



McGill

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITÉ MCGILL

et

**L'ASSOCIATION DES
EMPLOYÉS OCCASIONNELS
DE L'UNIVERSITÉ MCGILL
(AMUSE)**

–

**ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA
(AFPC)**

Durée :

Du 1 juin 2020 au 31 mai 2025

COLLECTIVE AGREEMENT

between

MCGILL UNIVERSITY

and

**ASSOCIATION OF MCGILL
UNIVERSITY SUPPORT EMPLOYEES
(AMUSE)**

–

**PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF
CANADA
(PSAC)**

Duration:

From June 1, 2020 to May 31,
2025

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



The Association of McGill
University Support Employees

Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

TABLE DES MATIÈRES / TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION PURPOSE OF THE AGREEMENT	5
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION UNION RECOGNITION AND SCOPE OF APPLICATION.....	5
ARTICLE 3 – COTISATION SYNDICALE UNION DUES	6
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION MANAGEMENT RIGHTS.....	6
ARTICLE 5 – RELATIONS RELATIONSHIPS	6
ARTICLE 6 – DÉFINITIONS DEFINITIONS	7
ARTICLE 7 – DISCRIMINATION DISCRIMINATION	8
ARTICLE 8 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE PSYCHOLOGICAL HARASSMENT	9
ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES GENERAL PROVISIONS	10
ARTICLE 10 – ACTIVITÉS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES UNION ACTIVITIES AND LIBERATIONS	12
ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL LABOUR RELATIONS COMMITTEE	14
ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS GRIEVANCE RESOLUTION PROCEDURE	15
ARTICLE 13 – ARBITRAGE ARBITRATION.....	18
ARTICLE 14 – MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES.....	20
ARTICLE 15 – CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE DISMISSAL	21
ARTICLE 16 – DOSSIER D'EMPLOI EMPLOYEE FILES	21
ARTICLE 17 – PÉRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD.....	22
ARTICLE 18 – AFFICHAGE, OCTROI D'AFFECTATION POSTING AND GRANTING OF ASSIGNMENTS.....	23

ARTICLE 19 – CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYMENT CONTRACT	25
ARTICLE 20 – HEURES DE TRAVAIL SCHEDULE OF WORK	26
ARTICLE 21 – PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS RESTS AND MEAL PERIODS	27
ARTICLE 22 – TAUX DE SALAIRE SALARY STRUCTURE.....	29
ARTICLE 23 – PAIEMENT DU SALAIRE PAYMENT OF SALARY	35
ARTICLE 24 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OVERTIME	35
ARTICLE 25 – PRIME DE DISPONIBILITÉ STAND-BY	35
ARTICLE 26 – VACANCES ET JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS VACATION AND PAID HOLIDAYS	36
ARTICLE 27 – CONGÉS SOCIAUX SOCIAL LEAVES	36
ARTICLE 28 – ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC LEAVE FOR PUBLIC SERVICE	39
ARTICLE 29 – CONGÉS PARENTAUX PARENTAL LEAVE	40
ARTICLE 30 – JOURNÉES DE MALADIE SICK LEAVE	40
ARTICLE 31 – LÉSIONS PROFESSIONNELLES EMPLOYMENT INJURIES	41
ARTICLE 32 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE	41
ARTICLE 33 – AVIS DE CESSATION D'ASSIGNATION TERMINATION NOTICE.....	43
ARTICLE 34 – FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ CLOSING OF THE UNIVERSITY	44
ARTICLE 35 – FORMATION TRAINING	44
ARTICLE 36 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES TECHNOLOGICAL CHANGE.....	44

ARTICLE 37 – GRÈVE ET LOCKOUT STRIKE AND LOCKOUT	45
ARTICLE 38 – DROITS ACQUIS ACQUIRED RIGHTS	45
ARTICLE 39 – LA CONVENTION COLLECTIVE COLLECTIVE AGREEMENT	45
ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION APPENDIX A – CERTIFICATION	47
ANNEXE B – CARTE DE MEMBRE APPENDIX B – UNION MEMBERSHIP FORM	48
ANNEXE C – AMUSE DÉPLIANT DE BIENVENUE APPENDIX C – AMUSE WELCOME FLYER	49
ANNEXE D – BESOINS POUR SERVICES ESSENTIELS APPENDIX D – ESSENTIAL SERVICES REQUIREMENTS	51
ANNEXE E – ACCÈS À DES CARTES D'IDENTITÉ POUR LES PERSONNES SALARIÉES APPENDIX E – EMPLOYEE ACCESS TO ID CARDS	53
ANNEXE F – LETTRE D'ENTENTE SYSTÈME D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES APPENDIX F – LETTER OF AGREEMENT HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM	54
ANNEXE G – LETTRE D'ENTENTE AU SUJET DU PROGRAMME TRAVAIL-ÉTUDES APPENDIX G – LETTER OF AGREEMENT REGARDING WORK STUDY	54
ANNEXE H – ENTENTE SURE LE DROIT D'USAGE APPENDIX H – RIGHT OF USE AGREEMENT	55
ANNEXE I – LETTRE D'ENTENTE LE PLAN DE LUTTE CONTRE LE RACISME ANTI-NOIR DE L'UNIVERSITÉ MCGILL, 2020-2025 APPENDIX I - LETTER OF AGREEMENT MCGILL UNIVERSITY ACTION PLAN TO ADDRESS ANTI-BLACK RACISM, 2020-2025.....	61

<p>ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE</p> <p>1.01 Cette convention collective a pour but d’instaurer et de maintenir de bonnes relations de négociation collective entre l’Employeur et les Personnes salariées représentées par le Syndicat, d’instaurer et de maintenir des conditions de travail équitables, de favoriser et de promouvoir les bonnes relations entre l’Employeur et les Personnes salariées et de faciliter le règlement efficace et équitable des problèmes qui peuvent survenir. Cette convention vise également à établir des conditions de travail Conjointement négociées visant à soutenir l’Université dans la réalisation de sa mission.</p>	<p>ARTICLE 1 – PURPOSE OF THE AGREEMENT</p> <p>1.01 The purpose of this agreement is to establish and maintain an orderly collective bargaining relationship between the Employer and its Employees represented by the Union, to establish and maintain equitable working conditions, to foster and promote good relations between the Employer and the Employees and to facilitate the effective and equitable settlement of problems that may arise. The purpose of this agreement is also to establish mutually bargained working conditions aimed at supporting the University in the realization of its mission.</p>
<p>ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET CHAMP D’APPLICATION</p> <p>2.01 L’Employeur reconnaît l’Association of McGill University Support Employees/Alliance de la fonction publique du Canada comme étant le seul et unique représentant officiel des Personnes salariées régies par le certificat d’accréditation émis par le Ministère du Travail le 7 janvier 2010 (voir texte à l’annexe A).</p> <p>2.02 Pour être valides, toutes les ententes postérieures à la signature de la présente convention entre un, plusieurs ou tous les salariés et l’Employeur et qui modifient la présente convention, doivent être approuvées par écrit par le Syndicat.</p> <p>2.03 Toutes les Personnes salariées qui, à la date de signature de la convention, étaient membres en bonne et due forme du Syndicat, et toutes celles qui le deviennent par la suite, doivent le demeurer pour la durée de la présente convention, sous réserve des dispositions de la clause 2.05.</p> <p>2.04 Toutes les nouvelles Personnes salariées doivent devenir membres en bonne et due forme du Syndicat en signant une carte de membre et en payant les cotisations syndicales, tel qu’établies par le Syndicat.</p>	<p>ARTICLE 2 – UNION RECOGNITION AND SCOPE OF APPLICATION</p> <p>2.01 The Employer recognizes the Association of McGill University Support Employees/Public Service Alliance of Canada as being the only official representative of Employees governed by the bargaining certificate, as determined by the Labour Minister on January 7, 2010 (see the text included in Appendix A).</p> <p>2.02 In order to be valid, all agreements subsequent to the signature of the present agreement among one, several or all Employees and the Employer, that modify the present agreement, must receive the written approval of the Union.</p> <p>2.03 All Employees who are members in good standing of the Union at the time of the signing of this agreement, and all those who become members thereafter, must maintain their membership in the Union for the duration of this agreement, subject to the provisions of clause 2.05.</p> <p>2.04 All new Employees must become members in good standing of the Union by signing a membership card and by paying the union dues as determined by the Union.</p>

<p>2.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier ou de muter une Personne salariée parce que le Syndicat l'a exclue de ses rangs.</p>	<p>2.05 The Employer is not bound to dismiss or transfer an Employee because the Union has expelled them from their ranks.</p>
<p>ARTICLE 3 – COTISATION SYNDICALE</p> <p>3.01 L'Employeur retient sur la paie de chaque Personne salariée couverte par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet au Syndicat une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues.</p> <p>3.02 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit de tout changement du montant à retenir ou de la formule utilisée pour le calcul de la cotisation syndicale.</p> <p>3.03 En cas d'omission de bonne foi de prélèvement des cotisations syndicales, due à une erreur administrative ou technique, l'Employeur s'engage sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat sur la paye suivante, selon le cycle de paye.</p> <p>3.04 Outre le prélèvement des cotisations syndicales, l'Employeur fait parvenir au Syndicat une fois par mois une liste de tous les salariés dont la cotisation a été prélevée, en indiquant : le nom, le no. McGill, le montant payé et le poste. La liste remise au Syndicat sera produite en format tableur manipulable.</p>	<p>ARTICLE 3 – UNION DUES</p> <p>3.01 The Employer will withhold from the salary of every Employee included in the bargaining unit the union dues set by the Union and remit the amounts thereby collected to the Union once a month.</p> <p>3.02 The Union shall advise the Employer in writing of any change in the amount or the formula used to calculate the union dues.</p> <p>3.03 In case of omission in good faith in the deduction of union dues due to administrative or technical error, the Employer agrees, upon written notice from the Union to this effect, to collect the non-remitted amount on the following pay with respect to the payroll schedule.</p> <p>3.04 In addition to the deduction of Union dues, the Employer will provide the Union with a list, on a monthly basis, of each Employee from whom union dues have been withheld as follows: Name, McGill ID No., Amounts paid and Position. The list will be provided in a workable spreadsheet format.</p>
<p>ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION</p> <p>4.01 L'Employeur possède et conserve tous ses droits et privilèges lui permettant de diriger et d'administrer efficacement ses activités, sous réserve des dispositions de la présente convention collective.</p> <p>4.02 L'Employeur traite ses salariés avec justice.</p>	<p>ARTICLE 4 – MANAGEMENT RIGHTS</p> <p>4.01 The Employer has and retains all of its rights and privileges which allow it to effectively manage and administer its activities, subject to the provisions of the present collective agreement.</p> <p>4.02 The Employer will treat its Employees with justice.</p>
<p>ARTICLE 5 – RELATIONS</p> <p>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.</p>	<p>ARTICLE 5 – RELATIONSHIPS</p> <p>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.</p>

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>ARTICLE 6 – DÉFINITIONS</p> <p>6.01 Affectation: Désigne un groupe de tâches assignées par l'Employeur à une ou plusieurs Personne(s) salariée(s).</p> <p>6.02 Conjoint : Désigne toute personne qui devient une Conjointe ou un Conjoint :</p> <ul style="list-style-type: none"> • par un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec; • pour une Personne salariée célibataire ou séparée, par le fait de cohabiter de façon permanente depuis au moins un (1) an avec une autre personne célibataire ou séparée de n'importe quel genre ou sexe, que la Personne salariée présente publiquement comme sa Conjointe ou son Conjoint. • Une personne de n'importe quel genre ou sexe qui vit maritalement avec la Personne salariée et qui est également le parent légal d'un même enfant. • Le statut de Conjoint est perdu suivant un divorce ou l'annulation dans le cas de personnes mariées et suivant la séparation dans le cas de personnes qui ne sont pas mariées. • Toutefois, aux fins de l'application du régime de retraite de l'Employeur, la définition de Conjoint doit être conforme à la législation applicable et au texte dudit régime de retraite. <p>6.03 Représentant syndical : Désigne toute Personne salariée qui est désignée par le Syndicat pour exercer des fonctions syndicales conformément à l'article sur les activités syndicales.</p>	<p>ARTICLE 6 – DEFINITIONS</p> <p>6.01 Assignment: Means the group of tasks assigned by the Employer to one or more Employees.</p> <p>6.02 Spouse: Means any person who is a Spouse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As a result of a legally recognised marriage in Quebec or elsewhere and recognised under Quebec law; • Of an unmarried or separated Employee, as a result of permanent cohabitation for at least one (1) year with another unmarried or separated person, of any gender or sex, who the Employee publicly presents as being their Spouse; • A person of any gender or sex who lives in a marital relationship with the Employee and who is also the legal parent of the same child. • The status of Spouse is lost after divorce or annulment in the case of married people and separation in the case of unmarried couples. • However, for the purpose of the Employer sponsored pension plan, the definition of Spouse shall be in accordance with the applicable Pension plan legislation and plan document. <p>6.03 Union Representative: Means any Employee who has been designated by the Union to exercise union functions subject to the article regarding union activities.</p>

<p>6.04 Grief : Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.</p> <p>6.05 Personne salariée : Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation et régie par la présente convention.</p> <p>6.06 Étudiant : Désigne une personne qui est Étudiante dans un programme d'étude postsecondaire.</p> <p>6.07 Syndicat : Désigne l'Association des employés occasionnels de l'Université McGill / Alliance de la fonction publique du Canada (AMUSE/AFPC).</p> <p>6.08 Employeur : Désigne l'Université McGill.</p> <p>6.09 Année de référence : Désigne la période du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.</p> <p>6.10 Unité d'embauche : Signifie la section administrative définie par l'Employeur et déterminées par des facteurs budgétaires et/ou de structure de gestion.</p> <p>Par le biais du Comité des Relations du travail, l'Employeur fera part et consultera le Syndicat au sujet de toute modification à la liste des Unités d'embauche, avant que ces changements soient apportés.</p>	<p>6.04 Grievance: Means any disagreement regarding the interpretation or the application of the Collective Agreement.</p> <p>6.05 Employee: Means any person included in the bargaining unit and governed by the present agreement.</p> <p>6.06 Student: Means a person who is a Student in a post-secondary program.</p> <p>6.07 Union: Means the Association of McGill University Support Employees/Public Service Alliance of Canada (AMUSE/PSAC).</p> <p>6.08 Employer: Means McGill University.</p> <p>6.09 Reference Year: Means the period from June 1st of one year to May 31st of the following year.</p> <p>6.10 Hiring Unit: Means the administrative body defined by the Employer and determined by factors of budget and/or management structure.</p> <p>Through the Labour Relations Committee, the Employer will provide and consult the Union with any adjustment to the list of Hiring Units, before such changes are made.</p>
<p>ARTICLE 7 – DISCRIMINATION</p> <p>7.01 Aux fins de l'application de la convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni aucun de leurs représentants ou membres, n'exercent de harcèlement, de menace, contrainte ou discrimination envers une Personne salariée ou un membre de l'université à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression, de son état civil, de son âge autrement que prévu par la loi, de sa religion, de ses opinions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation de tout moyen pour y pallier, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.</p>	<p>ARTICLE 7 – DISCRIMINATION</p> <p>7.01 In application of the collective agreement, neither the Employer, nor the Union, nor any of their representatives or members will harass, threaten, coerce or discriminate, against an Employee or other member of the university based on race, colour, sex, pregnancy, sexual orientation, gender identity or expression, civil status, age except as provided by law, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition, a disability or the use of any means to palliate a disability, or the exercising of a right to which they are entitled in virtue of the collective agreement or by law.</p>

**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.

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 portant sur mais sans s'y limiter, le statut d'emploi, des actions ou des gestes :

- hostiles ou non désirés;
- qui affectent la dignité ou l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et ;
- qui rendent l'environnement de travail néfaste.

b) Un comportement vexatoire est un comportement humiliant, offensant ou abusif pour la personne qui le reçoit. Il peut nuire à l'estime de soi de la personne et causer de l'angoisse. Il excède ce qu'une personne raisonnable juge approprié 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.

8.03

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

**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.

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 pertaining to but not limited to employment status, actions or gestures:

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

8.03

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

<p>8.04 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.</p> <p>8.05 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.</p> <p>8.06 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 Grievs, de médiation ou d'enquête.</p>	<p>8.04 The present article does not restrain the authority of the people responsible for supervision of areas such as productivity, labour relations and discipline.</p> <p>8.05 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.</p> <p>8.06 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 processes.</p>
<p>ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Nom b) Numéro d'employé c) Adresse au travail (si disponible) 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) <p>Ce rapport sera transmis dans les 30 jours de la fin de la période.</p> <p>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.</p>	<p>ARTICLE 9 – GENERAL PROVISIONS</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Name b) Employee Number c) Work address (if available) 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) <p>This report will be provided within 30 days of the end of the period.</p> <p>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.</p>

<p>9.02 Le Syndicat peut communiquer avec ses membres par courrier électronique de la même façon que toutes les autres associations d'employés.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>9.07 Sujet à la disponibilité des espaces ressources, l'Employeur mettra gratuitement à la disposition du</p>	<p>9.02 The Union may communicate with its members through electronic mail on the same basis as other Employee associations.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>9.07 Subject to the availability of space resources, the Employer will supply suitable office space, free of</p>
---	---

<p>Syndicat un espace de bureau adéquat destiné à son usage exclusif. L'employeur s'efforce de fournir un espace de bureau adéquat pour le Syndicat. Le Syndicat aura accès à l'utilisation des lignes téléphoniques et de télécopieur dont les coûts seront à sa charge.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>ARTICLE 10 - ACTIVITÉS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>ARTICLE 10 - UNION ACTIVITIES AND LIBERATIONS</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

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.

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

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL</p> <p>11.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'intérêt mutuel qu'ils peuvent tirer de la consultation Conjointe et ont, par conséquent, convenu d'établir un comité des relations de travail.</p> <p>11.02 Ce comité discutera des questions se rapportant à l'application et à l'interprétation de la convention collective et il agira de manière proactive afin d'encourager la collaboration, la compréhension et les relations harmonieuses entre les Personnes salariées, le Syndicat et l'Employeur.</p>	<p>ARTICLE 11 – LABOUR RELATIONS COMMITTEE</p> <p>11.01 The Union and the Employer recognise that they may both benefit from having a joint consultation and consequently agree to establish a Labour Relations Committee.</p> <p>11.02 This Committee shall discuss issues relating to the application and interpretation of the collective agreement and will act in a proactive manner so as to encourage collaboration, understanding and harmonious relations between Employees, the Union and the Employer.</p>

<p>11.03 Le comité des relations de travail ne devra pas excéder trois (3) personnes qui représentent le Syndicat et trois (3) représentants de l'Employeur.</p> <p>11.04 Le comité des relations de travail se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties à un moment convenant aux deux (2) parties.</p> <p>11.05 La partie qui demande la réunion du comité est responsable d'établir l'ordre du jour faisant mention des sujets à être discutés et de fournir à l'autre partie toute documentation pertinente permettant de faciliter les discussions.</p> <p>Les membres du comité peuvent être libérés pour la durée des réunions du comité des relations de travail ainsi que pour le temps de préparation pour lesdites réunions. Le temps de préparation pour les réunions du comité de relations de travail ne doit pas dépasser une demie (1/2) journée avant chaque réunion. Les membres du comité doivent informer leur superviseur immédiat, exclu de l'unité de négociation, de leur demande de libération. Ces demandes doivent être par écrit et doivent être fournies au moins sept (7) jours civils avant la réunion du comité des relations de travail ou de la réunion de préparation. Les Ressources Humaines (Relations de travail) doivent également être copiés sur lesdites demandes. Toutes les demandes de libération doivent préciser la date et la durée de l'absence. Ces libérations sont sans solde.</p>	<p>11.03 The Committee shall not exceed three (3) persons representing the Union and three (3) representatives of the Employer.</p> <p>11.04 The Labour Relations Committee agrees to meet at the request of either party at a time which is mutually convenient.</p> <p>11.05 The party who requests a Labour Relations Committee meeting is responsible for creating an agenda which lists the subjects to be discussed at the meeting and providing the other party with all the relevant information to facilitate their discussions.</p> <p>The members of the Committee may be liberated for the duration of Labour Relations Committee meetings as well as for preparation time for said meetings Preparation time for Labour Relations Committee meetings shall not exceed one half (1/2) day prior to each meeting. The Committee members must advise their immediate supervisor, who is excluded from the bargaining unit, of their request for liberation. These requests must be in writing and must be provided at least seven (7) calendar days prior to the Labour Relations Committee or preparation meeting. Human Resources (Labour Relations) must also be copied on said requests. All liberation requests must stipulate the date and duration of the absence. These liberations are all unpaid.</p>
<p>ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS</p> <p>12.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'ils tenteront de régler les Griefs aussi rapidement et équitablement que possible. Un Grief peut être déposé par une Personne salariée, un groupe de Personnes salariées, le Syndicat ou l'Employeur. Les parties conviennent de se conformer à la procédure de règlement des Griefs suivante :</p> <p>12.02 Première étape (étape verbale) : En reconnaissance de l'importance des discussions dans l'éclaircissement de malentendus et le maintien de relations harmonieuses, une Personne salariée qui se croit lésée dans ses droits d'une façon pouvant mener à un Grief écrit doit discuter de la situation avec son</p>	<p>ARTICLE 12 – GRIEVANCE RESOLUTION PROCEDURE</p> <p>12.01 The Employer and the Union agree that they will attempt to resolve Grievances as soon and as equitably as possible. A Grievance may be filed by an Employee, a group of Employees, the Union or the Employer. The parties agree to adhere to the following Grievance resolution procedure:</p> <p>12.02 First step (verbal step): In recognition of the importance of discussions in the clarification of misunderstandings and the preservation of harmonious relationships, an Employee who believes that their rights have been infringed upon in a manner that could result in a written Grievance must discuss the situation with</p>

<p>superviseur immédiat. La Personne salariée peut être accompagnée d'un Représentant syndical.</p> <p>Si la Personne salariée est incapable de discuter du sujet avec son superviseur immédiat, un Représentant syndical peut discuter du sujet avec le superviseur à la première étape.</p> <p>Le superviseur immédiat doit répondre à la Personne salariée dans les dix (10) jours civils suivant l'étape verbale. Si le malentendu persiste, la Personne salariée ou le Syndicat peut soumettre un Grief écrit.</p> <p>12.03 Deuxième étape : Le Grief écrit est soumis au directeur de l'Unité d'embauche ou son représentant avec copie aux Ressources humaines (Relations avec les employés), dans les quarante-deux (42) jours civils de la connaissance des faits à la base du Grief par la Personne salariée affectée, mais dans un délai n'excédant d'aucune façon six (6) mois de la survenance des faits à la base du Grief.</p> <p>À la demande écrite de l'Employeur ou du Syndicat, les représentants du Syndicat et de l'Employeur peuvent se rencontrer pour étudier le Grief dans les quatorze (14) jours civils de sa réception.</p> <p>Le directeur de l'Unité d'embauche ou son représentant doit donner sa réponse par écrit au Syndicat avec copie à la Personne salariée et aux Ressources humaines (Relations avec les employés) dans les quatorze (14) jours civils de la date de la réception du Grief ou, si une rencontre a lieu entre le Syndicat et les représentants de l'Employeur dans les quatorze (14) jours civils suivant la rencontre selon ce qui est le plus tard.</p> <p>12.04 Troisième étape : Si le directeur de l'Unité d'embauche ou son représentant ne répond pas ou si sa réponse n'est pas satisfaisante pour le Syndicat, celui-ci peut en appeler, par écrit, dans les quarante-deux (42) jours civils suivant le dépôt du Grief à la deuxième étape, aux Ressources Humaines (Relations avec les employés), qui doit donner sa réponse, par écrit, dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception de l'appel du Grief.</p> <p>12.05 À la demande de l'une ou l'autre des parties, un Grief peut être discuté lors d'une rencontre du comité des relations de travail.</p>	<p>their immediate supervisor. The Employee may be accompanied by a Union Representative.</p> <p>If an Employee is unable to discuss the matter with their immediate supervisor, a Union Representative may discuss the matter with the supervisor at the first step.</p> <p>The Employee's immediate supervisor must answer the Employee within ten (10) calendar days following the verbal step. If the Employee or the Union is not satisfied with the result, they may file a written Grievance.</p> <p>12.03 Second step: A written Grievance is filed with the Hiring Unit Director or delegate with copy to Human Resources (Employee Relations), within forty-two (42) calendar days of the affected Employee gaining knowledge of the facts on which the Grievance is based, but within six (6) months of the occurrence of the facts.</p> <p>Upon written request of the Employer or the Union, the Union and Employer representatives may meet to examine the Grievance, within fourteen (14) calendar days of receiving the request.</p> <p>The Hiring Unit Director or delegate must give their written answer to the Union with a copy to the Employee and to Human Resources (Employee Relations) within fourteen (14) calendar days following the day the Grievance is received or, if a meeting is held between the Union and the Employer representatives, within fourteen (14) calendar days following the meeting whichever is later.</p> <p>12.04 Third step: If the Hiring Unit Director or delegate does not respond or if the Union finds the response to be unsatisfactory, the Union may appeal to Human Resources (Employee Relations), in writing, within forty-two (42) calendar days of the filing of the Grievance at the second step. Human Resources (Employee Relations) must respond in writing within fourteen (14) calendar days of receiving the appeal of the Grievance.</p> <p>12.05 At the request of either party, the Grievance may be discussed at a Labour Relations Committee meeting.</p>
---	---

<p>12.06 Un Grief de l'Employeur ou un Grief syndical d'interprétation ou d'application générale peut être déposé à la troisième étape en donnant une copie du Grief à l'autre partie.</p> <p>12.07 Toute entente intervenue suivant le dépôt du Grief doit être confirmée par écrit et signée par des représentants des deux (2) parties. Cette entente écrite et signée lie les parties et les Personnes salariées régies par la présente convention. Toute entente conclue suivant un Grief qui modifie la convention collective, requiert la signature, en outre, d'un représentant de l'AFPC.</p> <p>12.08 Pour tout incident survenant durant la Période des Fêtes (entre Noël et le 2 janvier, telle que définie à chaque année par l'Employeur), pouvant entraîner un Grief, les délais prévus à l'article 12.03 commencent à partir du 1er jour ouvrable suivant le 2 janvier.</p> <p>12.09 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente à l'effet contraire. Si la dernière journée tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au prochain jour ouvrable. Le défaut de se conformer à ces délais rend le Grief nul et non avenue aux fins de la présente convention collective.</p> <p>12.10 Un Grief ou une mésentente au sujet de l'un ou l'autre des sujets suivants peut être soumis directement à l'étape 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suspension ou congédiement • Harcèlement psychologique et sexuel • Droits syndicaux <p>12.11 L'exposé du Grief doit indiquer les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le(s) article(s) de la convention collective ayant été contrevenu(s); • le(s) nom(s) de la (des) Personne(s) salariée(s) visée(s) (si applicable); • le(s) nom(s) de la (des) personne(s) ayant commis l'acte ou l'omission reproché (si applicable); • les faits, décrits sommairement mais clairement, incluant les dates et lieux des événements; 	<p>12.06 An Employer Grievance, or a Union Grievance of interpretation or of general application may be filed at the third step by giving a copy of the Grievance to the other party.</p> <p>12.07 Every agreement concluded after a Grievance has been filed must be in writing and signed by representatives of both parties. This written and signed agreement binds the parties and the Employees governed by the present collective agreement. Any agreement concluded after a Grievance that modifies the collective agreement, needs the signature, in addition, of a PSAC representative.</p> <p>12.08 When incidents which could be subject to a Grievance occur during the holiday period (between Christmas and January 2nd, as defined by the Employer each year), the deadlines set out in article 12.03 will begin as of the first working day following January 2nd.</p> <p>12.09 The deadlines mentioned in the present article are obligatory unless there is an agreement to the contrary. If the last day falls on a Saturday, Sunday or holiday, the deadlines shall be extended to the next working day. Failing to meet these deadlines will render the Grievance null and void with regard to the present collective agreement.</p> <p>12.10 A Grievance concerning any of the following subjects may be filed at Step 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suspension or dismissal • Psychological and sexual harassment • Union rights <p>12.11 The Grievance must include the following elements:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The article(s) of the collective agreement that was (were) breached; • The name(s) of the Employee(s) affected (if applicable); • The name(s) of the individual(s) who committed the act or omission in question (if applicable); • The facts, described succinctly but clearly, including the dates and locations where the events occurred;
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • le correctif recherché. <p>Aucune erreur technique survenue dans le dépôt d'un Grief n'affectera sa validité. Dès que décelée, l'erreur technique doit être communiquée à l'autre partie. Le Grief peut être amendé pour rectifier une erreur technique, à condition que l'amendement ne modifie pas la nature du Grief. Si un tel amendement est soumis dans les quatorze (14) jours civils précédents la date d'audition, l'Employeur obtient, sur demande, une remise de la date prévue.</p> <p>12.12 À toutes les étapes de la procédure, le Syndicat peut formuler le Grief en français ou en anglais. La réponse du représentant de l'Employeur est aussi donnée en français ou en anglais, selon la langue utilisée par le Syndicat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • The remedy requested. <p>No technical error in the filing of a Grievance shall affect its validity. Once discovered a technical error shall be communicated to the other party. The Grievance may be amended to correct the technical error, provided this does not have the effect of changing the nature of the Grievance. If such an amendment is submitted within fourteen (14) calendar days before a hearing, the Employer will, upon request, obtain a delay of the date set.</p> <p>12.12 In all steps in the procedure, the Union may state the Grievance in either English or French. The reply of the Employer shall also be given in either English or French, as used by the Union.</p>
<p>ARTICLE 13 – ARBITRAGE</p> <p>13.01 Si un Grief n'a pas été réglé à la troisième étape, l'une ou l'autre des parties peut référer le Grief à l'arbitrage dans un délai de quarante-deux (42) jours civils suivant la date de la réponse prévue à la troisième étape ou, en l'absence de réponse, à l'expiration du délai prévu pour cette réponse.</p> <p>13.02 Les parties conviennent de référer le Grief à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties peut demander, après avoir préalablement avisé l'autre partie, à ce que l'arbitre soit désigné par le Ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du travail.</p> <p>13.03 La note des honoraires et des frais de l'arbitre est répartie également entre les parties.</p> <p>13.04 La sentence de l'arbitre est exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et les Personnes salariées, et devient effective à la date stipulée par l'arbitre. Si aucune date n'est stipulée, elle sera effective à la date de la sentence.</p>	<p>ARTICLE 13 – ARBITRATION</p> <p>13.01 If a Grievance is not resolved after the third step, either party may refer the Grievance to arbitration within forty-two (42) calendar days following the date of the response at the third step or, failing response, expiration of the delay for such response.</p> <p>13.02 The parties agree to have the Grievance heard by one single arbitrator. If the parties fail to agree on their choice of arbitrator, one of the parties may, after giving prior notice to the other party, ask the Ministry of Labour to name an arbitrator according to the provisions of the Labour Code.</p> <p>13.03 The arbitrator's bill for fees and expenses will be divided equally between the parties.</p> <p>13.04 The arbitrator's decision is enforceable and binding upon the Employer, the Union and the Employees, and comes into effect on the date stipulated by the arbitrator. If no date is stipulated, the decision shall come into effect on the date of judgment.</p>

<p>13.05 En rendant une décision au sujet d'un Grief, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et les principes de justice et d'équité, ainsi que les politiques générales de relations de travail qui découlent de la présente convention collective.</p>	<p>13.05 In rendering a decision with regard to a Grievance, the arbitrator must take into account the letter and the spirit of the collective agreement and the principles of justice and equity as well as the general policies of labour relations that stem from the collective agreement.</p>
<p>13.06 En rendant une décision au sujet d'un Grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter, amender ou modifier de quelque façon que ce soit la présente convention.</p>	<p>13.06 In rendering a decision with regard to a Grievance, the arbitrator cannot remove, add, amend or modify the collective agreement in any way.</p>
<p>13.07 L'arbitre saisi d'un Grief portant sur le bien-fondé d'une mesure disciplinaire a l'autorité de la maintenir, la modifier ou l'annuler. L'arbitre peut remplacer une telle mesure par une autre qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire.</p>	<p>13.07 The arbitrator mandated to hear a Grievance regarding a disciplinary measure has the power to maintain, modify or cancel it. The arbitrator may substitute for such a decision, a measure which, given the circumstances of the case, the arbitrator considers reasonable and just.</p>
<p>13.08 L'arbitre peut rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances y compris de déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une Personne salariée ou le Syndicat pourrait avoir droit incluant le paiement d'intérêts conformément aux dispositions du Code du travail.</p>	<p>13.08 The arbitrator may render any other decision which is fair and just under the circumstances, as well as determine, if applicable, the amount of compensation or damages to which an Employee or the Union may be entitled to, including the payment of interest in accordance with the provisions of the Labour Code.</p>
<p>13.09 Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la validité de ladite démission.</p>	<p>13.09 In the case of a resignation, the arbitrator may evaluate the circumstances surrounding the resignation of any Employee and the value of said resignation.</p>
<p>13.10 Aucun aveu signé par une Personne salariée ne peut être utilisé contre elle à l'occasion d'un arbitrage à moins que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'aveu ait été signé en présence d'un Représentant syndical; ou • l'aveu ait été signé sans la présence d'un Représentant syndical, mais qu'il n'ait pas été désavoué par écrit par le salarié dans les sept (7) jours de la signature dudit aveu. 	<p>13.10 No confession signed by an Employee may be used against the Employee during arbitration unless:</p> <ul style="list-style-type: none"> • the confession was signed in the presence of a Union Representative; or • the confession was signed without a Union Representative being present, but was not retracted in writing by the Employee within seven (7) days of the signature of the confession.

<p>13.11 Dans tous les cas de congédiement, que ce soit pour des raisons administratives ou disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.</p>	<p>13.11 In all cases of dismissal, whether for administrative or disciplinary reasons, the burden of proof rests with the Employer.</p>
<p>ARTICLE 14 – MESURES DISCIPLINAIRES</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La Personne salariée doit être convoquée à une telle rencontre avant l'imposition d'une mesure disciplinaire.</p> <p>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.</p> <p>14.04 Une Personne salariée congédiée pour une cause juste et suffisante peut être congédiée dans l'ensemble de ses Affectations actuelles et futures.</p> <p>14.05 Toute mesure disciplinaire est communiquée à la Personne salariée par écrit, avec copie au Syndicat.</p> <p>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.</p>	<p>ARTICLE 14 – DISCIPLINARY MEASURES</p> <p>14.01 Written reprimand, suspension and dismissal may be imposed depending on the gravity and frequency of the wrongful act in question.</p> <p>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.</p> <p>The Employee shall be convened to such meeting before the implementation of any disciplinary measure.</p> <p>14.03 A suspended Employee working on more than one (1) Assignment might not be permitted to work in any Assignment during the suspension.</p> <p>14.04 An Employee terminated for cause in one Assignment may be dismissed from all their present or future Assignments.</p> <p>14.05 Any disciplinary measure must be communicated to the Employee in writing, with a copy to the Union.</p> <p>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.</p>

<p>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.</p> <p>Si l'Employeur invoque la connaissance après la survenance des faits, l'Employeur a le fardeau de prouver qu'elle a acquise la connaissance du manquement après son occurrence.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>ARTICLE 15 – CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF</p> <p>15.01 Toute Personne salariée convoquée à une réunion par l'Employeur pour un congédiement administratif a le droit de se faire accompagner d'un (1) Représentant syndical.</p> <p>Tout congédiement administratif doit être communiqué à la Personne salariée par écrit, en indiquant les motifs, avec copie au Syndicat.</p>	<p>ARTICLE 15 – ADMINISTRATIVE DISMISSAL</p> <p>15.01 Any Employee called to a meeting by the Employer for an administrative dismissal has the right to be accompanied by one (1) Union Representative.</p> <p>Any administrative dismissal must be communicated to the Employee in writing, indicating the reasons, with a copy to the Union.</p>
<p>ARTICLE 16 – DOSSIER D'EMPLOI</p> <p>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.</p> <p>16.02 La Personne salariée peut demander une copie de tout document contenu dans son dossier d'emploi.</p> <p>La Personne salariée est responsable du coût de toutes photocopies.</p>	<p>ARTICLE 16 – EMPLOYEE FILES</p> <p>16.01 After notifying Human Resources, any Employee or Union Representative who has been authorized in writing by the Employer, 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.</p> <p>16.02 An Employee may request a copy of any document contained in their own personnel file.</p> <p>The Employee is responsible for the cost of any photocopies.</p>

<p>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.</p> <p>16.04 Le dossier d'emploi est distinct du dossier académique et contient tous les documents reliés à l'emploi de la Personne salariée. La Personne salariée peut demander d'inclure des documents ou commentaires pertinents qui sont reliés au dossier d'emploi de la Personne salariée.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
<p>ARTICLE 17 – PÉRIODE PROBATOIRE</p> <p>17.01 La période probatoire est l'une des deux (2) périodes suivantes, selon la première éventualité :</p> <p>a) la Personne salariée a travaillé cent vingt (120) heures au cours d'une session académique;</p> <p>OU</p> <p>b) la Personne salariée a travaillé au cours de trois (3) sessions académiques sur une période de cinq (5) sessions académiques consécutives. La période probatoire n'est terminée qu'après avoir travaillé au cours d'une troisième session académique.</p> <p>Aux fins du présent article, les sessions académiques du printemps et de l'été sont considérées comme une (1) session académique.</p> <p>L'Employeur se réserve le droit de mettre fin à l'emploi de l'Employé s'il est jugé inapte.</p> <p>17.02 La Période probatoire est reconnue par Unité d'embauche.</p> <p>17.03 Une Personne salariée en période probatoire est couverte par toutes les dispositions de la présente</p>	<p>ARTICLE 17 – PROBATIONARY PERIOD</p> <p>17.01 The probationary period is one of the two (2) following periods, whichever is completed first:</p> <p>a) the Employee has worked one hundred and twenty (120) hours in an academic term;</p> <p>OR</p> <p>b) the Employee has worked in three (3) academic terms over a period of five (5) consecutive academic terms. The probationary period is only completed upon having worked in a third academic term.</p> <p>For the purposes of the present article, the Spring and Summer academic terms are considered one (1) academic term.</p> <p>The Employer retains the right to terminate the employment of the Employee if they are found unsuitable.</p> <p>17.02 Probation is recognized by Hiring Unit.</p> <p>17.03 During the probationary period, an Employee is entitled to all the provisions set out in the present</p>

<p>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 Griefs 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.</p> <p>17.04 La fin de la période probatoire est confirmée par écrit à la Personne salariée, avec copie au Syndicat.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>17.04 The end of the probationary period is confirmed in writing to the Employee, with a copy to the Union.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>17.07 For the purposes of article 17.06, time spent on maternity leave, parental leave or paternity leave does not count as time off work.</p>
<p>ARTICLE 18 – AFFICHAGE, OCTROI D'AFFECTION</p> <p>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.</p> <p>18.02 Lorsque l'Employeur décide de combler des postes disponibles, toutes les Personnes salariées incluses dans l'Unité d'embauche 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 d'être justifiées par les besoins opérationnels, les affectations ne seront pas divisées en périodes de moins de sept (7) jours.</p> <p>Les informations devant apparaître sur l'affichage sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nom de l'Affectation; • Une description sommaire des tâches; 	<p>ARTICLE 18 – POSTING AND GRANTING OF ASSIGNMENTS</p> <p>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.</p> <p>18.02 When the Employer decides to fill available positions, all Employees within the Hiring Unit will be notified of the upcoming 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.</p> <p>The posting must include the following information:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The name of the Assignment; • A brief description of the duties;

<ul style="list-style-type: none"> • 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 de travail par semaine ou le nombre estimé d'heures de travail du contrat; • Une déclaration indiquant au postulant que ce poste est couvert par les dispositions de la convention collective d'AMUSE. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 ouvrables.</p> <p>18.05 L'Employeur comble les Affectations en fonction des disponibilités, compétences, aptitudes et qualifications des candidats pour l'Affectation.</p> <p>18.06 La durée des contrats sera d'une durée maximale d'un (1) an.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 work hours per week or the estimated number of work hours of the contract; • A statement informing the applicant that the position is covered by the AMUSE collective agreement. <p>18.03 The provisions in 18.02 do not apply when the Employer chooses to offer an extension or a renewal to an incumbent.</p> <p>In such cases, the Employer shall endeavor 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.</p> <p>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.</p> <p>18.05 The Employer shall fill Assignments by taking into consideration the availability, abilities, aptitudes and qualifications of the candidates for the particular Assignment.</p> <p>18.06 The length of a contract will be for a maximum of one (1) year.</p> <p>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.</p>
--	---

<p>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.</p> <p>18.09 Certaines affectations peuvent être offertes en priorité aux Étudiants de McGill.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>18.09 Some assignments may be first offered to McGill Students.</p> <p>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.</p> <p>18.11 The successful candidate who is absent from work must be available within fourteen (14) calendar days of nomination to the position.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>ARTICLE 19 – CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p>19.01 La Personne salariée est rémunérée pour toutes les heures travaillées. Les formations obligatoires, ainsi que les réunions sont considérées comme des</p>	<p>ARTICLE 19 – EMPLOYMENT CONTRACT</p> <p>19.01 An Employee is remunerated for all hours worked. Mandatory training sessions and meetings are considered as working hours and must be paid</p>

<p>heures travaillées et doivent être rémunérées conformément aux dispositions de la convention collective.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>19.04 Le contrat de travail doit contenir les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 de travail par semaine ou le nombre estimé d'heures de travail du contrat • L'indication suivante : 'Note : Vos conditions d'emplois sont contenues dans la convention collective intervenue entre 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 soumettre au Syndicat. <p>Une copie du contrat de travail d'un employé sera envoyée au syndicat sur demande dans les 10 (dix) jours.</p>	<p>according to the disposition of the collective agreement.</p> <p>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.</p> <p>19.03 The Employee must sign and return their employment contract to their Hiring Unit before starting their first shift. The completed electronic Union membership form must be submitted directly to the Union.</p> <p>19.04 The contract must include the following information:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hiring Unit • Job Title • Salary • Job schedule, if applicable • Classification • Description of duties • Start and end date of employment • The estimated number of work hours per week or the estimated number of work hours of the contract • The following statement: "Note: Your work conditions are included in the collective agreement contracted between AMUSE and McGill." • A web link to the Union membership form and a statement specifying that the Employee must complete, sign and submit it to the Union. <p>A copy of an Employee's employment contract will be sent to the Union upon request within 10 (ten) days.</p>
<p>ARTICLE 20 – HEURES DE TRAVAIL</p> <p>20.01 Il incombe au superviseur de déterminer les heures d'opérations, 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 au moins sept (7) jours civils avant leur quart de travail prévu.</p>	<p>ARTICLE 20 – SCHEDULE OF WORK</p> <p>20.01 The Supervisor shall determine the hours of operation, schedule of activities and the personnel necessary. Where possible, the Employer shall make the work schedule available to employees at least seven (7) calendar days in advance of their scheduled shift.</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>20.06 All Employees are required to submit a time sheet to their supervisor at the end of every work week.</p>
<p>ARTICLE 21 – PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS</p> <p>21.01 Période de repos</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>ARTICLE 21 – REST AND MEAL PERIODS</p> <p>21.01 Rest periods</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

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 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.

21.02 Meal break

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

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.

ARTICLE 22 – SALARY STRUCTURE

22.01

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

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

		Class A		Class B		Class C		Class D	
	Scale Adjustment	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%

22.02

Employees 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, 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.

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%

22.06

Salary classification increases and 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 article 26.

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

		Classe A		Classe B		Classe C		Classe D	
	Ajustement à l'échelle	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

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

Les Personnes salariées 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^{er} novembre 2020 et le 31 octobre 2021, les Personnes salariées avec une affectation active à ces dates, recevront une augmentation d'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 Personnes 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^{er} 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 d'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.

Date effective	Période de référence	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
1 novembre 2020	3 novembre 2019 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

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 l'article 26.

<p>ARTICLE 23 – PAIEMENT DU SALAIRE</p> <p>23.01 Le paiement des salaires de toutes les Personnes salariées de l'Unité de négociation se fait par dépôt direct, auprès de l'institution financière de leur choix.</p> <p>23.02 La première paie d'une Personne salariée sera émise dans les trente (30) jours civils de sa première journée de travail à condition qu'elle ait fourni la documentation de paie requise avant ou lors de son premier jour de travail et qu'elle ait soumis ses feuilles de temps dans les délais requis.</p>	<p>ARTICLE 23 – PAYMENT OF SALARY</p> <p>23.01 Payment of salaries for all Employees in the bargaining unit is made by direct deposit, at the financial institution of their choice.</p> <p>23.02 Provided the Employee supplied all required payroll documentation on or before their first day at work and that they have submitted their time sheet(s) within specified deadlines, the first pay will be issued within thirty (30) calendar days from their first day of work</p>
<p>ARTICLE 24 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</p> <p>24.01 Tout travail exécuté au-delà de quarante (40) heures sur une semaine est considéré comme du travail supplémentaire, sous réserve des exceptions prévues dans la Loi sur les normes du travail.</p> <p>24.02 Tout travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150%) du salaire horaire régulier de la Personne salariée concernée.</p> <p>24.03 Le temps supplémentaire doit être approuvé à l'avance par le superviseur de la Personne salariée. Aucune Personne salariée ne recevra de temps supplémentaire sans le consentement de son superviseur. Si une Personne salariée cumule plus d'une Affectation, elle doit informer son superviseur à l'avance des heures à effectuer pour la semaine dans l'ensemble des Affectations avec l'Employeur.</p>	<p>ARTICLE 24 – OVERTIME</p> <p>24.01 All hours that an Employee works over and above forty (40) hours a week will be considered overtime, subject to the exceptions provided in the Act respecting Labour Standards.</p> <p>24.02 All overtime will be remunerated at time and a half (150%) of the given Employee's regular hourly rate.</p> <p>24.03 Overtime work shall be approved in advance by the Employee's supervisor. No Employee shall receive overtime credit without the consent of their supervisor. If an Employee works more than one Assignment, they must inform their supervisor in advance of the number of hours they are scheduled to work that same week, in all the Assignments they occupy with the Employer.</p>
<p>ARTICLE 25 – PRIME DE DISPONIBILITÉ</p> <p>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 recevra une prime équivalente au taux horaire du salaire minimum de la Classe B tel que défini à l'article 22.01 pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle la Personne salariée demeure en disponibilité.</p>	<p>ARTICLE 25 – STAND-BY PAY</p> <p>25.01 An Employee who is asked to be on stand-by 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 will receive a premium equivalent to the current minimum hourly rate of Class B as outlined in Article 22.01 for each eight (8) hour period during which the Employee remains on stand-by.</p>

<p>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 (Heures de Travail).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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 (Schedule of Work).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>ARTICLE 26 – VACANCES ET JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS</p> <p>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 pourcent (4%) du salaire et de six pourcent (6%) du salaire pour les Personnes salariées de trois (3) ans ou plus de service continu.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>ARTICLE 26 – VACATIONS AND PAID HOLIDAYS</p> <p>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 the wages for Employees of three (3) or more years of continuous service.</p> <p>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.</p> <p>26.03 The percentages for vacation and holiday indemnities are added to the hourly rate of pay provided for in article 22.</p>
<p>ARTICLE 27 – CONGÉS SOCIAUX</p> <p>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.</p> <p>27.02 Décès</p> <p>a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail pendant une trois (3) journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès</p>	<p>ARTICLE 27 – SOCIAL LEAVES</p> <p>27.01 At the request of their supervisor, an Employee applying for a social leave must provide evidence of the facts justifying their request.</p> <p>27.02 Death</p> <p>a) An Employee may be absent from work with pay for three (3) days due to the death or funeral of their Spouse, child, the child of</p>

<p>ou des funérailles de son Conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, d'un de ses parents, beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur. Elle peut aussi s'absenter pendant deux (2) autres journées à cette occasion, mais sans salaire. Ce congé doit être pris 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.</p> <p>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. Ce congé doit être pris entre la date du décès et les funérailles.</p> <p>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), la Personne salariée peut soumettre une demande pour un tel congé à son superviseur immédiat. Le superviseur immédiat répondra à la demande en temps utile. Si accordé, ce congé est sans salaire et ne dépassera pas un (1) jour.</p> <p>d) Dans les cas visés aux paragraphes précédents, la Personne salariée doit aviser son superviseur de son absence le plus tôt possible.</p>	<p>their Spouse, or of their parent, step-parent, or sibling. The Employee may also be absent from work for an additional two (2) days without pay for the same reason. This leave shall be taken 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.</p> <p>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. This leave shall be taken between the date of the death and the funeral.</p> <p>c) In the event that the Employee has the need for a bereavement leave involving an individual not mentioned in paragraphs 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.</p> <p>d) With regard to the paragraphs above, the Employee must inform their supervisor of their absence as soon as possible.</p>
<p>27.03 Mariage</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>27.03 Wedding</p> <p>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.</p> <p>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,</p>

<p>frère, d'une sœur ou d'un enfant de son Conjoint.</p>	<p>mother, brother, sister or the child of their Spouse.</p>
<p>c) La Personne salariée doit aviser son superviseur de son absence au moins une semaine à l'avance.</p>	<p>c) The Employee must give their supervisor at least one (1) week advance notice of their absence.</p>
<p>27.04 ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES</p>	<p>27.04 ABSENCE FOR FAMILY OR PARENTAL REASONS</p>
<p>a) Un employé peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année, sans salaire, pour des obligations liées à la garde, 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 comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux et régi par le Code des professions.</p>	<p>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.</p>
<p>Ce congé peut être divisé en journées non consécutives. Une journée peut également être divisée si le superviseur y consent.</p>	<p>This leave may be divided into non-consecutive days. A day may also be divided if the supervisor consents thereto.</p>
<p>b) Une Personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour une période de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'au plus de seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la Personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 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 son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci; 	<p>b) An Employee may be absent from work without pay for a period of:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 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;

<ul style="list-style-type: none"> • au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou une personne pour laquelle la Personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical. <p>27.05 Après trois (3) mois de service continu, 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.</p> <p>La rémunération pour les jours susmentionnés sera d'un vingtième (1/20) du salaire gagné de la Personne salariée au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant immédiatement le jour d'absence, sans tenir compte des heures supplémentaires.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 mortal illness, certified by a medical certificate. <p>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.</p> <p>Remuneration for the above-mentioned days will be one twentieth (1/20) of the Employee's wages earned during the four (4) complete weeks of pay immediately preceding the day of absence, excluding overtime.</p> <p>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.</p>
<p>ARTICLE 28 – ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC</p> <p>28.01 La Personne salariée, candidate à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables.</p> <p>28.02 La Personne salariée, candidate à une élection provinciale ou fédérale est soumise à la Loi des élections.</p> <p>28.03 La Personne salariée élue à une élection provinciale ou fédérale a droit à un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour au travail, l'Employeur réintègre la Personne</p>	<p>ARTICLE 28 – LEAVE FOR PUBLIC SERVICE</p> <p>28.01 An Employee who is a candidate for a municipal council, a school board commission, hospital administrative board or a local community centre, may have a leave without pay up to thirty-five (35) working days.</p> <p>28.02 An Employee who is a candidate to a federal or provincial seat is subject to the electoral law.</p> <p>28.03 An Employee elected to a federal or provincial seat is entitled to a leave without pay for the duration of the first mandate. When the Employee returns to</p>

<p>salariée au poste qu'elle occupait avant son départ.</p> <p>28.04 La Personne salariée élue à une fonction civique au sein d'un conseil municipal, d'une commission scolaire, d'un Cégep ou d'une université, d'une institution publique de santé et de services sociaux, ou à une fonction civique de même nature, qui doit s'absenter occasionnellement de son travail pour des rencontres ou activités officielles de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement.</p> <p>28.05 Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom de la Personne salariée, la nature de l'absence et sa durée probable, doit être transmise au supérieur immédiat avec copie aux Ressources humaines (Service retraite et avantages sociaux), en règle générale cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.</p>	<p>work, the Employer will reinstate the Employee to their former position.</p> <p>28.04 An Employee who is elected to public office on a municipal council, a school board, a CEGEP or University board, a public health or social services institution, or to a civil function of a similar nature, who must occasionally be absent from work for meetings or official activities of their office, will be entitled to leave without pay.</p> <p>28.05 In such a case, a written request stating the Employee's name, and the nature and probable length of the absence, must be sent to the immediate supervisor, with a copy to Human Resources (Pensions and Benefits) as a general rule at least five (5) working days prior to the date of the beginning of the leave.</p>
<p>ARTICLE 29 – CONGÉS PARENTAUX</p> <p>29.01 La Personne salariée est admissible au congé de maternité/paternité/parental conformément aux dispositions prévues dans la Loi sur les normes du travail et dans la Loi sur l'assurance parentale.</p> <p>29.02 Le congé de maternité/paternité/parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines au superviseur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.</p>	<p>ARTICLE 29 – PARENTAL LEAVE</p> <p>29.01 The Employee is admissible for maternity/paternity/parental leave in conformity with the provisions of the Act respecting Labour Standards and the Parental Insurance Act.</p> <p>29.02 The maternity/paternity/parental leave may be taken once the supervisor receives three (3) weeks advance written notice, indicating the date the leave will begin and when the Employee will return to work.</p>
<p>ARTICLE 30 – JOURNÉES DE MALADIE</p> <p>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 des deux (2) journées potentiellement payées conformément aux modalités de l'article 27.05.</p> <p>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</p>	<p>ARTICLE 30 - SICK LEAVE</p> <p>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.</p> <p>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</p>

<p>normales de son Affectation en raison d'une maladie ou d'un accident.</p> <p>30.03 Une Personne salariée qui fait une fausse déclaration afin de s'absenter du travail est passible de discipline, incluant le congédiement.</p>	<p>because of sickness or accident, to perform the normal duties of their position.</p> <p>30.03 An Employee who is dishonest in order to be absent from work could be subject to discipline, including dismissal.</p>
<p>ARTICLE 31 – LÉSIONS PROFESSIONNELLES</p> <p>31.01 Lorsqu'une Personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, l'Employeur lui verse, si celui-ci devient incapable d'effectuer son Affectation en raison de sa lésion, 90% de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où cette Personne salariée aurait normalement travaillée, n'eût été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité. Le paiement sera effectué à l'époque où le salaire aurait été normalement versé à condition que la Personne salariée fournisse l'attestation médicale requise. Ensuite, la Personne salariée doit soumettre une réclamation directement à la CNESST.</p> <p>31.02 L'Employeur au service duquel se trouve la Personne salariée lorsqu'il est victime d'une lésion professionnelle lui verse son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle cette Personne salariée devient incapable d'exercer son Affectation en raison de sa lésion, lorsque celle-ci aurait normalement travaillée pendant cette partie de journée, n'eût été de son incapacité. Le paiement sera effectué à l'époque où le salaire aurait été normalement versé. La Personne salariée fournira toute attestation médicale requise.</p>	<p>ARTICLE 31 – EMPLOYMENT INJURIES</p> <p>31.01 When an Employee suffers an employment injury and is unable to work in their Assignment because of the employment injury, the Employer shall pay them ninety (90%) of the Employee's net salary for every day or part thereof that the Employee would normally have worked, had it not been for their disability, for the first fourteen (14) days following the beginning of the disability. Payment will be made at the time the Employee would normally have been paid provided the Employee has supplied the required medical certificate. Thereafter, the Employee shall file a claim directly with the CNESST.</p> <p>31.02 At the time an Employee suffers an employment injury, the Employer shall pay to the Employee the net salary or wages for that part of the work day during which the Employee becomes unable to carry on their Assignment by reason of the injury, where the Employee would normally have worked during that part of the day had they not been disabled. Payment will be made at the time the Employee would normally have been paid. The Employee will supply any required medical certificate.</p>
<p>ARTICLE 32 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>ARTICLE 32 – HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

<p>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.</p> <p>32.04 L'Employeur met à la disposition de toutes les Personnes salariées des trousseaux de premiers soins facilement accessibles.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>32.09 Pour toutes les assignations exigeant la certification de premiers-soins, l'Employeur s'engage à promouvoir les programmes de formations offerts</p>	<p>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.</p> <p>32.04 The Employer will provide first-aid kits in places easily accessible to the Employees.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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, work gloves and other personal protective equipment (PPE).</p> <p>32.09 For all Assignments that require CPR certification, the Employer agrees to promote training programs offered through Environmental Health & Safety</p>
--	---

<p>par le Service environnemental de santé et sécurité.</p> <p>32.10 Un (1) représentant désigné par le Syndicat sera nommé sur le Comité de la sécurité et la santé de l'Université.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>services.</p> <p>32.10 One (1) representative designated by the Union, shall be appointed to the University Health and Safety Committee.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>ARTICLE 33 – AVIS DE CESSATION D'ASSIGNATION</p> <p>33.01 La date de fin du contrat doit figurer sur la lettre d'embauche. L'avis de cessation d'Affectation est par le fait même réputé avoir été donné lors de l'embauche.</p> <p>33.02 L'Employeur peut mettre fin à l'Affectation d'une Personne salariée à tout moment en donnant un avis de cessation d'Affectation (ou d'une indemnité en tenant lieu) équivalent à celui prévu dans la Loi sur les normes du travail, mais celui-ci ne peut-être moins qu'une (1) semaine.</p> <p>Dans le cas de faute grave ou de force majeure, l'Employeur peut mettre fin au contrat sans préavis.</p>	<p>ARTICLE 33 – TERMINATION NOTICE</p> <p>33.01 An Employee's employment letter must indicate the day on which their employment will end. The notice of termination is considered to be given at the time the Employee was hired.</p> <p>33.02 The Employer may terminate an Employee's Assignment at any time by giving the Employee notice of termination (or an indemnity in lieu thereof) equivalent to the notice set out in the act respecting labour standards, but no less than one (1) week.</p> <p>In case of serious fault or force majeure, the Employer may end the employment contract without any prior notice.</p>

<p>ARTICLE 34 – FERMETURE DE L’UNIVERSITÉ</p> <p>34.01 Si, pour des circonstances indépendantes de sa volonté, l’Employeur décide d’autoriser la majorité de ses salariés dans un édifice donné à quitter le travail avant la fin de leur journée régulière de travail, la Personne salariée ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier.</p> <p>34.02 La Personne salariée qui, à la demande expresse de l’Employeur, continue de travailler est admissible, soit à une remise de temps pris à un moment convenu mutuellement d’une durée égale au nombre d’heures effectivement travaillées entre l’heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, soit au paiement, au taux régulier, des heures effectivement travaillées entre l’heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail.</p>	<p>ARTICLE 34 – CLOSING OF THE UNIVERSITY</p> <p>34.01 If, as a result of circumstances beyond its control, the Employer decides to authorize the majority of Employees in a specific building to leave their work before the end of their scheduled work day, the Employees shall not suffer any loss of salary because of this.</p> <p>34.02 An Employee affected by those circumstances and who remains at work at the specific request of the Employer, is eligible to take either time off equal to the number of hours actually worked between the authorized time of departure and the end of the regular work day at a mutually agreed time, or an additional payment, at the regular rate, of the hours actually worked between the authorized time of departure and the end of the scheduled work day.</p>
<p>ARTICLE 35 – FORMATION</p> <p>35.01 L’Employeur fournit la formation nécessaire aux employés en temps opportun. L’employé a l’obligation d’assister à la formation dispensée par l’Employeur et est rémunéré en conséquence.</p>	<p>ARTICLE 35 – TRAINING</p> <p>35.01 The Employer will provide necessary training to Employees in a timely manner. The Employee has the obligation to attend training provided by the Employer, and will be remunerated accordingly.</p>
<p>ARTICLE 36 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</p> <p>36.01 Définitions de changements technologiques Un changement technologique s’entend de tout changement important affectant les conditions de travail, en particulier, les changements importants apportés à l’organisation du travail par l’introduction de nouvelles techniques, de nouvelles procédures de travail ou de nouveaux appareils.</p> <p>36.02 Procédures d’introduction L’Employeur adresse un préavis au Syndicat dans lequel elle lui fait part de son intention d’introduire un changement technologique, avec description des changements susceptibles d’affecter les conditions de travail des Personnes salariées concernées, au moins un (1) mois avant la date prévue du changement.</p> <p>36.03 Formation L’Employeur accepte d’offrir, à ses frais, la formation nécessaire aux Personnes salariées touchées par le changement technologique et ce, pendant les heures de travail, afin de permettre aux Personnes</p>	<p>ARTICLE 36 – TECHNOLOGICAL CHANGE</p> <p>36.01 Definition of Technological change Technological change is any major change that affects working conditions, in particular, major change brought to the organization of work by the introduction of new techniques or work procedures, or the introduction of new equipment.</p> <p>36.02 Implementation Procedures The Employer will give notice to the Union of its intention to introduce technological change, with a description of the changes likely to affect the working conditions of the Employees concerned, at least one (1) month prior to the expected date of such change.</p> <p>36.03 Training The Employer agrees to offer to Employees affected by technological change, the necessary training at the Employer’s expense during working hours, to allow them to fulfil their new duties.</p>

<p>salariées d'accomplir leurs nouvelles fonctions.</p>	
<p>ARTICLE 37 – GRÈVE ET LOCKOUT</p> <p>37.01 Les parties conviennent que pendant la durée de la convention il n'y aura ni lock-out ou grève (complète ou partielle), ou ralentissement du travail ni aucune autre activité concertée de ce type de la part du Syndicat ou de ses membres.</p> <p>37.02 Si en son âme et conscience, une Personne salariée estime qu'elle ne peut franchir un piquet de grève, cette conviction sera respectée et aucune sanction ne sera prise à son endroit, en dehors du fait qu'elle ne sera pas rémunéré pour le temps pendant lequel il n'accomplit pas son travail. Les Personnes salariées qui adoptent cette position doivent en avertir leur supérieur, leur chef de service ou de département, selon le cas, et des dispositions seront prises pour déduire les montants appropriés de leur salaire.</p> <p>37.03 Les services essentiels doivent être maintenus, conformément à l'annexe 'E' (Besoins pour services essentiels).</p>	<p>ARTICLE 37 – STRIKE AND LOCKOUT</p> <p>37.01 The parties agree that during the term of this agreement there shall be no lock-out or strike (either complete or partial), slow-down, or other such concerted activity by the Union or its members.</p> <p>37.02 If an Employee believes that, as a matter of conscience, they cannot cross a picket line, this act of conscience will be respected and no penalty will be imposed other than non-payment for the period during which services were not rendered. Employees who take that position will be expected to so advise their supervisor, department head or chair, as the case may be, and arrangements will be made to deduct the appropriate amounts from their salaries.</p> <p>37.03 Essential services must be maintained, in accordance with Appendix "E" (Essential Services).</p>
<p>ARTICLE 38 – DROITS ACQUIS</p> <p>38.01 Les Personnes salariées qui bénéficient actuellement de privilèges salariaux supérieurs aux dispositions de la présente convention, continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention.</p>	<p>ARTICLE 38 – ACQUIRED RIGHTS</p> <p>38.01 Employees who currently enjoy salary privileges superior to the provisions contained herein shall continue to benefit from these privileges for the duration of this agreement.</p>
<p>ARTICLE 39 – LA CONVENTION COLLECTIVE</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>39.03 La présente convention collective entre en vigueur</p>	<p>ARTICLE 39 – COLLECTIVE AGREEMENT</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>39.03 The present collective agreement will come into</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>39.05 La présente convention collective peut être amendée par consentement mutuel. Si l'une des parties souhaitent 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.</p> <p>Toutes les annexes et lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la convention collective.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>The appendices and letters of agreement attached hereto shall form an integral part of the present collective agreement.</p> <p>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.</p>
---	--

<u>ANNEXE A – CERTIFICAT D’ACCREDITATION</u>	<u>APPENDIX A – CERTIFICATION</u>
<p>Accréditation : Le certificat d’accréditation émis le 7 janvier 2010 par le</p> <p>Dossier : AM-2001-0268 – CM-2009-1780</p> <p>Commissaire : Arlette Berger</p> <p>Accrédité : AMUSE (Association of McGill University support employees) – Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)</p> <p>Pour représenter :</p> <p><i>« Tous les salariés occasionnels occupant des postes non académiques à l’exception des salariés occupant des postes classifiés ‘M’, de ceux et celles travaillant aux bureaux de la Principale, des Vice-principaux (incluant le Vice-principal exécutif et le Premier vice-principal exécutif adjoint), des Vice-principaux adjoints des Affaires publiques, des Ressources humaines, de la Chef du Service juridique et du Secrétariat général, ainsi que ceux et celles déjà visés par une accréditation ».</i></p> <p>De : Université McGill 688, rue Sherbrooke Ouest Montréal (Québec) H3A 3R1</p>	<p>Accreditation: Accredited on January 7, 2010 by a C.R.T. decision</p> <p>File: AM-2001-0268 – CM-2009-1780</p> <p>Commissioner : Arlette Berger</p> <p>Parties: AMUSE (Association of McGill University Support Employees) - Public Service Alliance of Canada (PSAC)</p> <p>And</p> <p>McGill University</p> <p>Unit Definition:</p> <p><i>“All casual Employees occupying non-academic positions except Employees occupying position classified as “M”, those working at the offices of the Principal, Vice Principals, (including the Provost and the Deputy Provost), Public Affairs, the Human Resources, the Legal Services and the University Secretariat, and those already represented by a certified association.”</i></p>

ANNEXE B – CARTE DE MEMBRE



À COMPLÉTER PAR -E EMPLOYÉ-E
(Tous les champs doivent obligatoirement être complétés)

Nom : _____

Prénom : _____

Adresse : _____

Ville : _____

Code postal : _____

Téléphone : _____

Adresse électronique : _____

Titre de l'emploi : _____

Faculté / Unité : _____
(de votre Affectation)

Scolarité en cours, si applicable: _____

Je, soussigné-e, donne librement mon adhésion à l'Alliance de la Fonction publique du Canada/AMUSE.

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions.

Signature _____

Date _____

Original : Syndicat



Alliance de la fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

APPENDIX B – UNION MEMBERSHIP FORM



TO BE COMPLETED BY THE EMPLOYEE
(All fields must be completed)

Name : _____

Last name: _____

Address : _____

City: _____

Postal Code : _____

Phone number : _____

E-mail: _____

Job Title : _____

Faculty / Unit : _____
(related to your Assignment)

Current academic level, if applicable: _____

I, the undersigned, freely give my adhesion to the Public Service Alliance of Canada/AMUSE.

I will respect the policies, rules and decisions of the association.

Signature _____

Date _____

Original : Syndicat



Alliance de la fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

ANNEXE C – AMUSE DÉPLIANT DE BIENVENUE

AMUSE est le Syndicat qui représente toutes les Personnes salariées occasionnelles occupant des postes non académiques à l'Université McGill

AMUSE a une convention collective.

La convention collective est le résultat de la négociation entre l'Employeur et AMUSE dans le but d'établir et de maintenir des conditions de travail équitables pour tous les membres. Le respect de la convention est un processus de collaboration entre le Syndicat, l'Employeur et les membres du Syndicat. Veuillez-vous familiariser avec les bases de la présente convention afin de vous assurer que vous recevez tous les avantages que notre équipe de négociation a négociés pour vous.

Le texte complet de la convention collective est disponible sur notre site Web: www.amusemcgill.org

Vous pouvez joindre AMUSE: Communications.amuse@gmail.com

Tous les membres d'AMUSE doivent :

- Avoir un contrat écrit
- Recevoir la rémunération pour les congés fériés
- Recevoir une augmentation vers le 1^{er} novembre (voir tableau ci-dessous)
- Avoir le droit de demander la présence d'un Représentant syndical lors d'une rencontre disciplinaire ou de Grief avec son superviseur
- Recevoir la formation nécessaire à son travail et au sujet des procédures de santé et sécurité
- Avoir droit à un milieu de travail exempt de harcèlement, harcèlement psychologique et de discrimination.
- Avoir une priorité d'embauche sur les candidats externes pour les postes AMUSE dans votre Unité d'embauche lorsque vous avez passé votre période de probation
- Gagner un taux de salaire correspondant au taux de salaire indiqué à l'article 22 de la convention collective selon le tableau ci-après :

APPENDIX C - AMUSE WELCOME FLYER

AMUSE is the Union representing all casual non-academic staff at McGill University

AMUSE has a Collective Agreement.

The Collective Agreement is the result of negotiations between the Employer and AMUSE with the goal of establishing and maintaining equitable working conditions for all members. Upholding the Agreement is a collaborative process between the Union, the Employer, and the Membership. Please familiarize yourself with the basics of the current agreement so that you can make sure you are receiving all of the benefits that our bargaining team has negotiated for you.

The full text of the Collective Agreement is available on our website: www.amusemcgill.org

You can reach AMUSE at: Communications.amuse@gmail.com

All AMUSE members should:

- Have a written contract
- Receive compensation for legal holidays
- Receive an increase around November 1 (see table below)
- Have the right to request the presence of a Union Representative in disciplinary meetings and meetings related to Grievances with your supervisor
- Receive necessary training in your job and in health and safety procedures
- Have the right to a workplace free of harassment, psychological harassment, and discrimination
- Have hiring priority over external candidates for AMUSE positions in their Hiring Unit, once you are past your probationary period
- Earn wages in accordance with the Salary structure in our Collective Agreement Article 22, as per the table below:

Article 22 – Salary Structure									
		Class A		Class B		Class C		Class D	
	Scale Adjustment	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

Article 22 – Taux de salaire									
		Classe A		Classe B		Classe C		Classe D	
	Ajustement à l'échelle	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

L'échéance de cette convention collective est le 31 mai 2025. Les taux de salaire demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention.

This Collective Agreement expires on May 31, 2025. Wages will remain in effect until the signature of the next Collective Agreement.

Un lien web vers le plan de lutte contre le racisme anti-noir de l'Université McGill 2020-2025, ainsi qu'au document de suivi des progrès des mesures du plan de lutte contre le racisme anti-noir de l'Université McGill 2020-2025 sont disponible ci-dessous :

You can find a copy of McGill University's Action Plan to address Anti-Black Racism, 2020- 2025 and the Action Plan's Progress Tracking document below:

Plan de lutte
https://www.mcgill.ca/provost/files/provost/20201029_f_v_action_plan_to_address_anti-black_racism.pdf

Action Plan
https://www.mcgill.ca/provost/files/provost/action_plan_to_address_anti-black_racism.pdf

Document de suivi (disponible seulement en anglais)
https://www.mcgill.ca/provost/files/provost/action_plan_tracker_.pdf

Tracking Document
https://www.mcgill.ca/provost/files/provost/action_plan_tracker_.pdf

Les personnes salariées sont invitées à partager leurs points de vue ou leurs commentaires concernant le

Employees are invited to share their views or comments regarding the content and implementation process for

<p>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</p>	<p>McGill's Action Plan to Address Anti-Black Racism by emailing: equity.provost@mcgill.ca</p>
<p><u>ANNEXE D – LETTRE D'ENTENTE</u> <u>BESOINS POUR SERVICES ESSENTIELS</u></p> <p>Nonobstant l'article 39.04 de la convention collective, les parties conviennent que les services effectués par les membres de l'unité de négociation en cas de grève ou de lock-out après l'échéance de la présente convention collective et jusqu'à l'obtention d'une nouvelle convention seront gardés au minimum dans les unités qui suivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Animaux de recherche et animaux de ferme • Complexes phytotron et serre au Campus Macdonald • Clinique de santé mentale • Anatomie macroscopique • Laboratoires de pathologie • Résidences <p>Dès que possible avant le début de la grève ou du lock-out l'Université désignera et identifiera un nombre suffisant de Personnes salariées ainsi que leurs horaires potentiels de travail afin de fournir un niveau minimum de services continus au sein des unités ci-haut énumérées pendant la grève ou le lock-out. La liste des noms sera remise au Syndicat. Les parties conviennent de se réunir dans le but de conclure un accord officiel en ce qui concerne les Personnes salariées désignées dans les quarante-huit (48) heures de réception de ladite liste. Si les parties sont dans l'impossibilité de s'entendre sur les Personnes salariées désignées ou leurs horaires, le litige sera soumis aux SAA (Services d'arbitrage accéléré) pour résolution finale exécutoire.</p> <p>Toutes Personnes salariées ainsi désignées toucheront leur taux de salaire régulier pour exécuter de façon volontaire le travail assigné pendant une grève ou un lock-out. À défaut de volontaires en nombre suffisant afin de fournir les services essentiels, les parties assigneront les Personnes salariées en ordre inverse d'années de service.</p> <p>Les vacances dont les dates ont déjà été approuvées et toutes autres circonstances seront dûment, dans la mesure du possible, prises en considération. Les fonctions désignées seront également réparties entre toutes les Personnes salariées concernées.</p>	<p><u>APPENDIX D – LETTER OF AGREEMENT</u> <u>ESSENTIAL SERVICES REQUIREMENTS</u></p> <p>Notwithstanding Article 39.04 of the collective agreement, the parties agree that the services in the following Units will be maintained at a minimum by the members of the bargaining unit, in the event of a strike or lockout after the expiry of this collective agreement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Research Animals and Farm Animals • Phytotron Facilities and Macdonald Campus greenhouse • Mental Health clinic • Gross Anatomy • Pathology Laboratories • Residences <p>As early as possible before the commencement of a strike or lockout, the University will designate and identify a number of Employees and their possible schedules, which it seems sufficient to provide for continuous minimum services in the above-mentioned units during the strike or lockout. A list of the potential volunteers will be delivered to the Union. The parties agree to meet with a view to executing a formal agreement with respect to the consenting Employees affected within forty-eight (48) hours of the receipt of the said list. Should the parties be unable to reach agreement on the Employees or schedules designated, or their working conditions the matter will be referred to an expedited arbitration to the SAA (Services d'arbitrage accéléré) for final and binding resolution.</p> <p>All Employees so designated will be paid their regular salary for their voluntary Assignment during a strike or lockout. If there are not enough volunteers to provide essential services, the parties will identify the Employees that will be assigned to render said services, in reverse order of years of service.</p> <p>Due regard will be had for previously arranged vacations and other matters and, as far as possible, the designated duties will be dispersed to all appropriate Employees equally. No other duties will be assigned to these designated Employees.</p>

<u>Définition des services minimums</u>	<u>Description of Minimum Services:</u>
<p>Animaux de recherche et animaux de ferme Désigne tout vertébré ou invertébré non humain vivant utilisé pour la recherche biomédicale, l'enseignement et l'expérimentation sur les deux campus de l'Université, y compris le Campus Macdonald.</p> <p>Par soins appropriés, on entend le maintien de la température ambiante et de l'humidité aux niveaux qui conviennent, le contrôle des cycles de lumière, l'aération, l'approvisionnement en eau et nourriture, le nettoyage des cages, ainsi que l'exercice et les soins vétérinaires, le cas échéant, le tout conformément aux lignes directrices et règles du Conseil canadien de protection des animaux quant aux soins et à l'utilisation d'animaux en milieu de recherche. On inclut également les besoins quotidiens d'un troupeau de vaches laitières et les cultures en champs strictement pour subvenir à l'alimentation de ce troupeau.</p> <p>Complexes Phytotron et serre du Campus Macdonald Par services minimums, on entend le contrôle et le maintien de la température, du niveau d'humidité, de la photopériode, de l'aération, de l'arrosage de même que de la fertilisation et du contrôle biologique des parasites.</p> <p>Clinique de santé mentale Par services essentiels, on entend ceux dispensés par les Coordonnateurs des services aux patients pour les cas où la santé et même la vie des patients est sérieusement menacée de même que les cas requérant du soutien psychologique.</p> <p>Anatomie macroscopique Par services essentiels, on entend la thanatopraxie, l'observation et le traitement des cadavres reçus afin de détecter les risques de décomposition et de contamination.</p> <p>Laboratoires de pathologie Réfère au traitement et à l'analyse de spécimens et au prélèvement de tissus humains dans un délai acceptable essentiel au traitement des patients.</p> <p>Résidences Par services minimums, on entend surveillance de l'accès aux résidences.</p>	<p>Research Animals and Farm Animals Research animals refer to any live non-human vertebrate or invertebrate utilized in biomedical research, teaching and testing on both University campuses, including Macdonald Campus.</p> <p>Proper care implies provisions of the appropriate room temperatures, humidity levels, maintaining light cycles, ventilation, food, water, and cleaning as well as exercise and veterinary care where appropriate and within CCAC guidelines and regulations pertaining to the proper care and use of animals in research. It also implies the daily milking of the dairy herd and field crop production for the sole purpose of feeding the dairy herd.</p> <p>Phytotron Facilities and Macdonald Campus greenhouse Minimum services imply provision of the appropriate temperatures, humidity, light cycles, ventilation, water, fertilization, biological control of parasites.</p> <p>Mental Health clinic Minimum services imply Patient Service Coordinators for both serious health conditions (life threatening) and psychological support services.</p> <p>Gross Anatomy Minimum services imply embalment, surveillance and treatment of donated bodies for early detection of decaying and risks of contamination.</p> <p>Pathology Laboratories Treatment and analysis of tissues and specimen, within acceptable delays for treatment of patients.</p> <p>Residences Minimum services imply surveillance of access to Residences.</p>

**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.

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.

**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.

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.

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 capabilities of the current Resources Information System and other Employer systems that may be impacted.

<p><u>ANNEXE F – LETTRE D’ENTENTE</u> <u>SYSTÈME D’INFORMATION RESSOURCES</u> <u>HUMAINES</u></p> <p>Si nécessaire et liés à l’implantation du nouveau Système d’Information Ressources Humaines, les Parties conviennent de discuter des modifications à la convention collective afin d’améliorer ou de faciliter les processus administratifs et/ou de partage d’informations.</p>	<p><u>APPENDIX F – LETTER OF AGREEMENT</u> <u>HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM</u></p> <p>If necessary and related to the implementation of the new Human Resources Information System, the Parties agree to discuss modifications to the collective agreement in order to improve or to facilitate administrative and/or information sharing processes.</p>
<p><u>ANNEXE G – LETTRE D’ENTENTE</u> <u>AU SUJET DU PROGRAMME TRAVAIL-ÉTUDES</u></p> <p>Considérant que le programme de travail-études est important pour les deux parties et qu’il y a un intérêt mutuel d’améliorer la communication relative à ce programme tel qu’il s’applique aux Personnes salariées régies par la présente convention collective, les parties conviennent de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser deux fois par année une rencontre avec les participants suivants: <ul style="list-style-type: none"> ○ Directrice, Service des bourses et de l’aide financière aux Étudiants; ○ Deux représentants du comité exécutif d’AMUSE; ○ Deux Étudiants membres d’AMUSE qui participent au programme travail-études: un Étudiant choisi par AMUSE et un Étudiant choisi par l’Employeur; ○ Un autre représentant de l’Employeur choisi par la Directrice, Service des bourses et de l’aide financière aux Étudiants; ○ Des ressources spécialisées additionnelles au besoin. • Planifier ces réunions une fois à la session d’été et une fois à la session d’hiver de chaque année académique. • Discuter de sujets d’intérêt mutuel relatif au programme travail-études tel qu’il s’applique aux Personnes salariées régies par la présente convention collective. L’ordre du jour peut inclure des sujets tels que l’affichage des Affectations et la durée des affichages sur le site Web du programme travail-études. • Inclure dans la discussion une revue des Affectations offertes au cours de la session précédente ainsi que les plans pour la session à venir. <p>L’objectif de ces réunions n’est pas de négocier l’application de la convention collective, ni d’aborder les critères d’admissibilité pour le programme de travail-</p>	<p><u>APPENDIX G – LETTER OF AGREEMENT</u> <u>REGARDING WORK STUDY</u></p> <p>Considering that the Work Study program is important to both parties and there is a mutual interest in improving communication relative to this program as it applies to Employees covered under this collective agreement, the parties hereby agree to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organize a meeting twice a year with the following participants: <ul style="list-style-type: none"> ○ The Director, Office of Scholarships and Student Aid; ○ Two (2) representatives of the Executive Committee of AMUSE; ○ Two Student members of AMUSE participating in the Work Study program, one Student designated by AMUSE and one Student designated by the Employer; ○ Another representative of the Employer chosen by the Director, Office of Scholarships and Student Aid; ○ Additional expert resources as required. • Schedule these meetings once in the Summer Term and once in the Winter Term of each academic year. • Discuss topics of mutual interest relative to the Work Study program as it applies to Employees covered by this collective agreement. The agenda may include subjects such as the posting of Assignments and the duration of postings on the Work Study website. • Include in the discussion a review of Assignments offered in the previous semester and plans for the upcoming semester. <p>The purpose of these meetings is not to negotiate the application of the collective agreement, nor to address the eligibility criteria to the Work Study program or the selection of Students for Work Study Assignments.</p>

<p>études ou de la sélection des Étudiants pour les assignations travail-études.</p>	
<p style="text-align: center;">ANNEXE H Entente sur le droit d'usage pour AMUSE - AFPC</p> <p>ENTRE L'INSTITUTION ROYALE POUR L'AVANCEMENT DES SCIENCES / UNIVERSITÉ MCGILL, sociétés légalement constituées ayant leur siège social au 845, rue Sherbrooke Ouest, dans la Ville et le district de Montréal, province du Québec, représentées par *****;</p> <p style="text-align: center;"><i>(ci-après, l'«IRAS» ou l'« Employeur»)</i></p> <p style="text-align: center;">ET</p> <p style="text-align: center;">Association of McGill University Support Employees (AMUSE) – Public Service Alliance of Canada (PSAC)</p> <p style="text-align: center;"><i>(ci-après, le «Syndicat»)</i></p> <p>ATTENDU QUE le Syndicat et l'Employeur ont conclu une Convention Collective prenant effet le _____ et se terminant le _____ (ci-après, la « Convention Collective »);</p> <p>ATTENDU QUE l'article 9.07 de la Convention Collective est libellé comme suit:</p> <p>Sujet à la disponibilité des espaces ressources, l'Employeur mettra gratuitement à la disposition du Syndicat un espace de bureau adéquat destiné à son usage exclusif. L'employeur s'efforce de fournir un espace de bureau adéquat pour le Syndicat. Le Syndicat aura accès à l'utilisation des lignes téléphoniques et de télécopieur dont les coûts seront à sa charge.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">APPENDIX H Right of Use Agreement for AMUSE - PSAC</p> <p>BETWEEN THE ROYAL INSTITUTION FOR THE ADVANCEMENT OF LEARNING/ MCGILL UNIVERSITY, corporations duly constituted and having their principal office at 845 Sherbrooke Street West, in the City and District of Montreal, Province of Quebec, represented by *****;</p> <p style="text-align: center;"><i>(hereinafter referred to as "RIAL" or "the Employer")</i></p> <p style="text-align: center;">AND</p> <p style="text-align: center;">Association of McGill University Support Employees (AMUSE) – Public Service Alliance of Canada (PSAC)</p> <p style="text-align: center;"><i>(hereinafter referred to as "Union")</i></p> <p>WHEREAS the Union and the Employer have entered into a Collective Agreement having a term beginning _____ and expiring _____ (hereinafter the "Collective Agreement");</p> <p>WHEREAS section 9.07 of the Collective Agreement provides:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

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 «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'enregistrera 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.

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 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.










<p>À la fin de son occupation des locaux, le Syndicat peut soit:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>3. OBLIGATIONS DU SYNDICAT</p> <p>Le Syndicat a les obligations suivantes :</p> <p>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):</p> <p>Réseau câblé http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1213&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:artId:1213:src:article</p> <p>Téléphonie http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1210&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:artId:1210:src:article</p> <p>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 rénovations 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.</p>	<p>At the termination of the Union's occupation of the Premises, the Union shall have the choice of:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>3. OBLIGATION OF UNION</p> <p>Union shall:</p> <p>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:</p> <p>Wired Network (URL) http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1213&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:artId:1213:src:article</p> <p>Telephony (URL) http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1210&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:artId:1210:src:article</p> <p>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;</p>
--	--

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3.7 À la fin de la présente entente, rendre les locaux en bon état, exception faite de l'usure normale.</p>	<p>3.3 agree that any physical alterations made without following the procedure described in section 3.2 may be corrected by the University at the full cost to the Union;</p> <p>3.4 report problems to heating apparatus, gas, water and drain pipes, washrooms, sinks and accessories promptly to the Building Director;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>3.7 upon termination of this Agreement, return the Premises in good condition, reasonable wear and tear excepted.</p>
<p>4. <u>CONFORMITÉ</u></p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>	<p>4. <u>CONFORMITY</u></p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>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.</p>

<p>5. <u>OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR</u></p> <p>L'Employeur s'acquitte des obligations suivantes:</p> <p>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.).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5.6 Contracter pour les locaux une assurance incluant une couverture contre les incendies, une couverture étendue et une assurance responsabilité civile.</p> <p>5.7 Fournir le chauffage et l'électricité.</p> <p>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.</p> <p>6. <u>PAIEMENTS</u></p> <p>6.1 Le Syndicat ne paiera aucun loyer pendant la durée de l'Entente.</p> <p>6.2 Le Syndicat paiera à l'Employeur le montant de tout</p>	<p>5. <u>EMPLOYER'S OBLIGATIONS</u></p> <p>EMPLOYER shall:</p> <p>5.1 through FMAS, carry out, at the Employer's expense, routine maintenance (toilet running, leaky pipes, etc.);</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>5.6 insure the Premises for fire and extended coverage and public liability;</p> <p>5.7 Provide heating and electricity;</p> <p>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.</p> <p>6. <u>PAYMENTS</u></p> <p>6.1 No rent shall be payable by the Union during the term of this Agreement;</p>
---	---

<p>travail facturable effectué.</p> <p>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).</p> <p>6.4 Les paiements en souffrance portent intérêt au taux mensuel de 1,5 %.</p> <p>7. DURÉE</p> <p>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, et comportant une mise à jour du nouveau local du Syndicat.</p> <p>8. AVIS</p> <p>Les avis à donner dans le cadre de la présente entente sont donnés par écrit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>9. INTÉGRALITÉ DE L'ENTENTE</p> <p>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.</p> <p>10. LANGUE</p> <p>The parties to the present Agreement have requested that the present Agreement be drafted in the English language. <i>Les parties à la présente ont demandé que la présente convention soit rédigée dans la langue anglaise exclusivement.</i></p>	<p>6.2 The Union shall pay the Employer for any billable work performed;</p> <p>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).</p> <p>6.4 Late payments shall be subject to interest at the rate of 1.5% per month.</p> <p>7. TERM</p> <p>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.</p> <p>8. NOTICE</p> <p>Any notice to be given under this Agreement shall be given in writing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • to the Employer to the attention of the complete with position and/or name; • to Union, to the attention of the President, and the Labour Relations Officer. <p>9. ENTIRE AGREEMENT</p> <p>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.</p> <p>10. LANGUAGE</p> <p>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.</p>
---	---

<p align="center">ANNEXE I – LETTRE D’ENTENTE Le plan de lutte contre le racisme anti-noir de l’Université McGill, 2020-2025</p>	<p align="center">APPENDIX I – LETTER OF AGREEMENT McGill University Action Plan to Address Anti-Black Racism, 2020-2025</p>
<p>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-noir;</p>	<p>Whereas McGill is committed to equity, diversity and inclusion, and to addressing all forms of discrimination, including racism and more specifically anti-Black racism;</p>
<p>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 de lutte contre le racisme anti-noir de l’Université McGill;</p>	<p>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;</p>
<p>Attendu que l’Employeur et le Syndicat conviennent d’inclure les renseignements suivants dans le dépliant de bienvenue des employés prévu à l’annexe C :</p>	<p>Whereas the Employer and the Union agree to include the following information in the Employee Welcome Flyer, as outlined in Appendix C:</p>
<ol style="list-style-type: none"> 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 4. La présente lettre d’entente entrera en vigueur à la date de signature de la convention collective; 	<ol style="list-style-type: none"> 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 Action Plan to Address Anti-Black Racism at the following email address: equity.provost@mcgill.ca 4. This Letter of Agreement will be effective on the date of signature of the collective agreement;
<p>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.</p>	<p>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.</p>

<p>For McGill University</p>	<p>For Association of McGill University Support-Staff Employees (AMUSE) – Public Service Alliance of Canada (PSAC)</p>
 <hr/> <p>Yves Beauchamp Vice-Principal, Administration and Finance</p>	<p><i>James Newman</i></p> <hr/> <p>James Newman President, AMUSE 17600</p>
 <hr/> <p>Diana Dutton Associate Vice-Principal, Human Resources</p>	 <hr/> <p>Tuvire Onookme-Okome Labour Relations Officer, AMUSE 17600</p>
 <hr/> <p>Francis Desjardins Director, Labour and Employee Relations</p>	<p><i>Tori Coon</i></p> <hr/> <p>Tori Coon Bargaining Team Member, AMUSE 17600</p>
<p><i>Sharon Sharma</i></p> <hr/> <p>Sharon Sharma Senior Labour and Employee Relations Advisor</p>	 <hr/> <p>Yvon Barrière, Executive Vice President, PSCA, Québec Region</p>
 <hr/> <p>Denis Gauthier Negotiator</p>	 <hr/> <p>Mathieu Brûlé Negotiator, PSAC</p>
 <hr/> <p>Jason Kack General Manager, Le James</p>	
 <hr/> <p>Ilana Nixon Human Resource Advisor Athletics and Recreation</p>	
<p><i>Mary Stone</i></p> <hr/> <p>Mary Stone Sr. Human Resources Advisor Faculty of Medicine & Health Sciences</p>	

