



McGill

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITE MCGILL

et

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYES
OCCASIONNELS DE
L'UNIVERSITE MCGILL (AMUSE)**

–

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

Durée :
du 30 janvier 2017
au 31 mai 2020

COLLECTIVE AGREEMENT

between

MCGILL UNIVERSITY

and

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

–

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

Duration:
From January 30, 2017
to May 31, 2020

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	4
ARTICLE 2 – RECONAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION UNION RECOGNITION AND MANAGEMENT RIGHTS.....	4
ARTICLE 3 – COTISATION SYNDICALE UNION DUES	5
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION MANAGEMENT RIGHTS	5
ARTICLE 5 – RELATIONSHIPS RELATIONS.....	6
ARTICLE 6 – DÉFINITIONS DEFINITIONS	6
ARTICLE 7 – DISCRIMINATION DISCRIMINATION	7
ARTICLE 8 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE PSYCHOLOGICAL HARASSMENT	8
ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES GENERAL PROVISIONS	9
ARTICLE 10 – ACTIVITÉS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES UNION ACTIVITIES AND LIBERATIONS	11
ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL LABOUR RELATIONS COMMITTEE	13
ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS GRIEVANCE RESOLUTION PROCEDURE	14
ARTICLE 13 – ARBITRAGE ARBITRATION.....	17
ARTICLE 14 – MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES.....	19
ARTICLE 15 – CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE DISMISSAL	20
ARTICLE 16 – DOSSIER D'EMPLOI EMPLOYEE FILES	21
ARTICLE 17 – PÉRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD	21
ARTICLE 18 – AFFICHAGE, OCTROI D'AFFECTATION POSTING AND GRANTING OF ASSIGNMENTS.....	22
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	28
ARTICLE 23 – PAIEMENT DU SALAIRE PAYMENT OF SALARY	30
ARTICLE 24 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OVERTIME	30
ARTICLE 25 – PRIME DE DISPONIBILITÉ STAND-BY	30
ARTICLE 26 – JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS PAID HOLIDAYS	31
ARTICLE 27 – CONGÉS SOCIAUX SOCIAL LEAVES	31
ARTICLE 28 – ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC LEAVE FOR PUBLIC SERVICE	33
ARTICLE 29 – CONGÉS PARENTAUX PARENTAL LEAVE	34
ARTICLE 30 – JOURNÉES DE MALADIE SICK LEAVE	34
ARTICLE 31 – LÉSIONS PROFESSIONNELLES EMPLOYMENT INJURIES	34
ARTICLE 32 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE	35
ARTICLE 33 – AVIS DE CESSATION D'ASSIGNATION TERMINATION NOTICE	37
ARTICLE 34 – FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ CLOSING OF THE UNIVERSITY	37
ARTICLE 35 – FORMATION TRAINING	38
ARTICLE 36 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES TECHNOLOGICAL CHANGE	38
ARTICLE 37 – GRÈVE ET LOCKOUT STRIKE AND LOCKOUT	38
ARTICLE 38 – DROITS ACQUIS ACQUIRED RIGHTS	39

ARTICLE 39 – LA CONVENTION COLLECTIVE COLLECTIVE AGREEMENT	39
ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION APPENDIX A – CERTIFICATION	43
ANNEXE B – CARTE DE MEMBRE APPENDIX B – UNION MEMBERSHIP FORM	44
ANNEXE C – AMUSE DÉPLIANT DE BIENVENUE APPENDIX C – AMUSE WELCOME FLYER	45
ANNEXE D – BESOINS POUR SERVICES ESSENTIELS APPENDIX D – ESSENTIAL SERVICES REQUIREMENTS	47
ANNEXE E – ACCÈS À DES CARTES D'IDENTITÉ POUR LES PERSONNES SALARIÉES APPENDIX E – EMPLOYEE ACCESS TO ID CARDS	49
ANNEXE F – SYSTÈME D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES APPENDIX F – HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM	50
ANNEXE G – LETTRE D'ENTENTE AU SUJET DU PROGRAMME TRAVAIL-ÉTUDES APPENDIX G – LETTER OF AGREEMENT REGARDING WORK STUDY	51
ANNEXE H – LETTRE D'ENTENTE AU SUJET DES CLASSIFICATIONS APPENDIX H – LETTER OF AGREEMENT REGARDING CLASSIFICATIONS	52

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

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).

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.

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.

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.

ARTICLE 1 – PURPOSE OF THE AGREEMENT

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.

ARTICLE 2 – UNION RECOGNITION AND SCOPE OF APPLICATION

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).

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.

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.

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.

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.

ARTICLE 3 – COTISATION SYNDICALE**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.

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.

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.

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.

ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION**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.

4.02

L'Employeur traite ses salariés avec justice.

2.05

The Employer is not bound to dismiss or transfer an Employee because the Union has expelled them from their ranks.

ARTICLE 3 – UNION DUES**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.

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.

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.

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.

ARTICLE 4 – MANAGEMENT RIGHTS**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.

4.02

The Employer will treat its Employees with justice.

ARTICLE 5 – RELATIONS

5.01

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

5.02

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

ARTICLE 6 – DÉFINITIONS

6.01 Affectation :

Désigne un groupe de tâches assignées par l'Employeur à une ou plusieurs Personne(s) salariée(s).

6.02 Conjoint :

Désigne toute personne qui devient une Conjointe ou un Conjoint :

- 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.

ARTICLE 5 – RELATIONSHIPS

5.01

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

5.02

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

ARTICLE 6 – DEFINITIONS

6.01 Assignment:

Means the group of tasks assigned by the Employer to one or more Employees.

6.02 Spouse:

Means any person who is a Spouse:

- 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.

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.

6.04 Grief :

Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

6.05 Personne salariée :

Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation et régie par la présente convention.

6.06 Étudiant :

Désigne une personne qui est Étudiante dans un programme d'étude postsecondaire.

6.07 Syndicat :

Désigne l'Association des employés occasionnels de l'Université McGill / Alliance de la fonction publique du Canada (AMUSE/AFPC).

6.08 Employeur :

Désigne l'Université McGill.

6.09 Année de référence :

Désigne la période du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.

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.

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.

ARTICLE 7 – DISCRIMINATION**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

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.

6.04 Grievance:

Means any disagreement regarding the interpretation or the application of the Collective Agreement.

6.05 Employee:

Means any person included in the bargaining unit and governed by the present agreement.

6.06 Student:

Means a person who is a Student in a post-secondary program.

6.07 Union:

Means the Association of McGill University Support Employees/Public Service Alliance of Canada (AMUSE/PSAC).

6.08 Employer:

Means McGill University.

6.09 Reference Year:

Means the period from June 1st of one year to May 31st of the following year.

6.10 Hiring Unit:

Means the administrative body defined by the Employer and determined by factors of budget and/or management structure.

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.

ARTICLE 7 – DISCRIMINATION**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

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.

ARTICLE 8 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

8.01

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

8.02

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

8.03

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

8.04

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

8.05

Le présent article ne restreint pas l'autorité des personnes responsables de superviser et de discipliner en concordance avec les procédures décrites à l'article 14.

8.06

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

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.

ARTICLE 8 – PSYCHOLOGICAL HARASSMENT

8.01

Every Employee has the right to work in an environment which is free from psychological harassment.

8.02

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

8.03

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

8.04

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.

8.05

The present article does not restrain the authority of the persons responsible for supervision and discipline in accordance with procedures described in article 14.

8.06

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

8.07

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.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**9.01**

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

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

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

N.B.

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

9.02

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

9.03

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

8.07

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

ARTICLE 9 – GENERAL PROVISIONS**9.01**

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

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

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

N.B.

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

9.02

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

9.03

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

doivent être prévues à l'avance avec les Ressources Humaines ou son délégué.

9.04

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

9.05

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

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

9.06

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

9.07

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

must be arranged in advance with Human Resources or delegate.

9.04

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

9.05

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

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

9.06

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

9.07

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

ARTICLE 10 - ACTIVITÉS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES

10.01

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

10.02

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

10.03

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

10.04

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

10.05

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

ARTICLE 10 - UNION ACTIVITIES AND LIBERATIONS

10.01

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

10.02

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

10.03

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

10.04

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

10.05

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

10.06

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 équivalente à six (6) Personnes salariées occasionnelles pour une période annuelle de trois cents (300) heures au taux de rémunération des Personnes salariées occasionnelles de la classification 'C'. Cet argent est réparti entre les membres du comité exécutif, selon ce qu'en décide le Syndicat.

10.08

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

10.09

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

10.10

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

10.11

Une demande écrite comportant le nom des Personnes salariées concernées ainsi que les dates de leur absence doit être adressée à leurs supérieurs respectifs, avec copie aux Ressources humaines (Relations de travail), au moins dix (10) jours

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 equivalent to six (6) Casual Employees, for an annual workload of three hundred hours (300) at the Class "C" salary rate. This amount shall be distributed among the members of the Executive Committee as seen fit by the Union.

10.08

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

10.09

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

10.10

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

10.11

A written request including the names of the Employees concerned and the dates for release shall be made to the respective Employees' supervisors, with a copy to Human Resources (Employee Relations), at least ten (10) working days in advance.

ouvrables à l'avance. Une telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.

10.12

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

10.13

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

10.14

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

10.15

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

ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

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.

Such permission shall not be withheld without valid reason.

10.12

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

10.13

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

10.14

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

10.15

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.

ARTICLE 11 – LABOUR RELATIONS COMMITTEE

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.

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.

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.

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.

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.

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.

ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

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

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.

11.03

The Committee shall not exceed three (3) persons representing the Union and three (3) representatives of the Employer.

11.04

The Labour Relations Committee agrees to meet at the request of either party at a time which is mutually convenient.

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.

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.

ARTICLE 12 – GRIEVANCE RESOLUTION PROCEDURE

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

salariées, le Syndicat ou l'Employeur. Les parties conviennent de se conformer à la procédure de règlement des Griefs suivante :

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 superviseur immédiat. La Personne salariée peut être accompagnée d'un Représentant syndical.

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.

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.

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.

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.

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.

parties agree to adhere to the following Grievance resolution procedure:

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 their immediate supervisor. The Employee may be accompanied by a Union Representative.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 avenu aux fins de la présente convention collective.

12.10

Un Grief ou une mécontente au sujet de l'un ou l'autre des sujets suivants peut être soumis directement à l'étape 2 :

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.

12.05

At the request of either party, the Grievance may be discussed at a Labour Relations Committee meeting.

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.

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.

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.

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.

12.10

A Grievance concerning any of the following subjects may be filed at Step 2.

- Suspension or dismissal

- Suspension ou congédiement
- Harcèlement psychologique et sexuel
- Droits syndicaux

12.11

L'exposé du Grief doit indiquer les éléments suivants :

- 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;
- le correctif recherché.

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.

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.

ARTICLE 13 – ARBITRAGE

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.

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

- Psychological and sexual harassment
- Union rights

12.11

The Grievance must include the following elements:

- 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;
- The remedy requested.

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.

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.

ARTICLE 13 – ARBITRATION

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.

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

désigné par le Ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du travail.

13.03

La note des honoraires et des frais de l'arbitre est répartie également entre les parties.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

name an arbitrator according to the provisions of the Labour Code.

13.03

The arbitrator's bill for fees and expenses will be divided equally between the parties.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

13.10

Aucun aveu signé par une Personne salariée ne peut être utilisé contre elle à l'occasion d'un arbitrage à moins que :

- 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.

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.

ARTICLE 14 – MESURES DISCIPLINAIRES**14.01**

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

14.02

Une Personne salariée convoquée pour une rencontre par l'Employeur concernant des raisons disciplinaires, a le droit, si elle le désire, d'être accompagnée par un Représentant syndical. Au moins deux (2) jours avant la tenue de la rencontre, la Personne salariée sera informée par écrit de la raison générale pour laquelle elle est convoquée. La lettre de convocation inclura un rappel que la Personne salariée a le droit d'être accompagnée par un Représentant syndical. Au même moment, l'Employeur transmet une copie de la lettre au Syndicat.

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

14.03

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

14.04

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

13.10

No confession signed by an Employee may be used against the Employee during arbitration unless:

- 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.

13.11

In all cases of dismissal, whether for administrative or disciplinary reasons, the burden of proof rests with the Employer.

ARTICLE 14 – DISCIPLINARY MEASURES**14.01**

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

14.02

An Employee called to a meeting by the Employer for disciplinary reasons has the right, if they so desire, to be accompanied by a Union Representative. At least two (2) days prior to the meeting, the Employee shall be informed in writing of the general nature of the problem for which the Employee is called to the meeting. The written notice shall include a reminder of the Employee's right to be accompanied by a Union Representative. At the same time, copy of the notice shall be sent to the Union.

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

14.03

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

14.04

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

14.05

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

14.06

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

14.07

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

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

14.08

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

14.09

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

ARTICLE 15 – CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF**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.

Tout congédiement administratif doit être communiqué à la Personne salariée par écrit, en indiquant les motifs, avec copie au Syndicat.

14.05

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

14.06

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

14.07

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

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

14.08

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

14.09

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

ARTICLE 15 – ADMINISTRATIVE DISMISSAL**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.

Any administrative dismissal must be communicated to the Employee in writing, indicating the reasons, with a copy to the Union.

ARTICLE 16 – DOSSIER D'EMPLOI

16.01

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

16.02

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

La Personne salariée est responsable du coût de toutes photocopies.

16.03

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

16.04

Le dossier d'emploi est distinct du dossier académique et contient tous les documents reliés à l'emploi de la Personne salariée.

16.05

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

ARTICLE 17 – PÉRIODE DE PROBATION

17.01

La période de probation est de deux (2) sessions académiques consécutives pendant lesquelles les Personnes salariées ont travaillé au moins vingt-cinq (25) heures lors de chaque session. Il est entendu qu'au moment où la Personne salariée a complété ses vingt-cinq (25) heures de travail lors de la deuxième session consécutive, la période de probation est complétée.

ARTICLE 16 – EMPLOYEE FILES

16.01

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

16.02

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

The Employee is responsible for the cost of any photocopies.

16.03

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

16.04

The Employee file, separate from the Employee's academic file, will hold all the relevant documents to the Employee's employment.

16.05

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

ARTICLE 17 – PROBATIONARY PERIOD

17.01

The probationary period is two (2) consecutive academic terms in each of which the Employee has worked at least twenty-five (25) hours. It is understood that, upon completion of twenty (25) hours of work in the second consecutive term, the probationary period is completed. The Employer retains the right to terminate the employment of the Employee if they are found unsuitable.

L'Employeur conserve le droit de mettre fin à l'emploi d'une Personne salariée qui ne convient pas.

Pour les fins du présent article, la période estivale peut compter à titre de session. Toutefois, les sessions académiques d'hiver et d'automne de la même année civile peuvent être considérées comme étant consécutives.

17.03

La probation est reconnue par Unité d'embauche.

17.04

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

17.05

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

17.06

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

17.07

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

17.08

Aux fins de l'article 17.07, le temps passé en congé de maternité, congé parental ou congé de paternité ne compte pas à titre de temps sans Affectation.

ARTICLE 18 – AFFICHAGE, OCTROI D'AFFECTATION

18.01

Les Affectations faisant partie d'un programme d'aide financière, tel que le programme travail-études, ne sont

For the purpose of the present article, the Summer period may count as a term. However, the Winter and Fall academic terms of the same calendar year can be considered as consecutive.

17.03

Probation is recognized by Hiring Unit.

17.04

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

17.05

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

17.06

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

17.07

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

17.08

For the purposes of article 17.07, time spent on maternity leave, parental leave or paternity leave does not count as time off work.

ARTICLE 18 – POSTING AND GRANTING OF ASSIGNMENTS

18.01

The Assignments governed by a financial aid program, such as Work Study, are not covered by the provisions

pas régies par les dispositions du présent article. L'octroi de ces Affectations est effectué tel qu'indiqué dans le programme.

18.02

Lorsque l'Employeur décide de combler des postes disponibles, toutes les Personnes salariées incluses dans l'Unité d'embauche seront informées de la possibilité d'emploi à venir. Suite à cette notification, les Affectations seront affichées dans l'Unité d'embauche.

Les informations devant apparaître sur l'affichage sont :

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

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

18.03

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

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.

18.05

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

18.06

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

of this article. The granting of such Assignments is done as outlined in the program.

18.02

When the Employer decides to fill available positions, all Employees within the Hiring Unit will be notified of the upcoming work opportunity. Following this notification, Assignments will be posted within the Hiring Unit.

The posting must include the following information:

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

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

18.03

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

18.04

Candidates wishing to apply to a posting must do so during the posting period and in accordance with the manner set out in the posting.

18.05

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

18.06

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

18.07

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

18.08

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

18.09

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

18.10

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

18.11

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

18.12

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

18.13

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

18.14

Si une Personne salariée perd, en cours de session, les qualifications/certifications nécessaires à son

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 will prevail.

18.08

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

18.09

Some Assignments may be first offered to McGill Students.

18.10

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

18.11

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

18.12

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

18.13

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

18.14

If an Employee loses, during the course of the semester, the necessary qualifications/certifications to

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

ARTICLE 19 – CONTRAT DE TRAVAIL

19.01

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

19.02

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

19.03

La Personne salariée doit signer et retourner son contrat de travail ainsi que son formulaire d'adhésion au Syndicat à son Unité d'embauche avant le début de son premier quart de travail. Le formulaire d'adhésion au Syndicat peut également être directement retourné au Syndicat.

19.04

Le contrat de travail doit contenir les informations suivantes :

- Unité d'embauche
- Titre d'emploi
- Taux horaire
- Horaire du poste, si applicable
- Description de travail
- Date de début et date de fin d'emploi
- L'indication suivante : 'Note : Vos conditions d'emplois sont contenues dans la convention collective intervenue entre l'AMUSE et McGill'
- Le contrat mentionné ci-dessus doit inclure également un formulaire d'adhésion au Syndicat et spécifier que la Personne salariée doit le compléter, signer et retourner à l'Unité d'embauche ou au Syndicat.

L'Employeur retournera tout formulaire d'adhésion reçus au Syndicat. Sur demande, une copie du contrat de

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.

ARTICLE 19 – EMPLOYMENT CONTRACT

19.01

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

19.02

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

19.03

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

19.04

The contract must include the following information:

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

The Employer will send all completed and returned membership forms to the Union. A copy of an

travail sera envoyée au Syndicat dans les dix (10) jours. L'Employeur n'est pas responsable de communiquer avec les Personnes salariées concernant les formulaires d'adhésion non retournés.

ARTICLE 20 – HEURES DE TRAVAIL

20.01

Il incombe au superviseur de déterminer les périodes d'ouvertures, l'horaire des activités ainsi que les effectifs requis.

20.02

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

20.03

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

20.04

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

20.05

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

20.06

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

Employee's employment contract will be sent to the Union upon request within 10 days. The Employer is not responsible for contacting Employees regarding any unreturned membership forms.

ARTICLE 20 – SCHEDULE OF WORK

20.01

Supervisor shall determine the hours of operation, schedule of activities and the personnel necessary.

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 or a minimum amount of working hours per week.

20.03

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

20.04

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

20.05

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

20.06

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

ARTICLE 21 – PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS

21.01 Période de repos

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

21.02 Pause repas

Les Personnes salariées ont droit à une (1) période de repas de trente (30) minutes sans salaire après cinq (5) heures de travail continues. Lorsque les Personnes salariées sont dans l'obligation de continuer à travailler durant leur période de repas, le trente (30) minute sera payé.

21.03

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

ARTICLE 21 – RESTS AND MEAL PERIODS

21.01 Rest periods

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

21.02 Meal break

Employees may take 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 thirty (30) minutes will be paid.

21.03

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

ARTICLE 22 – TAUX DE SALAIRE

22.01

Tous les postes des Personnes salariées occasionnelles seront classés selon le tableau suivant à la Classification A, B ou C.

Classification	Description
Classification A	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	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	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.

ARTICLE 22 – SALARY STRUCTURE

22.01

All Casual Employees positions will be classified as per the following Table in Class A, B or C.

Class	Description
Class A	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	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	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.

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

	A	B	C
	Taux minimum	Taux minimum	Taux minimum
À la Signature	\$13.75	\$13.75	\$13.75
1 juin 2017	\$13.75	\$13.75	\$14.00
1 juin 2018	\$13.75	\$14.00	\$14.25
1 juin 2019	\$13.75	\$14.25	\$14.50
Congés fériés	3.6%	3.6%	3.6%
Vacances	4%	4%	4%

22.02

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

22.03

Au moment de la signature de la convention collective, toutes les Personnes salariées occasionnelles recevront une augmentation de un pourcent (1%) de leur taux de salaire ou le minimum de leur classification selon ce qui est le plus élevé.

22.04

Les 1er juin 2017, 2018 et 2019, les Personnes salariées occasionnelles recevront une augmentation de un pourcent (1%) de leur taux de salaire ou le minimum de leur classification selon ce qui est le plus élevé à condition que la même Affectation soit maintenue.

22.05

L'augmentation de la classification salariale et la hausse ci-haut mentionnée n'auront aucun effet cumulatif.

22.06

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.

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

	A	B	C
	Minimum rate	Minimum rate	Minimum rate
At Signature	\$13.75	\$13.75	\$13.75
June 1, 2017	\$13.75	\$13.75	\$14.00
June 1, 2018	\$13.75	\$14.00	\$14.25
June 1, 2019	\$13.75	\$14.25	\$14.50
Holidays	3.6%	3.6%	3.6%
Vacation	4%	4%	4%

22.02

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

22.03

At the time of the signing of the collective agreement, all Casual Employees will receive a one percent (1%) increase of their rate of pay or the minimum of their classification, whichever is greater.

22.04

On June 1st of 2017, 2018 and 2019, provided the same Assignment is maintained, casual Employees will receive a one percent (1%) increase of their rate or the minimum of their classification, whichever is greater.

22.05

The salary classification increases and the later increases shall have no cumulative effect.

22.06

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 Regulations respecting Labour Standards.

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

ARTICLE 23 – PAIEMENT DU SALAIRE

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.

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.

ARTICLE 24 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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.

24.02

Tout travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150%) du salaire horaire régulier de la Personne salariée concernée.

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.

ARTICLE 25 – PRIME DE DISPONIBILITÉ

25.01

La Personne salariée qui doit demeurer en disponibilité est avisé au préalable par son supérieur immédiat. La

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

ARTICLE 23 – PAYMENT OF SALARY

23.01

Payment of salaries for all Employees in the bargaining unit is made by direct deposit, at the financial institution of their choice.

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.

ARTICLE 24 – OVERTIME

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.

24.02

All overtime will be remunerated at time and a half (150%) of the given Employee's regular hourly rate.

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.

ARTICLE 25 – STAND-BY

25.01

An Employee who is asked to be on stand-by will be advised in advance by their immediate supervisor. The

Personne salariée doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. La Personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail reçoit une prime de douze dollars et vingt-quatre cents (12,24\$) pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle la Personne salariée demeure en disponibilité. La prime de disponibilité sera augmentée du même pourcentage que celui des augmentations de salaires, tel que définis à l'article 22.

25.02

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

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.

ARTICLE 26 – JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS

26.01

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.

Ce pourcentage est ajouté au taux de salaire horaire prévu à l'article 22.

ARTICLE 27 – CONGÉS SOCIAUX

27.01

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

27.02 Décès

a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son Conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Elle peut aussi s'absenter pendant

Employee must be able to arrive at work within the normal time period. An Employee on stand-by after their regular work day or work week will receive a premium of twelve dollars and twenty-four cents (\$12.24) for each eight (8) hour period during which the Employee remains on stand-by. Stand-by premium will be increased by the same percentage as salary scales increases as defined in article 22.

25.02

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

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.

ARTICLE 26 – PAID HOLIDAYS

26.01

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

This percentage is added to the hourly rate of pay provided in article 22.

ARTICLE 27 – SOCIAL LEAVES

27.01

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

27.02 Death:

a) An Employee may be absent from work with pay for one (1) day due to the death or funeral of their Spouse, child, the child of their Spouse, or of their father, mother, brother or sister. The Employee may also be absent from work for an additional four (4) days without pay for the same reason. The above

quatre (4) autres journées à cette occasion, mais sans salaire. L'absence décrite ci-dessus doit être prise entre la date du décès et les funérailles. Seulement les Personnes salariées prévues à l'horaire durant cette période sont éligibles à une absence sans réduction de salaire.

- 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.
- c) Dans les cas visés aux deux paragraphes précédents la Personne salariée doit aviser son superviseur de son absence le plus tôt possible.

27.03 Mariage

- a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile. Seulement les Personnes salariées étant à l'horaire pour cette période sont éligibles aux congés payés.
- b) Une Personne salariée peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son Conjoint.
- c) La Personne salariée doit aviser son superviseur de son absence au moins une semaine à l'avance

27.04 Absence pour raisons familiales ou parentales

- a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, ou en raison de l'état de santé de son Conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si le superviseur y consent.
- c) Une Personne salariée peut s'absenter du travail sans traitement pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son Conjoint, de l'enfant de son Conjoint, de son père, de sa mère, du Conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou

mentioned leave shall be comprised between the date of the death and the funeral. Only Employees scheduled to work during that period will be eligible for the paid leave.

- 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.
- c) With regard to the paragraphs above, the Employee must inform their supervisor of their absence as soon as possible.

27.03 Wedding

- a) An Employee may be absent from work for one (1) day with pay on the day of their wedding or civil union. Only Employees scheduled to work during that period will be eligible for the paid leave.
- b) An Employee may be absent from work without pay on the day of the wedding or civil union of the Employee's child, father, mother, brother, sister or the child of their Spouse.
- c) The Employee must give their supervisor at least one (1) week advance notice of their absence.

27.04 Absence for family or parental reasons

- a) An Employee may be absent from work without pay for ten (10) days per year to fulfill their obligations relating to the care, health or education of their, or the child of their Spouse, or the health of their Spouse, father, mother, brother, sister or grandparent.
- b) This leave may be partitioned into individual days. An individual day may also be partitioned if the supervisor agrees to do so.
- c) An Employee may be absent from work without pay for a maximum period of twelve (12) weeks over a period of twelve (12) months when, due to a serious illness or accident, the Employee's presence is required by their child, Spouse, the child of their Spouse, father, mother, the Spouse of their father or mother, of their brother, sister or grandparent.

d'un grave accident.

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

27.05

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

ARTICLE 28 – ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

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.

28.02

La Personne salariée, candidate à une élection provinciale ou fédérale est soumise à la Loi des élections.

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 salariée au poste qu'elle occupait avant son départ.

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.

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

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

27.05

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

ARTICLE 28 – LEAVE FOR PUBLIC SERVICE

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.

28.02

An Employee who is a candidate to a federal or provincial seat is subject to the electoral law.

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 work, the Employer will reinstate the Employee to their former position.

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.

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

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.

ARTICLE 29 – CONGÉS PARENTAUX

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.

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.

ARTICLE 30 – JOURNÉES DE MALADIE

30.01

La Personne salariée doit aviser directement son superviseur immédiat (ou son remplaçant, selon le cas) de son absence, avant le début du quart de travail de la Personne salariée. Ces journées de maladie sont sans solde.

30.02

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

30.03

Une Personne salariée qui fait une fausse déclaration afin de s'absenter du travail est passible de congédiement.

ARTICLE 31 – LÉSIONS PROFESSIONNELLES

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

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.

ARTICLE 29 – PARENTAL LEAVE

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.

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.

ARTICLE 30 – SICK LEAVE

30.01

The Employee must directly advise their immediate supervisor (or the supervisor's replacement, as the case may be), of their absence, prior to the start of the Employee's shift. The sick leave observed is without pay.

30.02

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

30.03

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

ARTICLE 31 – EMPLOYMENT INJURIES

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

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.

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.

ARTICLE 32 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

32.01

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

32.02

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

32.03

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

32.04

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

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.

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.

ARTICLE 32 – HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE

32.01

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

32.02

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

32.03

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

32.04

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

32.05

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

32.06

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

32.07

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

32.08

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

32.09

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

32.10

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

32.11

La Personne salariée membre du comité de santé et sécurité de l'Employeur sera libérée de ses fonctions

32.05

The Employer will adequately inform the Employee about the risks associated with their work 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.

32.06

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

32.07

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

32.08

The Employer will provide, without cost to the Employee, all of the security equipment required to perform the required tasks such as, security footwear, security glasses and work gloves.

32.09

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

32.10

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

32.11

The Employee who is member of the Health and Safety Committee will be released from their regular duties in

conformément à l'article sur les libérations syndicales afin d'assister aux rencontres du comité.

32.12

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

ARTICLE 33 – AVIS DE CESSATION D'ASSIGNATION

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.

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.

Dans le cas de faute grave ou de force majeure, l'Employeur peut mettre fin au contrat sans préavis.

ARTICLE 34 – FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ

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.

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

accordance with the Union leave section for the purpose of attending Committee meetings.

32.12

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

ARTICLE 33 – TERMINATION NOTICE

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.

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.

In case of serious fault or force majeure, the Employer may end the employment contract without any prior notice.

ARTICLE 34 – CLOSING OF THE UNIVERSITY

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.

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

la journée régulière de travail.

ARTICLE 35 – FORMATION

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.

ARTICLE 36 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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.

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.

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 salariées d'accomplir leurs nouvelles fonctions.

ARTICLE 37 – GRÈVE ET LOCKOUT

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.

37.02

Si en son âme et conscience, une Personne salariée estime qu'elle ne peut franchir un piquet de grève, cette

scheduled work day.

ARTICLE 35 – TRAINING

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.

ARTICLE 36 – TECHNOLOGICAL CHANGE

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.

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.

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.

ARTICLE 37 – STRIKE AND LOCKOUT

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.

37.02

If an Employee believes that, as a matter of conscience, they cannot cross a picket line, this act of conscience

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.

37.03

Les services essentiels doivent être maintenus, conformément à l'annexe 'E' (Besoins pour services essentiels).

ARTICLE 38 – DROITS ACQUIS

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.

ARTICLE 39 – LA CONVENTION COLLECTIVE

39.01

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

39.02

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

39.03

La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et son échéance est fixée au 31 mai 2020. La convention n'a pas d'effet rétroactif à moins d'indication contraire.

39.04

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

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.

37.03

Essential services must be maintained, in accordance with Appendix "E" (Essential Services).

ARTICLE 38 – ACQUIRED RIGHTS

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.

ARTICLE 39 – COLLECTIVE AGREEMENT

39.01

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

39.02

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

39.03

The present collective agreement will come into force on the date it is signed and will expire on May 31, 2020. The agreement will not have a retroactive effect unless otherwise stated.

39.04

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

39.05

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.

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

39.06

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

39.05

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

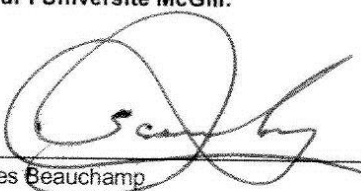
The appendices and letters of agreement attached hereto shall form an integral part of the present collective agreement.

39.06

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

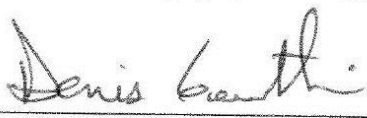
En foi de quoi les parties ont signé à Montréal le 30 janvier 2017.

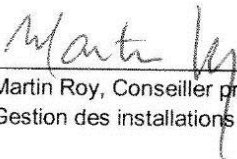
Pour l'Université McGill:

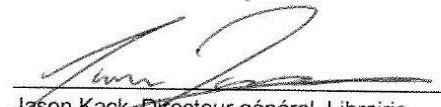

Yves Beauchamp
Vice-principal, administration et finances

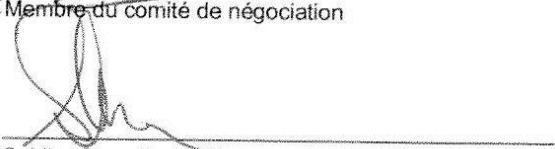

Lynne B. Gervais
Vice-Principale adjointe, ressources humaines


Robert Comeau, Directeur,
Relations des employés, ressources humaines

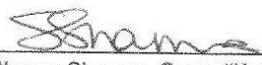

Denis Gauthier, Négociateur
Relations des employés, ressources humaines


Martin Roy, Conseiller principal, ressources humaines,
Gestion des installations et services auxiliaires

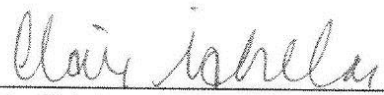

Jason Kack, Directeur général, Librairie
Membre du comité de négociation


Subibe Choudhury, Directeur associé, Administration, Centre
des ressources animales, Membre du comité de négociation


Philip Quintal, Directeur associé, Service des sports et
de l'activité physique, Membre du comité de négociation


Sharon Sharma, Conseillère des relations des employés,
Ressources humaines, Membre du comité de négociation

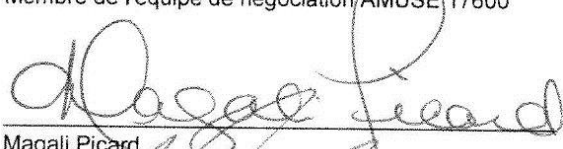
Pour l'Association des employés occasionnels de
l'Université McGill (AMUSE) – Alliance de la fonction
public du Canada (AFPC)


Claire Michela
Présidente AMUSE 17600


Heather Holdsworth
Responsable des relations de travail AMUSE 17600


Megan Mericle
Présidente du conseil d'administration AMUSE 17600

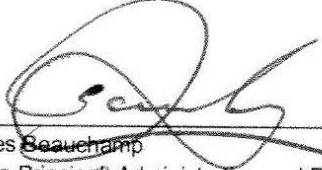

Bradley Powell
Membre de l'équipe de négociation AMUSE 17600


Magali Picard
Vice-présidente Exécutive AFPC-Qc


Jean-Michel Fortin
Conseiller syndical/Union advisor AFPC

IN WITNESS WHEREOF, the Parties have signed in Montreal, Quebec on this 30th day of January, 2017.

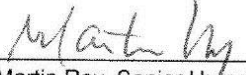
For McGill University:


Yves Beauchamp
Vice-Principal, Administration and Finance

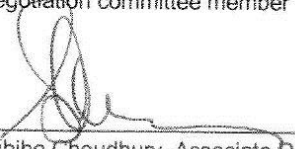

Lynne B. Gervais
Associate Vice-Principal, Human Resources


Robert Comeau, Director
Labour and Employee Relations, Human Resources


Denis Gauthier, Negotiator
Labour and Employee Relations, Human Resources


Martin Roy, Senior Human Resources Advisor
Facilities Management and Ancillary Services


Jason Kack, General Director, Bookstore
Negotiation committee member


Subibe Choudhury, Associate Director, Administration,
Animal Resources Centre, Negotiation committee member


Philip Quintal, Associate Director, Athletics and Recreation,
Negotiation committee member

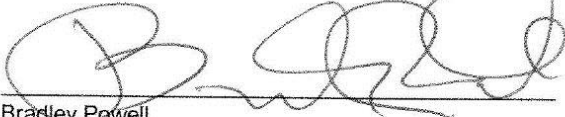

Sharon Sharma, Labour Relations Advisor,
Human Resources, Negotiation committee member

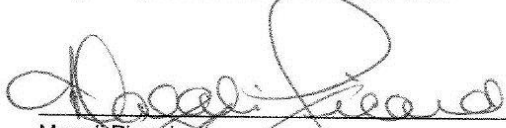
**For the Association of McGill University Support
Employees (AMUSE) – Public Service Alliance of
Canada (PSAC)**

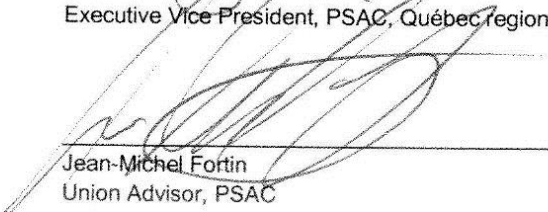

Claire Michela
President, AMUSE 17600


Heather Holdsworth
Labour Relations Officer AMUSE 17600


Megan Mericle
Chair of the Board of Representatives, AMUSE 17600


Bradley Powell
Bargaining team member AMUSE 17600


Magali Picard
Executive Vice-President, PSAC, Québec region


Jean-Michel Fortin
Union Advisor, PSAC

ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

Accréditation :

Le certificat d'accréditation émis le 7 janvier 2010 par le

Dossier : AM-2001-0268 – CM-2009-1780

Commissaire : Arlette Berger

Accrédité :

AMUSE (Association of McGill University support employees) – Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)

Pour représenter :

« 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 ».

De : Université McGill
688, rue Sherbrooke Ouest
Montréal (Québec) H3A 3R1

APPENDIX A – CERTIFICATION

Accreditation:

Accredited on January 7, 2010 by a C.R.T. decision

File: AM-2001-0268 – CM-2009-1780

Commissionner : Arlette Berger

Parties:

AMUSE (Association of McGill University Support Employees) - Public Service Alliance of Canada (PSAC)

And

McGill University

Unit Definition:

"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."

ANNEXE B – CARTE DE MEMBRE



ASSOCIATION of
MCGILL
UNIVERSITY
SUPPORT
EMPLOYEES

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



ASSOCIATION of
MCGILL
UNIVERSITY
SUPPORT
EMPLOYEES

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 le 1er juin
- 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.

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 on June 1st
- 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

- 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 :

Article 22 Taux de salaire			
	Classification A	Classification B	Classification C
À la signature de la convention collective	\$13.75	\$13.75	\$13.75
1 ^{er} juin 2017	\$13.75	\$13.75	\$14.00
1 ^{er} juin 2018	\$13.75	\$14.00	\$14.25
1 ^{er} juin 2019	\$13.75	\$14.25	\$14.50
Congés fériés	3.6%	3.6%	3.6%
Vacances	4%	4%	4%

L'échéance de cette convention collective est le 31 mai 2020. Les taux de salaire demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention.

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
At Signature of Agreement	\$13.75	\$13.75	\$13.75
June 1, 2017	\$13.75	\$13.75	\$14.00
June 1, 2018	\$13.75	\$14.00	\$14.25
June 1, 2019	\$13.75	\$14.25	\$14.50
Holidays	3.6%	3.6%	3.6%
Vacation	4%	4%	4%

This Collective Agreement expires on May 31, 2020. Wages will remain in effect until the signature of the next Collective Agreement.

ANNEXE D – LETTRE D’ENTENTE
BESOINS POUR SERVICES ESSENTIELS

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 :

- Animaux de recherche et animaux de ferme
- Complexes phytotron et serre au Campus Macdonald
- Clinique de santé mentale
- Anatomie macroscopique
- Laboratoires de pathologie
- Résidences

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.

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.

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.

APPENDIX D – LETTER OF AGREEMENT
ESSENTIAL SERVICES REQUIREMENTS

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.

- Research Animals and Farm Animals
- Phytotron Facilities and Macdonald Campus greenhouse
- Mental Health clinic
- Gross Anatomy
- Pathology Laboratories
- Residences

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.

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.

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.

Définition des services minimums

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.

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.

Complexes Phytotron et serre du Campus Macdonald

Par services minimaux, 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.

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.

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.

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.

Résidences

Par services minimaux, on entend surveillance de l'accès aux résidences.

Description of Minimum Services:

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.

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.

Phytotron Facilities and Macdonald Campus greenhouse

Minimum services imply provision of the appropriate temperatures, humidity, light cycles, ventilation, water, fertilization, biological control of parasites.

Mental Health clinic

Minimum services imply Patient Service Coordinators for both serious health conditions (life threatening) and psychological support services.

Gross Anatomy

Minimum services imply embalment, surveillance and treatment of donated bodies for early detection of decaying and risks of contamination.

Pathology Laboratories

Treatment and analysis of tissues and specimen, within acceptable delays for treatment of patients.

Residences

Minimum services imply surveillance of access to Residences.

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 avant et pendant la mise en œuvre du nouveau système d’information des ressources humaines.

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 délais nécessaires pour mettre en place le nouveau système d’information des ressources humaines.

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

Upon initial assessment of the situation, the committee will establish a proper timeline to achieve the goals of its mandate, with consideration given to the timelines required to establish the new Human Resources Information System.

ANNEXE F – LETTRE D’ENTENTE
SYSTÈME D’INFORMATION RESSOURCES
HUMAINES

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.

APPENDIX F – LETTER OF AGREEMENT
HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM

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.

ANNEXE G – LETTRE D'ENTENTE
AU SUJET DU PROGRAMME TRAVAIL-ÉTUDES

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 :

- Organiser deux fois par année une rencontre avec les participants suivants:
 - 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.

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-études ou de la sélection des Étudiants pour les assignations travail-études.

APPENDIX G – LETTER OF AGREEMENT
REGARDING WORK STUDY

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:

- Organize a meeting twice a year with the following participants:
 - 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.

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.

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

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

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

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

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

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