



McGill

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITÉ MCGILL

et

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

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

RESPONSABLES D'ÉTAGE

Durée :
du 3 juillet 2017
au 3 juillet 2020

COLLECTIVE AGREEMENT

between

MCGILL UNIVERSITY

and

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

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

FLOOR FELLOWS

Duration:
From July 3, 2017
to July 3, 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	3
ARTICLE 2 – RECONAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION UNION RECOGNITION AND SCOPE OF APPLICATION	3
ARTICLE 3 – COTISATION SYNDICALE UNION DUES	4
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION MANAGEMENT RIGHTS	5
ARTICLE 5 – RELATIONS RELATIONSHIPS	5
ARTICLE 6 – DÉFINITIONS DEFINITIONS	5
ARTICLE 7 – DISCRIMINATION DISCRIMINATION	6
ARTICLE 8 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE PSYCHOLOGICAL HARASSMENT	7
ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES GENERAL PROVISIONS	7
ARTICLE 10 – ACTIVITÉS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES UNION ACTIVITIES AND LIBERATIONS	10
ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL LABOUR RELATIONS COMMITTEE	11
ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS GRIEVANCE RESOLUTION PROCEDURE	12
ARTICLE 13 – ARBITRAGE ARBITRATION	15
ARTICLE 14 – MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES	17
ARTICLE 15 – CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE DISMISSAL	18
ARTICLE 16 – DOSSIER D'EMPLOI EMPLOYEE FILES	18
ARTICLE 17 – PÉRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD	19
ARTICLE 18 – AFFICHAGE ET OCTROI D'AFFECTATION POSTING AND GRANTING OF ASSIGNMENTS	20
ARTICLE 19 – CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYMENT CONTRACT	22
ARTICLE 20 – DIALOGUE SUR LE RENDEMENT PERFORMANCE DIALOGUE	23
ARTICLE 21 – RÉMUNÉRATION COMPENSATION	23
ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS PAID HOLIDAYS	27
ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX SOCIAL LEAVES	28
ARTICLE 24 – CONGÉS PARENTAUX PARENTAL LEAVE	28

ARTICLE 25 – LÉSIONS PROFESSIONNELLES	
EMPLOYMENT INJURIES	28
ARTICLE 26 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE	29
ARTICLE 27 – AVIS DE CESSATION D'EMPLOI	
TERMINATION NOTICE	31
ARTICLE 28 – GRÈVE ET LOCK-OUT	
STRIKE AND LOCK-OUT.....	31
ARTICLE 29 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	
TRAINING AND DEVELOPMENT	32
ARTICLE 30 – CONVENTION COLLECTIVE	
COLLECTIVE AGREEMENT.....	33
ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCREDITATION	
APPENDIX A – CERTIFICATION.....	36
ANNEXE B – CARTE DE MEMBRE	
APPENDIX B – UNION MEMBERSHIP FORM.....	37

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

1.01

Cette convention collective a pour but d'instaurer et de maintenir de bonnes relations de négociation collective entre l'Employeur et les responsables d'étage représentés 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 responsables d'étage 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 supportant l'Université dans la réalisation de sa mission.

1.02

Les parties reconnaissent l'importance de la contribution des responsables d'étage à la qualité de vie et au bien-être des étudiants en résidences. Les responsables d'étage sont des modèles, des ressources accessibles et des facilitateurs du succès de l'expérience de vie en résidences des étudiants. Les responsables d'étage sont aussi des étudiants travaillant à l'atteinte de leurs propres objectifs académiques et personnels.

1.03

Les parties conviennent de promouvoir les valeurs énoncées dans la Déclaration des principes et des valeurs.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01

L'Employeur reconnaît l'Association of McGill University Support Employees (AMUSE) / Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) comme étant le seul représentant officiel des Personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail le 6 mai 2014 (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 responsables d'étage et l'Employeur, qui

ARTICLE 1 – PURPOSE OF THE AGREEMENT

1.01

The purpose of this collective agreement is to establish and maintain an orderly collective bargaining relationship between the Employer and the Floor Fellows represented by the Union, to establish and maintain equitable working conditions, to foster and promote good relations between the Employer and the Floor Fellows 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 supporting the University in the realization of its mission.

1.02

The parties recognize the importance of the contribution of Floor Fellows to the quality of residence life and to the well-being of students in Residences. Floor Fellows are role models, accessible resources and facilitators of the success of students' residence life experience. The Floor Fellows are also students working to achieve their own academic and personal goals.

1.03

The parties agree to promote the values outlined in the Statement of Principles and Values

ARTICLE 2 – UNION RECOGNITION AND SCOPE OF APPLICATION

2.01

The Employer recognizes the Association of McGill University Support Employees (AMUSE)/Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) as being the only official representative of Employees governed by the bargaining certificate, as determined by the Labour Minister on May 6th, 2014 (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 Floor Fellows and the Employer, that

modifient la présente convention, doivent être approuvées par écrit par le Syndicat.

2.03

Tous les responsables d'étage qui, à la date de signature de la convention, étaient membres en bonne et due forme du Syndicat, et tous ceux 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

Tous les nouveaux responsables d'étage 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.

2.05

L'Employeur n'est pas tenu de congédier ou de muter un responsable d'étage parce que le Syndicat l'a exclu de ses rangs.

ARTICLE 3 – COTISATION SYNDICALE

3.01

L'Employeur retient sur la paie de chaque responsable d'étage inclus dans l'unité d'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 paie suivante, selon le cycle de paie.

3.04

Outre le prélèvement des cotisations syndicales, l'Employeur fait parvenir au Syndicat, une fois par mois, une liste de tous les responsables d'étage dont la cotisation a été prélevée, en indiquant : le nom, le no. d'identification McGill, le montant payé et

modify the present agreement, must receive the written approval of the Union.

2.03

All Floor Fellows 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 Floor Fellows 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

The Employer is not bound to dismiss or transfer a Floor Fellow because the Union has expelled them from their ranks.

ARTICLE 3 – UNION DUES

3.01

The Employer will withhold from the salary of every Floor Fellow 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 a good faith omission in the deduction of union dues due to an 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, in accordance with 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 Floor Fellow from whom union dues have been withheld as follows: name, McGill ID

l'affectation. La liste remise au Syndicat sera produite sous forme d'un tableau 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 les responsables d'étage avec justice.

ARTICLE 5 – RELATIONS

5.01

Les parties en cause conviennent d'entretenir toujours 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'Université 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 trouver des solutions proactives 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 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.

6.03 Grief :

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

No., amounts paid, and assignment. 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 the Floor Fellows with justice.

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 University'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 University'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 Employee(s).

6.02 Union Representative:

Means any Employee who has been designated by the Union to exercise union functions subject to the article regarding union activities.

6.03 Grievance:

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

6.04 Personne salariée :

Désigne toute personne incluse dans l'unité d'accréditation et régie par la présente convention.

6.05 Étudiant:

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

6.06 Syndicat :

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

6.07 Employeur:

Désigne l'Université McGill.

6.08 Université :

Désigne l'Université McGill (L'Institution Royale pour l'avancement des sciences).

6.09 Année de référence :

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

6.10 Résidence:

Désigne un immeuble de résidences pour étudiants de l'Université et/ou un regroupement d'immeubles de résidences pour étudiants.

6.11 Superviseur:

Personne qui supervise le travail de la Personne salariée.

ARTICLE 7 – DISCRIMINATION

7.01

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces ou discrimination envers un responsable d'étage ou un groupe de responsables d'étage à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou expression de genre, de sa grossesse, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente

6.04 Employee:

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

6.05 Student:

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

6.06 Union:

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

6.07 Employer:

Means McGill University.

6.08 University:

Means McGill University. (The Royal Institution for the Advancement of Learning).

6.09 Reference year:

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

6.10 Residence:

Means a University student residence hall and/or a grouping of halls.

6.11 Supervisor:

Is the person who supervises the work of the Employee.

ARTICLE 7 – DISCRIMINATION

7.01

For the purposes of the application of the present Collective Agreement, neither the Employer, the Union, or their respective representatives, shall threaten, discriminate against a Floor Fellow or group of Floor Fellows because of their race, color, ethnic or national origin, social condition, language, sex, sexual orientation, gender identity or expression, pregnancy, marital status, age, religious beliefs or absence thereof, political convictions, disability or the exercising of a right which they are entitled to in virtue of the present Collective Agreement or by law, the whole subject to the obligations the parties agreed to in virtue of the present agreement and the law.

convention ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente convention et la loi.

ARTICLE 8 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

8.01

Tout responsable d'étage 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, 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 du responsable d'étage 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 le responsable d'étage.

8.05

Le présent article ne restreint pas l'autorité des personnes responsables de la supervision dans les domaines tels que les évaluations de rendement, les relations de travail et l'application de mesures disciplinaires.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

9.01

Deux (2) fois par année, l'Employeur fournira au Syndicat une liste électronique modifiable des responsables d'étage visés par la présente convention collective, contenant les renseignements suivants :

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

ARTICLE 8 – PSYCHOLOGICAL HARASSMENT

8.01

Every Floor Fellow has the right to a work 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, actions or gestures that are hostile or unwanted, that affect the Floor Fellow'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 Floor Fellow.

8.05

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

ARTICLE 9 – GENERAL PROVISIONS

9.01

Two (2) times a year, the Employer will provide the Union with a list in a workable electronic format of Floor Fellows covered by the present agreement along with the following information:

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

- d) Adresse courriel étudiant McGill (si disponible)
- e) Adresse courriel personnelle (si disponible)
- f) Date d'embauche / date de fin d'emploi (si disponible)
- g) Résidence
- h) Salaire aux deux semaines
- i) Salaire total pour la période
- j) Adresse à domicile (si disponible)
- k) Numéro de téléphone (si disponible)

9.02

Les périodes couvertes par les rapports mentionnés ci-dessus sont du 1er août au 31 décembre et du 1er janvier au 31 mai. Ce rapport sera transmis dans les 30 jours de la fin de la période.

9.03

Une fois le processus d'embauche annuel terminé, l'employeur fournira au Syndicat une liste électronique modifiable des noms et adresses courriels des responsables d'étage embauchés pour l'année suivante. Une liste provisoire est fournie le 1er avril et une liste mise à jour le 10 août.

9.04

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

9.05

Après avoir obtenu la permission de la Directrice générale, les conseillers extérieurs du Syndicat auront accès au lieu de SLEH 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 Superviseur concerné. Les réunions avec les représentants de l'Employeur doivent être prévues à l'avance avec les Ressources Humaines / Relations avec les employés ou son délégué.

9.06

Le Syndicat peut afficher des avis de réunion ou d'autres documents concernant les activités du Syndicat dans des endroits réservés dans les immeubles suivants : New Residence Hall, Bishop

- d) McGill student e-mail address (if available)
- e) Personal e-mail address (if available)
- f) Date hired/ending date (if available)
- g) Residence
- h) Bi-weekly salary
- i) Total salary for the period
- j) Home address (if available)
- k) Telephone number (if available)

9.02

The periods covered by the above mentioned reports are from August 1st through December 31st and January 1st through May 31st. This report will be provided within 30 days of the end of the period.

9.03

Upon completion of the annual hiring process, the Employer will provide the Union with a list, in a workable electronic format, of the names and email addresses of the Floor Fellows hired for the following year. A tentative list will be provided on April 1st and an updated list will be provided on August 10th.

9.04

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

9.05

After obtaining permission from the managing director, external advisors of the Union shall have access to SHHS premises in order to meet with the Union or Employer representatives. Meetings with Union representatives during working hours are subject to prior arrangements being made with the respective Supervisor. Meetings with Employer representatives must be arranged in advance with Human Resources / Employee Relations or delegate.

9.06

The Union may post notices of meetings or other documents concerning Union business in reserved locations in the following buildings: New Residence Hall, Bishop Mountain Hall, Royal Victoria College, Carrefour Sherbrooke, Solin Hall and Laird Hall.

Mountain Hall, Royal Victoria College, Carrefour Sherbrooke, Solin Hall et Laird Hall.

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 responsables d'étage visés par la présente convention, pourvu que le Syndicat soit clairement identifié comme étant la source des informations.

9.07

- (a) Pour les fins de l'Assemblée générale du Syndicat (n'excédant pas deux (2) fois par année), le Syndicat peut demander à la conseillère senior vie en résidence ou son délégué la réservation d'une salle disponible en donnant un préavis de deux (2) semaines. L'Employeur assumera le coût de cette réservation (uniquement la salle).
- (b) Pour les fins de rencontres des représentants des responsables d'étage, AMUSE peut, conformément à sa disponibilité, réserver la salle de réunion de New Residence Hall un maximum de seize (16) fois par an. La salle doit être réservée pas plus d'un (1) mois avant la rencontre. La salle sera fournie « telle quelle » et devra être laissée propre après la rencontre. L'Employeur assumera le coût de cette réservation (uniquement la salle).

9.08

Le Syndicat peut organiser jusqu'à deux (2) événements pendant la période de formation annuelle en août. La date, l'heure et l'endroit de ces événements doivent être discutés avec l'Employeur et approuvés par l'Employeur. Ces événements seront répertoriés et clairement identifiés comme étant des activités du Syndicat dans le calendrier de l'orientation.

L'Employeur n'est pas responsable de payer pour le temps consacré à aucune activité du Syndicat.

9.09

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.

These notices or documents must be clearly identified as being issued by the Union. The Union may distribute any information it judges necessary to Floor Fellows covered by this collective agreement, provided that the Union is clearly identified as the source of the information.

9.07

- (a) For the purpose of the Union General Assembly (not exceeding two (2) times a year), the Union may request from the Senior Advisor Residence Life or delegate the reservation of an available room in residences by giving two (2) weeks' notice. The Employer will assume the cost of such reservation (room only).
- (b) For the purpose of meetings of Floor Fellow representatives, the Union may reserve the New Residence Hall board room up to a maximum of sixteen (16) times per year, subject to availability. The room must be reserved not more than one (1) month prior to the meeting. The room will be provided "as is" and shall be left clean after the meeting. The Employer will assume the cost of such reservation (room only).

9.08

The Union may organize up to two (2) events during the annual training period in August. Date, time and location of these events is to be discussed with and approved by the Employer. These events will be listed and clearly identified as Union activities in the orientation schedule.

The Employer is not responsible to pay for time spent in any Union activity.

9.09

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.

S'il est disponible, l'espace est fourni dans le même immeuble que le bureau fourni à AMUSE unité A.

9.10

Jusqu'à ce qu'un espace de bureau approprié soit fourni, trois (3) fois par année, l'Employeur rencontrera le Syndicat et fournira un rapport sur l'état de la demande en cours.

9.11

L'Employeur s'engage à exonérer de toute responsabilité civile les responsables d'étage qui ont commis un acte ou une omission à l'égard duquel l'Employeur 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 du responsable d'étage.

ARTICLE 10 - ACTIVITÉS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES

10.01

Trente (30) jours civils suivant la signature de la présente convention collective, le Syndicat fournira à l'Employeur une liste des Personnes salariées élues ou nommées pour représenter le Syndicat, des membres de son comité 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 du comité exécutif, du délégué, du représentant et/ou du membre d'un comité.

10.03

Un congé sans solde peut être accordé à un maximum de trois (3) Personnes salariées régies 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 présenter sa demande de congé dans un

The space will be provided in the same building as the office provided to AMUSE Unit A if available.

9.10

Until a suitable office space is provided, three (3) times a year, the Employer will meet with the Union and will provide a report on the status of the pending request.

9.11

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

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 a maximum of three (3) 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

délaï d'au moins quatorze (14) jours civils avant l'absence. Un congé en vertu du présent article doit expressément être approuvé par le Superviseur de la Personne salariée et une telle permission ne sera pas refusée sans motif valable.

Les représentants du Syndicat souhaitant rencontrer une Personne salariée doivent obtenir l'approbation du Superviseur de la Personne salariée concernée. Une telle permission ne sera pas refusée sans motif valable. L'autorisation ne sera pas accordée lorsque ladite Personne salariée est en formation, en service, à des réunions ou couvrant une urgence.

10.04

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.

10.05

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 1^{er} juin de chaque année une somme équivalente à cinq mille dollars (5000\$). Ce montant est réparti entre les membres du comité exécutif, à la discrétion du Syndicat.

10.06

L'Employeur autorise l'absence du travail de trois (3) 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.

this provision must be expressly approved by the Employee's Supervisor and such permission shall not be withheld without valid reason.

The Union representatives who wish to meet an Employee must obtain the approval of the Supervisor of said Employee; such permission shall not be withheld without valid reason. Permission will not be granted when said Employee is in training, on duty, in meetings or covering an emergency.

10.04

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.

10.05

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 five thousand dollars (\$5000). This amount shall be distributed among the members of the Executive Committee as seen fit by the Union.

10.06

The Employer authorizes the absence from work of three (3) 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 recognize 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 mensuellement ou 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.

11.06

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 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.

11.02

The 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 Committee agrees to meet monthly, or at the request of either Party at a time which is mutually convenient.

11.05

The Party who requests a 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.

11.06

These liberations will be 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 parties agree to adhere to the following grievance resolution procedure:

12.02 First step (verbal step):

In recognition of the importance of discussion 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.

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.

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, celle-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.

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 fact on which the grievance is based, but within six (6) months of the occurrence of this fact.

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 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

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

- 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);

12.05

At the request of either party, the grievance may be discussed at the Labour Relations Committee.

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
- 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);

- 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 à la troisième étape ou, en l'absence de réponse, à l'expiration des délais 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 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.

- 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 delays 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 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

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.

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 n'ait pas été

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 the 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

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

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 disciplinaire, a le droit, si elle le désire, d'être accompagné par un Représentant syndical. Avant la tenue de la rencontre, la Personne salariée sera informée de la raison générale pour laquelle elle est convoquée. Au même moment, l'Employeur informe le Syndicat de la rencontre.

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

14.03

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

14.04

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.

14.05

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.

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. Prior to the meeting, the Employee will be informed of the general nature of the problem for which the Employee is called to a meeting. At the same time, the Employer notifies the Union of said meeting.

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

14.03

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

14.04

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.

14.05

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

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.

14.06

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.

14.07

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.

15.02

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

ARTICLE 16 – DOSSIER D'EMPLOI

16.01

Après avoir prévenu les Ressources humaines, toute Personne salariée ou un Représentant syndical ayant une autorisation écrite de la Personne salariée peut examiner les documents contenus dans le dossier d'emploi de la Personne salariée. La consultation 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.

La Personne salariée est responsable du coût de toutes photocopies.

acquired the knowledge of the infraction after its occurrence.

14.06

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.

14.07

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.

15.02

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

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 an Employer representative, 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

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 aux dispositions du présent article.

16.04

Le dossier d'emploi, distinct du dossier d'étude, contiendra tous les documents reliés à l'emploi de la Personne salariée.

ARTICLE 17 – PÉRIODE DE PROBATION

17.01

La période de probation d'un responsable d'étage est de soixante (60) jours civils à compter de la date de début d'affectation dans une résidence. L'Employeur conserve le droit de mettre fin à l'emploi d'une Personne salariée qui ne convient pas.

17.02

Lorsqu'une Personne salariée est nommée à un campus différent, elle doit commencer une nouvelle période de probation telle que définie à l'article 17.01.

17.03

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

17.04

Si la directrice vie en résidences détermine que la Personne salariée n'a pas passé sa période de probation, cela sera confirmé par écrit, avec copie au Syndicat.

17.05

Une Personne salariée ayant réussi sa période de probation conservera ce statut pendant trois (3) sessions académiques consécutives après leur dernier jour de travail. Aux fins du présent article, la session d'été ne compte pas.

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.

ARTICLE 17 – PROBATIONARY PERIOD

17.01

The probationary period of a Floor Fellow is sixty (60) calendar days from the start date of their assignment in the Residence. The Employer retains the right to terminate the employment of the Employee if they are found unsuitable.

17.02

When an Employee is appointed to a different campus, they must start a new probationary period as prescribed in article 17.01.

17.03

As of their date of hire, an Employee on probation will be entitled to all the provisions set out in the present Collective Agreement. However, if the Employee's employment is terminated during the probationary period, they will not be entitled to the grievance and arbitration procedures, unless the termination is based on discriminatory grounds or follows the exercise of a right provided in this Collective Agreement.

17.04

Should the Residence Life Manager determine that the Employee has not passed probation, this will be confirmed in writing, with a copy to the Union.

17.05

An Employee who has passed their probationary period shall maintain their status for three (3) consecutive academic terms after the last day of work. For the purpose of this article, the Summer term is not counted.

ARTICLE 18 – AFFICHAGE ET OCTROI D’AFFECTATION

18.01

Lorsque l’Employeur prépare un processus d’embauche d’un groupe de responsables d’étage, il informe le Syndicat du processus prévu à partir du recrutement des candidats jusqu’à la sélection finale.

Par ailleurs l’Employeur sollicitera les commentaires du Syndicat après ledit processus.

18.02

Les affectations des responsables d’étage que l’Employeur désire combler doivent être affichées durant une période de sept (7) jours civils. En même temps, l’Employeur donne une copie de l’affichage au Syndicat. L’Employeur n’est pas tenu d’afficher une affectation de remplacement.

18.03

Les informations devant apparaître sur l’affichage sont :

- le titre de l’affectation;
- une description sommaire des tâches;
- les exigences requises;
- la rémunération offerte;
- l’horaire (si applicable)
- le nom de la (des) résidence(s)
- la date d’affichage et la(les) date(s) d’expiration de l’affichage.

18.04

Les candidats souhaitant poser leur candidature à une affectation doivent le faire au cours de la période d’affichage et conformément à la manière décrite dans l’affichage.

18.05

Seuls les étudiants ayant un rendement scolaire satisfaisant seront admissibles aux affectations de responsable d’étage. Les affectations seront offertes en priorité aux étudiants de McGill.

18.06

L’Employeur comble les affectations en fonction des disponibilités, compétences, aptitudes et qualifications des candidats pour cette affectation.

ARTICLE 18 – POSTING AND GRANTING OF ASSIGNMENTS

18.01

When the Employer is preparing a group hiring process of Floor Fellows, it will inform the Union of the intended process from recruitment of candidates through to final selection.

Furthermore the Employer will solicit the Union’s feedback after said process.

18.02

Floor Fellow assignments that the Employer wishes to fill must be posted for a period of at least seven (7) calendar days. At the same time, the Employer must give a copy of the posting to the Union. The Employer is not required to post for replacement assignments.

18.03

The posting must include the following information :

- The title of the assignment;
- A brief description of the duties;
- All necessary requirements;
- The compensation offered;
- The Schedule (if applicable);
- The Residence name(s) ;
- The date of the posting and its expiry date (s).

18.04

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

18.05

Only students in satisfactory academic standing will be eligible for Floor Fellow assignments. Assignments must first be offered to McGill students.

18.06

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

18.07

Les responsables d'étage dont la réembauche aura été recommandée par leur superviseur auront une priorité d'embauche pour les postes disponibles.

Les responsables d'étage qui souhaitent être réembauchés doivent exprimer, par écrit, leur intérêt avant la date d'expiration indiquée dans l'affichage; ils doivent inclure les détails sur leur période de disponibilité, leur(s) préférence(s) d'emplacement et une lettre de motivation pour l'année à venir.

18.08

La durée maximale d'un contrat est de deux (2) sessions académiques entre le mois d'août d'une année et le mois de mai de l'année suivante. Des contrats supplémentaires peuvent être offerts à l'extérieur de cette période.

18.09

Une Personne salariée peut avoir d'autres affectations à l'Université, à l'extérieur de la (des) résidence(s) de son affectation.

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.

18.10

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.

18.11

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

18.12

Si le présent article contrevient aux dispositions du programme de travail-études, il est considéré non applicable aux fins dudit programme.

18.07

Floor Fellows who have been recommended for rehire by their supervisor will be given hiring priority for available positions.

Floor Fellows who wish to be rehired must express, in writing, their interest before the expiry date indicated in the posting; they must include details of their period of availability, location preference(s) and a statement of intent for the upcoming year.

18.08

The maximum length of a contract will be two (2) academic terms, from August of one year to May of the following year. Supplementary contracts outside this period may be offered as required.

18.09

An Employee may take on other assignments at the University, outside of their assigned residence building(s).

If an Employee is hired on an additional assignment, they must inform in writing all of their current Supervisors of the new assignment and the number of hours normally worked.

18.10

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

18.11

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

18.12

If the present article contravenes the provisions of the Work Study program, it will be considered non-applicable for the purpose of said program.

ARTICLE 19 - CONTRAT DE TRAVAIL

19.01

L'Employeur fournira à toutes les Personnes salariées un contrat de travail (électronique ou papier), ainsi qu'un formulaire d'adhésion au Syndicat avant de débiter leur affectation.

19.02

Le contrat de travail doit contenir les informations suivantes:

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

19.03

La Personne salariée doit signer et retourner son contrat de travail ainsi que son formulaire d'adhésion à la conseillère senior vie en résidence ou son délégué avant le début de son affectation. Le formulaire d'adhésion au Syndicat peut également être retourné directement au Syndicat.

19.04

L'Employeur retournera tout formulaire d'adhésion reçu au Syndicat. L'Employeur n'est pas responsable de communiquer avec les Personnes salariées concernant les formulaires d'adhésion non retournés.

19.05

Sur demande, une copie du contrat de travail sera envoyée au Syndicat dans les dix (10) jours.

ARTICLE 19 – EMPLOYMENT CONTRACT

19.01

The Employer will provide all Employees with an employment contract (electronic or paper) along with the Union membership form before starting their assignment.

19.02

The contract must include the following information:

- Residence
- Name of assignment
- Compensation
- 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 for Floor Fellows 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 residences management or to the Union.

19.03

The Employee must sign and return their employment contract and their membership form to the Senior Advisor Residence Life or delegate before starting their assignment. The completed membership form may alternatively be returned directly to the Union.

19.04

The Employer will send all completed and returned membership forms to the Union. The Employer is not responsible for contacting Employees regarding any unreturned membership forms.

19.05

A copy of an employee's employment contract will be sent to the Union upon request within ten (10) days.

ARTICLE 20 – DIALOGUE SUR LE RENDEMENT

20.01

La performance des responsables d'étage est évaluée tout au long de leur affectation et fait l'objet de dialogues réguliers entre les responsables d'étage et leur Superviseur.

Au moins une fois durant leur affectation et avant le processus d'embauche, une évaluation formelle sera effectuée par le Superviseur et fournie par écrit au responsable d'étage. Cette évaluation est le reflet de la performance du responsable d'étage.

Le résultat de cette évaluation comprendra une déclaration écrite indiquant si le superviseur recommande ou non la réembauche dudit responsable d'étage.

ARTICLE 21 – RÉMUNÉRATION

21.01 Salaire

Campus centre-ville

Étant donné que le rôle des responsables d'étage s'effectue selon un horaire irrégulier et varie significativement dans le temps, les responsables d'étage recevront pour chaque semaine travaillée un salaire fixe égal à treize (13) heures par semaine au taux horaire de \$13,15.

Le seul travail additionnel qui peut être payé est le suivant :

- Quart(s) de service effectué(s);
- Présence à une formation obligatoire;
- Tout travail demandé et identifié par le superviseur immédiat et additionnel aux heures hebdomadaires fixes.

Campus Macdonald

Étant donné que le rôle des responsables d'étage s'effectue selon un horaire irrégulier et varie significativement dans le temps, les responsables d'étage recevront pour chaque semaine travaillée un salaire fixe égal à sept (7) heures par semaine au taux horaire de \$13,15.

ARTICLE 20 – PERFORMANCE DIALOGUE

20.01

The performance of Floor Fellows is evaluated throughout their assignment and is the subject of regular dialogues between the Floor Fellow and their Supervisor.

At least once during their assignment and prior to the hiring process, a formal evaluation will be conducted by the Supervisor and provided to the Floor Fellow in writing. This evaluation is a reflection of the Floor Fellow's performance.

The result of this evaluation will include a written statement indicating whether the Supervisor recommends or not that said Floor Fellow be rehired.

ARTICLE 21 - COMPENSATION

21.01 Wages

Downtown Campus

In consideration that the role of Floor Fellows is performed on an irregular schedule and varies significantly over time, the Floor Fellows will receive a fixed pay equal to thirteen (13) hours per week at the hourly rate of \$13.15 for each week worked.

The only additional work which may be paid is as follows:

- Duty shift(s) performed;
- Attendance to mandatory training;
- Any work requested and identified by the Immediate Supervisor as supplementary to the fixed weekly hours.

Macdonald Campus

In consideration that the role of Floor Fellows is performed on an irregular schedule and varies significantly over time, the Floor Fellows will receive a fixed pay equal to seven (7) hours per week at the hourly rate of \$13.15 for each week worked.

Le seul travail additionnel qui peut être payé est le suivant :

- Quart(s) de service effectué(s)
- Présence à une formation obligatoire
- Tout travail demandé et identifié par le superviseur immédiat et additionnel aux heures hebdomadaires fixes.

Le taux horaire sera augmenté d'un pourcent (1 %) le premier dimanche d'août 2018 et sera augmenté d'un pourcent (1 %) le premier dimanche d'août 2019.

21.02

Indemnité pour vacances et congés fériés

À chaque paye, les responsables d'étage recevront une indemnité de quatre pourcent (4%) pour les vacances et trois point six pourcent (3.6%) pour les jours fériés rémunérés.

21.03 Hébergement

Campus centre-ville et Campus Macdonald

Lorsque les responsables d'étage sont tenus d'habiter dans une résidence, une chambre simple standard leur sera fournie pour la durée de leur affectation. L'offre d'une chambre simple standard est fonction de sa disponibilité, et si une chambre simple standard n'est pas disponible, un autre type de chambre sera assigné au responsable d'étage.

En contrepartie de la fourniture du logement, un loyer hebdomadaire égal au montant maximal permis en vertu du Règlement sur les normes du travail aux fins d'hébergement sera déduit de la paie des responsables d'étage. Ce montant sera applicable du début à la fin de leur affectation tel que stipulé dans leur lettre d'offre d'emploi.

Le montant sera modifié de temps à autre conformément au Règlement sur les normes du travail.

L'avantage imposable résultant de la fourniture de la chambre sera ajouté au revenu du responsable d'étage selon les règlements de l'impôt sur le revenu.

The only additional work which may be paid is as follows:

- Duty shift(s) performed;
- Attendance to mandatory training;
- Any work requested and identified by the Immediate Supervisor as supplementary to the fixed weekly hours.

The hourly rate will be increased by one percent (1%) on the first Sunday of August, 2018 and increased by one percent (1%) on the first Sunday of August, 2019.

21.02

Vacation & Holiday Indemnity

On each pay, Floor Fellows will receive an indemnity of four percent (4%) for vacation and three point six percent (3.6%) for paid Legal Holidays.

21.03 Lodging

Downtown & Macdonald Campuses

When Floor Fellows are required to live in residence, they will be provided a standard single room for the term of their assignment. Provision of a standard single room will be based on availability and should a single room not be available, the Floor Fellow will be assigned an alternate room.

In consideration of the provision of lodgings, the Floor Fellows will have a weekly rent deducted from their pay equal to the maximum amount allowed under the Regulation respecting labour standards for purposes of accommodation. This amount will be applicable from the beginning to the end of their assignment, as stipulated in their offer of employment letter.

The amount will be modified from time to time in accordance with the Regulation respecting labour standards.

The taxable benefit resulting from the provision of the room will be added to the Floor Fellow's revenue as per income tax regulations.

Bail

À partir d'août 2017, un bail dans un établissement d'enseignement sera fourni aux responsables d'étage. Une copie de leur bail sera fournie aux responsables d'étage dans la première semaine de leur affectation comme responsables d'étage.

Si l'hébergement n'est pas requis pour les responsables d'étage, le Syndicat et l'Employeur se rencontreront pour discuter et convenir d'une rémunération comparable.

Règlements relatifs aux chambres

Les règlements relatifs à l'accès et au caractère privé des chambres en résidence s'appliquent aussi aux chambres des responsables d'étage.

Les responsables d'étage sont soumis aux mêmes règlements relatifs à l'utilisation des chambres que les autres résidents.

Congédiement et démission

Dans le cas d'un congédiement, le responsable d'étage doit quitter les lieux dans les trente (30) jours civils de la date effective du congédiement.

Dans le cas d'un congédiement à cause d'une faute grave, le responsable d'étage peut être requis par l'employeur de quitter les lieux immédiatement.

Dans le cas d'une démission, le responsable d'étage doit quitter les lieux dans les trente (30) jours civils de la date effective de sa démission.

Les responsables d'étage continueront à payer le loyer hebdomadaire maximum, conformément au Règlement sur les normes du travail jusqu'à ce qu'ils quittent les lieux.

Lease

The Floor Fellows will be provided a Lease in an Educational Institution as of August 2017. Floor Fellows will be provided with a copy of their leases within the first week of their assignment as Floor Fellow.

Should lodging not be required for the Floor Fellows, the Union and the Employer will meet to discuss and agree on a comparable compensation.

Room Regulations

Regulations relative to privacy and room access applicable to residence rooms are applicable to Floor Fellow rooms.

Floor Fellows are subject to the same regulations as other residents relative to usage of their room.

Termination & Resignation

In the case of employment termination, the Floor Fellow must vacate the premises within thirty (30) calendar days from the effective date of employment termination.

In the case of employment termination for a serious fault, the Floor Fellow may be requested by the Employer to vacate the premises immediately.

In the case of resignation, the Floor Fellow must vacate the premises within thirty (30) calendar days from the effective date of resignation.

The Floor Fellows will continue to pay the maximum weekly rent, in accordance with the Regulation respecting labour standards, until they vacate the premises.

21.04 Programme de repas

21.04.01 Campus centre-ville – responsables d'étage assignés à des résidences ayant un programme de repas obligatoire

Un programme de repas en résidence d'une valeur de quatre mille cinq cents dollars (4500\$) sera offert aux responsables d'étage. Le programme sera offert pour la durée de leur affectation tel qu'indiqué dans leur lettre d'offre d'emploi et cela lorsque les cafétérias des résidences offrent des services aux étudiants.

En contrepartie de la fourniture d'un programme de repas en résidence, une contribution hebdomadaire égale au montant maximal permis en vertu du Règlement sur les normes du travail sera déduite de la paie des responsables d'étage. Ce montant sera applicable du début à la fin de leur affectation tel que stipulé dans leur lettre d'offre d'emploi.

Le montant sera modifié de temps à autre conformément au Règlement sur les normes du travail.

L'avantage imposable résultant de la fourniture du programme de repas sera ajouté au revenu du responsable d'étage selon les règlements de l'impôt sur le revenu.

Un responsable d'étage peut décliner l'offre du programme de repas offert par l'Employeur auquel cas aucun autre dédommagement ne lui sera offert.

21.04.02 Campus centre-ville – responsables d'étage assignés à des résidences n'ayant pas de programme de repas obligatoire

La valeur équivalente d'un programme de repas en résidence d'une valeur de quatre mille cinq cents dollars (4500\$) sera offerte aux responsables d'étage; cette valeur peut comprendre une combinaison de bons d'épicerie et de dollars du programme de repas. Le programme sera offert pour la durée de leur affectation tel qu'indiqué dans leur offre d'emploi et cela lorsque les cafétérias des résidences offrent des services aux étudiants.

21.04 Meal Plan

21.04.01 Downtown Campus - Floor Fellows assigned to residences with mandatory meal plan

Floor Fellows will be offered a Residential Meal Plan valued at four thousand and five hundred dollars (\$4500). The plan is offered for the duration of their assignment as stipulated in their offer of employment letter, and when the Residence Dining Halls are offering services to students.

In consideration of the provision of a residential meal plan, the Floor Fellows will have a weekly contribution deducted from their pay equal to the maximum amount allowed under the Regulation respecting labour standards. This amount will be applicable from the beginning to the end of their assignment, as stipulated in their offer of employment letter.

The amount will be modified from time to time in accordance with the Regulation respecting labour standards.

The taxable benefit resulting from the provision of the meal plan will be added to the Floor Fellow's revenue as per income tax regulations.

A Floor Fellow may opt out of the meal plan offered by the Employer in which case no alternate compensation will be offered.

21.04.02 Downtown Campus - Floor Fellows assigned to residences without mandatory meal plan

Floor Fellows will be offered the equivalent value of a Residential Meal Plan valued at four thousand and five hundred dollars (\$4500), which may be comprised of a combination of grocery cards and meal plan dollars, as determined by the Employer. The plan is offered for the duration of their assignment as stipulated in their offer of employment letter, and when the Residence Dining Halls are offering services to students.

En contrepartie de ce qui précède, une contribution hebdomadaire égale au montant maximal permis en vertu du Règlement sur les normes du travail sera déduite de la paie des responsables d'étage. Ce montant sera applicable du début à la fin de leur affectation tel que stipulé dans leur lettre d'offre d'emploi.

Le montant sera modifié de temps à autre conformément au Règlement sur les normes du travail.

L'avantage imposable résultant de la fourniture du programme de repas sera ajouté au revenu du responsable d'étage selon les règlements de l'impôt sur le revenu.

Un responsable d'étage peut décliner l'offre du programme de repas offert par l'Employeur auquel cas aucun autre dédommagement ne lui sera offert.

Congédiement et démission

Dans le cas d'un congédiement ou d'une démission, le programme de repas cesse le dernier jour d'emploi. le programme de repas cesse le dernier jour d'emploi.

21.04.03 Campus Macdonald

Le programme de repas ne sera pas offert aux responsables d'étage du campus Macdonald.

21.05 Paiement du salaire

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.

ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS

22.01

L'indemnité pour les jours fériés 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 21.

In consideration of the above, the Floor Fellows will have a weekly contribution deducted from their pay equal to the maximum amount allowed under the Regulation respecting labour standards. This amount will be applicable from the beginning to the end of their assignment, as stipulated in their offer of employment letter.

The amount will be modified from time to time in accordance with the Regulation respecting labour standards.

The taxable benefit resulting from the provision of the meal plan will be added to the Floor Fellow's revenue as per income tax regulations.

A Floor Fellow may opt out of the meal plan offered by the Employer in which case no alternate compensation will be offered.

Termination & Resignation

In the case of employment termination or resignation, the meal plan will terminate on the last day of employment.

21.04.03 Macdonald Campus

Floor Fellows at Macdonald Campus will not be offered a Meal Plan.

21.05 Payment of Salary

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

ARTICLE 22 - PAID HOLIDAYS

22.01

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 21.

ARTICLE 23 - CONGÉS SOCIAUX

23.01

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

23.02

La rémunération des responsables d'étage ne sera pas affectée en raison d'une absence en congé social.

23.03

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 24 – CONGÉS PARENTAUX

24.01

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.

24.02

Le congé de maternité/paternité/parental peut être pris après avoir donné 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 25 – LÉSIONS PROFESSIONNELLES

25.01

Lorsqu'une Personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, l'Employeur lui verse, si elle devient incapable d'effectuer son affectation en raison de sa lésion, quatre-vingt-dix pourcent (90%) de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où cette Personne salariée aurait normalement travaillé, 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 normalement été versé à condition que la Personne salariée fournisse l'attestation médicale requise. Par la suite, la Personne salariée devra soumettre une réclamation directement à la CNESST.

ARTICLE 23 – SOCIAL LEAVES

23.01

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

23.02

The compensation of Floor Fellows will not be affected by absence for social leave.

23.03

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

ARTICLE 24 – PARENTAL LEAVE

24.01

The Employee is admissible to maternity/paternity/parental leave in accordance with the provisions of the Act respecting Labour Standards and the Parental Insurance Act.

24.02

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 25 – EMPLOYMENT INJURIES

25.01

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 percent (90%) of the Employee's net salary for every day or part thereof that the Employee would normally have worked, had it not been for their disability, for the first fourteen (14) days following the beginning of the disability. Payment will be made at the time the Employee would normally have been paid provided the Employee has supplied the required medical certificate. Thereafter, the Employee shall file a claim directly with the CNESST.

25.02

Au moment où la Personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, l'Employeur 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 travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été de son incapacité. Le paiement sera effectué à l'époque où le salaire aurait normalement été versé. La Personne salariée fournira toute attestation médicale requise.

ARTICLE 26 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**26.01**

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.

26.02

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.

26.03

L'Employeur assure que des services de premiers soins sont disponibles pendant les heures ouvrables et assure le transport, à ses frais, de la Personne salariée à l'hôpital, si nécessaire. L'Employeur assurera le retour de la Personne salariée à l'Université.

26.04

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

26.05

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

25.02

At the time an Employee suffers an employment injury, the Employer shall pay the Employee the net salary or wages for that part of the workday 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 26 – HEALTH AND SAFETY IN THE WORKPLACE**26.01**

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.

26.02

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.

26.03

The Employer will ensure that first-aid services are available during working hours and will, at the Employer's expense, have the Employee transported to the hospital if necessary. The Employer will arrange for the return of the Employee to the University.

26.04

The Employer will give all Employees access to first-aid kits that will be located in places easily accessible to them.

26.05

The Employer will adequately inform the Employee about the risks associated with their work and will provide the education, training and supervision appropriate to ensure that Employees have the skills and knowledge required to safely perform the work assigned to them.

26.06

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'Employeur.

26.07

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.

26.08

L'Employeur fournit gratuitement aux Personnes salariées tous les équipements de sécurité requis dans l'exécution de leurs fonctions.

26.09

L'Employeur s'assure que dans toutes les résidences un nombre suffisant d'employé(s) a un certificat de premier-soins et RCR conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

26.10

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

26.11

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

26.12

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.

26.06

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 will be submitted to the Employer's Health and Safety Committee.

26.07

An Employee has the right to refuse to perform a task if they have reasonable grounds to believe that the performance of the task would endanger their health, safety or physical integrity, or would expose another person to similar danger. An Employee may not, however, exercise this right if their refusal to perform the task puts the life, health, safety or physical integrity 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.

26.08

The Employer will provide, without cost to the Employee, all of the safety equipment required to perform their tasks.

26.09

The Employer will ensure that a sufficient number of Employees in all residences are certified in First Aid and CPR in accordance with the Act respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases.

26.10

One (1) representative designated by the Union shall be appointed to the Employer's Health and Safety Committee.

26.11

The Employee who is a member of the Health and Safety Committee will be released from their regular duties in accordance with the article pertaining to Union leaves for the purpose of attending Committee meetings.

26.12

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

ARTICLE 27 - AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

27.01

La lettre d'offre d'emploi de la Personne salariée doit faire mention de la date de fin d'emploi. L'avis de cessation d'emploi est par le fait même réputé avoir été donné lors de l'embauche.

27.02

L'Employeur peut mettre fin à l'affectation d'une Personne salarié à tout moment en donnant un avis de cessation d'emploi (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 d'une (1) semaine.

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

ARTICLE 28 – GRÈVE ET LOCK-OUT

28.01

Les parties conviennent que pendant la durée de la convention il n'y aura ni lock-out ou grève (totale ou partielle), ou ralentissement du travail ni aucune autre activité concertée de ce type de la part du Syndicat ou de ses membres.

28.02

Si en son âme et conscience, une Personne salariée estime qu'elle ne peut franchir une ligne de piquetage, cette conviction sera respectée et aucune sanction ne sera prise à son endroit, en dehors du fait qu'elle ne sera pas rémunérée pour le temps pendant lequel elle n'accomplit pas son travail. Les Personnes salariées qui adoptent cette position doivent en avertir leur(s) Superviseur(s) et des arrangements seront pris pour déduire les montants correspondants aux heures manquées (fixes ou additionnelles) qui étaient planifiées.

ARTICLE 27 – TERMINATION NOTICE

27.01

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.

27.02

The Employer may terminate an Employee's assignment at any time prior to the contractual end date 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 28 - STRIKE AND LOCK-OUT

28.01

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.

28.02

If an Employee believes that, as a matter of conscience, they cannot cross a picket line, this act of conscience will be respected and no penalty will be imposed other than non-payment for the period during which services were not rendered. Employees who take that position will be expected to so advise their Supervisors(s) and arrangements will be made to deduct the appropriate amounts corresponding to missed, fixed or additional scheduled hours.

ARTICLE 29 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

29.01

Les responsables d'étage doivent recevoir et participer à la formation pour leur poste telle qu'énoncée dans la documentation de formation des responsables d'étage.

29.02

La formation comprendra :

- i) Explications du rôle et des responsabilités des responsables d'étage tel qu'indiqués dans le sommaire des rôles et responsabilités des responsables d'étage et des informations nécessaires pour les préparer à assumer adéquatement leur rôle;
- ii) Explications au sujet de la Déclaration des principes et des valeurs guidant l'exécution du rôle de responsable d'étage;
- iii) Éléments propres à développer les compétences nécessaires pour effectuer correctement le rôle de responsable d'étage.

29.03

La formation est offerte annuellement avant le début de la session d'automne.

La conseillère principale programmes de vie en résidence consultera le groupe de travail sur l'orientation des responsables d'étage à propos du calendrier et du contenu de l'orientation.

La formation est également offerte aux responsables d'étage tout au long de l'année universitaire, généralement, mais pas exclusivement sous la forme de séances de formation continue ou de conférences.

29.04

Avant que l'Employeur apporte des changements significatifs aux rôles et responsabilités, à la Déclaration des principes et des valeurs et aux compétences nécessaires, l'Employeur s'engage à créer un comité consultatif incluant des Représentants syndicaux des responsables d'étage pour examiner les modifications proposées.

ARTICLE 29 - TRAINING AND DEVELOPMENT

29.01

Floor Fellows shall receive and participate in training for their position as outlined in the Floor Fellow training documentation.

29.02

The training will include:

- i) Explanations of Floor Fellows' roles and responsibilities, as indicated in the Floor Fellow Roles & Responsibilities Outline, and the necessary information to prepare them to adequately perform their role;
- ii) Explanations relative to the Statement of Principles and Values guiding the execution of the role of Floor Fellows;
- iii) Elements to develop the necessary skills to adequately perform the role of Floor Fellow.

29.03

The training is offered annually before the beginning of the Fall term.

The Senior Program Advisor will consult the Floor Fellows orientation work group with regards to schedule and content of orientation.

The training is also provided to Floor Fellows throughout the academic year, usually but not exclusively in the form of in-service training sessions or conferences.

29.04

Before the Employer makes any significant changes to the roles and responsibilities, Statement of Principles and Values and necessary skills, the Employer agrees to create an advisory committee including Floor Fellow Union Representatives to review the proposed changes.

L'Employeur prendra en considération les commentaires et recommandations du comité consultatif.

ARTICLE 30 – LA CONVENTION COLLECTIVE

30.01

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.

30.02

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.

30.03

La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature, pour une durée de trois (3) ans et son échéance est fixée au 3 juillet 2020. La convention n'a pas d'effet rétroactif à moins d'indication contraire.

30.04

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.

30.05

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

30.06

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

30.07

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.

The Employer will give consideration to the comments and recommendations of the advisory committee.

ARTICLE 30 - COLLECTIVE AGREEMENT

30.01

The Employer will make the content of the Collective Agreement available electronically as soon as possible after its signing, by posting a copy of the agreement on 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.

30.02

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.

30.03

The present Collective Agreement will come into effect on the date it is signed, for a term of three (3) years and will expire on July 3, 2020. The agreement will not have a retroactive effect unless otherwise stated.

30.04

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

30.05

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.

30.06

The appendices attached hereto shall form an integral part of the present Collective Agreement.

30.07

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 3 juillet 2017.

Pour l'Université McGill:

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


Yves Beauchamp
Vice-principal, administration et finances


Claire Michela
Présidente, AMUSE 17600


Lynne B. Gervais
Vice-principale adjointe, ressources humaines


Tuviere Onookome-Okome
Vice-présidente, responsables d'étage


Ollivier Dyens,
Premier vice-principal exécutif adjoint
(études et vie étudiante)


Isabelle Oke
Vice-présidente sortante, responsables d'étage


Robert Comeau, Directeur
Relations des employés, ressources humaines


Sadie McInnes
Vice-présidente sortante, responsables d'étage


Denis Gauthier, Négociateur
Relations des employés, ressources humaines


Vithushon Thayalan
Membre de l'équipe de négociation


Richard Courtois,
Conseiller principal, ressources humaines


Magali Picard
Vice-présidente exécutive, PSAC, région Québec


Rosetta Vannelli,
Directrice Associée de l'hébergement
et service de conférences
Services de logement étudiant et d'hôtellerie


Jean-Michel Fortin
Conseiller syndical, PSAC


Marisa Albanese
Directrice principale par intérim
Services de logement étudiant et d'hôtellerie

In witness whereof, the Parties have signed in Montreal, Quebec on this July 3, 2017.

For McGill University:

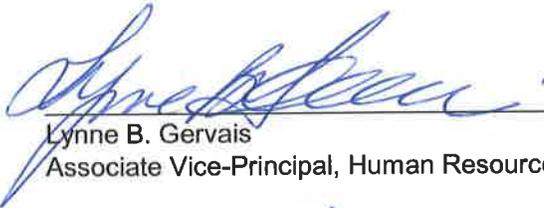
**For the Association of McGill University Support
Employees (AMUSE) – Public Service Alliance of
Canada (PSAC)**



Yves Beauchamp
Vice-Principal, Administration and Finance



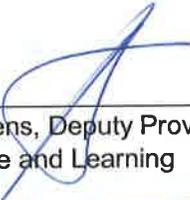
Claire Michela
President, AMUSE 17600



Lynne B. Gervais
Associate Vice-Principal, Human Resources



Tuviera Onookome-Okome
Vice-President, Floor Fellows



Ollivier Dyens, Deputy Provost
Student Life and Learning



Isabelle Oke
Former Vice-President, Floor Fellows



Robert Comeau, Director
Labour and Employee Relations
Human Resources



Sadie McInnes
Former Vice-President, Floor Fellows



Denis Gauthier, Negotiator
Labour and Employee Relations
Human Resources



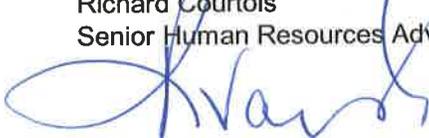
Vithushon Thayalan
Bargaining Team Member



Richard Courtois
Senior Human Resources Advisor



Magali Picard
Executive Vice-President, PSAC, Quebec region



Rosetta Vannelli, Associate Director
Housing and Conference Services
Student Housing and Hospitality Services



Jean-Michel Fortin
Union Advisor, PSAC



Marisa Albanese
Senior Director, (Interim)
Student Housing and Hospitality Services

ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION
APPENDIX A – CERTIFICATION

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Dossier : AM-2001-4946
Cas : CM-2014-2039

Référence : 2014 QCCRT 0245

Montréal, le 6 mai 2014

DEVANT LA COMMISSAIRE : Marie-Claude Grignon, juge administrative

ACCRÉDITE

Association of McGill University Support Employees (AMUSE) / Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) pour représenter :

« Tous les « Floor Fellows » salariés au sens du Code du travail. »

De : Université McGill
James Administration Building
845, rue Sherbrooke Ouest
Montréal (Québec) H3A 2T5

Établissements visés :

Tous les établissements.

AM-2001-4946.


Marie-Claude Grignon

M^e Renaud Plante
Représentant de la requérante

M^e Frédéric Massé
BORDER LADNER GERVAIS
Représentant de l'employeur

Date de l'audience : 30 avril 2014
/jt



ANNEXE B – CARTE DE MEMBRE
UNITÉ B : RESPONSABLES D'ÉTAGE



À COMPLÉTER PAR LA PERSONNE SALARIÉE

(Tous les champs doivent obligatoirement être complétés)

L'ORIGINAL COMPLÉTÉ DOIT ÊTRE ENVOYÉ AU SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S OCCASIONNEL-LE-S DE L'UNIVERSITÉ MCGILL (SEOUM-AFPC/AMUSE/PSAC) AVANT LE PREMIER QUART DE TRAVAIL DE LA PERSONNE SALARIÉE. VOIR ADRESSE CI-DESSOUS

COORDONNÉE :

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____ Code postal : _____

Téléphone : _____

Adresse électronique (Autre que McGill) : _____

INFORMATION SUR LE TRAVAIL DU RESPONSABLE D'ÉTAGE

Immeuble de l'affectation : _____

Est-ce que vous travaillez à des postes additionnels à votre rôle (i.e. Assistant directeur, conseiller):

Durée du contrat : De _____ À _____

**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

SVP faire parvenir ou déposer toutes les cartes de membre complétées au Syndicat des employé-e-s occasionnel-
le-s de l'Université McGill
515 ave des Pins ouest
Salle 224 Montréal QC H2W 1S4

**APPENDIX B – UNION MEMBERSHIP FORM
UNIT B: FLOOR FELLOWS**



TO BE COMPLETED BY THE EMPLOYEE. All fields must be completed.
Completed, ORIGINAL form must be sent to the Association of McGill University Support Employees (AMUSE-PSAC) before the employee begins their first shift of work. See address below.

CONTACT INFORMATION:

First name: _____ Last name: _____

Address: _____

Postal Code: _____ Phone number: _____

Non-McGill Email Address: _____

WORK INFORMATION for Floor Fellow Position:

Assigned Building: _____

Are you working additional positions in your role (ie Assistant Director, Council Advisor, etc)?

Contract length: from _____ to _____

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: Union

Please send or deliver all Union Membership Forms to the Association of McGill University Support Employees at:

515 ave des Pins Ouest
Room #224
Montreal, QC H2W 1S4

