquent pas lorsque l'Employeur choisit d'offrir une prolongation ou un renouvellement au titulaire d'une Affectation.

**Dans de tels cas, l'Employeur s'efforcera d'aviser la Personne salariée au moins deux (2) semaines avant la fin du contrat, de l'intention de l'Employeur d'offrir une prolongation ou un renouvellement au titulaire.**

#### **18.04**

Les candidats souhaitant postuler à une Affectation doivent le faire au cours de la période d'affichage et conformément à la manière décrite dans l'affichage. **La période d'affichage sera pour un minimum de cinq (5) jours consécutifs.**

#### **18.05**

L'Employeur comble les Affectations en fonction des disponibilités, compétences, aptitudes et qualifications des candidats pour l'Affectation.

#### **18.06**

La durée des contrats sera d'une durée maximale d'un (1) an.

**18.07**

Subsequent contracts for an Assignment will be first offered to candidates who have passed their probationary period in that Hiring Unit, as defined in article 6. When all candidates have completed their probationary period, in case of equal skills, ability, availability, and qualifications, the length of service in the Hiring Unit **shall** prevail.

**18.08**

The internal candidate, who has passed their probation and has applied for an Assignment in their respective Hiring Unit, will be advised in writing if they did not meet the criteria stipulated in article 18.02.

**18.09**

Some Assignments may be first offered to McGill Students.

**18.10**

An Employee may combine Assignments, as long as they do not accumulate over forty (40) hours of work per week. If an Employee is hired for an additional Assignment, they must inform in writing all of their current supervisors of the new Assignment and the number of hours normally worked.

**18.11**

The successful candidate who is absent from work must be available within fourteen (14) calendar days of nomination to the position.

**18.12**

The Employer may cancel a position vacancy posting prior to an offer of appointment being made by notifying all candidates for the position in writing as soon as possible after the date of cancellation, with a copy to the Union.

**18.13**

An individual who applies for an Assignment and who withdraws their application or who refuses the position in writing, will not suffer any prejudice concerning future applications.

**18.14**

If an Employee loses, during the course of the semester, the necessary qualifications/certifications to carry out the Assignment, or is no longer available for the set schedule, they must inform their supervisor in writing and as soon as possible. The Employee may also lose the hours that they have already been assigned for the rest of the semester.

**18.07**

Les contrats subséquents pour une Affectation seront d'abord offerts aux candidats qui ont passé leur période de probation pour cette Unité d'embauche, tel que défini à l'article 6. Lorsque tous les candidats ont complété leur période de probation, dans les cas où les compétences, aptitudes, disponibilités et qualifications sont égales, la durée de service dans l'Unité d'embauche prévaudra.

**18.08**

Le candidat interne, qui a passé sa probation et qui a postulé à une Affectation dans son Unité d'embauche, sera avisé par écrit s'il ne rencontre pas les critères stipulés à l'article 18.02.

**18.09**

Certaines Affectations peuvent être offertes en priorité aux Étudiants de McGill.

**18.10**

Une Personne salariée peut avoir plus d'une Affectation, tant qu'elle ne cumule pas plus de quarante (40) heures de travail par semaine. Si une Personne salariée est embauchée dans une Affectation additionnelle, elle doit informer par écrit tous ses superviseurs actuels de la nouvelle Affectation et du nombre d'heures normalement travaillées.

**18.11**

Si la candidature d'un salarié absent du travail est retenue, le salarié doit être disponible pour occuper le poste dans les quatorze (14) jours civils de sa nomination à ce poste.

**18.12**

L'Employeur peut annuler un avis d'affichage d'un poste vacant avant d'avoir fait une offre d'emploi en avisant par écrit tous les candidats le plus rapidement possible après la date de l'annulation, avec copie au Syndicat.

**18.13**

Un individu ayant posé sa candidature sur une Affectation et qui la retire ou qui refuse le poste par écrit, ne subit aucun préjudice en ce qui concerne sa candidature future à d'autres postes.

**18.14**

Si une Personne salariée perd, en cours de session, les qualifications/certifications nécessaires à son Affectation, ou qu'elle n'est plus disponible pour l'horaire établi, elle doit en informer par écrit son superviseur le plus tôt possible. Ainsi, la Personne salariée peut perdre les heures de travail déjà attribuées pour le reste de cette session.

## ARTICLE 19 – EMPLOYMENT CONTRACT

### 19.01

An Employee is remunerated for all hours worked. Mandatory training sessions and meetings are considered as working hours and must be paid according to the disposition of the collective agreement.

### 19.02

The Employer will provide all Employees with an employment contract (electronic or paper) **along with web links** to the Union membership form and **to** the AMUSE Welcome Flyer (Appendix C) before starting their first shift.

### 19.03

The Employee must sign and return their employment contract ~~and their membership form~~ to their Hiring Unit before starting their first shift. The completed **electronic Union** membership form ~~may alternatively be returned~~ **must be submitted** directly to the Union.

### 19.04

The contract must include the following information:

- Hiring Unit
- Job Title
- Salary
- Job schedule, if applicable
- **Classification**
- Description of duties
- Start and end date of employment
- **The estimated number of hours per week or the estimated number of hours of the contract**
- The following statement: "Note: Your work conditions are included in the collective agreement contracted between AMUSE and McGill."
- ~~The aforementioned employment contract shall also include a~~ **A web link to** the Union membership form and a statement specifying that the Employee must complete, sign and ~~return~~ **submit** it to the Hiring Unit or to the Union.

~~The Employer will send all completed and returned membership forms to the Union. A copy of an Employee's employment contract will be sent to the Union upon request within 10 (ten) days. The Employer is not responsible for contacting Employees regarding any unreturned membership forms~~

## ARTICLE 20 – SCHEDULE OF WORK

### 20.01

Supervisor shall determine the hours of operation, schedule or activities and the personnel necessary. **Where possible, the Employer shall make the work schedule available to**

## ARTICLE 19 – CONTRAT DE TRAVAIL

### 19.01

La Personne salariée est rémunérée pour toutes les heures travaillées. Les formations obligatoires, ainsi que les réunions sont considérées comme des heures travaillées et doivent être rémunérées conformément aux dispositions de la convention collective.

### 19.02

L'Employeur fournira à toutes les Personnes salariées un contrat de travail (électronique ou papier), ainsi que **le lien électronique au** formulaire d'adhésion **du** Syndicat et le dépliant de bienvenue d'AMUSE (Annexe C) avant de débiter sa prestation de travail.

### 19.03

La Personne salariée doit signer et retourner son contrat de travail au Syndicat à son Unité d'embauche avant le début de son premier quart de travail. Le formulaire d'adhésion **électronique du** Syndicat **doit être soumis** au Syndicat.

### 19.04

Le contrat de travail doit contenir les informations suivantes :

- Unité d'embauche
- Titre d'emploi
- Taux horaire
- Horaire du poste, si applicable
- **Classification**
- Description de travail
- Date de début et date de fin d'emploi
- **Le nombre estimé d'heures par semaine ou le nombre estimé d'heures du contrat**
- L'indication suivante : 'Note : Vos conditions d'emplois sont contenues dans la convention collective intervenue entre l'AMUSE et McGill'

Un **lien électronique au** formulaire d'adhésion **du** Syndicat et une déclaration précisant que la Personne salariée doit le compléter, le signer et ~~le retourner~~ **le soumettre** au Syndicat. Une copie du contrat de travail d'un employé sera envoyée au syndicat sur demande dans les 10 (**dix**) jours.

## ARTICLE 20 – HEURES DE TRAVAIL

### 20.01

Il incombe au superviseur de déterminer les périodes d'ouvertures, l'horaire des activités ainsi que les effectifs requis. **Dans la mesure du possible, l'Employeur doit mettre l'horaire de travail à la disposition des Personnes salariées**

**employees at least seven (7) calendar days in advance of their scheduled shift.**

#### **20.02**

The supervisor shall determine work schedules, taking into account the needs of the unit and the availabilities of the Employees. This does not guarantee in any way, a fixed schedule of a minimum amount of working hours per week.

#### **20.03**

An Employee who comes into work at their supervisor's express request or in the normal course of their employment and who works less than three (3) consecutive hours is entitled to an indemnity equivalent to three (3) hours of work paid at their regular hourly rate.

#### **20.04**

The previous paragraph does not apply where the nature of the work or the working conditions require the presence of the Employee several times in one day, for a period of less than three (3) hours each time.

#### **20.05**

Article 20.03 also does not apply when the nature of the work or the working conditions are such that the work is normally entirely completed in less than three (3) hours.

#### **20.06**

All Employees are required to submit a time sheet to their supervisor at the end of every work week.

### **ARTICLE 21 – RESTS AND MEAL BREAKS**

#### **21.01 Rest periods**

- a) Employees who are scheduled to work at least four (4) hours of continuous work are entitled to a fifteen (15) minute paid rest period.
  
- b) Employees who are scheduled to work at least seven (7) hours of continuous work (excluding the unpaid meal break) are entitled to an additional fifteen (15) minute paid rest period.

#### **21.02 Meal break**

Employees ~~may~~ **are entitled to take** one (1) thirty (30) minute unpaid meal break after five (5) hours of continuous work. Should

**au moins sept (7) jours civils avant leur quart de travail prévu.**

#### **20.02**

Les horaires sont établis par le supérieur en fonction des besoins du service et des disponibilités des Personnes salariées. Ceci ne constitue en aucun cas une garantie d'un d'horaire prédéterminé, ou d'un nombre minimum d'heures de travail par semaine.

#### **20.03**

Une Personne salariée qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de son superviseur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives, a droit, sauf en cas de force majeure, à une indemnité égale à trois (3) heures de son salaire horaire habituel.

#### **20.04**

Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences de la Personne salariée dans une même journée, pour une période de moins de trois (3) heures à chaque présence.

#### **20.05**

L'article 20.03 ne s'applique pas non plus lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte que le travail est habituellement effectué en entier en moins de trois (3) heures.

#### **20.06**

Toutes les Personnes salariées sont tenues de présenter une feuille de temps à leur superviseur à la fin de chaque semaine de travail.

### **ARTICLE 21 – PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS**

#### **21.01 Période de repos**

- a) Les Personnes salariées dont l'horaire est pour une période d'au moins quatre (4) heures de travail continu ont droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de salaire.
  
- b) Les Personnes salariées dont l'horaire est pour une période d'au moins sept (7) heures de travail continu (excluant la période de pause repas) ont droit à une (1) période de repos additionnelle de quinze (15) minutes, sans perte de salaire.

#### **21.02 Pause repas**

Les Personnes salariées ont droit à une (1) période de repas de trente (30) minutes sans salaire après cinq (5) heures de travail



an Employee be required to continue their work duties through the meal break, **the Employee may request to take their meal break at another time during their shift. Such requests are subject to the Employee's Supervisor's approval. If the break is not rescheduled and the Employee is required to continue their work duties through the meal break, the thirty (30) minute break shall be paid.** ~~the thirty (30) minutes will be paid.~~

#### 21.03

The method of scheduling, timing and/or taking of such meal and rest periods during the work day shall be determined by the management of each Hiring Unit, and communicated to the Employee (e.g. email, bulletin board, memo etc.) The rest and/or meal periods are not cumulative and shall not be used to extend any leaves of absence.

continues. Lorsque les Personnes salariées sont dans l'obligation de continuer à travailler durant leur période de repas, **ils peuvent demander de prendre leur pause-repas à un autre moment pendant leur quart de travail. Ces demandes sont sujettes à l'approbation du superviseur de la Personne salariée. Si la pause n'est pas reportée et que la Personne salariée est tenue de poursuivre ses tâches pendant la pause-repas, la pause de trente (30) minutes sera payée.**

#### 21.03

Les modalités d'horaire, de durée et/ou de prise de telles périodes de repas et de repos durant la journée de travail seront établies par la direction de chaque Unité d'embauche et seront communiquées aux Personnes salariées (par exemple: courriel, babillard, mémo, etc.) Ces périodes de repos et/ou repas ne sont pas cumulatives et ne peuvent servir à prolonger une absence, de quelque nature que ce soit.

## ARTICLE 22 – SALARY STRUCTURE

22.01

All Casual Employees positions ~~will be~~ are classified as per their generic job description and in accordance with the ~~as per the~~ following Table below in Class A, B, C or D.

Class	Description
<b>Class A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Number of tasks : Few</li> <li>• Complexity : Low</li> <li>• Autonomy : Precise Instructions</li> <li>• Relevant experience required : Minimal</li> <li>• Certification : Minimal (CPR and First Aid)</li> <li>• Eg. Answering the phone, greeting, dishwashing, entering data.</li> </ul>
<b>Class B</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Number of tasks : Several</li> <li>• Complexity : Moderate</li> <li>• Autonomy : Established Instructions</li> <li>• Relevant experience required : Moderate to high</li> <li>• Certification : May require certification beyond CPR and First Aid</li> <li>• Eg. Processing data, setting up material or displays, pool surveillance, sports refereeing.</li> </ul>
<b>Class C</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Number of tasks : Many</li> <li>• Complexity : High</li> <li>• Autonomy : General instructions</li> <li>• Relevant experience required : High</li> <li>• Certification : May require certification beyond CPR and First Aid</li> <li>• Eg. Coordination, organizing events, monitoring activities</li> </ul>
<b>Class D</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Number of tasks : Many</li> <li>• Complexity : Very High</li> <li>• Autonomy : Performs tasks independently with limited instructions</li> <li>• Relevant experience required : Specialized technical skill(s)</li> <li>• Certification : May require relevant certification or recognized expertise in their field</li> </ul>

## ARTICLE 22 – STRUCTURE SALARIALE

22.01

Tous les postes des Personnes salariées occasionnelles **sont** classés selon **leur description de poste générique et selon le** tableau suivant à la Classification A, B,C **ou D**.

Classification	Description
<b>Classification A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de tâches : Peu</li> <li>• Complexité : Faible</li> <li>• Autonomie : Instructions précises</li> <li>• Expérience pertinente requise : Minimale</li> <li>• Certification : Minimale (RCR et premiers soins)</li> <li>• ex. répondre au téléphone, accueil, laver la vaisselle, saisie de données.</li> </ul>
<b>Classification B</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de tâches : Plusieurs</li> <li>• Complexité : Modérée</li> <li>• Autonomie : Instructions circonscrites</li> <li>• Expérience pertinente requise : Modérée à élevée</li> <li>• Certification : Peut requérir des certifications au-delà de celles de RCR et premiers soins.</li> <li>• ex. traitement de données, mise en place de matériel ou d'affiche, surveillance de la piscine, arbitrage de sport.</li> </ul>
<b>Classification C</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de tâches : Beaucoup</li> <li>• Complexité : Élevée</li> <li>• Autonomie : Instructions générales</li> <li>• Expérience pertinente requise : Élevée</li> <li>• Certification : Peut requérir des certifications au-delà de celles de RCR et premiers soins.</li> <li>• ex. Coordination, organisation d'événements, surveillance d'activités.</li> </ul>
<b>Classification D</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nombre de tâches : Beaucoup</b></li> <li>• <b>Complexité : Très élevée</b></li> <li>• <b>Autonomie : Effectue les tâches de manière indépendante et avec un minimum d'instructions</b></li> <li>• <b>Expérience pertinente requise : Compétences techniques spécialisées</b></li> <li>• <b>Certification : Peut requérir une certification pertinente ou une expertise reconnu dans son domaine.</b></li> </ul>

As classification of certain positions may change effective January 14, 2018, reference to the letter of agreement on classifications is recommended

Comme la classification de certains postes peut changer à compter du 14 janvier 2018, il est recommandé de consulter la lettre d'entente au sujet des classifications.

	Scale Adjustment	Class A		Class B		Class C		Class D	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
01-Nov-20	1.00%	\$13.89	\$25.00	\$14.39	\$30.00	\$14.65	\$35.00	\$17.00	\$50.00
31-Oct-21	1.00%	\$14.03	\$25.25	\$14.53	\$30.30	\$14.80	\$35.35	\$17.17	\$50.50
06-Mar-22	6.91%	\$15.00	\$27.00	\$15.53	\$32.39	\$15.82	\$37.79	\$18.36	\$53.99
30-Oct-22	n/a	\$15.00	\$27.00	\$15.53	\$32.39	\$15.82	\$37.79	\$18.36	\$53.99
29-Oct-23	1.50%	\$15.23	\$27.41	\$15.76	\$32.88	\$16.06	\$38.36	\$18.64	\$54.80
27-Oct-24	1.50%	\$15.46	\$27.82	\$16.00	\$33.37	\$16.30	\$38.94	\$18.92	\$55.62

	Ajustement à l'échelle	Classe A		Classe B		Classe C		Classe D	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
01-Nov-20	1.00%	\$13.89	\$25.00	\$14.39	\$30.00	\$14.65	\$35.00	\$17.00	\$50.00
31-Oct-21	1.00%	\$14.03	\$25.25	\$14.53	\$30.30	\$14.80	\$35.35	\$17.17	\$50.50
06-Mar-22	6.91%	\$15.00	\$27.00	\$15.53	\$32.39	\$15.82	\$37.79	\$18.36	\$53.99
30-Oct-22	n/a	\$15.00	\$27.00	\$15.53	\$32.39	\$15.82	\$37.79	\$18.36	\$53.99
29-Oct-23	1.50%	\$15.23	\$27.41	\$15.76	\$32.88	\$16.06	\$38.36	\$18.64	\$54.80
27-Oct-24	1.50%	\$15.46	\$27.82	\$16.00	\$33.37	\$16.30	\$38.94	\$18.92	\$55.62

Economic Increase	Class A	Class B	Class C	Class D
01-Nov-20	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
31-Oct-21	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
30-Oct-22	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%
29-Oct-23	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%
27-Oct-24	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%

Augmentation économique	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
01-Nov-20	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
31-Oct-21	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
30-Oct-22	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%
29-Oct-23	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%
27-Oct-24	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%

22.02

Members shall be paid no less than the minimum hourly rate of their Assignment classification as set out in the above grid.

22.03

**On November 1, 2020 and October 31, 2021, Employees with an active assignment on those dates will receive a one percent (1.00%) economic increase of their rate of pay or the minimum of their classification, whichever is greater.**

22.04

**On October 30, 2022, October 29, 2023 and October 27, 2024, provided the same Assignment is maintained, casual Employees will receive an economic increase to their hourly rate as per the table above or the minimum of their classification, whichever is greater.**

**The minimum and maximum rates for each class will also be increased as per the above table.**

**An employee may be hired at a rate greater than the minimum rate of a class.**

**Upon the signature of this collective agreement, Employees whose current rate of pay is above the maximum of their class shall not have their rate of pay decreased, provided the same assignment is maintained for subsequent contracts.**

**Employees whose rate of pay is above the maximum of their class will receive an economic increase as per the table above.**

#### **22.05 Progression increase**

**On November 1, 2020, Employees with an active assignment and that have worked a total of one hundred and sixty (160) hours in any AMUSE position during the reference period of November 3, 2019 to October 31, 2020 shall receive a progression increase of one percent (1%).**

**On October 31, 2021, October 30, 2022, October 29, 2023 and October 27, 2024, Employees with an active assignment on such dates and that have worked a total of one hundred and sixty (160) hours in any AMUSE position during the reference periods outlined below, will receive a progression increase to their hourly rate as per the table below:**

**Employees paid over the maximum hourly rate of their class are not eligible to a progression increase.**

22.02

Les membres ne devront pas être payés en-dessous du taux horaire minimum de la classification de leur Affectation, tel que défini dans la grille ci-dessus.

22.03

**Le 1<sup>er</sup> novembre 2020 et le 31 octobre 2021, les Personnes salariées avec une affectation active à ces dates, recevront une augmentation de un pourcent (1%) de leur taux de salaire ou le minimum de leur classification selon ce qui est le plus élevé.**

22.04

**Les 30 octobre 2022, 29 octobre 2023 et 27 octobre 2024, les Personnes salariées recevront une augmentation économique selon la grille ci-dessus ou le minimum de leur classification selon ce qui est le plus élevé à condition que la même Affectation soit maintenue.**

**Le minimum et le maximum des taux horaires de chacune des classes seront augmentés selon le tableau ci-dessus.**

**Une Personne salariée peut être embauchée à un taux horaire supérieur au taux minimum d'une classe.**

**À la signature de la présente convention collective, les Personnes salariées ayant un taux horaire supérieur au maximum de leur classe n'auront pas de réduction de leur taux horaire à condition que la même affectation soit maintenue pour des contrats subséquents.**

**Les Personne salariées avec un taux horaire supérieur au maximum de leur classe recevront une augmentation économique selon la grille ci-dessus.**

#### **22.05 Augmentation de progression**

**Le 1<sup>er</sup> novembre 2020, les Personnes salariées ayant une affectation active et qui ont travaillé un total de cent soixante (160) heures dans n'importe quel poste AMUSE pendant la période de référence du 3 novembre 2019 au 31 octobre 2020, recevront une augmentation de progression de leur taux horaire de un (1%) pourcent.**

**Le 31 octobre 2021, le 30 octobre 2022, le 29 octobre 2023 et le 27 octobre 2024, les Personnes salariées ayant une affectation active à ces dates et qui ont travaillé un total de cent soixante (160) heures dans n'importe quel poste AMUSE au cours des périodes de référence décrites ci-dessous recevront une augmentation de progression de leur taux horaire selon le tableau ci-dessous :**

**Les Personnes salariées payées au-delà du taux horaire maximal de leur classe ne sont pas admissibles à une augmentation de progression.**

Effective date	Reference period	Class A	Class B	Class C	Class D
November 1, 2020	November 3, 2019 to October 31, 2020	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
October 31, 2021	November 1, 2020 to October 30, 2021	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
October 30, 2022	October 31, 2021 to October 29, 2022	1.25%	1.25%	1.25%	1.25%
October 29, 2023	October 30, 2022 to October 28, 2023	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%
October 27, 2024	October 29, 2023 to October 26, 2024	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%

Date effective	Période de référence	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
1 novembre 2020	3 novembre au 31 octobre 2020	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
31 octobre 2021	1 novembre 2020 au 30 octobre 2021	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
30 octobre 2022	31 octobre 2021 au 29 octobre 2022	1.25%	1.25%	1.25%	1.25%
29 octobre 2023	30 octobre 2022 au 28 octobre 2023	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%
27 octobre 2024	29 octobre 2023 au 26 octobre 2024	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%

22.06

The Salary classification increases and the later economic increases shall have no cumulative effect. **The Employee shall receive the greater of the two.**

22.07

No Casual Employee will see their remuneration for a specific Assignment reduced, provided that their work in that Assignment remains uninterrupted, as defined in article 17 on the Probationary Period.

The minimum salary of Class A shall always remain at least ten (10) cents above the Minimum Wage, in accordance with the Regulation respecting Labour Standards.

All Casual Employees shall receive, on each pay, a compensation for vacation and paid Legal Holidays in accordance with the pay grid above.

**ARTICLE 25 – STAND-BY PAY**

25.01

An Employee who is asked to be on stand-by pay will be advised in advance by their immediate supervisor. The Employee must be able to arrive at work within the normal time period. An Employee **that is not scheduled to work and is on stand-by after their regular work day or work week will receive a premium equivalent to the current minimum hourly rate of Class B as outlined in Article 22.01** of twelve dollars and twenty-four cents (\$12.24) for

22.06

Les augmentations de classification salariale et les augmentations **économiques** n'ont pas d'effet cumulatif. **L'employé recevra le plus élevé des deux.**

22.07

Aucune Personne salariée occasionnelle ne verra sa rémunération réduite pour une Affectation spécifique pourvu que son travail dans cette Affectation reste sans interruption, tel que défini à l'article 17 sur la période de probation.

Le salaire minimum de la Classification "A" devra toujours rester au moins dix (10) cents au-dessus du Salaire Minimum, conformément au Règlement sur les normes du travail.

Toutes les Personnes salariées occasionnelles recevront, sur chaque paye, une compensation pour les vacances et les congés fériés payés conformément à la grille salariale ci-dessus.

**ARTICLE 25 – PRIME DE DISPONIBILITÉ**

25.01

La Personne salariée qui doit demeurer en disponibilité est avisée au préalable par son supérieur immédiat. La Personne salariée doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. La Personne salariée **qui selon son horaire de travail ne prévoit pas travailler et qui est en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail reçoit recevra** une prime **équivalente au taux horaire du salaire**

each eight (8) hour period during which the Employee remains on stand-by. ~~Stand-by premium will be increased by the same percentage as salary scales increases as defined in article 22.~~

**\*This new proposed stand-by rate of pay will have no retroactive effect.**

#### 25.02

An Employee who reports for work while on stand-by may be eligible to receive payment over and above the stand-by premium, according to the provisions of article 24 (Overtime) and article 20 (~~Minimum Recall Pay~~ **Schedule of Work**).

#### 25.03

Stand-by Assignments will be distributed in the most equitable manner possible on a rotation basis among the Employees within the Hiring unit concerned who normally perform the work required. All stand-by is optional.

#### 25.04

Employees who are not scheduled to work and who are required by their Supervisor to be available to respond to communications (including email or telephone) or to be available to report to work as outlined in article 25.01, are deemed to be on stand-by.

### ARTICLE 26 – VACATIONS AND PAID HOLIDAYS

#### 26.01

The vacation indemnity shall be paid in equal instalments. The rate of the indemnity for Employees of less than three (3) years of continuous service is four percent (4%) of the wages and six percent (6%) of wages for Employees of three (3) or more years of continuous service.

#### ~~26.01~~ 26.02

The holiday indemnity shall be paid in equal instalments. The rate of the indemnity shall be three point six percent (3.6%) of the wages.

#### 26.03

~~This~~ **The percentages for vacation and holiday indemnities are added to the hourly rate of pay provided for in article 22.**

**minimum de la Classe B tel que défini à l'article 22.01** ~~de douze dollars et vingt quatre cents (12,24\$)~~ pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle la Personne salariée demeure en disponibilité. ~~La prime de disponibilité sera augmentée du même pourcentage que celui des augmentations de salaires, tel que définis à l'article 22.~~

**\*Cette nouvelle prime de disponibilité proposée n'aura aucun effet rétroactif.**

#### 25.02

Tout salarié qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité est rémunéré, en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions de l'article 24 (Temps supplémentaire) et de l'article 20 (~~Rémunération minimale de rappel~~ **Heures de Travail**).

#### 25.03

La répartition du temps de disponibilité est faite le plus équitablement possible et à tour de rôle entre les salariés de l'Unité d'embauche concernée qui effectuent habituellement le travail requis. Toute disponibilité est facultative.

#### 25.04

Les Personnes salariées qui ne sont pas planifiées être au travail et qui sont tenues par leur superviseur d'être disponibles pour répondre aux communications (y compris par courriel ou par téléphone) ou d'être disponibles pour se présenter au travail comme indiqué à l'article 25.01, sont considérées être en disponibilité.

### ARTICLE 26 – JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS

#### 26.01

L'indemnité de vacances est versée en versements égaux. Le taux de l'indemnité pour les Personnes salariées de moins de trois (3) ans de service continu est de quatre pour cent (4 %) du salaire et de six pour cent (6 %) du salaire pour les Personne salariées de trois (3) ans ou plus de service continu.

#### 26.02

L'indemnité pour les jours fériés rémunérés est payée en versements égaux. Le taux de l'indemnité est de trois point six pourcent (3.6%) du salaire.

#### 26.03

**Les pourcentages pour les indemnités de vacances et les jours fériés sont ajoutés au taux de salaire horaire prévu à l'article 22.**

## ARTICLE 27 – SOCIAL LEAVES

### 27.01

At the request of their supervisor, an Employee applying for a social leave must provide evidence of the facts justifying their request.

### 27.02 Death

- a) An Employee may be absent from work with pay for ~~one (1)~~ **three (3) days** due to the death or funeral of their Spouse, child, the child of their Spouse, or of their **parent, step-parent, father, mother, brother or sister, or sibling**. The Employee may also be absent from work for an additional ~~four (4)~~ **two (2) days** without pay for the same reason. The above mentioned leave shall be comprised between the date of the death and the funeral. Only Employees scheduled to work during that period will be eligible for the paid leave. **One supplementary paid day of leave will be granted if an Employee must travel more than one hundred (100) kilometers from their home in order to attend the funeral.**
- b) An Employee may be absent from work for a day without pay, due to the death or funeral of their son in law, daughter in law, grandparent, or their Spouse's father, mother, brother or sister. **The above mentioned leave shall be comprised between the date of the death and the funeral.**
- c) **In the event that the Employee has the need for a bereavement leave involving an individual not mentioned in paragraph a) or b), the Employee may submit a request for such a leave to the Employee's immediate Supervisor. The immediate Supervisor shall respond to the request in a timely manner. Such a leave, if granted, shall be unpaid and not exceed one (1) day.**
- d) With regard to the paragraphs above, the Employee must inform their supervisor of their absence as soon as possible

### 27.03 Wedding

- a) An Employee may be absent from work for one (1) day with pay on the day of their wedding or civil union. Only Employees scheduled to work during that period will be eligible for the paid leave.

## ARTICLE 27 – CONGÉS SOCIAUX

### 27.01

Une preuve des faits invoqués pour le congé doit être transmise par la Personne salariée si son superviseur lui en fait la demande.

### 27.02 Décès

- a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail pendant une **trois (3) journées**, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son Conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, **d'un de ses parents**, d'un frère ou d'une sœur. Elle peut aussi s'absenter pendant **deux (2) autres journées** à cette occasion, mais sans salaire. L'absence décrite ci-dessus doit être prise entre la date du décès et les funérailles. Seulement les Personnes salariées prévues à l'horaire durant cette période sont éligibles à une absence sans réduction de salaire. **Un jour de congé payé supplémentaire sera accordé si une Personne salariée doit parcourir plus de cent (100) kilomètres de son domicile pour assister aux funérailles.**
- b) Une Personne salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son Conjoint. **Le congé mentionné ci-dessus est compris entre la date du décès et les funérailles.**
- c) Dans le cas où la Personne salariée a besoin d'un congé de deuil impliquant une personne non mentionnée au paragraphe a) ou b), l'employé peut soumettre une demande de tel congé à son superviseur immédiat. Le superviseur immédiat répondra à la demande en temps utile. Si accordé, ce congé est non rémunéré et ne dépassera pas un (1) jour.
- d) Dans les cas visés aux paragraphes précédents la Personne salariée doit aviser son superviseur de son absence le plus tôt possible.

### 27.03 Mariage

- a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile. Seulement les Personnes salariées étant à l'horaire pour cette période sont éligibles aux congés payés.

b) An Employee may be absent from work without pay on the day of the wedding or civil union of the Employee's child, father, mother, brother, sister or the child of their Spouse.

c) The Employee must give their supervisor at least one (1) week advance notice of their absence.

#### 27.04 Absence for family or parental reasons

~~a) An Employee may be absent from work without pay for ten (10) days per year to fulfill their obligations relating to the care, health or education of their, or the child of their Spouse, or the health of their Spouse, father, mother, brother, sister or grandparent.~~

**a) An Employee may be absent from work for ten (10) days per year, without pay, to fulfil obligations related to the care, health or education of the Employee's child or the child of the Employee's Spouse, or because of the state of health of a relative or a person for whom the Employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and governed by a Professional Code.**

**This leave may be partitioned divided into individual non-consecutive days. An individual day may also be partitioned divided if the supervisor agrees to do so consents thereto.**

~~b) An Employee may be absent from work without pay for a maximum period of twelve (12) weeks over a period of twelve (12) months when, due to a serious illness or accident, the Employee's presence is required by their child, Spouse, the child of their Spouse, father, mother, the Spouse of their father or mother, of their brother, sister or grandparent.~~

~~c) However, if the Employee has a medical certificate which demonstrates that their minor child is struck with a serious illness, which is potentially fatal, the Employee will be entitled to prolong their absence for a maximum of a hundred and four (104) weeks from the first day of their absence.~~

**b) An Employee may be absent from work without pay for a period of:**

- **Not more than sixteen (16) weeks over a period of twelve (12) months where he must stay with a relative or a person for whom the Employee acts as**

b) Une Personne salariée peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son Conjoint.

c) La Personne salariée doit aviser son superviseur de son absence au moins une semaine à l'avance

#### 27.04 Absence pour raisons familiales ou parentales

~~a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, ou en raison de l'état de santé de son Conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.~~

**a) Un employé peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année, sans salaire, pour des obligations liées aux soins, à la santé ou à l'éducation de l'enfant de la Personne salariée ou de l'enfant du conjoint de la Personne salariée, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la Personne salariée agit à titre de soignante, attesté par un professionnel travaillant dans le secteur de la santé et des services sociaux et régi par un Code des professions libérales.**

**Ce congé peut être divisé en journées non consécutives. Une journée peut également être divisée si le superviseur y consent.**

~~b) Une Personne salariée peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son Conjoint, de l'enfant de son Conjoint, de son père, de sa mère, du Conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.~~

~~c) Toutefois, si un enfant mineur de la Personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la Personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de ladite absence.~~

**b) Une Personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour une période de :**

- **Pas plus de seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois où elle doit rester chez un**



a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and governed by the Professional Code, because of a serious illness or a serious accident. Where the relative or person is a minor child, the period of absence is not more than thirty-six (36) weeks over a period of twelve (12) months. However, if a minor child of the Employee has a serious and potentially mortal illness, attested by a medical certificate, the Employee is entitled to an extension of the absence, which shall end at the latest one hundred and four (104) weeks after the beginning thereof;

- Not more than twenty-seven (27) weeks over a period of twelve (12) months where the Employee must stay with a relative, other than his minor child, or a person for whom the Employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and governed by the Professional Code, because of a serious and potentially fatal illness, certified by a medical certificate.

#### 27.05

After three (3) months of uninterrupted service, the Employee is entitled to a total of two (2) paid days of absence per year, for family or parental obligations, or for sickness, organ or tissue donation, or due to an accident, conjugal violence, sexual violence or a crime.

Remuneration for the above-mentioned days will be one twentieth (1/20) of the Employee's earnings from the four (4) complete weeks immediately preceding the day of absence, excluding overtime.

#### ~~27.05~~ 27.06

The process, rights, and obligations associated with the above leaves of absence will be those set out in the Act respecting Labour Standards.

parent ou une personne pour laquelle la Personne salariée agit à titre d'aidant, comme l'atteste un professionnel travaillant dans le secteur de la santé et des services sociaux et régi par le Code des professions, en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave. Lorsque le parent ou la personne est un enfant mineur, la période d'absence ne dépasse pas trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois. Toutefois, si un enfant mineur de la Personne salariée est atteint d'une maladie grave et potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la Personne salariée a droit à une prolongation de l'absence, qui prendra fin au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci;

- Pas plus de vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois où la Personne salariée doit séjourner chez un parent, autre que son enfant mineur, ou une personne pour laquelle la Personne salariée agit en tant que soignante, comme l'atteste un professionnel travaillant dans le secteur de la santé et des services sociaux et régi par le Code des professions, en raison d'une maladie grave et potentiellement mortelle, certifiée par un certificat médical.

#### 27.05

Après trois (3) mois de service ininterrompu, la Personne salariée a droit à un total de deux (2) journées d'absence payées par année, pour des obligations familiales ou parentales, ou pour maladie, don d'organes ou de tissus, ou en raison d'un accident, d'une violence conjugale, d'une violence sexuelle ou d'un crime.

La rémunération pour les jours susmentionnés sera d'un vingtième (1/20) des gains de la Personne salariée à partir des quatre (4) semaines complètes précédant immédiatement le jour d'absence, à l'exclusion des heures supplémentaires.

#### 27.06

Les modalités ainsi que les droits et obligations dans le cadre de ces congés sont ceux prévus dans la Loi sur les normes du travail.

## ARTICLE 30 - SICK LEAVE

### 30.01

The Employee must directly advise their immediate supervisor (or the supervisor's replacement, as the case may be), of their absence, prior to the start of the Employee's shift. The sick leave observed is without pay, **with the exception of two (2) potential paid days in accordance with the terms of section 27.05**

### 30.02

For absences of more than two (2) working days, the Employee must justify this absence with a medical certificate from a legally qualified medical practitioner stating that the Employee is unable because of sickness or accident, to perform the normal duties of their position.

### 30.03

An Employee who is dishonest in order to be absent from work could be subject to **discipline, including** dismissal.

## ARTICLE 32 – HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE

### 32.01

The Employer and the Union will work together to maintain the highest possible level of health and safety in the workplace in order to prevent occupational diseases and workplace accidents.

### 32.02

The Employer and the Union are subject to the rights and obligations set out in the Act respecting Occupational Health and Safety and the Act respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases.

### 32.03

The Employer will ensure first-aid during working hours and will, at the Employer's expense, have the Employee transported to the hospital or to their home, whichever is appropriate. The Employer will arrange for the return of the Employee to the University.

### 32.04

The Employer will provide first-aid kits in places easily accessible to the Employees.

### 32.05

The Employer will adequately inform the Employee about the risks associated with their work **and work environment** and to ensure the education, training and supervision appropriate to ensure that the Employee has the skill and knowledge required to perform safely the work entrusted to them.

## ARTICLE 30 – JOURNÉES DE MALADIE

### 30.01

La Personne salariée doit aviser directement son superviseur immédiat (ou son remplaçant, selon le cas) de son absence, avant le début du quart de travail de la Personne salariée. Ces journées de maladie sont sans solde, **à l'exception du potentiel des deux (2) journées payées conformément aux modalités de l'article 27.05.**

### 30.02

Pour les absences de plus de deux (2) jours ouvrables, les Personnes salariées doivent justifier leur absence avec un certificat médical provenant d'un médecin agréé précisant que la Personne salariée est incapable d'accomplir ses fonctions normales de son Affectation en raison d'une maladie ou d'un accident.

### 30.03

Une Personne salariée qui fait une fausse déclaration afin de s'absenter du travail est passible **de discipline, incluant** le congédiement.

## ARTICLE 32 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### 32.01

L'Employeur et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de santé et de sécurité au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail.

### 32.02

L'Employeur et le Syndicat se soumettent aux droits et obligations prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

### 32.03

L'Employeur assure les premiers soins pendant les heures ouvrables et fait transporter, à ses frais, la Personne salariée à l'hôpital ou à sa résidence, selon ce que son état exige. L'Employeur assurera le retour de l'employé à l'Université.

### 32.04

L'Employeur met à la disposition de toutes les Personnes salariées des trousse de premiers soins facilement accessibles.

### 32.05

L'Employeur informe adéquatement la Personne salariée sur les risques reliés à son travail **et l'environnement de travail** et lui assure la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que la Personne salariée ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.

### **32.06**

If an Employee discovers a deviation from the safety rules, the Employee shall inform the supervisor or department head of the area concerned. If the problem is not resolved in a satisfactory manner, the case shall then be brought for discussion to the Labour Relations Committee and/or be submitted to the University Health and Safety Committee.

### **32.07**

An Employee has the right to refuse to perform a task if the Employee has reasonable grounds to believe that the performance of the task would endanger their health, safety or physical well-being, or would expose another person to a similar danger. An Employee may not, however, exercise this right if their refusal to perform the task places the life, health, safety or physical well-being of another person in immediate danger or if the conditions under which the work is to be performed are normal for that type of work.

### **32.08**

The Employer will provide, without cost to the Employee, all of the safety equipment required to perform their tasks such as, security footwear, security glasses, and work gloves **and other personal protective equipment (PPE)**.

### **32.09**

For all Assignments that require CPR certification, the Employer agrees to promote training programs offered through Environmental Health & Safety services.

### **32.10**

One (1) representative designated by the Union, shall be appointed to the University Health and Safety Committee.

### **32.11**

The Employee who is member of the Health and Safety Committee will be released from their regular duties in accordance with the Union leave section for the purpose of attending Committee meetings.

### **32.12**

Nothing in this article can be interpreted as a renunciation by an Employee or the Union of their rights to file a Grievance.

## **ARTICLE 39 – COLLECTIVE AGREEMENT**

### **39.01**

The Employer will make the content of the collective agreement available electronically as soon as possible after it's signing, by posting a copy of the agreement in the Human Resources website. The Employer will give a copy (electronic or paper) to all Employees who ask for one and will also give a reasonable number of copies to the Union.

### **32.06**

La Personne salariée qui constate une dérogation aux règles relatives à la sécurité, doit prévenir le superviseur ou le chef de service du secteur concerné. Si le problème n'est pas réglé de manière satisfaisante, le cas sera alors discuté au Comité des relations du travail et/ou soumis au Comité de santé et sécurité de l'Université.

### **32.07**

La Personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir pour effet de mettre en danger une autre personne. La Personne salariée ne peut toutefois pas exercer ce droit que lui reconnaît la présente clause si le refus met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne, ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans ce genre de travail.

### **32.08**

L'Employeur fourni gratuitement aux Personnes salariées tous les équipements de sécurité requis dans l'exécution de leurs fonctions tel que, équipements de protection pour les pieds, lunettes de sécurité, gants de travail **et autres équipements de protection individuelle (EPI)**.

### **32.09**

Pour toutes les assignations exigeant la certification de premiers-soins, l'Employeur s'engage à promouvoir les programmes de formations offerts par le Service environnemental de santé et sécurité.

### **32.10**

Un (1) représentant désigné par le Syndicat sera nommé sur le Comité de la sécurité et la santé de l'Université.

### **32.11**

La Personne salariée membre du comité de santé et sécurité de l'Employeur sera libérée de ses fonctions conformément à l'article sur les libérations syndicales afin d'assister aux rencontres du comité.

### **32.12**

Aucun élément du présent article ne peut être interprété comme une renonciation de la part de la Personne salariée ou du Syndicat de leurs droits de déposer un Grief.

## **ARTICLE 39 – LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **39.01**

L'Employeur rendra le texte original de la convention collective disponible dans les meilleurs délais après sa signature sous format électronique et en affichera une copie sur le site web des Ressources humaines. L'Employeur en distribuera une copie (électronique ou papier) à toutes les Personnes salariées qui en feront la demande et en remet un nombre suffisant au Syndicat.

**39.02**

The collective agreement will be negotiated in French or in English, and will be printed in French and in English. The French version shall be the official version.

**39.03**

The present collective agreement will come into force on the date it is signed and will expire on **May 31, 2025**. The agreement will not have a retroactive effect unless otherwise stated.

**39.04**

The working conditions described herein will remain in place until a new collective agreement is signed, except during a legal strike or lock-out.

**39.05**

The present collective agreement may be amended by mutual consent. If one of the parties wishes to modify or amend it, that party must propose the change and begin discussions with the view of reaching a mutual agreement.

The appendices and letters of agreement attached hereto shall form an integral part of the present collective agreement.

**39.06**

If a clause or a provision of the collective agreement is or becomes invalid because of the passing of legislation, its invalidity will not affect the rest of the collective agreement.

**APPENDIX E – LETTER OF AGREEMENT**  
**EMPLOYEE ACCESS TO ID CARDS**

In recognition of technical difficulties currently preventing this measure, the parties agree to establish a joint committee to discuss and review the feasibility of access to Identification Cards for non-student Employees covered by this collective agreement. This committee shall have its initial meeting within ninety (90) days of the signing of this collective agreement.

**Committee composition:**

The committee shall consist of four (4) members, divided equally between both parties. The Union component of the committee shall be selected by the Union. The Employer component of the committee shall be selected by the Employer. Upon agreement between the committee members, subject matter experts may be asked to contribute to the work of the committee.

**39.02**

La convention collective est négociée en français ou en anglais et est imprimée en français et en anglais. La version française constitue le texte officiel.

**39.03**

La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et son échéance est fixée au **31 mai 2025**. La convention n'a pas d'effet rétroactif à moins d'indication contraire.

**39.04**

Les conditions qui y sont énoncées demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective sauf durant une grève ou un lock-out.

**39.05**

La présente convention collective peut être amendée par consentement mutuel. Si l'une des parties souhaite apporter une modification ou un amendement à la convention, elle doit aviser l'autre partie de la modification ou de l'amendement proposé et entamer des discussions en vue d'une entente Conjointe entre les parties.

Toutes les annexes et lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la convention collective.

**39.06**

Si une clause ou une disposition quelconque de la convention est ou devient invalide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

**ANNEXE E – LETTRE D'ENTENTE**  
**ACCÈS À DES CARTES D'IDENTITÉ POUR LES**  
**PERSONNES SALARIÉES**

En raison des difficultés techniques empêchant actuellement cette mesure, les parties conviennent d'établir un comité Conjoint pour discuter et examiner la faisabilité de l'accès aux cartes d'identité pour les Personnes salariées non Étudiantes régies par la présente convention collective. Ce comité tiendra sa première réunion dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de cette convention collective.

**Composition du comité :**

Le comité se compose de quatre (4) membres, répartis également entre les deux parties. La composante syndicale du comité doit être choisie par le Syndicat. La composante de l'Employeur du comité doit être choisie par l'Employeur. Après entente entre les membres du comité, des ressources spécialisées en cette matière pourraient être invitées à contribuer aux travaux du comité.

**Mandate:**

The committee’s mandate is to discuss and review the current process relative to Identification Cards for non-student Employees covered by this collective agreement and to allow non-student Employees to have access to Identification Cards. The committee shall also make recommendations on which of these non-student Employees may be issued identification cards.

The committee will provide recommendations to Human Resources and Security Services on improvements to the current arrangement relative to the issuance of identification cards for purposes of on-campus identification, workplace access and uPrint privileges as required. Human Resources and Security Services will give due consideration to the committee’s recommendations. **The Parties will take into account the Employer’s systems’ capabilities and the feasibility of any recommendation made.**

~~before and during the implementation of the new Human Resources Information System.~~

Upon initial assessment of the situation, the committee will establish a proper timeline to achieve the goals of its mandate, with consideration given to ~~the timelines required to establish the~~ **capabilities of the current new Human Resources Information System and other Employer systems that may be impacted.**

**APPENDIX H – LETTER OF AGREEMENT REGARDING CLASSIFICATIONS**

~~The Employer agrees to integrate all positions covered by the collective agreement into a classification plan (Class A, B, C), that includes position titles, by January 14, 2018. Neither the designation of positions nor the classification of position titles will have any retroactive effect. The deadline of January 14, 2018 is contingent upon the new HR system capabilities as of that date. In the event that the deadline of January 14, 2018 is not met, the adjusted pay rates resulting from the reclassification of positions will be implemented retroactive to January 14, 2018.~~

~~The classifications established by the Employer will be shared with the Union. Disagreements relative to the classification of a position title may be discussed at the Labour Relations Committee meeting. After such discussion, if the Union is still in disagreement with the classification established by the Employer for a position title, the Union may refer the matter to the grievance procedure.~~

**APPENDIX H  
RIGHT OF USE AGREEMENT FOR AMUSE - PSAC**

**BETWEEN THE ROYAL INSTITUTION FOR THE ADVANCEMENT OF LEARNING/ MCGILL UNIVERSITY, corporations duly constituted and having their principal office**

**Mandat :**

Le mandat du comité est de discuter et revoir le processus actuel relatif aux cartes d’identité pour les Personnes salariées non Étudiantes régies par la présente convention collective et de permettre aux Personnes salariées non Étudiantes d’avoir accès à des cartes d’identité. Le comité doit aussi soumettre des recommandations au sujet de qui parmi ces Personnes salariées non Étudiantes devraient se voir émettre des cartes d’identité.

Le comité fournira des recommandations aux Ressources Humaines et au Service de sécurité au sujet d’améliorations quant à l’arrangement actuel relatif à l’émission de cartes d’identité aux fins d’identification sur le campus, d’accès au lieu de travail et au privilège d’impression de documents tel que requis. Les Ressources Humaines et le Service de sécurité prendront dûment en considération les recommandations du comité. **Les Parties tiendront compte des capacités des systèmes de l’Employeur et de la faisabilité de toute recommandation formulée.**

Lors de l’évaluation initiale de la situation, le comité établira un calendrier approprié pour réaliser les objectifs de son mandat, en prenant en compte **les capacités** du système d’information ressources humaines **et d’autres systèmes de l’Employeur qui pourraient être affectés.**

**ANNEXE H – LETTRE D’ENTENTE AU SUJET DES CLASSIFICATIONS**

~~L’Employeur s’engage à intégrer au plus tard le 14 janvier 2018 l’ensemble des postes couverts par la convention collective à un plan de classification (classes A, B, C), qui comprendra les titres de poste. Ni la désignation de postes, ni la classification des titres de poste n’aura aucun effet rétroactif. La date limite du 14 janvier 2018 est conditionnelle aux capacités du nouveau système RH à cette date. Dans le cas où l’échéance du 14 janvier 2018 n’est pas rencontrée, les taux de salaire modifiés résultant de la reclassification de postes s’appliqueront rétroactivement au 14 janvier 2018.~~

~~Les classifications établies par l’Employeur seront partagées avec le Syndicat. Les désaccords au sujet de la classification d’un titre de poste peuvent être discutés lors d’une réunion du comité des relations de travail. Après cette discussion, si le Syndicat est toujours en désaccord avec la classification établie par l’Employeur au sujet d’un titre du poste, le Syndicat peut soumettre la question à la procédure de Grief.~~

**ANNEXE H  
ENTENTE SUR LE DROIT D’USAGE POUR SEUOM - AFPC**

**ENTRE L’INSTITUTION ROYALE POUR L’AVANCEMENT DES SCIENCES / UNIVERSITÉ MCGILL, sociétés légalement constituées ayant leur siège social au 845, rue Sherbrooke**

at 845 Sherbrooke Street West, in the City and District of Montreal, Province of Quebec, represented by \*\*\*\*\*,

(hereinafter referred to as "RIAL" or "the Employer")

**AND Association of McGill University Support Employees (AMUSE)**

(hereinafter referred to as "Union")

**WHEREAS** the Union and the Employer have entered into a Collective Agreement having a term beginning \_\_\_\_\_ and expiring \_\_\_\_\_ (hereinafter the "Collective Agreement");

**WHEREAS** section 9.07 of the Collective Agreement provides:

Subject to the availability of space resources, the Employer will supply suitable office space, free of charge, for the exclusive use of the Union. **The Employer shall endeavour to provide suitable office space for the Union.** The Union shall have the use of telephone and fax lines, the cost of these services to be borne by the Union.

**In the event that the Union is invoiced for municipal property or school taxes, they will be at the Union's charge. The Employer will reimburse the Union for the payment of the municipal property and school taxes with regards to the office space occupied by the Union. Such reimbursement will be made within forty-five (45) working days of reception of the Union's proof of payment.**

**The Union will sign a Right of Use Agreement with McGill for the office space allocated to them (see Appendix XY for Right of Use Agreement). The University reserves the right to change the location of the Union's office depending on the availability of premises and the Employer's needs.**

**WHEREAS** the parties wish to enter into a right of use agreement to formalize the Union's current occupation of the space located at "address" (hereinafter the "Building")

**NOW THEREFORE THE PRESENT AGREEMENT WITNESSES:**

## **1. PREMISES**

Subject to conditions set forth herein, the University agrees to give the Union the right to use the space comprising of room XX located in the Building, as described in the plan attached hereto as Appendix XY (hereinafter as the "Premise(s)") for its

Ouest, dans la Ville et le district de Montréal, province du Québec, représentées par \*\*\*\*\*,

(ci-après, l'« IRAS » ou l'« Employeur »)

**ET**

**Le Syndicat des employé.e.s occasionnel.le.s de l'Université McGill**

(ci-après, le « Syndicat »)

**ATTENDU QUE** le Syndicat et l'Employeur ont conclu une Convention Collective prenant effet le \_\_\_\_\_ et se terminant le \_\_\_\_\_ (ci-après, la « Convention Collective »);

**ATTENDU QUE** l'article 9.07 de la Convention Collective est libellé comme suit :

Sujet à la disponibilité des espaces ressources, l'Employeur mettra gratuitement à la disposition du Syndicat des bureaux adéquats destinés à son usage exclusif. **L'employeur s'efforce de fournir des bureaux adéquats pour le Syndicat.** Le Syndicat aura accès à l'utilisation des lignes téléphoniques et de télécopieur dont les coûts seront à sa charge.

**Dans le cas où le Syndicat est facturé pour les taxes municipales sur la propriété ou scolaires, elles seront à la charge du Syndicat. L'Employeur remboursera au Syndicat le paiement des taxes municipales et scolaires en ce qui concerne les bureaux occupés par le Syndicat. Ce remboursement se fera dans un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables de la réception de la preuve de paiement par le Syndicat.**

**Le Syndicat signera une entente de droit d'utilisation avec McGill pour les espaces de bureaux qui lui sont attribués (voir l'annexe H pour l'entente sur le droit d'utilisation). L'Université se réserve le droit de modifier l'emplacement du bureau du Syndicat en fonction de la disponibilité des locaux et des besoins de l'Employeur.**

**ATTENDU QUE** les parties souhaitent conclure une entente sur le droit d'usage pour officialiser l'occupation par le Syndicat des locaux situés au [adresse] (ci-après, le « Bâtiment »).

**PAR CONSÉQUENT, LA PRÉSENTE ENTENTE ATTESTE CE QUI SUIT :**

## **1. LOCAUX**

Sous réserve des conditions énoncées aux présentes, l'Université accorde au Syndicat le droit d'occuper dans le bâtiment l'espace constitué du local XX, lequel figure dans le plan joint aux présentes comme annexe XY (ci-après, les

use during the term of the Collective Agreement. The Union shall also have access to the shared common areas of the Building which areas include the washrooms, kitchen, meeting spaces, **storage spaces** and photocopier.

The Union accepts the Premises "as is," "where is," and acceptable for the purposes described in Clause 2 and meets the terms of section 9.07 of the Collective Agreement.

Nothing in the present Agreement shall constitute the grant or the possession, or a transfer of real rights or a real right of ownership or part thereof, susceptible of registration, acquisition, or prescription against RIAL or the Employer. Union shall not register the present Agreement.

## **2. FUNDAMENTAL CONDITION**

It is a fundamental condition of this Agreement that notwithstanding the term of this Agreement, and subject to ninety (90) days' written notice, the Union shall vacate the Premises, at the request of the Employer, should the Employer deem it necessary, in its sole discretion, to use the Premises for other University purposes, including the disposition of the Building.

Should such action be deemed necessary by the Employer, in its sole discretion, this Agreement shall terminate without any further obligations by the Employer, **except as specified in Article 9.07 of the Collective Agreement**. Should the Employer identify the existence of available space on University property **in the vicinity of the Downtown campus** responding to section 9.07 of the Collective Agreement, the Employer shall offer such space to the Union on terms to be negotiated between the Parties. **Where available, the Employer shall offer a space accessible to persons with mobility limitations.**

**At the termination of the Union's occupation of the Premises, the Union shall have the choice of:**

- a) Leaving all installations, equipment, or fixtures without compensation, or
- b) Removing, at their expense, any or all such installations, equipment, or fixtures, and repairing all damage to the Premises caused by such removal.

« Locaux ») et d'en faire usage pendant la durée de la Convention Collective. Elle accorde aussi au Syndicat l'accès aux espaces communs du Bâtiment qui incluent les salles de bain, la cuisine, les aires de réunion, **les espaces d'entreposage** et photocopieuse.

Le Syndicat accepte les locaux « tels quels » et « là où ils se trouvent », les juge convenables aux usages décrits à l'article 2 et conformes aux dispositions de l'article 9.07 de la Convention Collective.

Rien dans la présente entente ne saurait être interprété dans le sens de l'octroi, de la possession ou du transfert de droits réels ou d'un droit réel de propriété, en tout ou en partie, pouvant donner lieu à un enregistrement, une acquisition ou une prescription à l'encontre de l'IRAS ou de l'Employeur. Le Syndicat n'enregistre pas la présente entente.

## **2. CONDITION FONDAMENTALE**

Une condition fondamentale de la présente entente est que, nonobstant la durée de cette entente et sous réserve d'un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours, le Syndicat devra libérer les locaux à la demande de l'Employeur si celui-ci, à son entière discrétion, juge nécessaire d'utiliser les locaux pour d'autres activités de l'Université, notamment la cession du bâtiment.

Si l'Employeur estime à son entière discrétion que cette action est nécessaire, il peut résilier la présente entente sans encourir d'autres obligations, **sauf dans les cas prévus à l'article 9.07 de la convention collective**. Le cas échéant, si l'Employeur trouve, sur la propriété de l'Université **à proximité du campus du centre-ville**, des locaux conformes à la description énoncée à l'article 9.07 de la Convention Collective, il doit les offrir au Syndicat à des conditions qui seront négociées entre les parties. **Si disponible, l'Employeur doit offrir un espace accessible aux personnes à mobilité réduite.**

**À la fin de son occupation des locaux, le Syndicat peut soit :**

- a) laisser dans les locaux toutes les installations, tout l'équipement et tous les accessoires fixes sans compensation, ou
- b) retirer des locaux, à ses frais, l'ensemble ou une partie des installations, de l'équipement ou des accessoires fixés au mur, et réparer tous les dommages causés aux locaux par ce retrait de matériel.

### **3. OBLIGATION OF UNION**

Union shall:

- 3.1 be responsible for all telephone service (installation and service), internet charges that may be applicable and security services above those provided by the University at clause 5.4 hereof arising out of the occupancy of or the conduct of activities and operations within the Premises and the cost of replacement of keys or Lenel cards to the Building and Premises above the number provided by the University. Pricing information is provided in the following knowledge base articles on the Network and Communications Services (NCS) website:

Wired Network (URL)

<http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1213&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:article:1213:src:article>

Telephony (URL)

<http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1210&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:article:1210:src:article>

- 3.2 subject to clauses 3.4 and 5.2 below, be responsible for the costs of interior Premises redecoration, furnishings, renovations, and alterations, including all repairs resulting from the negligence or misuse of the Premises by Union, visitors, or persons admitted to the Premises by the Union; not make any physical alterations to the Premises without the prior written consent of the Employer through Facilities Management and Ancillary Services ( hereinafter "FMAS"). Any approved physical alterations and repairs shall be performed under the supervision and management of the University through FMAS;
- 3.3 agree that any physical alterations made without following the procedure described in section **3.2 3-5** may be corrected by the University at the full cost to the Union;
- 3.4 report problems to heating apparatus, gas, water and drain pipes, washrooms, sinks and accessories promptly to the Building Director;

### **3. OBLIGATIONS DU SYNDICAT**

Le Syndicat a les obligations suivantes :

- 3.1 Assumer l'ensemble du service téléphonique (installation et service), les frais d'Internet exigibles et le service de sécurité s'ajoutant à celui que l'Université fournit conformément à l'article 5.4 des présentes et encadrant l'occupation des locaux ou les activités qui y sont menées. Le Syndicat assume également les frais de remplacement des clefs ou des cartes Lenel – autres que celles déjà fournies par l'Université – donnant accès au bâtiment et aux locaux. Les prix sont indiqués dans les articles d'information suivants sur le site Web de Network and Communications Services [services de communications et réseaux] (NCS) :

Réseau câblé

<http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1213&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:article:1213:src:article>

Téléphonie

<http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1210&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:article:1210:src:article>

- 3.2 Sous réserve des articles 3.4 et 5.2 ci-après, assumer les dépenses associées à la redécoration intérieure des locaux, à l'ameublement, aux renovations et aux modifications, y compris les réparations attribuables à une négligence ou à un usage abusif des locaux par le Syndicat, un visiteur ou une personne que le Syndicat admet dans les locaux; s'abstenir de modifier physiquement les locaux sans le consentement préalable écrit que l'Employeur donne par l'intermédiaire de la Gestion des installations et des services auxiliaires (ci-après, la « Gestion »). Les modifications physiques et réparations autorisées se font sous la supervision et la direction de l'Université, par l'entremise de la Gestion.
- 3.3 Accepter que toute modification physique effectuée autrement que d'après la procédure décrite à l'article **3.2** soit corrigée par l'Université entièrement aux frais du Syndicat.
- 3.4 Signaler rapidement à la direction du bâtiment les problèmes touchant le système de chauffage, l'alimentation en gaz, les conduites d'eau et les tuyaux d'évacuation, les salles de bain, les éviers et les dépendances.



3.5 be solely responsible for obtaining and maintaining appropriate insurance in a minimum amount of \$1,000,000 for its occupancy, use, and the conduct of activities and operations in the Premises, including and without limitation, comprehensive general liability insurance, including, but not limited to, damage to or loss of the Employer's or RIAL's, or a third party's property and bodily injury or death; and shall name The Royal Institution for the Advancement of Learning/McGill University as additional insured;

3.6 be responsible for the payment of all municipal, business taxes, and any other fees or charges from external agencies including the Government or Municipality-which may become due as a result of Union's occupation of the Premises, or the conduct of activities or operations therein;

3.7 upon termination of this Agreement, return the Premises in good condition, reasonable wear and tear excepted.

#### **4. CONFORMITY**

The Union shall conform, and shall ensure that all occupants and guests of the Building conform, at all times during the term of the Agreement to:

- (i) All federal and provincial laws and regulations;
- (ii) All municipal rules and regulations;
- (iii) Its charter documents, by-laws, and constitution;
- (iv) All applicable Employer and RIAL Building Policies and Regulations which are found at <https://mcgill.ca/adminhandbook>

Subject to the above, the Union shall not affix any signs, commercial or otherwise, on or near the Premises without the prior written consent of the Employer.

#### **5. EMPLOYER'S OBLIGATIONS**

EMPLOYER shall:

5.1 through FMAS, carry out, at the Employer's expense, routine maintenance (toilet running, leaky pipes, etc.);

3.5 Contracter et maintenir, entièrement à sa charge, une assurance adéquate au montant minimum de 1 000 000 \$ pour son occupation et son utilisation des locaux et pour la conduite de ses activités dans les locaux, notamment une assurance responsabilité civile générale le protégeant, entre autres, contre les pertes ou dommages matériels subis par l'Employeur, l'IRAS ou un tiers, et contre les lésions corporelles et les décès, et y désigner l'Institution royale pour l'avancement des sciences / l'Université McGill comme assurée additionnelle.

3.6 Assumer les taxes municipales et d'affaires et les autres frais ou charges fiscales exigibles par une entité externe, notamment l'État ou une municipalité, pour l'occupation des locaux par le Syndicat ou pour les activités s'y déroulant.

3.7 À la fin de la présente entente, rendre les locaux en bon état, exception faite de l'usure normale.

#### **4. CONFORMITÉ**

Le Syndicat se conformera et veillera à ce que tous les occupants et invités du Bâtiment se conforment, à tout moment pendant la durée du contrat à ce qui suit:

- i) Les lois et règlements fédéraux et provinciaux;
- ii) Les règles et règlements municipaux;
- iii) La charte, les règlements et la constitution du Syndicat;
- iv) Les politiques et règlements de l'Employeur et de l'IRAS applicables aux bâtiments, pouvant être consultés <https://mcgill.ca/adminhandbook>.

En application de ce qui précède, le Syndicat n'a pas le droit d'installer des éléments d'affichage de nature commerciale ou autre, dans les locaux ou près des locaux, sans le consentement écrit préalable de l'Employeur.

#### **5. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

L'Employeur s'acquitte des obligations suivantes :

5.1 Par l'intermédiaire de la Gestion des installations et services auxiliaires, effectuer à ses frais l'entretien de routine (fonctionnement des toilettes, plomberie, etc.).

- 5.2 through FMAS, perform all interior physical alterations (e.g. painting, hanging up cork boards, installing shelves) to the Premises at the expense of the Union;
- 5.3 through FMAS, carry out, at the Employer's expense, all necessary non-routine maintenance and repairs to heating, plumbing, and electrical services therein, following notification to Union;
- 5.4 through its Campus Public Safety department, include the exterior of the Premises in its security surveillance of RIAL buildings at night and on weekends and holidays, and respond to any requests for assistance;
- 5.5 be responsible for the cost of repairs or replacement related to the structure and exterior of the Premises and its appendages, including walls, windows, doors, parking lots, and alterations, as may be necessary in the sole determination of the Employer;
- 5.6 insure the Premises for fire and extended coverage and public liability;
- 5.7 provide heating and electricity;
- 5.8 be responsible for maintaining the existing telecommunication infrastructure in the Premises and transferring the telephone lines for Union occupying space in the Premises. No additional telecommunication services will be provided for the Premises.

## **6. PAYMENTS**

- 6.1 No rent shall be payable by the Union during the term of this Agreement;
- 6.2 The Union shall pay the Employer for any billable work performed;
- 6.3 The Employer shall send invoices for any amounts described in section 6.2. Payments that are due and payable shall be made to The Royal Institution for the Advancement of Learning (McGill University).
- 6.4 Late payments shall be subject to interest at the rate of 1.5% per month.

- 5.2 Par l'intermédiaire de la Gestion des installations et services auxiliaires, apporter les modifications physiques à l'intérieur des locaux (ex. : peinture, pose des panneaux en liège, installation des étagères), aux frais du Syndicat.
- 5.3 Par l'intermédiaire de la Gestion des installations et services auxiliaires, effectuer à ses frais toutes les réparations et tous les travaux nécessaires autres que l'entretien et les réparations de routine en ce qui concerne les systèmes de chauffage, de plomberie et d'électricité desservant les locaux, après en avoir reçu avis par le Syndicat.
- 5.4 Par l'intermédiaire de la Direction de la protection et de la prévention, inclure l'extérieur des locaux dans les opérations de surveillance des bâtiments de l'IRAS qui sont menées la nuit, la fin de semaine et les jours fériés, et répondre aux demandes d'assistance.
- 5.5 Assumer le coût des réparations ou remplacements qu'il juge nécessaire relatif à la structure et à l'extérieur des locaux et de ses annexes, y compris les murs, les fenêtres, les portes, les espaces de stationnement et les modifications.
- 5.6 Contracter pour les locaux une assurance incluant une couverture contre les incendies, une couverture étendue et une assurance responsabilité civile.
- 5.7 Fournir le chauffage et l'électricité.
- 5.8 Entretenir l'actuelle infrastructure de télécommunications dans les locaux et transférer les lignes téléphoniques au Syndicat occupant les locaux. Aucun service de télécommunications supplémentaire ne sera fourni pour les locaux.

## **6. PAIEMENTS**

- 6.1 Le Syndicat ne paiera aucun loyer pendant la durée de l'Entente.
- 6.2 Le Syndicat paiera à l'Employeur le montant de tout travail facturable effectué.
- 6.3 L'Employeur facturera tous les montants visés par l'article 6.2. Les paiements exigibles sont faits à l'ordre de l'Institution royale pour l'avancement des sciences (Université McGill).
- 6.4 Les paiements en souffrance portent intérêt au taux mensuel de 1,5 %.

## 7. TERM

7.1 The term of the present Agreement begins on \_\_\_\_\_, and ends on \_\_\_\_\_ with the term of the Collective Agreement. **Should the Union be required to vacate the Premises during the life of the Collective Agreement, the Parties shall sign a new Right of Use Agreement with the same terms and conditions, but updated to reflect the new location of the Union's office.**

~~7.2 At the expiration of the Agreement, the Union shall have the choice of:~~

- ~~a) leaving all installations, equipment, or fixtures without compensation, or~~
- ~~b) removing, at their expense, any or all such installations, equipment, or fixtures, and repairing all damage to the Premises caused by such removal.~~

## 8. NOTICE

Any notice to be given under this Agreement shall be given in writing:

- to the Employer to the attention of the complete with position and/or name;
- to Union, to the attention of the President, ~~or any~~ **and the Labour Relations Officer.**

## 9. ENTIRE AGREEMENT

This present Agreement, entered into by the parties, constitutes the entire agreements between the parties pertaining to the subject matter hereof and supersedes and replaces all prior agreements, undertakings, negotiations, and discussions of the parties **regarding the right of use of the Premises. Nothing in this agreement supersedes the obligations of the Parties pursuant to Article 9.07 of the Collective Agreement.**

## 10. LANGUAGE

The parties to the present Agreement have requested that the present Agreement be drafted in the English language. *Les parties à la présente ont demandé que la présente convention soit rédigée dans la langue anglaise exclusivement.*

## 7. DURÉE

7.1 La présente entente prend effet le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_, soit à la même date que la Convention Collective. **Si le Syndicat est tenu de quitter les locaux pendant la durée de la convention collective, les Parties signeront une nouvelle Entente sur le droit d'usage avec les mêmes modalités et conditions, mais avec une mise à jour du nouveau local du Syndicat.**

## 8. AVIS

Les avis à donner dans le cadre de la présente entente sont donnés par écrit :

- à l'attention de la personne destinataire représentant l'Employeur, indication comprise de son titre et/ou de son nom au complet;
- à l'attention du président du Syndicat **et du représentant des relations de travail.** ~~ou d'un membre de son exécutif syndical.~~

## 9. INTÉGRALITÉ DE L'ENTENTE

La présente entente signée par les parties constitue l'intégralité de l'entente entre les parties en ce qui concerne l'objet des présentes et remplace en totalité les conventions, engagements, négociations et discussions intervenus antérieurement entre les parties **concernant le droit d'utilisation des locaux. Aucune disposition de la présente convention ne remplace les obligations des Parties en vertu de l'article 9.07 de la Convention collective.**

## 10. LANGUE

The parties to the present Agreement have requested that the present Agreement be drafted in the English language. *Les parties à la présente ont demandé que la présente convention soit rédigée dans la langue anglaise exclusivement.*

**APPENDIX I – LETTER OF AGREEMENT**  
**McGill University Action Plan to Address Anti-Black Racism, 2020-2025**

Whereas McGill is committed to equity, diversity and inclusion, and to addressing all forms of discrimination, including racism and more specifically anti-Black racism;

Whereas the Parties acknowledge that the Office of the Provost and Vice-Principal (Academic) has begun the implementation of the Action Plan to address anti-black racism at McGill University;

Whereas the Employer and the Union agree to include the following information in the Employee Welcome Flyer, as outlined in Appendix C:

1. A weblink to McGill's Action Plan to Address Anti-Black Racism, 2020-2025;
2. A weblink to the Action Plan to Address Anti-Black Racism's Action Item Progress Tracking document;
3. A statement informing Employees that they can share their views or comments regarding the content and implementation process for McGill's Plan for Addressing Anti-Black Racism at the following email  
address: [equity.provost@mcgill.ca](mailto:equity.provost@mcgill.ca);
4. This Letter of Agreement will be effective the date of signature of the collective agreement;

The Parties agree that this Letter of Agreement is subject to renewal at the expiry of the collective agreement and that such renewal is subject to agreement between the Parties.

**ANNEXE I – LETTRE D'ENTENTE**  
**Le plan de lutte contre le racisme anti-noir de l'Université McGill 2020-2025**

Attendu que McGill s'engage à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et à lutter contre toutes les formes de discrimination, y compris le racisme et plus particulièrement le racisme anti-Noirs;

Attendu que les Parties reconnaissent que le Bureau du Vice-Principal Exécutif et Vice-Principal Aux Études a commencé la mise en œuvre du Plan d'action pour lutter contre le racisme envers les Noirs à l'Université McGill;

Attendu que l'Employeur et le Syndicat conviennent d'inclure les renseignements suivants dans le dépliant de bienvenue des employés, tel qu'il est indiqué à l'annexe C :

1. Un lien web au plan de lutte contre le racisme anti-noir de l'Université McGill 2020-2025;
2. Un lien web au document de suivi des progrès des mesures du plan de lutte contre le racisme anti-noir de l'Université McGill 2020-2025;
3. Une déclaration informant les Personnes Salariées qu'elles peuvent partager leurs points de vue ou leurs commentaires concernant le contenu et le processus de mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme anti-noir de l'Université McGill 2020-2025 à l'adresse électronique suivante :  
[equity.provost@mcgill.ca](mailto:equity.provost@mcgill.ca)
4. La présente lettre d'entente entrera en vigueur à la date de signature de la convention collective;

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente peut être renouvelée à l'expiration de la convention collective et que ce renouvellement est assujéti à une entente entre les parties.