



McGill

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITÉ MCGILL

et

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE RECHERCHE
DE L'UNIVERSITÉ MCGILL
(AMURE)**

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

**Associé(e)s de recherche/Assistant(e)s de
recherche**

Durée :
du 18 juin 2018
au 30 mai 2021

COLLECTIVE AGREEMENT

between

MCGILL UNIVERSITY

and

**ASSOCIATION OF MCGILL UNIVERSITY
RESEARCH EMPLOYEES
(AMURE)**

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

Research Associates/Research Assistants

Duration:
From June 18, 2018
to May 30, 2021



AMURE

Association des Employées et Employés de
Recherche de l'Université McGill.

Association of McGill University Research
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 DU SYNDICAT UNION RECOGNITION	3
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION MANAGEMENT RIGHTS	4
ARTICLE 4 – RELATIONS RELATIONSHIPS	4
ARTICLE 5 – DEFINITION DEFINITION OF TERMS	4
ARTICLE 6 – HARCÈLEMENT, HARCÈLEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION HARASSMENT, SEXUAL HARASSMENT AND DISCRIMINATION	7
ARTICLE 7 – DOSSIER D'EMPLOI EMPLOYEE FILES	8
ARTICLE 8 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET CONDUITE DE LA RECHERCHE INTELLECTUAL PROPERTY AND CONDUCT OF RESEARCH	8
ARTICLE 9 – ACTIVITÉS SYNDICALES UNION ACTIVITIES	9
ARTICLE 10 – COMITÉ DES RELATONS DE TRAVAIL LABOUR RELATIONS COMMITTEE	12
ARTICLE 11 – GRIEF GRIEVANCE	12
ARTICLE 12 – ARBITRAGE ARBITRATION	15
ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES	17
ARTICLE 14 – AFFICHAGE, NOMINATIONS ET RENOUVELLEMENTS POSTING, APPOINTMENTS AND REAPPOINTMENTS	17
ARTICLE 15 – PÈRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD	21
ARTICLE 16 – CESSATION D'EMPLOI TERMINATION	22
ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ HEALTH AND SAFETY	24
ARTICLE 18 – REMBOURSEMENT DE DÉPENSES REIMBURSEMENT OF EXPENSES	26
ARTICLE 19 – REMUNERATION REMUNERATION	26
ARTICLE 20 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES WORK HOURS AND OVERTIME	30

ARTICLE 21 – MODIFICATIONS TEMPORAIRES DES HORAIRES DE TRAVAIL TEMPORARY ALTERNATE WORK ARRANGEMENTS	32
ARTICLE 22 – VACANCES VACATION	32
ARTICLE 23 – JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS/ DESIGNATED PAID STATUTORY HOLIDAYS	34
ARTICLE 24 – CONGÉS SOCIAUX SOCIAL LEAVE.....	35
ARTICLE 25 – CONGÉS PARENTAUX PARENTAL LEAVE.....	38
ARTICLE 26 – LEAVE WITHOUT PAY LEAVE WITHOUT PAY.....	45
ARTICLE 27 – AVIS DE CESSATION D'EMPLOI GROUP PLANS OF THE UNIVERSITY	47
ARTICLE 28 – ACCIDENTS DU TRAVAIL WORK ACCIDENTS	48
ARTICLE 29 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT TRAINING AND DEVELOPMENT	49
ARTICLE 30 – AIDE AUX ÉTUDES ET EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ (POUR UNE PERSONNE À LA CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL) EDUCATIONAL ASSISTANCE AND STAFF DEPENDANT TUITION WAIVER.....	49
ARTICLE 31 – TECHNOLOGICAL CHANGE TECNOLOGICAL CHANGE.....	49
ARTICLE 32 – DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	50
ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION APPENDIX A – CERTIFICATE OF ACCREDITATION.....	53
ANNEXE B – LETTRE D'ENTENTE : SYSTÈME D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES APPENDIX B – LETTER OF AGREEMENT: HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM	54
ANNEXE C – LETTRE D'ENTENTE : ACCÈS À DES CARTES D'IDENTITÉ ET AUX SERVICES DES BIBLIOTHÈQUES POUR LES PERSONNES SALARIÉES APPENDIX C – LETTER OF AGREEMENT: EMPLOYEE ACCESS TO ID CARDS AND LIBRARY SERVICES	55

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01

Les Associés de recherche et les Assistants de recherche contribuent de façon importante à la mission de l'Université.

1.02

Cette convention collective a pour but d'établir et d'entretenir de bonnes relations de négociation collective entre l'Employeur et ses Personnes salariées représentées par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail équitables, de favoriser et de promouvoir les bonnes relations entre l'Employeur et les Personnes salariées et de faciliter le règlement efficace et équitable des problèmes qui peuvent survenir.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul représentant et l'unique agent autorisé pour négocier, ou à d'autres fins, au nom des Personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail le 27 Janvier 2016, tel que reproduit à l'Annexe A.

2.02

Pour être valides, toutes les ententes postérieures à la signature de la convention collective entre une, plusieurs ou toutes les Personnes salariées et l'Employeur et qui modifient la convention collective, doivent recevoir l'approbation écrite du Syndicat.

2.03

Toutes les Personnes salariées qui ne sont pas membres du Syndicat à la date de la signature de la convention collective et qui, selon la convention collective, détiennent un contrat d'embauche, devront devenir membres du Syndicat. Toutes les nouvelles Personnes salariées devront devenir membres du Syndicat à leur embauche. L'Employeur n'est pas tenu de congédier une Personne salariée dont l'adhésion au Syndicat a été refusée, suspendue ou résiliée par le Syndicat.

2.04

L'Employeur retiendra sur la paie de chaque Personne salariée couverte par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet au Syndicat une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues.

2.05

L'Employeur remet au Syndicat chaque mois la totalité des déductions prélevées ainsi qu'une liste indiquant les noms et les montants déduits à chaque Personne salariée. La liste remise au Syndicat sera produite sous forme d'un tableau manipulable.

ARTICLE 1 – PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

1.01

Research Associates and Research Assistants make an important contribution to the University's mission.

1.02

The purpose of the Collective Agreement is to establish and maintain an orderly collective bargaining relationship between the Employer and its Employees represented by the Union, to establish and maintain equitable working conditions, to foster and promote good relations between the Employer and the Employees and to facilitate the effective and equitable settlement of problems that may arise.

ARTICLE 2 – UNION RECOGNITION

2.01

The Employer recognizes the Union as being the only official representative and the sole authorized agent for negotiation or other purposes, for the Employees covered by this certification issued by the *Ministère du Travail* on January 27, 2016, as reproduced in Appendix A.

2.02

In order to be valid, all agreements subsequent to the signature of the Collective Agreement between one, several or all Employees and the Employer, that modify the Collective Agreement, must receive the written approval of the Union.

2.03

Any Employee, who, according to the provisions of the Collective Agreement, holds a hiring contract upon the signing of the Collective Agreement and is not a member of the Union, shall become a member of the Union. All new Employees shall become members of the Union upon hiring. The Employer is not required to dismiss an Employee because the Union has refused, suspended or rescinded their Union membership.

2.04

The Employer will withhold from the pay of each Employee included in the bargaining unit the dues fixed by the Union and remit the sum thus withheld to the Union, one (1) time per month.

2.05

The Employer shall remit to the Union each month the total dues deducted along with a list showing the amount deducted from each Employee and their names on a workable spreadsheet format.

2.06

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. L'Employeur applique le nouveau montant ou la nouvelle formule dans les trente (30) jours suivants la réception de l'avis du Syndicat à cet effet.

2.07

En cas d'omission de bonne foi de prélèvement des cotisations syndicales, due à une erreur administrative ou technique, l'Employeur s'engage, suivant 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.

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

3.01

L'Employeur possède et conserve tous ses droits et privilèges lui permettant de diriger et d'administrer efficacement ses activités en conformité avec ses obligations, les lois applicables et conformément aux dispositions de la convention collective.

L'Employeur exerce ses droits de manière raisonnable et de bonne foi.

ARTICLE 4 – RELATIONS

4.01

Le Syndicat et l'Employeur partagent l'objectif commun de maintenir une relation de soutien réciproque dans la réalisation de la mission de l'Université et de son mandat.

Les Parties s'engagent à discuter ouvertement de toute situation pouvant potentiellement affecter cette relation et à trouver des solutions proactives parmi les dispositions de cette convention collective ou en dehors de celles-ci.

ARTICLE 5 – DEFINITIONS

5.01 Personne salariée:

Désigne toute personne employée par l'Université McGill dont le poste est visé par le certificat d'accréditation émis en vertu du Code du Travail.

5.02 Associé de recherche:

Est un membre du personnel enseignant non classifié possédant un Doctorat ou un diplôme équivalent et au moins cinq (5) ans d'expérience en recherche. L'Associé de recherche peut être assigné à mener une recherche de façon indépendante ou agir comme membre d'une équipe de recherche. L'Associé de recherche peut être embauché à temps plein ou à temps partiel.

2.06

The Union will inform the Employer in writing of any modifications to the formula used to calculate the dues. The Employer will apply the new amount or formula within thirty (30) days of receiving notice to that effect from the Union.

2.07

In case of a good faith omission in the deduction of Union dues due to administrative or technical error, the Employer agrees, upon written notice from the Union to this effect, to collect the non-remitted amount on the following pay in accordance with the payroll schedule.

ARTICLE 3 – MANAGEMENT RIGHTS

3.01

The Employer has and retains all its rights and privileges in effectively managing and administering its activities, in conformity with its obligations and the applicable law and in conformity with the provisions of the Collective Agreement.

The Employer will exercise its rights reasonably and in good faith.

ARTICLE 4 – RELATIONS

4.01

The Union and the Employer share the common goal of maintaining a mutually supportive relationship in pursuit of the University's mission and mandate.

The Parties agree to openly discuss any situation which may potentially affect this relationship and to find proactive solutions within or outside of the provisions of the Collective Agreement.

ARTICLE 5 – DEFINITION OF TERMS

5.01 Employee:

Is any person employed by McGill University whose position is covered by the certificate of accreditation issued under the Labour Code.

5.02 Research Associate:

Is an unranked Academic with a Doctoral degree or equivalent degree, and at least five (5) years of research experience. A Research Associate may be appointed to conduct research independently or as a member of a research team. The Research Associate may be hired on a full-time or part-time basis.

5.03 Assistant de recherche:

Désigne une Personne salariée embauchée pour effectuer un travail dans le cadre de la conduite d'une activité de recherche et pour qui les fonctions et tâches peuvent inclure mais, sans s'y limiter, des tâches cléricales, de laboratoire ou techniques.

5.04 Assistant de recherche régulier:

Désigne une Personne salariée avec une Maîtrise ou un diplôme équivalent. L'Assistant de recherche régulier peut être embauché à temps plein ou à temps partiel.

5.05 Assistant de recherche occasionnel

Désigne normalement un étudiant en règle assigné par l'Employeur pour travailler comme Assistant de recherche. L'Assistant de recherche occasionnel est normalement un étudiant inscrit au premier cycle ou à des cycles supérieurs. Leur objectif principal demeure de compléter leurs études avec succès.

5.06 Nomination à durée déterminée:

Signifie une nomination à durée limitée avec une date de fin déterminée.

5.07 Nomination à durée indéterminée:

Signifie une nomination à durée indéterminée.

5.08 Personne salariée à temps plein:

Personne salariée qui travaille régulièrement les heures normales du poste.

5.09 Personne salariée à temps partiel:

Personne salariée qui travaille régulièrement moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

5.10 Année de référence:

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

5.11 Directeur de département:

Inclut les Directeurs de départements, les Directeurs d'instituts, écoles et centres et, lorsqu'applicable, les Doyens de facultés sans département, instituts, écoles ou centres.

5.12 Conjoint:

Désigne toute personne qui devient une conjointe ou un conjoint :

- Par un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec;
- Pour une personne célibataire ou séparée, par le fait de résider en permanence depuis au moins un (1) an avec une autre personne célibataire ou séparée de sexe opposé ou du même sexe, qu'elle présente publiquement comme son conjoint;

5.03 Research Assistant:

Is an Employee hired to perform work in the context of carrying out research activities and whose duties and tasks may include, but are not limited to, the performance of clerical, laboratory or technical tasks.

5.04 Regular Research Assistant:

Is an Employee with a Masters, or equivalent degree. The Regular Research Assistant may be hired on a full-time or part-time basis.

5.05 Casual Research Assistant:

Is normally a student in good standing appointed by the Employer to work as a Research Assistant. The Casual Research Assistant is normally a student registered at the undergraduate level or higher; their principal objective remains the successful completion of their studies.

5.06 Definite Term Appointment:

Shall mean an appointment of limited duration with a fixed end date.

5.07 Indefinite Term Appointment:

Shall mean an appointment of indefinite duration.

5.08 Full-time Employee:

Employee who regularly works the standard hours of the position.

5.09 Part-time Employee:

Employee who regularly works less than thirty-five (35) hours per week.

5.10 Reference Year:

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

5.11 Departmental Chair:

Includes the Chairs of departments, Directors of institutes, schools and centers and, where applicable, Deans of faculties without departments, institutes, schools or centers.

5.12 Spouse:

Is any person who becomes a Spouse:

- As a result of a legally recognized marriage in Quebec or elsewhere and recognized under Quebec Law;
- For an unmarried or separated person, as a result of permanent cohabitation for at least one (1) year with another unmarried or separated person of the opposite or same sex who is publicly represented as a Spouse;

- De sexe opposé ou du même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un enfant;
- Le statut de conjoint est perdu suivant un divorce ou l'annulation dans le cas de personnes mariées et suivant la séparation dans le cas de personnes qui ne sont pas mariées;
- Aux fins de l'application des régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, la définition de conjoint, de chacun des régimes prévaut.

5.13 Subvention de recherche:

Financement obtenu par un Directeur de recherche aux fins de recherche auprès d'un organisme externe ou d'un organisme privé ou publique. Ce financement est géré par l'Université et est donné sous forme de subvention, parrainage, contrat, entente de financement ou toute autre forme de financement.

5.14 Grief:

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

5.15 Délégué syndical:

Désigne toute Personne salariée qui est désignée par le Syndicat pour assumer des fonctions syndicales sous réserve des dispositions de la convention collective en rapport avec les activités du Syndicat.

5.16 Représentant syndical:

Désigne toute personne qui est désignée par le Syndicat pour agir en son nom en vertu des dispositions de la convention collective.

5.17 Directeur de recherche:

Désigne un membre du personnel enseignant de l'Université McGill qui reçoit une Subvention de recherche en vertu de laquelle le Salaire est versé à la Personne salariée.

5.18 Superviseur:

Personne qui supervise le travail de la Personne salariée.

5.19 Syndicat:

Désigne le Syndicat des Employé(e)s de Recherche de l'Université McGill (AMURE/AFPC).

5.20 Parties:

Désigne l'Employeur et le Syndicat.

5.21 Salaire:

Désigne le salaire de base versé à la Personne salariée excluant toute prime, allocation et toute autre forme de rémunération.

5.22 Employeur :

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

- A person of the opposite or the same-sex who lives in a marital relationship with the Employee who are the father and mother of the same child;
- The status of Spouse is lost after divorce or annulment in the case of married people and separation in the case of unmarried couples;
- For the purposes of the application of the benefits plan and the pension plan, the definition of Spouse found in each plan will prevail.

5.13 Research Grant:

Is funding provided either by an external organization or a private or public organization to a Research Director for research purposes, which the University manages and which is given in the form of a grant, sponsorship, contract, an agreement to fund or any other form of financing.

5.14 Grievance:

Is any dispute relative to the interpretation or application of the Collective Agreement.

5.15 Union Delegate:

Is any Employee who has been designated by the Union to perform Union duties, subject to the provisions of the Collective Agreement regarding Union activities.

5.16 Union Representative:

Is a person who has been designated by the Union to act on its behalf, with regards to the provisions of the Collective Agreement.

5.17 Research Director:

Is the McGill University Faculty member who receives a Research Grant pursuant to which the Employee's Salary is paid.

5.18 Supervisor:

Is the person who supervises the work of the Employee.

5.19 Union:

Is the Association of McGill University Research Employees (AMURE/PSAC)

5.20 Parties:

Is the Employer and the Union.

5.21 Salary:

Is the base salary paid to the Employee, excluding any premium, allowances, and any other form of compensation.

5.22 Employer:

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

ARTICLE 6 – HARCELEMENT, HARCELEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION

6.01

Aux fins de l'application de la convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni aucun de leurs représentants ou membres, n'exercent de harcèlement, de menace, contrainte ou discrimination envers une Personne salariée ou un membre de l'Université à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression, de son état civil, de son âge autrement que prévu par la loi, de sa religion, de ses opinions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation de tout moyen pour y pallier, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

6.02

Toute Personne salariée a le droit à un environnement de travail exempt d'harcèlement.

6.03

L'Employeur prend des mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement, et y mettre fin dès qu'une telle conduite est portée à son attention.

6.04

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 de la Personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

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

6.05

Harcèlement sexuel signifie toute avance sexuelle non voulue ou imposée qui peut être verbale, écrite, iconographique ou de langage corporel.

6.06

Les parties sont soumises, entre autres, à la "Politique de l'Université contre la violence sexuelle".

6.07

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'imposition de mesures disciplinaires.

ARTICLE 6 – HARASSMENT, SEXUAL HARASSMENT AND DISCRIMINATION

6.01

In application of the Collective Agreement, neither the Employer, nor the Union, nor any of their representatives or Members will harass, threaten, coerce or discriminate, against an Employee or other member of the University based on race, colour, sex, pregnancy, sexual orientation, gender identity or expression, civil status, age except as provided by law, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition, a disability or the use of any means to palliate a disability, or the exercising of a right which they are entitled to in virtue of the Collective Agreement or by law.

6.02

Every Employee has a right to a work environment free from harassment.

6.03

The Employer must take reasonable action to prevent harassment and, whenever they become aware of such behaviour, to put a stop to it.

6.04

Psychological harassment means any vexatious behaviour, in the form of repeated and hostile or unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures, that affects an Employee's dignity or psychological or physical integrity, and that result in a harmful work environment for the Employee.

A single serious incident of such behaviour that has a lasting harmful effect on an Employee may also constitute psychological harassment.

6.05

Sexual harassment means any unwanted or imposed sexual advance which can be verbal, written, iconographic or through body language.

6.06

The parties are subject to, among others, the University "Policy Against Sexual Violence".

6.07

The present article does not limit the authority of persons with supervisory responsibilities to undertake performance evaluations, ensure effective work relations and impose disciplinary measures.

ARTICLE 7 – DOSSIER D'EMPLOI

7.01

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

7.02

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

La Personne salariée est responsable du coût de toute photocopie.

7.03

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.

7.04

Le dossier d'emploi du salarié est distinct de son dossier d'études. Le dossier d'emploi contient tous les documents reliés à l'emploi de la personne salariée.

ARTICEL 8 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET CONDUITE DE LA RECHERCHE

8.01

La propriété intellectuelle est régie par la "Politique sur la propriété intellectuelle" de l'Université.

8.02

La recherche effectuée par un Associé de recherche et par un Assistant de recherche sera soumise au "Règlement relatif à la Conduite de la Recherche" de l'Université.

8.03

L'Employeur convient d'utiliser les systèmes informatiques et/ou de surveillance en conformité avec les politiques et protocoles de l'Université, ainsi qu'avec les lois applicables.

Le Syndicat et les Personnes salariées conviennent de se conformer aux politiques et protocoles de l'Université, ainsi qu'aux lois applicables régissant l'utilisation des systèmes informatiques et/ou de surveillance.

ARTICLE 7 – EMPLOYEE FILES

7.01

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 consultation must be done in the presence of an Employer representative, during regular business hours and upon presentation of identification.

7.02

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

The Employee is responsible for the cost of any photocopies.

7.03

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 in conformity with the present article.

7.04

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

ARTICLE 8 – INTELLECTUAL PROPERTY, CONDUCT OF RESEARCH AND INFORMATION SYSTEMS

8.01

Intellectual property is governed by the University's "Policy on Intellectual Property".

8.02

Research conducted by a Research Associate and by a Research Assistant will be subject to the University's "Regulations on the Conduct of Research".

8.03

The Employer agrees to use information and/or surveillance systems in compliance with the policies and protocols of the University and the applicable laws.

The Union and the employees agree to comply with the policies and protocols of the University and the applicable laws governing the use of information and/or surveillance systems.

ARTICLE 9 – ACTIVITÉS SYNDICALES

9.01

Le Syndicat reconnaît que ses représentants ou délégués doivent d'abord être relevés de leurs responsabilités de Personne salariée, en conformité avec les autres dispositions de cette convention collective.

9.02

Le Syndicat informera l'Employeur par écrit des noms et fonction syndicale de ses représentants désignés. Dans les trente (30) jours travaillés de la signature de la convention collective et à chaque fois qu'il y aura un changement, l'Employeur et le Syndicat échangeront les listes des noms de leurs représentants aux différents comités prévus dans la présente convention collective.

9.03

L'Employeur rendra le texte de la convention collective disponible en ligne dans un format lisible et fournira au Syndicat un nombre suffisant de copies de la convention collective dans les (30) jours travaillés de la signature de la version officielle.

La convention collective sera imprimée en français et en anglais. La version française est la version officielle.

9.04

À l'embauche d'une nouvelle Personne salariée, l'Employeur informe la Personne salariée que ses conditions de travail sont régies par une convention collective, et lui fournit l'adresse du site électronique où la convention collective est disponible.

9.05

L'Employeur fournit mensuellement au Syndicat la liste de toutes les Personnes salariées actuelles. La liste inclura aussi, à l'exception des Personnes salariées occasionnelles, la liste des Personnes salariées nouvellement engagées et la liste de toutes les Personnes salariées qui ne sont plus à l'emploi de L'Employeur. Lorsque disponible, ces listes incluront pour chaque Personne salariée:

- a) Nom
- b) Numéro d'employé
- c) Statut d'emploi i.e. temps plein, temps partiel, occasionnel
- d) Titre du poste
- e) Adresse au travail, nom et code de l'édifice
- f) Adresse courriel
- g) Date initiale d'embauche
- h) Date de début et de fin de contrat
- i) Faculté/département
- j) Heures de travail, taux horaire
- k) Salaire total pour la période
- l) Adresse du domicile
- m) Numéro de téléphone
- n) Genre

Ces listes seront fournies en un format électronique lisible.

ARTICLE 9 – UNION ACTIVITIES

9.01

The Union accepts that its representatives or delegates must first discharge their responsibilities as Employees, in accordance with the other stipulations of the Collective Agreement.

9.02

The Union shall inform the Employer in writing of the names of its designated representatives and their function within the Union. The Employer and the Union shall exchange lists of persons who will represent them on the various committees described in the Collective Agreement, within thirty (30) working days of the signing of the Collective Agreement and subsequently each time there is a change in representatives.

9.03

The Employer will make the text of the Collective Agreement available on-line in a readable format and will provide the Union with a sufficient number of copies of the Collective Agreement within thirty (30) working days of the signing of its official version.

The Collective Agreement shall be printed in French and English. The French version is the official one.

9.04

Upon hiring a new Employee, the Employer shall inform the Employees that their conditions of work are governed by a Collective Agreement and provide an on-line address where the Collective Agreement is available.

9.05

The Employer shall provide the Union, on a monthly basis, a list of all current Employees. The list will also include, with the exception of casual Employees, a list of newly hired Employees and a list of all Employees who are no longer employed with the Employer. Where available, these lists shall contain, for each Employee, their:

- a) Name
- b) Employee Number
- c) Employee status i.e. Full-time, Part-time, Casual
- d) Position title
- e) Work address, building name and code
- f) E-mail address
- g) Date originally hired
- h) Start and end date of contract
- i) Faculty/department
- j) Hours worked, hourly wage
- k) Total Salary for the period
- l) Home address
- m) Telephone number
- n) Gender

These lists shall be provided in useable electronic format.

9.06

Lorsque l'Employeur communique au Syndicat des renseignements nominatifs au sens de *la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q. c.A-2.1* pour l'application de la convention collective, ces renseignements sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner le Syndicat qui utilisera ces informations seulement pour faire des études globales, sauf sur autorisation explicite des Personnes salariées intéressées.

9.07

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

9.08

Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés par l'Employeur à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont déterminés en conformité avec les règlements de l'Employeur. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.

9.09

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

9.10

Sous réserve de la disponibilité d'espace, l'Employeur rendra disponible au Syndicat, sans frais, un espace de bureau qui inclura: un (1) bureau, deux (2) chaises, un (1) classeur à quatre (4) tiroirs et un téléphone, le coût du service téléphonique est à la charge du Syndicat.

Tous les frais, taxes ou autres charges des organismes externes, gouvernement ou municipalité seront à la charge du Syndicat. L'Employeur conserve le droit, en fonction de ses propres besoins, de modifier l'emplacement du bureau du Syndicat. Le Syndicat signera un bail avec l'Employeur pour les espaces de bureau qui lui sont attribués.

9.11

Les Représentants syndicaux souhaitant rencontrer une Personne salariée durant les heures de travail doivent obtenir l'approbation du Superviseur de la Personne salariée concernée. Une telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.

9.12

Deux fois par année, le Syndicat peut décider de tenir une assemblée générale. Sur réception d'un avis à ce sujet, généralement deux (2) semaines à l'avance, l'Employeur encouragera les Superviseurs de recherche

9.06

When the Employer discloses to the Union nominative information as defined in the *Act respecting access to documents held by public bodies and the protection of personal information, L.R.Q. c. A-2.1* in the application of the Collective Agreement, this information shall be provided confidentially and solely for the purpose of informing the Union, which will only use the information to conduct comprehensive studies, except where the Employee concerned provides explicit authorization.

9.07

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

9.08

The Union shall be able to post, in areas set aside for this purpose by the Employer, all notices, bulletins or other documents of possible interest to its membership. The areas where material can be posted shall be determined in compliance with the Employer's regulations. All posted documents shall be clearly identified as originating from the Union.

9.09

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

9.10

Subject to the availability of space resources, the Employer shall make available to the Union, free of charge, an office, furnished with one (1) desk, two (2) chairs, one (1) four-drawer filing cabinet and a telephone, the cost of the telephone services to be borne by the Union.

Any fees, taxes or other charges from external agencies, Government or Municipality will be at the Union's charge. The Employer retains the right to change the location of the Union office depending on its own needs. The Union will sign a lease with the Employer for the office space allocated to them.

9.11

A Union Delegate who wishes to meet with an Employee during working hours must obtain the authorization of the Employee's Supervisor. This authorization will not be unreasonably withheld.

9.12

Twice a year, the Union may decide to hold a general assembly. Upon reception of such notice, generally at least two (2) weeks in advance, the Employer shall encourage the research Supervisors to allow Employees

de permettre aux Personnes salariées de s'absenter de leur travail pour assister aux assemblées générales.

Les Personnes salariées qui demandent à s'absenter récupéreront le temps d'absence du travail à la discrétion du Superviseur de recherche.

9.13 Libérations syndicales

Le comité de négociation est composé de trois (3) Personnes salariées désignées par le Syndicat. L'Employeur accorde aux membres du comité de négociation de prendre du temps à l'extérieur de leurs responsabilités normales pour préparer le renouvellement de la convention collective. Ces jours sont pris au cours des neuf (9) mois précédant l'expiration de la convention collective et sont répartis entre les membres du comité de négociation syndical. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, toutes les demandes de libération sont soumises à l'Employeur cinq (5) jours avant que la journée de libération soit prise.

9.14

L'Employeur autorise trois (3) Personnes salariées à prendre du temps à l'extérieur de leurs responsabilités normales pour participer aux rencontres de négociation. Ces absences doivent être autorisées par le Superviseur de la Personne salariée. L'autorisation de s'absenter ne sera pas refusée sans raison valable.

9.15

L'Employeur accorde aux membres du Syndicat de prendre du temps à l'extérieur de leurs responsabilités normales pour s'occuper des affaires du Syndicat. Ces libérations se prennent par demi-journée ou par journée entière. Seulement trois (3) Personnes salariées peuvent s'absenter en même temps du travail pour s'occuper des affaires du Syndicat.

Lorsqu'une réunion est convoquée par le Syndicat, le Syndicat doit envoyer au Superviseur de la Personne salariée, avec copie aux Ressources humaines – Relation des employés, un avis indiquant les noms des Personnes salariées concernées par la demande au moins deux (2) semaines avant l'absence.

L'autorisation pour de telles absences ne sera pas refusée par l'Employeur sans raison valable. L'Employeur ne refusera aucune demande de libération si celle-ci ne perturbe pas les activités de recherche.

9.16

Tout temps de libération syndicale approuvé tel que prévu dans la convention collective, est payé par l'Employeur comme s'il s'agissait de temps travaillé. Le salaire de base et les avantages sociaux sont inclus dans le coût du temps de libération.

L'Employeur assumera le coût du temps de libération jusqu'à concurrence d'un montant annuel de cinquante-deux mille dollars (52 000\$). Si le coût total du temps de libération est moins de cinquante-deux mille dollars (52

to be away from work to attend the general assemblies.

Employees who asked for such a leave shall recuperate the time away from work at the discretion of the research Supervisor.

9.13 Union Liberations

The Bargaining Committee shall consist of three (3) Employees, designated by the Union. The Employer shall grant members of the Bargaining Committee time away from their regular responsibilities to prepare for the renewal of the Collective Agreement. These days shall be taken during the nine (9) months preceding the expiry of the Collective Agreement and shall be divided between the members of the Union's bargaining committee. Barring exceptional circumstances, all requests for leave as per this clause shall be submitted to the Employer five (5) days before this leave is to be taken.

9.14

The Employer will authorize three (3) Employees to take time away from their regular responsibilities in order to participate in negotiations meetings. This absence must be authorized by the Employee's Supervisor. This authorization will not be unreasonably withheld.

9.15

The Employer agrees to grant Union members time away from their regular responsibilities in order to conduct Union business. This leave shall be taken in either half (½) or one (1) day segments. Only three (3) Employees may be away from their work for Union business at any given time.

When a meeting is called by the Union, the Union shall send the Employee's supervisor notice to that effect with a copy to Human Resources-Employee Relations, indicating the names of the Employees concerned by the leave request at least two (2) weeks prior to the leave.

The Employer shall not unreasonably withhold authorization of any such leave. The Employer shall not refuse any such request for leave, if it does not disrupt the research activities.

9.16

All Union liberation time which has been approved, as specified in the Collective Agreement, will be paid by the Employer as if it was worked time. The base salary and benefits are included in the cost of liberation time.

The Employer will assume the cost of liberation time up to an annual amount of fifty-two thousand dollars (\$52,000). If the total cost of liberation time is less than fifty-two thousand dollars (\$52,000) in a Reference Year, the

000\$) dans une Année de référence, l'Employeur versera au Syndicat la somme inutilisée à la fin de l'Année de référence. Le remboursement du paiement du temps de libération dépassant les cinquante-deux mille dollars (52 000\$) est assumé par le Syndicat et est versé à l'Université.

La facturation du temps de libération sera faite par l'Employeur à chaque quart et le paiement par le Syndicat sera fait dans les trente (30) jours de réception de la facture.

ARTICLE 10 – COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL

10.01

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'intérêt mutuel de travailler conjointement afin de prévenir et résoudre des différends et ont, par conséquent, convenu d'établir un comité des relations de travail.

10.02

Ce comité discutera des questions et problèmes 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 et l'Employeur.

10.03

Ce comité sera composé de deux (2) Représentants syndicaux et deux (2) représentants de l'Employeur. Les membres du comité représentant le Syndicat seront libérés pour participer aux rencontres du comité. Cette autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.

Le comité se réunira à la demande de l'une ou l'autre des Parties, dans un délai raisonnable, et à un moment convenable aux deux Parties.

Le comité se rencontrera au moins quatre (4) fois par Année de référence.

10.04

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.

10.05

Le comité n'a pas le pouvoir de modifier ou d'amender la convention collective.

ARTICLE 11 - GRIEF

11.01

Les décisions liées au statut d'étudiant d'une personne salariée, incluant, mais sans s'y limiter, l'admission, la

Employer will pay the unused amount to the Union at the end of the Reference Year. The reimbursement of payment of liberation time in excess of the fifty-two thousand dollars (\$52,000) will be borne by the Union and will be paid to the University.

The invoicing of Union liberation time will be done by the Employer on a quarterly basis and the payment by the Union will be done within thirty (30) days from receipt of the invoice.

ARTICLE 10 – LABOUR RELATIONS COMMITTEE

10.01

The Union and the Employer recognize that they have a mutual interest in working together to prevent and resolve disputes and have therefore agreed to form a Labour Relations Committee.

10.02

The Committee will discuss questions and problems concerning the application and interpretation of the Collective Agreement and will act proactively in order to encourage collaboration, understanding and harmonious relations between Employees and the Employer.

10.03

The Committee will be comprised of two (2) representatives of the Union and two (2) representatives of the Employer. The Committee members representing the Union shall be granted leave to take part in the Committee meetings. This authorization will not be unreasonably withheld.

The Committee will meet upon request of either party, at a moment convenient for both Parties, within a reasonable time.

The Committee shall meet at least four (4) times during the Reference Year.

10.04

The party requesting a meeting is responsible for preparing the Agenda, establishing topics to be discussed, and providing the other party with any relevant documents which may facilitate discussion.

10.05

The Committee does not have the authority to alter or amend the Collective Agreement.

ARTICLE 11 – GRIEVANCE

11.01

Decisions related to an Employee's student status including, but not limited to, admission, re-evaluation of a

révision de notes et les mesures disciplinaires pour infraction académique, ne peuvent être soumises à la procédure de grief ou d'arbitrage de la présente convention collective.

11.02

L'Employeur et le Syndicat s'entendent à l'effet qu'ils tenteront de régler aussi rapidement que possible leurs différences d'opinions. Dans le cas où des différences d'opinions surviendraient, tous les efforts seront déployés pour les régler de la façon suivante:

11.03 Première discussion

Toute Personne salariée qui a un problème d'application de la présente convention collective qui pourrait donner naissance à un Grief doit en discuter avec son Superviseur immédiat ou la personne qui le remplace dans l'objectif de le résoudre si possible. La demande de discussion doit se faire par écrit (incluant par courriel).

La Personne salariée qui le désire peut être accompagnée par un Représentant syndical à ladite discussion.

Le Superviseur répond par écrit à la demande de discussion dans les dix (10) jours travaillés de la réception de la demande. Si la discussion entre la Personne salariée et son Superviseur immédiat ne réussit pas à résoudre le problème ou si le Superviseur ne répond pas par écrit à la Personne salariée, la Personne salariée et/ou le Syndicat pourront se prévaloir de la procédure de Grief.

11.04 Étape 1:

La Personne salariée dans le cas d'un Grief individuel, un groupe de Personnes salariées dans le cas d'un Grief collectif, ou le Syndicat dans le cas d'un Grief d'interprétation, soumet le Grief par écrit au Directeur de département dans les trente (30) jours travaillés de la connaissance des faits qui ont donné naissance au Grief ou quinze (15) jours travaillés suivant la demande de discussion, selon la première éventualité. Toutefois, le Grief doit toujours être déposé au plus tard cent vingt (120) jours travaillés après le fait sur lequel le Grief est fondé.

La déclaration du Grief contient un résumé clair des faits et le ou les article(s) de la convention collective sur lesquels il est fondé, ainsi que le redressement demandé, de telle sorte que le problème soulevé puisse être identifié. Une copie de la demande de discussion adressée au Superviseur doit aussi être incluse.

Le Directeur de département donne sa réponse au Grief par écrit à la Personne salariée avec copie au Représentant syndical dans les vingt-cinq (25) jours travaillés de la date de la réception du Grief.

11.05 Étape 2:

Si le Directeur de département ne répond pas dans les délais ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour la partie syndicale, celle-ci peut en appeler, par écrit, aux

course grade and discipline for academic misconduct cannot be submitted to the grievance or arbitration procedure of the present Collective Agreement.

11.02

The Employer and the Union agree that they shall endeavor to settle differences of opinion as promptly as possible. In the event that differences of opinion arise, every attempt shall be made to settle them in the following manner:

11.03 Initial Discussion

Any Employee with a problem concerning the application of the present Collective Agreement which could give rise to a Grievance must discuss it with their immediate supervisor or in their absence, with the person replacing them, with a view to resolving it if possible. The request for discussion must be in writing (including by email).

The Employee may be accompanied by their Union Representative to this discussion if they desire.

The Supervisor shall respond to the request for discussion in writing within ten (10) working days of receiving the request. If the discussion between the Employee and their immediate supervisor does not succeed in resolving the problem or if the supervisor does not answer to the Employee in writing, the Employee and/or the Union may use the grievance procedure.

11.04 Step 1:

The Employee in the case of an individual Grievance, a group of Employees in the case of a group Grievance, or the Union in the case of an interpretation Grievance, shall submit the Grievance in writing to the Departmental Chair within thirty (30) working days of the knowledge of the facts which gave rise to the Grievance or fifteen (15) working days after the request for discussion, whichever is sooner. However, the Grievance must always be filed no later than one hundred twenty (120) working days after the occurrence of the fact on which the Grievance is based.

The statement of the Grievance shall contain a clear summary of the facts and the article(s) of the Collective Agreement on which it is based and the remedy sought so that the problems raised can be identified. A copy of the request for a discussion addressed to the Supervisor must also be included.

The Departmental Chair shall respond in writing to the Grievance to the Employee with a copy to the Union Representative within twenty-five (25) working days of receipt of the Grievance.

11.05 Step 2:

If the Departmental Chair does not respond within the deadline or if the Union finds the response unsatisfactory, the latter may appeal in writing to Human Resources-

Ressources Humaines (Relations de travail), dans les quinze (15) jours travaillés suivant la réponse ou, en l'absence de réponse, dans les quarante (40) jours travaillés suivant le dépôt du Grief à la première étape. Les Ressources Humaines (Relations avec les employés), doivent répondre, par écrit, dans les dix (10) jours travaillés suivant la réception de l'appel du Grief à l'étape 2.

11.06

Dans tous les cas, une entente intervenue pendant la procédure de Grief et qui résout le Grief en question, doit être faite par écrit et signée par les représentants des deux (2) Parties. Cette entente écrite et signée, lie les Parties et les Personnes salariées régies par la présente convention collective.

11.07

Un Grief non résolu à l'étape 2 doit être référé à l'arbitrage dans un délai maximal de trente (30) jours travaillés suivant la réponse des Ressources humaines ou, en l'absence de réponse, à l'intérieur de quarante (40) jours travaillés du dépôt du Grief à l'étape 2. Si un Grief n'est pas référé à l'arbitrage dans ce délai, il est considéré avoir été abandonné.

11.08

Aux fins du calcul des délais de cet article, les jours travaillés sont du lundi au vendredi, excluant le samedi, le dimanche et les congés fériés reconnus dans la présente convention collective.

Tous les délais mentionnés à l'article 11 sont suspendus du 24 juin à la Fête du travail (inclusivement) et du 25 décembre au 2 janvier (inclusivement).

11.09

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le Grief nul et non avenu aux fins de la présente convention collective.

11.10

Un Grief résultant de l'application de l'un ou l'autre des articles suivants peut être soumis directement à l'étape 2:

- Article 2 Reconnaissance du Syndicat
- Article 6 Harcèlement, Harcèlement sexuel et Discrimination
- Article 9 Activités syndicales
- Article 13 Mesures disciplinaires
- Article 15 Période de probation
- Article 16 Cessation d'emploi, liste de disponibilité
- Article 19 Rémunération
- Article 25 Congés parentaux
- Article 26 Congé sans traitement
- Article 27 Régimes collectifs de l'Université
- Article 28 Accidents du travail
- Article 30 Aide aux études et exonération des

Employee Relations within fifteen (15) working days following the answer or, in the absence of answer, forty (40) working days from the filing of the Grievance at the first step. Human Resources (Employee Relations) must answer, in writing, within ten (10) working days of the receipt of the appeal at Step 2.

11.06

In all cases, any agreement made during the Grievance procedure, which resolves the Grievance in question, will be made in writing and will be signed by representatives of the two (2) Parties. Such written and signed agreements bind the Parties and the Employees covered by the Collective Agreement.

11.07

A Grievance that has not been resolved at Step 2 must be referred to arbitration within a maximum of thirty (30) working days following Human Resources' response or, if no response was given within forty (40) working days from the filing of Grievance at Step 2. If the Grievance is not referred to arbitration within this delay, it is considered to have been abandoned.

11.08

For the purpose of calculating delays in this article, working days are from Monday to Friday, excluding Saturdays, Sundays and holidays recognized in the Collective Agreement.

All delays mentioned in Article 11 are suspended from June 24 to Labour Day (inclusive) and from December 25 to January 2 (inclusive).

11.09

The delays mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed upon in writing. Failure to comply with these delays will render a Grievance null and void for the purpose of the Collective Agreement.

11.10

A Grievance resulting from the application of any of the following can be submitted directly to Step 2:

- Article 2 Union Recognition
- Article 6 Harassment, Sexual Harassment and Discrimination
- Article 9 Union Activities
- Article 13 Disciplinary Measures
- Article 15 Probationary Period
- Article 16 Termination, Availability List
- Article 19 Remuneration
- Article 25 Parental Leaves
- Article 26 Leave without Pay
- Article 27 Group Plans of the University
- Article 28 Work Accidents
- Article 30 Educational Assistance and Staff Dependent Tuition Waiver

droits de scolarité (pour une personne à la charge d'un membre du personnel)

- Article 31 Changement technologique
- Un Grief syndical lié à l'interprétation de la convention collective

11.11

Les griefs soumis directement à l'étape 2, conformément à l'article 11.10, doivent être déposés dans les quatre-vingt-dix (90) jours travaillés après les faits sur lesquels le Grief est fondé.

11.12

Les griefs de l'employeur doivent être soumis dans les trente (30) jours travaillés de la connaissance des faits sur lesquels le Grief est fondé. Cependant, le Grief doit toujours être soumis au plus tard cent vingt (120) jours ouvrables après le fait sur lequel est basé le Grief.

11.13

Aucune erreur technique survenue dans le dépôt d'un Grief n'en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur technique doit être communiquée à l'autre partie.

ARTICLE 12 – ARBITRATION

12.01

Si le Syndicat souhaite soumettre un Grief à l'arbitrage, il doit en informer l'Employeur par écrit dans les délais prévus à l'article 11.07.

12.02

Tout Grief soumis à l'arbitrage est entendu par un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des Parties peut demander que l'arbitre soit désigné par le Ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du travail.

12.03

La note de l'arbitre, incluant les honoraires et les frais, est répartie également entre les Parties.

12.04

La sentence de l'arbitre est exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et les Personnes salariées, et entre en vigueur à la date stipulée par l'arbitre. Si aucune date n'est stipulée, elle entrera en vigueur à la date de la sentence.

12.05

En rendant une décision au sujet d'un Grief, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, les principes de justice et d'équité, ainsi que les politiques générales de relations de travail qui se dégagent de la présente convention collective.

- Article 31 Technological Change
- A Union Grievance related to the interpretation of the Collective Agreement

11.11

The grievances submitted directly to step 2 as per article 11.10 must be filed within ninety (90) working days of the occurrence of the facts that gave rise to the Grievance.

11.12

Employer grievances shall be submitted within thirty (30) working days of the knowledge of the facts that gave rise to the Grievance. However, the Grievance must always be filed no later than one hundred twenty (120) working days after the occurrence of the fact on which the Grievance is based.

11.13

No technical errors in the submission of a Grievance shall affect the validity thereof. Any technical error detected shall be brought to the attention of the other party as soon as it is detected.

ARTICLE 12 – ARBITRATION

12.01

If the Union wishes to submit a Grievance to arbitration, it must advise the Employer in writing within the delays specified in Article 11.07.

12.02

Any Grievances submitted to arbitration shall be heard by a single arbitrator. If the Parties cannot agree on the choice of an arbitrator, one of the Parties may request that the arbitrator be designated by the Ministry of Labour, in conformity with the provisions of the Labour Code.

12.03

The arbitrator's bill, including fees and expenses, will be divided equally between the Parties.

12.04

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 it is rendered.

12.05

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.

12.06

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 collective.

12.07

L'arbitre chargé d'adjudger un Grief relatif à 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.

12.08

L'arbitre peut rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances, y compris 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.

12.09

Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut évaluer les circonstances qui ont entouré la démission d'une Personne salariée et la validité de ladite démission.

12.10

Les Personnes salariées appelées à témoigner ou à représenter le Syndicat à un arbitrage sont autorisées à s'absenter du travail, sans perte de Salaire, pour la durée requise par ce témoignage ou cette représentation. L'Employeur autorise l'absence d'un maximum de trois (3) personnes en même temps, incluant le plaignant, aux fins de la présente clause.

12.11

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

- l'aveu ait été signé en présence d'un Représentant syndical; ou
- l'aveu ait été signé sans la présence d'un Représentant syndical, mais qu'il n'ait pas été désavoué par écrit par la Personne salariée dans les sept (7) jours de la signature dudit aveu.

12.12

Dans tous les cas de congédiement, qu'il soit de nature administrative ou disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

12.13

Les délais spécifiés au présent article sont de rigueur; toutefois, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre les Parties.

12.06

In rendering a decision with regard to the Grievance, the arbitrator cannot remove, add, amend or modify the Collective Agreement in any way.

12.07

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 measure, a measure which, given the circumstances of the case, the arbitrator considers reasonable and just.

12.08

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, including the payment of interest in accordance with the provisions of the Labour Code.

12.09

In the case of a resignation, the arbitrator may evaluate the circumstances surrounding the resignation of any Employee and the value of said resignation.

12.10

Employees called upon to testify or represent the Union in arbitration are authorized to be away from work, without loss of Salary, for the time this testimony or representation requires. The Employer shall authorize the absence of a maximum of three (3) persons at the same time, including the grievor, for purposes of this clause.

12.11

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

- the confession was signed in the presence of a representative of the Union; or
- the confession was signed without a Union Representative being present, but was not retracted in writing by the Employee within seven (7) days of the signature of the confession.

12.12

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

12.13

The deadlines specified in the present article are compulsory; however, they may be extended by written agreement of the Parties.

ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES

13.01

L'Employeur souscrit au principe de la discipline progressive dans l'imposition des mesures disciplinaires.

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

13.02

Lorsque l'Employeur entend imposer une mesure disciplinaire à une Personne salariée, il convoquera la Personne salariée à ce sujet dans les trente (30) jours travaillés de l'occurrence des faits sur lesquels la mesure est basée, ou dans les trente (30) jours travaillés de la connaissance de ces faits par l'Employeur. L'Employeur informe la Personne salariée de son droit d'être accompagnée par un Représentant syndical.

13.03

La Personne salariée qui décide d'être accompagnée doit en informer les représentants de l'Employeur avant la rencontre.

13.04

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

13.05

Une mesure disciplinaire retirée à la suite d'une décision en faveur de la Personne salariée est enlevée de son dossier.

13.06

Un avis disciplinaire non transmis par écrit à la Personne salariée ne peut être mis en preuve contre la Personne salariée lors de l'arbitrage à moins que la Personne salariée ait refusé de prendre la copie de l'avis qui lui est offerte.

13.07

Tous les délais aux fins de la détermination des échéances concernant les mesures disciplinaires sont suspendus du 24 juin à la Fête du travail (inclusivement) et du 25 décembre au 2 janvier (inclusivement).

ARTICLE 14 – AFFICHAGE, NOMINATIONS & RENOUVELLEMENTS

14.01 Associés de recherche et Assistants de recherche réguliers

14.01.01

Tous les postes d'Associés de recherche et d'Assistants de recherche réguliers doivent être affichés avant d'être comblés. Les postes seront affichés au niveau du

ARTICLE 13 – DISCIPLINARY MEASURES

13.01

The Employer subscribes to the principles of progressive discipline in the imposition of disciplinary measures.

Written reprimand, suspension and dismissal are the disciplinary measures that may be applied according to the seriousness or frequency of the infraction.

13.02

When the Employer intends to impose a disciplinary measure on an Employee, it shall call a meeting with the Employee on this topic within thirty (30) working days of the occurrence of the facts upon which the measure is based, or within thirty (30) working days of the Employer's knowledge of these facts. The Employer shall advise the Employee of their right to be accompanied by a Union Representative.

13.03

The Employee who decides to be accompanied must inform the Employer's representatives prior to the meeting.

13.04

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

13.05

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

13.06

A disciplinary measure of which the Employee never received a written copy cannot be submitted as evidence during arbitration unless the Employee refused to accept a written copy that was offered to him.

13.07

All delays are suspended from June 24 to Labour Day (inclusive) and from December 25 to January 2 (inclusive) for the purpose of determining deadlines in respect to disciplinary measures.

ARTICLE 14 – POSTING, APPOINTMENTS AND REAPPOINTMENTS

14.01 Research Associates and Regular Research Assistants

14.01.01

All Research Associates and Regular Research Assistants positions must be posted prior to being filled. Positions will be posted at either the Departmental or

département ou de la faculté. La période d'affichage est d'au moins cinq (5) jours travaillés.

Conditionnellement à l'échéancier d'implantation du nouveau système d'information ressources humaines, l'Employeur rendra disponible un outil d'affichage centralisé. Les affichages seront accessibles aux candidats via internet.

Lorsque l'implantation de l'outil centralisé d'affichage sera complétée, les postes d'Associés de recherche et d'Assistants de recherche réguliers ne seront requis d'être affichés que sur l'outil centralisé d'affichage.

Jusqu'à l'implantation de l'outil centralisé d'affichage, les affichages mentionnés à l'article 14.01.01 seront envoyés par courriel aux Associés de recherche et aux Assistants de recherche réguliers.

14.01.02

L'affichage des postes d'Associés de recherche et d'Assistants de recherche réguliers comprend:

- Dates de l'affichage et de son expiration
- Titre du poste
- Brève description des fonctions
- Qualifications
- Nom du Superviseur immédiat
- Calendrier de travail
- Heures de travail
- Lieu du travail
- Information salariale
- Date prévue de début et date de fin de la nomination (si applicable)

14.01.03

La nomination et le renouvellement des Associés de recherche et des Assistants de recherche réguliers sont faites par le Directeur de recherche. Le Directeur de recherche peut nommer ou renommer la personne qu'il détermine satisfaire le mieux aux qualifications et compétences requises pour le poste.

14.01.04

Lors de leur première nomination, tous les Associés de recherche et les Assistants de recherche réguliers ont une Nomination à durée déterminée. Les Associés de recherche et les Assistants de recherche réguliers peuvent être affectés de nouveau par le Directeur de recherche à des Nominations additionnelles à durée déterminée. La durée de chacune des Nominations à durée déterminée est à la seule discrétion du Directeur de recherche.

14.01.05

Les Associés de recherche et les Assistants de recherche réguliers ayant cinq (5) ans de service continu dans le même département sont nommés pour une durée indéterminée.

Faculty level. The posting period shall be of at least five (5) working days.

Contingent on the new HRIS implementation schedule, the Employer will render available a centralized posting tool. The postings will be accessible to candidates on the internet.

When the implementation of a centralized posting tool is completed, the positions of Research Associates and Regular Research Assistants will only be required to be posted on the centralized posting tool.

Until the implementation of a centralized posting tool, the postings mentioned in article 14.01.01 will be emailed to Research Associates and Regular Research Assistants.

14.01.02

The posting of Research Associate and Regular Research Assistant positions shall include:

- Posting and expiry dates of the posting
- Position title
- Brief description of duties
- Qualifications
- Name of the immediate Supervisor
- Work schedule
- Working hours
- Work location
- Salary information
- Planned start and end dates of appointment (if applicable)

14.01.03

The appointment and reappointment of Research Associates and of Regular Research Assistants shall be made by the Research Director. The Research Director may appoint or reappoint the person they determine best satisfies the qualifications and abilities required for the position.

14.01.04

The first appointment of all Research Associates and of all Regular Research Assistants shall be a Definite Term Appointment. Research Associates and Regular Research Assistants may be reappointed by the Research Director for additional Definite Term Appointments. The duration of any Definite Term Appointment is at the sole discretion of the Research Director.

14.01.05

Research Associates and Regular Research Assistants with five (5) years of continuous service in the same department shall be appointed for an Indefinite Term.

14.01.06

Une embauche est confirmée par une lettre de nomination contenant l'information suivante:

- Nom de la Personne salariée
- Titre du poste
- Description générale du champ ou du sujet de la recherche
- Calendrier de travail
- Heures de travail
- Lieu du travail
- Taux de salaire horaire
- Date de début
- Date de fin (si applicable)
- Une déclaration indiquant que ce poste est couvert par la convention collective d'AMURE et l'adresse électronique où la convention collective est disponible.

L'Employeur fournira à toutes les Personnes salariées le formulaire d'adhésion au Syndicat avant de commencer leur nomination.

La Personne salariée doit signer et retourner son formulaire d'adhésion à l'unité du Directeur de recherche avant de commencer sa nomination. Le formulaire d'adhésion complété peut alternativement être retourné directement au Syndicat.

Dans les trente (30) jours du début de la nomination, l'unité du Directeur de recherche enverra au Syndicat le formulaire d'adhésion complété et retourné. L'unité du Directeur de recherche n'est pas responsable de contacter les Personnes salariées au sujet des formulaires non retournés.

Une copie du contrat d'emploi d'une Personne salariée sera envoyée au Syndicat dans les dix (10) jours suivant sa demande.

14.01.07

Parmi d'autres critères, la continuation et le renouvellement de la nomination d'un Associé de recherche ou d'un Assistant de recherche régulier dépend de l'obtention et du maintien d'un financement suffisant.

14.01.08

La continuation et le renouvellement de la nomination d'un Associé de recherche ou d'un Assistant de recherche régulier dépend aussi de l'obtention et du maintien des certifications et/ou qualifications jugées nécessaires à la nomination.

Cela pourrait aussi dépendre de l'obtention et/ou du maintien :

- a) d'une accréditation professionnelle et/ou
- b) d'une nomination dans un établissement de santé affilié;

Dans l'éventualité où un Associé de recherche ou un Assistant de recherche régulier ne se conformerait pas

14.01.06

A hiring is confirmed by a letter of appointment containing the following information:

- Name of the Employee
- Position title
- Description of the general research area or topic
- Work schedule
- Working hours
- Work location
- Hourly pay rate
- Start date
- End date (if applicable)
- Statement that the position is covered by the AMURE Collective Agreement and the online address where the Collective Agreement is available.

The Employer will provide all Employees with the Union membership form before starting their appointment.

The Employee must sign and return their membership form to the unit of the Research Director before starting their appointment. The completed membership form may alternatively be returned directly to the Union.

Within thirty (30) days of the beginning of the appointment, the unit of the Research Director will send the Union the completed and returned membership form. The unit of the Research Director is not responsible for contacting Employees regarding any unreturned membership forms.

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

14.01.07

The continuation and renewal of a Research Associate or a Regular Research Assistant appointment is contingent on acquiring and maintaining sufficient funding amongst other criteria.

14.01.08

The continuation and renewal of a Research Associate or a Regular Research Assistant appointment is also contingent on the Employee acquiring and maintaining the credentials and/or qualifications deemed necessary for the appointment.

It may also be made contingent on acquiring and/or maintaining:

- a) Appropriate professional accreditation and/or
- b) An appointment in an Affiliated Health Institution;

In the event that a Research Associate or a Regular Research Assistant fails to meet a condition provided for

aux conditions prévues dans cet article, sa nomination prendra fin :

quatre (4) semaines suivant la perte d'accréditation, de sa nomination dans un établissement de santé affilié, des qualifications;

OU

La date normale de fin de la nomination; selon la première éventualité.

14.02 - ASSISTANTS DE RECHERCHE OCCASIONNELS

14.02.01

Les postes d'Assistants de recherche occasionnels ne seront pas nécessairement affichés. La décision d'afficher un poste est entièrement à la discrétion du Directeur de recherche.

14.02.02

Parmi d'autres critères, la continuation et le renouvellement de la nomination d'un Assistant de recherche occasionnel dépend de l'obtention et du maintien d'un financement suffisant.

14.02.03

Le Directeur de recherche est responsable de la sélection et de la nomination des Assistants de recherche occasionnels.

14.02.04

Dans tous les cas, le Directeur de recherche choisira l'Assistant de recherche occasionnel qu'il ou elle détermine satisfaire le mieux aux qualifications et compétences requises pour le poste.

14.02.05

Le Directeur de recherche détermine les heures allouées à une nomination et informe en même temps la Personne salariée des fonctions à être effectuées. Ceci doit être communiqué à la Personne salariée avant la signature de la lettre de nomination. Toutes les lettres de nomination sont signées avant que le travail commence.

14.02.06

Une embauche est confirmée par une lettre de nomination contenant l'information suivante:

- Nom de la Personne salariée
- Titre du poste
- Calendrier de travail ou une estimation du nombre d'heures de l'affectation (selon le cas)
- Lieu du travail (si applicable)
- Taux de salaire horaire
- Date de début
- Date de fin (si applicable)
- Une déclaration indiquant que ce poste est couvert par la convention collective d'AMURE et l'adresse du site électronique où la convention collective est disponible.

in this clause, their appointment will terminate:

four (4) weeks following loss of the accreditation, appointment in an Affiliated Health Institution, or qualifications;

OR

on the normal termination date of their appointment; whichever is earlier.

14.02 - CASUAL RESEARCH ASSISTANTS

14.02.01

Casual Research Assistant positions will not necessarily be posted. The decision to post a position is entirely at the discretion of the Research Director.

14.02.02

The continuation and renewal of a Casual Research Assistant appointment is contingent on acquiring and maintaining sufficient funding amongst other criteria.

14.02.03

The Research Director is responsible for the selection and appointment of Casual Research Assistants.

14.02.04

In all cases, the Research Director will select the Casual Research Assistant they determine best satisfies the qualifications and abilities required for the position.

14.02.05

The Research Director shall determine the hours allocated to an appointment and shall inform the Employee at the same time of the duties to be performed. This must be communicated to the Employee prior to the signature of the letter of appointment. All letters of appointment shall be signed before the work begins.

14.02.06

A hiring is confirmed by a letter of appointment that contains the following information:

- Name of the Employee
- Position title
- Work schedule or estimated number of hours for the assignment (whichever is applicable)
- Work location (if applicable)
- Hourly pay rate
- Start date
- End date (if applicable)
- Statement that the position is covered by the AMURE Collective Agreement and an online address where the Collective Agreement is available.

L'Employeur fournira à toutes les Personnes salariées le formulaire d'adhésion au Syndicat avant de commencer leur nomination.

La Personne salariée doit signer et retourner son formulaire d'adhésion à l'unité du Directeur de recherche avant de commencer sa nomination. Le formulaire d'adhésion complété peut alternativement être retourné directement au Syndicat.

Dans les trente (30) jours du début de la nomination, l'unité du Directeur de recherche enverra au Syndicat le formulaire d'adhésion complété et retourné. L'unité du Directeur de recherche n'est pas responsable de contacter les Personnes salariées au sujet des formulaires non retournés.

Une copie du contrat d'emploi d'une Personne salariée sera envoyée au Syndicat dans les dix (10) jours suivant sa demande.

14.02.07

Lorsque l'Employeur annule une nomination avant la date de début: l'Université, à sa discrétion, offre à la Personne salariée une nomination équivalente ou une semaine de paye à titre de préavis. La Personne salariée ne peut refuser une telle nomination équivalente.

ARTICLE 15 – PÉRIODE DE PROBATION

15.01

La période de probation de tous les Associés de recherche et de tous les Assistants de recherche nouvellement embauchés est de soixante (60) jours travaillés.

Lorsqu'une Personne salariée accepte une nouvelle nomination avec un nouveau Superviseur immédiat, il doit compléter sa période de probation résiduelle et commencer une nouvelle période de probation de quarante (40) jours travaillés avec le nouveau Superviseur immédiat.

La période de probation de toute nomination ne doit pas dépasser soixante (60) jours travaillés.

À compter de leur date d'embauche, les Associés de recherche et les Assistants de recherche, sauf indication contraire, ont droit à tous les bénéfices prévus par la présente convention collective.

Toutefois, en cas de congédiement, la Personne salariée en probation, ne peut se prévaloir de la procédure de Grief ou d'arbitrage, sauf si les motifs allégués du congédiement sont de la discrimination.

The Employer will provide all Employees with the Union membership form before starting their appointment.

The Employee must sign and return their membership form to the unit of the Research Director before starting their appointment. The completed membership form may alternatively be returned directly to the Union.

Within thirty (30) days of the beginning of the appointment, the unit of the Research Director will send the Union the completed and returned membership form. The unit of the Research Director is not responsible for contacting Employees regarding any unreturned membership forms.

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

14.02.07

When the Employer cancels an appointment prior to the start date: the Employer shall, at its discretion, either offer the Employee an equivalent appointment or pay the Employee one week's wages in lieu of notice. An Employee cannot refuse such an equivalent appointment.

ARTICLE 15 – PROBATIONARY PERIOD

15.01

The probationary period of all newly hired Research Associates and of all newly hired Research Assistants is sixty (60) actual worked days.

When an Employee accepts a new appointment with a new immediate supervisor, they must complete the residual portion of their probationary period and start a new probationary period of forty (40) actual worked days with their new immediate supervisor.

For any given appointment, the probationary period must not exceed sixty (60) actual worked days.

From the moment a Research Associate and a Research Assistant is hired, they are entitled to all the benefits provided for in the Collective Agreement, unless otherwise specified.

However, in the case of termination, the probationary Employee does not have the right to the Grievance and arbitration procedures except where it is alleged that the termination was based on a discriminatory motive.

ARTICLE 16 – CESSATION D'EMPLOI, LISTE DE DISPONIBILITÉ

16.01 Avis de cessation d'emploi

1. Le Directeur de recherche peut mettre fin à l'emploi des Associés de recherche et des Assistants de recherche affectés à des Nominations à durée déterminée, ayant complété avec succès leur période probatoire, et comptant moins d'un (1) an de service continu, en donnant un préavis écrit de fin d'emploi de deux (2) semaines ou une indemnité équivalente à titre de préavis.
2. Le Directeur de recherche peut mettre fin à l'emploi des Associés de recherche et des Assistants de recherche affectés à des Nominations à durée déterminée comptant un (1) an mais moins de trois (3) ans de service continu, en donnant un préavis écrit de fin d'emploi de quatre (4) semaines ou une indemnité équivalente à titre de préavis.
3. Le Directeur de recherche peut mettre fin à l'emploi des Associés de recherche et des Assistants de recherche affectés à des Nominations à durée déterminée, comptant trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans de service continu, en donnant un préavis écrit de fin d'emploi de six (6) semaines ou une indemnité équivalente à titre de préavis.
4. Le Directeur de recherche peut mettre fin à l'emploi des Associés de recherche et des Assistants de recherche comptant cinq (5) ans de service continu, en donnant un préavis écrit de fin d'emploi de huit (8) semaines ou une indemnité équivalente à titre de préavis.
5. Les sections 1, 2, 3 et 4 de cet article ne s'appliquent pas aux Associés de recherche et Assistants de recherche pour qui :
 - la lettre de nomination stipule que leur nomination à durée déterminée n'est pas sujette à un renouvellement; ou
 - la nomination a pris fin pour des motifs disciplinaires; ou
 - la nomination a pris fin conformément à l'article 14.01.08.

16.02 Indemnité de départ

16.02.01 Associés de recherche

1. Les associés de recherche dont l'emploi prend fin pour des motifs autres que motifs disciplinaires et :
 - (i) qui sont affectés à une Nomination à durée indéterminée; ou
 - (ii) qui ont eu des Nominations à durée déterminée d'une durée continue de cinq (5) ans et plus;

ARTICLE 16 – TERMINATION, AVAILABILITY LIST

16.01 Notice of Termination

1. The employment of Research Associates and of Research Assistants appointed to Definite Term Appointments who have successfully completed their probationary period but with less than one (1) year of continuous service may be terminated by the Research Director by giving the Employee two (2) weeks written notice of termination or the equivalent pay in lieu of notice.
2. The employment of Research Associates and of Research Assistants appointed to Definite Term Appointments with one (1) year but less than three (3) years of continuous service may be terminated by the Research Director by giving the Employee four (4) weeks written notice of termination or the equivalent pay in lieu of notice.
3. The employment of Research Associates and of Research Assistants appointed to Definite Term Appointments with three (3) years but less than five (5) years of continuous service may be terminated by the Research Director by giving the Employee six (6) weeks written notice of termination or the equivalent pay in lieu of notice.
4. The employment of Research Associates and of Research Assistants with five (5) or more years of continuous service may be terminated by the Research Director by giving the Employee eight (8) weeks written notice of termination or the equivalent pay in lieu of notice.
5. Sections 1, 2, 3 and 4 of this article do not apply to Research Associates and to Research Assistants :
 - Whose letter of appointment states that their Definite Term Appointment is not subject to renewal; or
 - Whose appointment is terminated for disciplinary reasons; or
 - Whose appointment terminates in accordance with article 14.01.08.

16.02 Severance Pay

16.02.01 Research Associates

1. Research Associates whose employment is terminated for reasons other than disciplinary reasons and:
 - (i) who are appointed to an Indefinite Term Appointment; or
 - (ii) who have held Definite Term Appointments for a continuous period of five (5) years or more;

reçoivent une indemnité de départ égale à un mois de leur Salaire par année de service, basé sur la moyenne du Salaire gagné comme Associé de recherche au cours des trois (3) dernières années jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de douze (12) mois.

2. Les Associés de recherche qui ont été affectés à des nominations successives à temps partiel pour une durée continue de (5) cinq ans ou plus sont éligibles à l'indemnité de départ en vertu du présent article.
3. Le paiement de l'indemnité de départ est conditionnel à la signature par l'Associé de recherche de la quittance émise par l'Employeur à l'égard de son emploi et de la terminaison de celui-ci.

16.02.02 Assistants de recherche

1. Les assistants de recherche dont l'emploi prend fin pour des motifs autres que motifs disciplinaires et :
 - (i) qui sont affectés à une Nomination à durée indéterminée; ou
 - (ii) qui ont eu des Nominations à durée déterminée d'une durée continue de cinq (5) ans et plus;

reçoivent une indemnité de départ égale à un mois de leur Salaire par année de service, basé sur la moyenne du Salaire gagné comme Assistant de recherche au cours des trois (3) dernières années jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de douze (12) mois.

2. Les Assistants de recherche qui ont été affectés à des nominations successives à temps partiel pour une durée continue de (5) cinq ans ou plus sont éligibles à l'indemnité de départ en vertu du présent article.
3. Le paiement de l'indemnité de départ est conditionnel à la signature par l'Assistant de recherche de la quittance émise par l'Employeur à l'égard de son emploi et de la terminaison de celui-ci.

16.03 Liste de disponibilité

Un Associé de recherche ou un Assistant de recherche régulier qui compte deux (2) ans et plus de service continu dans son poste respectif peut, jusqu'au dernier jour de sa nomination (sauf si son emploi a pris fin pour des motifs disciplinaires) informer son supérieur immédiat en copiant les Ressources humaines (Relations avec les employés), qu'il désire que son nom soit inscrit sur la liste de disponibilité des Associés de recherche ou des Assistants de recherche réguliers (les "Listes"). Son nom demeurera sur la Liste applicable à son poste pour une période maximale de six (6) mois. Les Personnes salariées inscrites sur une Liste gardent et accumulent du

shall be entitled to a severance payment equal to one month's Salary for each year of service, based on the average annual Salary they earned as a Research Associate in the past three (3) years, to a maximum payment of twelve (12) months.

2. Research Associates who have been appointed to successive Definite Term Part-Time Appointments for a continuous period of five (5) years or more shall qualify for severance payments pursuant to the present article.
3. The severance payment is conditional on the Research Associate's signature of the release agreement issued by the Employer related to their employment and the termination thereof.

16.02.02 Research Assistants

1. Research Assistants whose employment is terminated for reasons other than disciplinary reasons and:
 - (i) who are appointed to an Indefinite Term appointment; or
 - (ii) who have held Definite Term Appointments for a continuous period of five (5) years or more;

shall be entitled to a severance payment equal to one month's Salary for each year of service, based on the average annual Salary they earned as a Research Assistant in the past three (3) years, to a maximum payment of twelve (12) months.

2. Research Assistants who have been appointed to successive Definite Term Part-Time Appointments for a continuous period of five (5) years or more shall qualify for severance payments pursuant to the present article.
3. The severance payment is conditional on the Research Assistant's signature of the release agreement issued by the Employer related to their employment and the termination thereof.

16.03 Availability List

A Research Associate or a Regular Research Assistant who has two (2) or more years of continuous service in their respective position may, up until the last day of their appointment (except if their employment was terminated for disciplinary reasons), inform their immediate supervisor with a copy to Human Resources (Employee Relations), that they would like to have their name placed on the Availability List of either Research Associates or Regular Research Assistants (the "Lists"). Their name will remain on the List applicable to their position for a maximum period of six (6) months. Employees included on a List will keep and accumulate service for the duration

service pendant la durée de leur inscription sur une Liste et peuvent choisir de maintenir leur couverture des régimes d'avantages sociaux en payant la cotisation de l'Université et de la Personne salariée pour ces avantages.

À la fin de la période de six (6) mois, une Personne salariée qui est admissible à l'indemnité de départ et qui n'a pas trouvé un emploi comme Associé de recherche ou Assistant de recherche régulier à l'Université dans les six (6) mois qu'elle était inscrite sur une Liste, recevra une indemnité de départ conformément à l'article 16.02.01 ou 16.02.02. Le service utilisé pour calculer les indemnités de départ exclut la période de six (6) mois au cours de laquelle l'Associé de recherche ou l'Assistant de recherche était inscrit sur une Liste.

Jusqu'à l'implantation de l'outil centralisé d'affichage, les affichages mentionnés à l'article 14.01.01 seront communiqués aux Associés de recherche et aux Assistants de recherche réguliers inscrits sur une Liste. Par après, les affichages seront accessibles aux Associés de recherche et aux Assistants de recherche réguliers inscrits sur une Liste sur la même base qu'aux autres personnes salariées.

L'article 14.01 ne s'applique pas lorsqu'une Personne salariée inscrite sur une Liste est réembauchée par le même Directeur de recherche dans les six (6) mois suivants son inscription sur une Liste.

ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

17.01

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

17.02

L'Employeur assure un service de premiers soins pendant les heures ouvrables et fait transporter, à ses frais, la Personne salariée à l'hôpital de son choix, si son état l'exige. L'Employeur prend également à sa charge le retour de la Personne salariée à l'Université ou à son domicile, selon le cas.

17.03

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

17.04

Il incombe à l'Employeur de renseigner les Personnes salariées sur les normes de sécurité et règlements en vigueur dans leur secteur de travail. Ces normes et règlements sont affichés aux endroits appropriés de même que les instructions en cas d'urgence quant aux locaux, appareils et produits dans ces locaux.

of their inclusion on a List and may elect to maintain their benefit coverage by paying both the University and Employee benefit contributions.

At the end of the six (6) month period, an Employee who is eligible for severance and who was unable to secure employment as a Research Associate or as a Regular Research Assistant at the University within the 6 (six) month period that they were on a List, will receive severance pay in accordance with article 16.02.01 or 16.02.02. The service used to calculate severance will exclude the six (6) month period during which the Research Associate or Regular Research Assistant was on a List.

Until the implementation of a centralized posting tool, the postings mentioned in article 14.01.01 will be communicated to Research Associates and Regular Research Assistants included on a List. Afterwards, postings will be made accessible to Research Associates and Regular Research Assistants included on a List on the same basis as other employees.

Article 14.01 will not apply when an Employee on a List is rehired within the six (6) month period by the person who was the Employee's Research Director when they placed their name on a List.

ARTICLE 17 – HEALTH AND SAFETY

17.01

The Employer and the Union will cooperate to establish and maintain the best possible health and safety conditions at work in order to prevent industrial accidents and occupational diseases.

17.02

The Employer will ensure a first-aid service during working hours and will, at the Employers expense, have the Employee transported to the hospital of their choice if their condition warrants it. The Employer will arrange for the return of the Employee to the University or home, whichever is appropriate.

17.03

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

17.04

The Employer will inform Employees of the safety standards and regulations in force in the area in which they work. These standards and regulations, as well as emergency instructions regarding the premises and equipment and goods on the premises, will be posted in the appropriate places.

17.05

La Personne salariée qui constate qu'il y a une dérogation aux règles relatives à la sécurité, doit prévenir son Superviseur immédiat. Si le problème n'est pas réglé de manière satisfaisante, le cas sera alors porté à l'attention du Comité départemental de sécurité (ou en l'absence de Comité départemental au Comité de santé et sécurité de l'Université) qui formule, si nécessaire, des recommandations au secteur pour remédier à la situation.

17.06

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.

17.07

Dans le cas où des équipements de protection spéciaux ou autres articles seraient requis par la loi pour la protection des Personnes salariées, ces dits appareils ou articles seront alors fournis par l'Employeur qui en conserve la propriété.

17.08

Les Personnes salariées pouvant être exposées à des risques de santé particuliers peuvent être requises de subir un examen médical. Lorsqu'un tel examen est requis par la loi, le coût de l'examen est à la charge de l'Employeur. Cet examen intervient pendant les heures régulières de travail sans perte de Salaire régulier de la Personne salariée. Une copie du rapport médical est remise à la Personne salariée par le médecin.

17.09

Un (1) représentant désigné par le Syndicat est nommé au Comité de santé et sécurité de l'Université.

L'Employeur autorise les Personnes salariées, membres du Comité de santé et sécurité de l'Université, à s'absenter de leurs fonctions sans perte de Salaire, avantages ou privilèges, prévus par la présente convention collective pour assister aux réunions du Comité.

17.10

Aucun élément du présent article ne peut être interprété comme une renonciation à ses droits de la part de la Personne salariée ou des Parties concernées, en vertu de la *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (R.L.R.Q. c.A.-3.001)* ou la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (R.L.R.Q. c.S-21)*.

17.05

If an Employee discovers a deviation from the safety rules, the Employee shall inform their immediate Supervisor. If the problem is not resolved in a satisfactory manner, the case shall be submitted to the Departmental Safety Committee (or to the University Health and Safety Committee if a Departmental Committee does not exist), which will make, if necessary, recommendations to the area concerned for remedial action.

17.06

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

17.07

Any special protective equipment or other items required by law for the protection of the Employees will be provided by the Employer. Such items shall remain the property of the Employer.

17.08

Employees that may face particular health risks may be required to undergo a medical examination. When such examination is required by law, the Employer will assume the cost of the examination. The examination will take place during regular working hours, without loss of regular Salary. A copy of the medical report will be given to the Employee by the physician.

17.09

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

Employees who are members of the University Health and Safety Committee will be released from their regular duties without loss of Salary, benefits or privileges provided by the Collective Agreement for the purpose of attending regular Committee meetings.

17.10

Nothing in this article can be interpreted as a renunciation by an Employee or the Parties as to their rights under the *Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (R.L.R.Q. c.A.-3.001)* or the *Loi sur la santé et sécurité du travail (R.L.R.Q. c.S-21)*.

ARTICLE 18 – REMBOURSEMENT DE DÉPENSES

18.01

Le remboursement de dépenses de voyage et d'autres dépenses est fait conformément à la Politique de l'Employeur "Remboursement des dépenses", telle que modifiée de temps à autre.

18.02

Afin d'être admissible au remboursement de dépenses reliées au travail, la Personne salariée doit obtenir l'autorisation préalable de son Superviseur.

18.03

Le remboursement par l'Employeur s'effectue dans les quarante (40) jours ouvrables de la soumission de la demande de remboursement de dépenses.

ARTICLE 19 – RÉMUNÉRATION

19.01 Taux de rémunération applicables aux Associés de recherche et aux Assistants de recherche réguliers

1er Juin 2016

a) Les Assistants de recherche réguliers embauchés avant le 31 Mars 2016 et les Associés de Recherche recevront une augmentation de leur taux d'un échelon basée sur les échelles salariales figurant dans les tableaux 1 et 2 ci-après. Les Assistants de recherche réguliers et les Associés de Recherche payés au maximum ou au-dessus du maximum de leur échelle salariale respective recevront un paiement forfaitaire égal à un pourcent (1%) de leur salaire. Le taux de salaire des Assistants de recherche réguliers embauchés entre le 31 Mars 2016 et la date de la signature de la convention collective demeurera inchangé le 1er juin 2016.

1er juin 2017, 2018, 2019, 2020

b) Les Assistants de recherche réguliers embauchés avant le 31 Mars 2016 et les Associés de Recherche auront leur taux de salaire horaire intégré à l'échelle salariale du 1er juin 2017 en plaçant leur taux de salaire à l'échelon immédiatement supérieur à leur taux de salaire horaire avant le 1er juin 2017. Ces personnes salariées recevront une augmentation de leur taux d'un échelon au 1er juin 2017 et au 1er juin 2018. À la condition d'une évaluation réussie, ces personnes salariées seront admissibles à des augmentations d'avancement professionnel d'un échelon le 1er juin 2019 et le 1er juin 2020. Les personnes salariées qui ne reçoivent pas d'augmentation d'avancement professionnel demeureront au même échelon de l'échelle salariale applicable le 1er juin 2019 et le 1er juin 2020.

ARTICLE 18 – REIMBURSEMENT OF EXPENSES

18.01

The reimbursement of travel and other expenses shall be made in accordance with the Employer's Policy on "Reimbursement of expenses", as amended from time to time.

18.02

To be eligible for reimbursement, any employment-related expenses must be pre-authorized by the Employee's Supervisor.

18.03

Reimbursements by the Employer shall be completed within forty (40) working days of submission of the expense report.

ARTICLE 19 – REMUNERATION

19.01 Pay Rates for Research Associates and Regular Research Assistant

June 1st 2016

a) Regular Research Assistants hired before March 31st 2016 and Research Associates will receive a rate increase of one step based on the 2016 salary scales shown in Tables 1 and 2 below. Regular Research Assistants and Research Associates paid at or above the maximum of their respective salary scale will receive a lump sum payment equal to one percent (1%) of their salary. The rate of pay of Regular Research Assistants hired between March 31st 2016 and signature of the collective agreement will remain unchanged on June 1st 2016.

June 1st 2017, 2018, 2019, 2020

b) Regular Research Assistants hired before March 31st 2016 and Research Associates will have their hourly pay rate integrated into the salary scale of June 1st 2017 by placing their hourly pay rate at the step immediately higher than their hourly pay rate prior to June 1st 2017. They will also receive a rate increase of one (1) step on June 1st 2017 and June 1st 2018. Upon successful evaluation, they will be eligible for professional advancement increases of one (1) step on June 1st 2019 and June 1st 2020. Employees who are not granted a professional advancement increase will stay on the same step of the applicable salary scale on June 1st 2019 and June 1st 2020.

- c) Les Assistants de recherche réguliers embauchés entre le 31 Mars 2016 et la date de la signature de la convention collective auront leur taux de salaire horaire intégré à l'échelle salariale du 1er juin 2017 en plaçant leur taux de salaire à l'échelon immédiatement supérieur à leur taux de salaire horaire avant le 1er juin 2017. Ces personnes salariées conserveront le même échelon de l'échelle salariale applicable les 1er juin 2018, 1er juin 2019 et 1er juin 2020 à moins que leur Directeur de Recherche recommande de leur accorder une d'augmentation d'avancement professionnel.
- d) Nonobstant ce qui précède, tous les Associés de Recherche et les Assistants de recherche réguliers payés au maximum de leur échelle resteront à l'échelon maximum de leur échelle respective pour cette année. Tous les Associés de Recherche et les Assistants de recherche réguliers payés au-dessus du maximum de leur échelle respective recevront un paiement forfaitaire égal à un pourcent (1%) de leur salaire dans chacune des années de la convention collective. Le paiement des montants forfaitaires se fera aux mêmes dates que les augmentations de salaire.
- c) Regular Research Assistants hired between March 31st 2016 and signature of the collective agreement will have their hourly pay rate integrated into the salary scale of June 1st 2017 by placing their hourly pay rate at the step immediately higher than their hourly rate prior to June 1st 2017. They will maintain the same step of the applicable salary scale on June 1st 2018, June 1st 2019 and June 1st 2020 unless their Research Director recommends to provide them with a professional advancement increase.
- d) Notwithstanding the above, all Research Associates and Regular Research Assistants paid at the maximum of their salary scale will remain at the highest step of their respective salary scale for that year. All Research Associates and Regular Research Assistants paid above the maximum of their respective salary scale for a given year will receive a lump sum payment equal to one percent (1%) of their salary in each year of the collective agreement. The lump sum payments will be made on the same dates as the annual increases.

Paiements rétroactifs

Les augmentations d'avancement professionnel, les augmentations d'échelon, l'intégration aux échelons, les augmentations économiques et les paiements forfaitaires décrits ci-dessus et dans les tableaux 1 et 2 ci-après seront accordés rétroactivement aux Associés de recherche et aux Assistants de recherche réguliers à l'emploi de l'Université à la date de la signature de la convention collective.

Admissibilité aux augmentations

Une augmentation d'échelon, une augmentation d'avancement professionnel ou un paiement forfaitaire est seulement accordé aux Associés de recherche et aux Assistants de recherche réguliers ayant complété avec succès six (6) mois de service à la date de l'augmentation d'échelon, de l'augmentation d'avancement professionnel ou du paiement forfaitaire.

Une évaluation de la Personne salariée sera complétée les 1er juin 2019 et 2020 pour les Associés de recherche et les Assistants de recherche réguliers admissibles. À la condition d'une évaluation réussie de la personne salariée, l'Associé de recherche et l'Assistant de recherche régulier recevra une augmentation d'avancement professionnel d'un (1) échelon sur son échelle salariale respective.

Les évaluations des Personnes salariées (dont le résultat peut être soit une réussite, soit un échec) et l'impact résultant sur l'augmentation d'avancement professionnel peuvent faire l'objet de la procédure d'appel auprès du Directeur de département et ne peuvent pas faire l'objet d'un grief.

Retroactive payments

Professional advancement increases, step increases, slotting, economic increases and lump sum payments as described above and in Tables 1 and 2 hereinafter will be granted retroactively to Research Associates and Regular Research Assistants currently employed at the University on the date of signature of the collective agreement.

Eligibility for increases

A step increase, professional advancement increase or lump sum payment may only be granted to Research Associates and Regular Research Assistants who have successfully completed six (6) months of service as of the date of the step increase, professional advancement increase or lump sum payment.

For eligible Research Associates and Regular Research Assistants, an employee evaluation will be completed before June 1st of 2019 and 2020. Upon a successful employee evaluation, the Research Associate and the Regular Research Assistant will receive a professional advancement increase of one (1) step on their respective salary scale.

Employee evaluations (the result of which can be a pass or fail) and the resulting impact on professional advancement increases are subject to appeal procedure to the Department Chair only and are not grievable.

Changements d'échelle

Tout changement aux échelles salariales pour le poste d'Assistant de recherche régulier résultant des exercices de maintien d'équité salariale 2010 et 2015 (i.e. après la signature de la convention collective) n'entraînera aucun changement à l'échelle salariale applicable aux Associés de recherche tel que figurant au tableau 2.

Scale changes

Any pay scale change for the position of Regular Research Assistant resulting from the 2010 and 2015 pay equity maintenance exercises (i.e. after the signature of the collective agreement) will not result in any change to the pay scale applicable to Research Associates as shown in Table 2.

TABLE 1**Échelle salariale pour les Assistants de recherche réguliers / Regular Research Assistants Salary Scale**

Échelon/ Step	1 juin 2016 June 1, 2016	1 juin 2017 June 1, 2017	1 juin 2018 June 1, 2018	1 juin 2019 June 1, 2019	1 juin 2020 June 1, 2020
1	\$ 21.00	\$ 24.01	\$ 24.25	\$ 24.49	\$ 24.73
2	\$ 21.72	\$ 24.61	\$ 24.86	\$ 25.11	\$ 25.36
3	\$ 22.46	\$ 25.23	\$ 25.48	\$ 25.73	\$ 25.99
4	\$ 23.23	\$ 25.86	\$ 26.12	\$ 26.38	\$ 26.64
5	\$ 24.02	\$ 26.50	\$ 26.77	\$ 27.04	\$ 27.31
6	\$ 24.84	\$ 27.16	\$ 27.43	\$ 27.70	\$ 27.98
7	\$ 25.69	\$ 27.84	\$ 28.12	\$ 28.40	\$ 28.68
8	\$ 26.57	\$ 28.54	\$ 28.83	\$ 29.12	\$ 29.41
9	\$ 27.47	\$ 29.25	\$ 29.54	\$ 29.84	\$ 30.14
10	\$ 28.41	\$ 29.98	\$ 30.28	\$ 30.58	\$ 30.89
11	\$ 29.38	\$ 30.73	\$ 31.04	\$ 31.35	\$ 31.66
12	\$ 30.38	\$ 31.50	\$ 31.82	\$ 32.14	\$ 32.46
13	\$ 31.41	\$ 32.29	\$ 32.61	\$ 32.94	\$ 33.27
14	\$ 32.48	\$ 33.10	\$ 33.43	\$ 33.76	\$ 34.10
15	\$ 33.59	\$ 33.93	\$ 34.27	\$ 34.61	\$ 34.96

TABLE 2**Échelle salariale pour les Associés de recherche / Research Associates Salary Scale**

Échelon/ Step	1 juin 2016 June 1, 2016	1 juin 2017 June 1, 2017	1 juin 2018 June 1, 2018	1 juin 2019 June 1, 2019	1 juin 2020 June 1, 2020
1	\$ 24.19	\$ 24.73	\$ 25.95	\$ 27.18	\$ 28.44
2	\$ 24.79	\$ 25.35	\$ 26.60	\$ 27.87	\$ 29.16
3	\$ 25.41	\$ 25.99	\$ 27.26	\$ 28.56	\$ 29.89
4	\$ 26.05	\$ 26.64	\$ 27.95	\$ 29.28	\$ 30.64
5	\$ 26.70	\$ 27.30	\$ 28.64	\$ 30.01	\$ 31.41
6	\$ 27.37	\$ 27.97	\$ 29.35	\$ 30.75	\$ 32.18
7	\$ 28.05	\$ 28.68	\$ 30.09	\$ 31.52	\$ 32.98
8	\$ 28.75	\$ 29.40	\$ 30.85	\$ 32.32	\$ 33.82
9	\$ 29.47	\$ 30.13	\$ 31.61	\$ 33.12	\$ 34.66
10	\$ 30.21	\$ 30.88	\$ 32.40	\$ 33.94	\$ 35.52
11	\$ 30.97	\$ 31.65	\$ 33.21	\$ 34.80	\$ 36.41
12	\$ 31.74	\$ 32.45	\$ 34.05	\$ 35.68	\$ 37.33
13	\$ 32.53	\$ 33.26	\$ 34.89	\$ 36.56	\$ 38.26
14	\$ 33.35	\$ 34.09	\$ 35.77	\$ 37.47	\$ 39.22
15	\$ 34.18	\$ 34.95	\$ 36.67	\$ 38.42	\$ 40.20

19.02 Taux de rémunération minimum applicables aux Assistants de recherche occasionnels

Taux minimum

À la signature de la convention collective	1 ^{er} juin 2019	1 ^{er} juin 2020
\$15.15	\$15.50	\$16.00

Les Assistants de recherche occasionnels payées au-dessus du minimum indiqués ci-dessus recevront les augmentations suivantes :

- À la signature de la convention collective : 1%;
- 1^{er} juin 2019: 1%;
- 1^{er} juin 2020: 1%.

L'indemnité de vacances est égale à 4% ou 6%, telle qu'établie à l'article 22.06 et l'indemnité pour les jours fériés rémunérés est de 3.6% tel qu'établie à l'article 23.06.

19.03 Montants d'encouragement spéciaux

Un Directeur de recherche peut, avec l'approbation du Directeur de département, offrir un montant d'encouragement à l'embauche d'un Associé de recherche ou à l'embauche d'un Assistant de recherche régulier.

Un Directeur de recherche peut, avec l'approbation du Directeur de département, offrir un montant d'encouragement aux fins de la rétention d'un Associé de recherche ou d'un Assistant de recherche régulier.

Un Directeur de recherche peut, dans des circonstances exceptionnelles et avec l'approbation du Directeur de département, offrir un montant supérieure à l'augmentation spécifié à l'article 19.01. Cette augmentation doit coïncider avec un échelon et être accordée aux mêmes dates que les augmentations spécifiées à l'article 19.01.

19.04 Paiement du Salaire

Le paiement du Salaire de toutes les Personnes salariées se fait par dépôt direct auprès de l'institution financière de leur choix.

Les Personnes salariées recevront leur Salaire le jeudi à toutes les deux semaines.

ARTICLE 20 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

20.01

Un Associé de recherche ou un Assistant de recherche régulier à temps plein sera normalement requis de travailler trente-cinq (35) ou quarante (40) heures par semaine.

19.02 Minimum pay rates applicable to Casual Research Assistants

Minimum Rate

Upon signature of the Collective Agreement	June 1 st 2019	June 1 st 2020
\$15.15	\$15.50	\$16.00

Casual Research Assistants paid over the minimum rate identified above will receive the following economic increases:

- Upon signature of the collective agreement: 1%;
- June 1st 2019: 1%;
- June 1st 2020: 1%.

The vacation indemnity is equal to 4% or 6%, as defined in Article 22.06, and the holiday indemnity is 3.6% as defined in article 23.06.

19.03 Special incentive amounts

A Research Director may, with the approval of the Departmental Chair, offer an incentive amount upon hiring of a Research Associate or upon hiring of a Regular Research Assistant.

A Research Director may, with the approval of the Departmental Chair, offer an incentive amount for retention purposes to a Research Associate or to a Regular Research Assistant.

A Research Director may, in exceptional circumstances and with the approval of the Departmental Chair, grant an increase superior to the increase specified in article 19.01. Such increase must coincide with a step and be granted on the same dates as the increases specified in article 19.01.

19.04 Payment of Salary

Payment of salaries to Employees is made by direct deposit at the financial institution of their choice.

Employees will receive their pay on Thursdays on a biweekly frequency.

ARTICLE 20 – WORK HOURS AND OVERTIME

20.01

A Full-time Research Associate or Regular Research Assistant will normally be required to work thirty five (35) or forty (40) hours per week.

20.02

Un Associé de recherche ou un Assistant de recherche régulier effectue normalement son travail entre 7h00 et 19h00.

20.03

Un Associé de recherche ou un Assistant de recherche régulier travaille normalement les jours de semaine, soit du lundi au vendredi.

20.04

La semaine normale d'un Associé de recherche à temps partiel ou un Assistant de recherche régulier à temps partiel est de moins de trente-cinq (35) heures.

20.05

Après entente entre le Superviseur et la Personne salariée, une Personne salariée peut effectuer ses heures de travail autrement que spécifié aux articles 20.02 et 20.03. Si l'Employeur requiert qu'une Personne salariée, dans le cadre de sa fonction de chercheuse, travaille régulièrement à l'extérieur des heures normales de travail, cette information doit être indiquée dans l'affichage du poste et/ou dans la lettre de nomination.

20.06

Tout travail effectué au-delà des heures régulières de la Personne salariée doit être approuvé au préalable par le Superviseur de la Personne salariée.

Si effectué à la demande de son Superviseur, tout travail effectué au-delà de la semaine régulière d'une Personne salariée, trente-cinq (35) ou quarante (40) heures selon le cas, doit être compensé par un congé équivalent ou une rémunération équivalente au taux horaire de la Personne salariée. Le choix entre un congé et un paiement additionnel est à la discrétion du Superviseur de la Personne salariée.

20.07

Nonobstant l'article 20.06, tout travail effectué au-delà de quarante (40) heures par semaine doit être compensé par un congé équivalent à 1.5 fois les heures travaillées ou par une rémunération équivalente à 1.5 fois le taux horaire de la Personne salariée.

20.08

Une Personne salariée peut mettre en banque en tout temps un maximum de cinq (5) jours travaillés. Jusqu'à ce que la Personne salariée prenne un ou plus d'un des cinq (5) jours accumulés en banque, le travail effectué au-delà des heures régulières de la Personne salariée sera payé en temps supplémentaire. Lorsque l'emploi d'un Associé de recherche ou un Assistant de recherche régulier prend fin ou à la fin de son contrat, tout le temps accumulé en congé est compensé au taux horaire applicable.

20.02

A Research Associate or Regular Research Assistant will normally perform their work between the hours of 7 a.m. and 7 p.m.

20.03

A Research Associate or Regular Research Assistant will normally work on weekdays, Monday to Friday.

20.04

A normal work week for a Part-time Research Associate or Part-time Regular Research Assistant is less than thirty-five (35) hours.

20.05

Upon agreement between the Supervisor and the Employee, an Employee may perform their hours of work in a manner other than specified in 20.02 and 20.03. If the Employer will require an Employee to routinely work outside normal working hours as part of the researcher's job, this information must be specified in the job posting and/or letter of appointment.

20.06

All work done in excess of an Employee's regular working hours must be approved in advance by the Employee's Supervisor.

If performed at the Supervisor's request, all work done in excess of an Employee's regular weekly hours of work, thirty five (35) or forty (40) hours as applicable, shall be compensated in equivalent time off or in additional pay at the equivalent of the Employee's hourly rate. The choice between time off and additional pay is at the discretion of the Employee's Supervisor.

20.07

Notwithstanding article 20.06, all work done in excess of forty (40) hours per week, shall be compensated with time off at 1.5 times the number of hours worked or in pay at 1.5 times the equivalent of Employee's hourly rate.

20.08

An Employee can bank a maximum of five (5) working days in time off at any time. Until the Employee takes one or more of their accumulated five (5) days in bank, the work done in excess of the Employee's regular working hours will be compensated in overtime pay. When the employment of a Research Associate or a Regular Research Assistant is terminated or at the end of the Employee's contract, any accumulated time off shall be compensated at the applicable hourly rate.

La prise des congés accumulés doit faire l'objet d'une entente avec le Superviseur de la Personne salariée

20.09

Les heures de travail des Assistants de recherche occasionnels seront déterminées dans la lettre de nomination ou par entente mutuelle entre le Directeur de recherche et l'Assistant de recherche occasionnel. Les articles 20.01 à 20.08 inclusivement ne s'appliquent pas aux Assistants de recherche occasionnels.

ARTICLE 21 – MODIFICATIONS TEMPORAIRES DES HORAIRES DE TRAVAIL

21.01

Les procédures et lignes directrices de l'Employeur relatives aux modifications temporaires de l'horaire de travail (TAWA) s'appliquent aux Associés de recherche et aux Assistants de recherche réguliers. L'Employeur informe le Syndicat de toute modification à ces procédures et lignes directrices. L'Employeur peut de temps à autre, modifier ces procédures et lignes directrices à sa seule discrétion.

Le Directeur de recherche doit approuver les demandes de TAWA. Si la demande de TAWA est refusée ou fait l'objet d'un désaccord, la question ne pourra pas faire l'objet d'un Grief.

ARTICLE 22 – VACANCES

Les articles 22.01, 22.02, 22.03, 22.04 et 22.05 s'appliquent seulement aux Associés de recherche et aux Assistants de recherche réguliers.

22.01

Le droit aux vacances annuelles payées est acquis selon le service ininterrompu de la Personne salariée au cours des douze (12) mois consécutifs précédents. Cette période est l'Année de référence. À McGill, l'Année de référence est du 1^{er} juin au 31 mai. La quantité de vacances annuelles s'accroît en fonction de la durée du service tel qu'indiqué ci-après:

Service continu – durée des vacances et indemnité

Moins de un (1) an: vacances payées au taux d'un quart (1/4) de semaine pour chaque mois complet de service au 31 mai;

Un (1) an mais moins de trois (3) ans de service au 31 mai: trois (3) semaines de vacances payées par année;

Trois (3) ans mais moins de (7) ans de service au 31 mai: quatre (4) semaines de vacances payées par année;

The scheduling of accumulated time off shall be agreed upon with the Employee's Supervisor.

20.09

Working hours for Casual Research Assistants will be determined by the letter of appointment or by mutual agreement between the Research Director and the Casual Research Assistant. Articles 20.01 to 20.08 inclusively do not apply to Casual Research Assistants

ARTICLE 21 – TEMPORARY ALTERNATIVE WORK ARRANGEMENTS

21.01

The Employer's procedures and guidelines pertaining to Temporary Alternative Work Arrangements (TAWA) apply to Research Associates and Regular Research Assistants. The Employer will inform the Union of any changes made to these procedures and guidelines. The Employer may amend these procedures and guidelines from time to time at its sole discretion.

The Research Director must authorize TAWA requests. Should the TAWA request be refused or the subject of disagreement, the matter cannot be grieved.

ARTICLE 22 – VACATION

Articles 22.01, 22.02, 22.03, 22.04 and 22.05 only apply to Research Associates and Regular Research Assistants.

22.01

Entitlement to an annual vacation with pay is acquired according to the uninterrupted service of the Employee during the previous twelve (12) consecutive months. This period is known as the Reference Year. At McGill, the Reference Year runs from June 1st to May 31st. The amount of annual vacation increases with length of service, according to the following:

Continuous Service - Length of Vacation and Indemnity

Less than one (1) year: paid vacation at the rate of one quarter (1/4) of a week for each complete month of service as of May 31st;

One (1) year but less than three (3) years of service as of May 31st : three (3) weeks of paid vacation per year;

Three (3) years but less than seven (7) years of service as of May 31st : four (4) weeks of paid vacation per year;

Sept (7) ans et plus de service au 31 mai: cinq (5) semaines de vacances payées par année;

Les Associés de recherche ou les Assistants de recherche réguliers à temps partiel travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine ont droit à des vacances de la durée indiquée ci-haut. Le paiement des vacances prises est équivalent à la paie régulière de la Personne salariée.

22.02

Les vacances peuvent être fractionnées en deux périodes, si la Personne salariée en fait la demande. Les vacances peuvent être divisées en plus de deux périodes à la demande de la Personne salariée, sous réserve du consentement de l'Employeur.

22.03

Le Superviseur peut fixer la date des vacances. Cependant, la Personne salariée doit être informée de la date des vacances au moins quatre (4) semaines à l'avance.

22.04

Les vacances acquises au cours de l'Année de référence précédente doivent être prises au cours de l'Année de référence suivante. À la cessation d'emploi, l'Employeur verse à la Personne salariée les vacances gagnées et non prises. La Personne salariée recevra la rémunération équivalente au nombre de jours auxquels elle avait droit en fonction de la durée de son service.

22.05

Le Directeur de recherche détermine et approuve les dates de vacances des personnes salariées.

Les articles 22.06 et 22.07 s'appliquent uniquement aux Assistants de recherche occasionnels.

22.06

Tous les Assistants de recherche occasionnels ont droit à une indemnité de vacances telle que mentionnée ci-dessous, calculée sur le salaire brut :

SERVICE CONTINU	INDEMNITÉ
Moins de 5 ans	4%
5 ans et plus	6%

Le pourcentage est ajouté au taux de salaire horaire prévu à l'article 19.

22.07

Les Assistants de recherche occasionnels reçoivent sur chaque paie, en plus de leur taux de salaire horaire régulier, leur indemnité de vacances.

Seven (7) years or more of service as of May 31st: five (5) weeks of paid vacation per year;

Part-time Research Associates or Regular Research Assistants working less than thirty-five (35) hours per week will be entitled to vacation time as specified above. Payment of vacation taken is equivalent to the Employee's regular pay.

22.02

Vacation may be divided into two periods, if the Employee so requests. Vacation may also be divided into more than two periods at the Employee's request, subject to the Employer's consent.

22.03

The Supervisor may set the date of the vacation. However, the Employee must be informed of the date of the vacation at least four (4) weeks beforehand.

22.04

Vacation earned during the previous Reference Year must be taken during the following Reference Year. Upon termination of employment, the Employer shall pay the Employee for any vacation they have earned but not taken. The Employee will receive the remuneration equivalent to the number of days to which they were entitled based on the length of service.

22.05

The Research Director will determine and approve the dates of vacation of the Employee.

Articles 22.06 and 22.07 are only applicable to Casual Research Assistants.

22.06

All Casual Research Assistants are entitled to a vacation indemnity calculated as follows on the gross wages:

CONTINUOUS SERVICE	INDEMNITY
Less than 5 years	4%
5 years and more	6%

The percentage is added to the hourly rate of pay provided in article 19.

22.07

Over and above their regular hourly rate of pay, Casual Research Assistants will receive, on each pay, the percentage applicable for their vacation indemnity.

ARTICLE 23 – JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS

23.01

Les jours suivants sont des jours fériés rémunérés :

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- La Fête Nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Trois (3) jours supplémentaires durant la période de Noël (tel qu'indiqué ci-dessous)
- Un (1) un congé mobile devant être pris durant la pause de Noël de l'Université.

23.02

Si le jour férié rémunéré tombe un samedi ou un dimanche, il est alors déplacé le jour ouvrable précédant ou suivant tel que déterminé dans la politique de McGill.

23.03

Les dates des six jours de congé rémunérés pendant la période de Noël sont établies selon le jour de la semaine où Noël survient, comme suit:

Si Noël survient le: les congés rémunérés sont:

dimanche	26, 27, 28, 29, 30 déc et le 2 janv
lundi	25, 26, 27, 28, 29 déc le 1er janv
mardi	25, 26, 27, 28, 31 déc et le 1er janv
mercredi	25, 26, 27, 30, 31 déc et le 1er janv
jeudi	25, 26, 29, 30, 31 déc et le 1er janv
vendredi	25, 28, 29, 30, 31 déc et le 1er janv
samedi	24, 27, 28, 29, 30, 31 déc

23.04

Les Associés de recherche ou les Assistants de recherche réguliers qui travaillent une des journées de congés rémunérés selon l'article 23.01 ont droit à une indemnité ou un congé compensatoire, au choix de l'Employeur. Ce congé doit être pris au cours des trois (3) semaines précédant ou suivant le congé férié, sauf dans le cas de la Fête Nationale.

23.05

Un Associé de recherche ou un Assistant de recherche régulier qui travaille un jour de congé rémunéré a droit à une indemnité égale à un (1) jour de Salaire normalement gagné, en plus du paiement pour les heures travaillées.

ARTICLE 23 – DESIGNATED PAID STATUTORY HOLIDAYS

23.01

The following days have been designated as paid holidays:

- New Year's Day
- Good Friday
- Easter Monday
- Victoria Day
- La Fête Nationale
- Canada Day
- Labour Day
- Thanksgiving Day
- Christmas Day
- Boxing Day
- Three (3) additional days over the Christmas Period (as set out below)
- One (1) floating day to be taken during the University's Christmas break

23.02

If a paid holiday falls on a Saturday or a Sunday, it will be moved to the nearest Friday or Monday, as determined by McGill policy.

23.03

The dates of the six (6) paid holidays occurring during the Christmas period will be determined in accordance with the day of the week upon which Christmas falls, according to the following schedule:

If Christmas Day is a: the paid holidays shall be:

Sunday	Dec 26, 27, 28, 29, 30 and Jan 2
Monday	Dec 25, 26, 27, 28, 29 and Jan 1
Tuesday	Dec 25, 26, 27, 28, 31 and Jan 1
Wednesday	Dec 25, 26, 27, 30, 31 and Jan 1
Thursday	Dec 25, 26, 29, 30, 31 and Jan 1
Friday	Dec 25, 28, 29, 30, 31 and Jan 1
Saturday	Dec 24, 27, 28, 29, 30, 31

23.04

Research Associates or Regular Research Assistants working on a paid holiday as defined in article 23.01 are entitled to an indemnity or a compensatory leave at the Employer's choice. This leave must be taken in the three (3) weeks preceding or following the holiday, except in the case of la Fête Nationale.

23.05

A Research Associate or a Regular Research Assistant, who works on a paid holiday will be entitled to an indemnity equal to one (1) day of the Salary they normally earn, in addition to the payment for hours worked.

Si un des jours fériés indiqués à 23.01 coïncide avec la période de vacances de la Personne salariée, ou avec un jour qui ne fait pas partie de son horaire régulier, le jour de congé est reporté à une date convenue avec son Superviseur.

23.06

L'indemnité pour les jours fériés rémunérés des Assistants de recherche occasionnels est payée en versements égaux. Le taux de l'indemnité est de trois virgule six pourcent (3,6%) du salaire.

Ce pourcentage est ajouté au taux de salaire horaire prévu à l'article 19.

ARTICLE 24 – CONGÉS SOCIAUX

24.01

Un Associé de recherche ou un Assistant de recherche régulier qui a complété soixante (60) jours travaillés a droit aux congés suivants sans perte de Salaire ou de droits, conformément aux dispositions des clauses suivantes.

Le paiement des congés prévus à cet article est accordé en proportion des heures travaillées par l'Associé de recherche et l'Assistant de recherche régulier à temps partiel.

24.02 Deuil

- a) Une personne salariée peut s'absenter du travail avec paie pendant :
 - (i) cinq (5) jours ouvrables consécutifs dans le cas de décès du Conjoint, d'un enfant de la Personne salariée ou d'un enfant du Conjoint.
 - (ii) trois (3) jours ouvrables consécutifs dans le cas de décès de la mère, du père, ou de la mère ou du père du Conjoint, ou dans le cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un frère ou d'une sœur du Conjoint.
 - (iii) deux (2) jours ouvrables consécutifs dans le cas de décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant.
 - (iv) un (1) jour ouvrable dans le cas de décès d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce, d'une bru ou d'un gendre.
- b) La Personne salariée a droit à un jour ouvrable supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la Personne salariée.
- c) Lorsqu'un congé, est accordé il doit être pris dans les deux (2) semaines de calendrier suivant la date du décès.

En ce qui concerne la clause 24.02 a), la Personne

If one of the statutory holidays in clause 23.01 coincides with the Employee's vacation period, or falls on a day which is not part of their regular work schedule, the holiday will be deferred to a date agreed upon with the Employee's Supervisor.

23.06

For Casual Research Assistants, 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 19.

ARTICLE 24 – SOCIAL LEAVE

24.01

A Research Associate or a Regular Research Assistant who has completed sixty (60) actual worked days is entitled to the following leaves without loss of regular Salary or rights in accordance with the stipulations of this article.

For Part-time Research Associates or Regular Research Assistants, the payment of leaves in this article is granted on a pro rata basis.

24.02 Bereavement

- a) An employee may be absent from work, with pay for:
 - (i) five (5) consecutive working days in the event of the death of a Spouse or child, or the child of the Spouse.
 - (ii) three (3) consecutive working days in the event of the death of a mother, father, or mother or father of the Spouse, or of a brother, sister, or brother or sister of the Spouse.
 - (iii) two (2) consecutive working days in the event of the death of a grandparent or grandchild.
 - (iv) one (1) working day in the event of the death of an aunt, uncle, nephew, niece, daughter-in-law or son-in-law.
- b) One additional day will be granted if the Employee must travel more than one hundred and sixty (160) kilometres from their place of residence to attend the funeral.
- c) When leave is granted, it must be taken within two (2) calendar weeks following the date of the death.

In the case of paragraph 24.02 a), the Employee may

salariée peut ajouter un congé sans traitement, des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

24.03 Mariage

- a) À l'occasion de son mariage, une Personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé payé. La Personne salariée peut ajouter à cette période un congé sans traitement, du temps supplémentaire accumulé et/ou des jours de vacances accumulés d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.
- b) Une Personne salariée a droit à un congé payé le jour du mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son Conjoint.

24.04 Déménagement

La Personne salariée a droit à une (1) journée de congé payé par Année de référence pour déménager à une nouvelle résidence permanente.

24.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où la Personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas une des Parties, un congé payé lui est accordé. Toutefois, la Personne salariée sera requise de remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si cette rémunération est inférieure à son Salaire régulier, l'Employeur rembourse la différence à la Personne salariée.
- b) Dans le cas où la Personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de ses fonctions dans une affaire où elle n'est pas une des Parties, elle bénéficie d'un congé payé.
- c) Dans le cas où la présence d'une Personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une affaire où elle est une des Parties, celle-ci a droit d'utiliser soit des jours de vacances accumulés et/ou de surtemps accumulés ou de solliciter un congé sans traitement.
- d) Lorsqu'une Personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, son Superviseur doit être avisé dès que possible. La Personne salariée doit produire la preuve ou l'attestation de ces faits à son Superviseur si celui-ci en fait la demande.
- e) Les congés sociaux ne sont pas accordés s'ils coïncident avec une période de vacances ou n'importe quel autre congé prévu dans la présente convention collective, exception faite

add to this leave a leave without pay, banked overtime and/or accumulated vacation, not exceeding fifteen (15) working days.

24.03 Marriage

- a) An Employee will be entitled to five (5) working days of paid leave in the event of their marriage. The Employee may add to this leave a leave without pay, banked overtime and/or accumulated vacation, not exceeding fifteen (15) working days.
- b) An Employee shall be entitled to a paid leave on the day of the wedding of the Employee's father, mother, son, daughter, brother, sister or child of their Spouse.

24.04 Moving

An Employee shall be entitled to one (1) day of paid leave per Reference Year for the purpose of moving to a new permanent residence.

24.05 Legal Duties

- a) An Employee will be granted paid leave if the Employee is called for jury duty or to act as a witness in a legal proceeding in which the Employee is not a party. However, the Employee shall be required to remit to the Employer any pay received for the fulfilment of these duties. If such pay is less than their regular Salary, the Employer will reimburse the difference to the Employee.
- b) An Employee will be granted paid leave if, in the course of their duties, the Employee is called upon to act as a witness in a legal proceeding in which the Employee is not a party.
- c) If the presence of an Employee is required in a civil, administrative, or penal court, in a legal proceeding in which the Employee is a party, the Employee shall be entitled to make use of any accumulated vacation, banked overtime and/or may apply for a leave without pay.
- d) When an Employee is required to be absent for one of the reasons provided for under this article, the Employee's Supervisor must be informed as soon as possible. Proof or certification of the facts must be provided by an Employee if required by their Supervisor.
- e) Social leaves will not be granted if they coincide with vacation or any other leave provided by the Collective Agreement, except for a leave provided for in clause 24.05 a) when an

des congés prévus à la clause 24.05 a), lorsque la Personne salariée est appelée comme témoin dans une affaire où elle n'est pas une des Parties mais qui se rapporte aux activités de l'Université.

- f) À moins de stipulation contraire, pour l'application de l'article 24.05 "un (1) jour de congé" signifie une période de vingt-quatre (24) heures.

24.06 Congé Personnels

La Personne salariée qui doit s'absenter de son travail pour une raison personnelle valable et qui n'est pas couverte dans les congés prévus dans la présente convention collective peut bénéficier d'un congé payé de deux (2) jours maximum par Année de référence, sans perte de Salaire ou de droits.

24.07

Pour les Assistants de recherche occasionnels, les modalités, droits et obligations concernant les absences mentionnées aux articles 24.01 à 24.06 inclusivement, sont celles de la *Loi sur normes du travail*.

24.08

Absence pour raisons familiales ou parentales

- a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail, sans Salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, ou en raison de l'état de santé de son Conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si le Superviseur y consent.
- c) Une Personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son Conjoint, de l'enfant de son Conjoint, de son père, de sa mère, du Conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.
- d) Toutefois, si un enfant mineur de la Personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la Personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de ladite absence.

Employee is called upon to act as a witness in a legal proceeding in which the Employee is not a party but which pertains to University business.

- f) Unless stipulated otherwise, for the purposes of article 24.05 "one (1) day of leave" is a full period of twenty-four (24) hours.

24.06 Personal Leaves

An Employee who is required to be absent from work for a valid personal reason, which is not covered by any other leave provided by the Collective Agreement, may be granted paid leave of a maximum of two (2) working days per Reference year, without loss of Salary or rights.

24.07

For Casual Research Assistants, the modalities, rights and obligations for matters related to the leaves mentioned in article 24.01 to 24.06 inclusively, are those established in *An Act respecting Labour standards*.

24.08

Absence for Family or Parental Reasons

- a) An Employee may be absent from work, without pay, for ten (10) days per year to fulfil obligations relating to the care, health or education of the Employee's child or the child of the Employee's Spouse, or because of the state of health of the Employee's Spouse, father, mother, brother, sister or one of the Employee's grandparents.
- b) The leave may be divided into days. A day may also be divided if the Supervisor consents thereto.
- c) An Employee may be absent from work, without pay, for a period of not more than twelve (12) weeks over a period of twelve (12) months where the Employee must stay with their child, their Spouse, the child of their Spouse, their father, their mother, the Spouse of their father or mother, their brother, their sister or one of their grandparents because of a serious illness or a serious accident.
- d) However, if a minor child of the Employee has a serious and potentially mortal illness, attested by a medical certificate, the Employee is entitled to an extension of the absence, which shall end at the latest one hundred and four (104) weeks after the beginning thereof.

Les modalités ainsi que les droits et obligations dans

Modalities, rights and obligations for matters related

le cadre de ces congés sont ceux prévus dans la *Loi sur les normes du travail*

ARTICLE 25 – CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

25.01

Pour obtenir un congé de maternité, la Personne salariée doit faire une demande écrite à son Superviseur de recherche. Une copie de cette demande est envoyée aux ressources humaines (Services Partagés), accompagnée d'un certificat médical signé par un médecin agréé attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

25.02

La Personne salariée doit aviser par écrit son Superviseur de recherche et les ressources humaines (Services Partagés), des dates de son congé de maternité au moins deux (2) semaines avant le début de celui-ci. Le délai de présentation du préavis peut être de moins de deux (2) semaines si un certificat médical signé par un médecin agréé atteste que la Personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. Dans ce cas, la Personne salariée est exemptée de la formalité de préavis, mais elle doit présenter un certificat médical à l'Employeur attestant qu'elle devait quitter son emploi immédiatement.

25.03

Il appartient à la Personne salariée de déterminer la date du début de son congé de maternité. Toutefois, si le congé de maternité ne débute pas six (6) semaines au moins avant la date prévue de l'accouchement, l'Université peut demander à ce que la Personne salariée fournisse un certificat médical attestant son aptitude à s'acquitter de ses fonctions. Si la Personne salariée ne fournit pas ce certificat médical dans les huit (8) jours de la réception de la demande écrite, l'Employeur peut alors faire débiter son congé de maternité immédiatement.

25.04

Toute Personne salariée admissible peut prendre un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives. Le congé de maternité peut débiter dix-huit (18) semaines avant la date de l'accouchement et prendre fin deux (2) semaines après la date de l'accouchement ou après écoulement des vingt (20) semaines de congé, selon la dernière de ces éventualités.

25.05

Dans le cas d'un avortement légal ou spontané survenant avant la vingtième (20^e) semaine précédant la date de l'accouchement, la Personne salariée bénéficie d'un congé de maladie avec versement intégral du Salaire de la même façon que tout autre congé de maladie.

to the above-mentioned leaves in article 24.08 are the same as those set out in *An Act respecting Labour Standards*.

ARTICLE 25 – PARENTAL LEAVES

Maternity Leave

25.01

In Employee shall obtain a Maternity Leave by written application to her research Supervisor. A copy of this request will be sent to Human Resources (Shared Services), and must be supported by a certificate from a legally qualified medical practitioner stating the fact of pregnancy and the expected date of delivery.

25.02

The Employee must specify in writing to her research Supervisor and to Human Resources (Shared Services), the dates of the intended Maternity Leave at least two (2) weeks prior to the date of commencement of the leave. The length of prior notice may be shorter if there is a certificate from a legally qualified medical practitioner stating that the Employee must leave her position sooner than expected. In this event, the Employee will be exempt from the formality of prior notice but will be required to provide the Employer with a medical certificate attesting to the fact that she was obliged to leave her position immediately.

25.03

The date of commencement of Maternity Leave shall be at the discretion of the Employee concerned. However, if the Employee has not commenced her Maternity Leave at least six (6) weeks prior to the expected date of delivery, the University may require medical certification of the Employee's ability to continue working. If the Employee fails to provide such certification within eight (8) days from receipt of the written request, the Employer may immediately initiate the Maternity Leave.

25.04

An eligible Employee may take a Maternity Leave of up to twenty (20) consecutive weeks. The earliest date upon which Maternity Leave may commence shall be eighteen (18) weeks prior to the date of delivery. The Maternity Leave will end two (2) weeks after the actual delivery or when twenty (20) weeks of total Maternity Leave have elapsed, whichever is the later.

25.05

Medical leave required as a result of legal or spontaneous abortion occurring before the twentieth (20th) week prior to the date of delivery will be treated as fully paid sick leave in the same manner as any other illness.

25.06

En cas de naissance d'un enfant mort-né, durant ou après la vingtième (20^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité de la Personne salariée débute immédiatement et prend fin vingt (20) semaines plus tard.

25.07

Les congés de maladie requis avant la date prévue de l'accouchement à la suite de complications ou en raison d'un risque d'interruption de grossesse sont traités de la même façon que tout autre congé de maladie avec versement intégral du Salaire jusqu'à la date de l'accouchement, date qui marque le début du congé de maternité.

25.08

Si une Personne salariée présente un certificat médical d'un médecin agréé qui stipule que ses conditions de travail comportent des dangers physiques ou des risques de maladie infectieuse pour elle ou l'enfant à naître, l'Employeur essaie de réaffecter temporairement la Personne salariée à un autre poste. La Personne salariée ainsi réaffectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de réaffecter la Personne salariée à un autre poste convenable, celle-ci obtient immédiatement un congé payé spécial jusqu'à ce qu'un poste lui convenant se libère ou jusqu'à la date de l'accouchement, date qui marque le début de son congé de maternité normal. La Personne salariée bénéficie de tous les avantages sociaux qui se rattachent à son poste pendant la durée de tel congé payé spécial.

25.09

Si, avant la fin de son congé de maternité, la Personne salariée présente un certificat médical d'un médecin agréé indiquant qu'en raison de l'état de santé de l'enfant, il est préférable que la mère ne retourne pas travailler, le congé de maternité de la Personne salariée est prolongé de six (6) semaines au maximum.

Durant cette prolongation, la Personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni Salaire.

25.10

Lorsque le nouveau-né n'est pas en état de quitter l'hôpital ou qu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance, la Personne salariée peut suspendre son congé de maternité et retourner au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une seule fois. Le congé de maternité se poursuit lorsque l'état de santé de son enfant est tel que l'hospitalisation n'est plus requise.

25.11

Toute absence pour rendez-vous médicaux liés à la grossesse est considérée comme un congé payé.

25.06

In the event of a stillbirth in or after the twentieth (20th) week prior to the expected date of delivery, the Employee's Maternity Leave will commence immediately and will end when twenty (20) weeks in total of Maternity Leave have elapsed.

25.07

Medical leave required prior to the expected date of delivery as a result of complications of pregnancy or due to danger of interruption of the pregnancy will be treated in the same manner as medical leave for any other illness and will be fully paid until the date of delivery, at which time maternity leave will commence.

25.08

If an Employee presents a certificate from a qualified medical practitioner stating that the working conditions of her job contain physical danger or risks of infectious disease for her or the unborn child, the University will attempt to temporarily relocate the Employee in an alternate position while continuing all the rights and privileges of her normal job. If the Employer is unable to transfer the Employee to a suitable alternate position, the Employee will be immediately granted a special paid leave until a suitable alternate position becomes available or until the date of delivery, at which time the regular Maternity Leave will commence. All benefits plans will be continued in respect of an Employee for the duration of such special paid leave.

25.09

If, before her Maternity Leave ends, an Employee presents a certificate from a qualified medical practitioner stating that, for the health of the child, it would be preferable that the mother not return to work at the end of the Maternity Leave, the Employee's Maternity Leave will be extended by up to six (6) weeks.

During this extension, the Employee will receive neither indemnity nor Salary.

25.10

When a just born child is not in a state to leave the hospital or is hospitalized within fifteen (15) days of its birth, the Employee may interrupt her Maternity Leave and return to work. The leave can only be interrupted once. The Maternity Leave may then be resumed when the state of health of her baby is such that hospitalization is no longer required.

25.11

An Employee shall be considered to be on paid leave during any absence for medical appointments related to her pregnancy.

Indemnités

25.12

Toute Personne salariée qui est admissible au régime d'avantages sociaux de McGill, qui a complété vingt (20) semaines d'emploi à l'Employeur et qui est éligible au Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP), a droit de recevoir des prestations jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est déterminée pour chaque période de paie et est égale à quatre-vingt-quinze pourcent (95 %) du Salaire régulier de la Personne salariée, moins les montants suivants:

- (a) toute prestation du (RQAP) qu'elle recevra ou qu'elle pourrait recevoir sans tenir compte des montants soustraits de prestations de (RQAP), des intérêts, des pénalités et autres montants remboursables en vertu des dispositions du (RQAP);
- (b) toutes les retenues salariales usuelles qui doivent être effectuées ou qui auraient été effectuées si la Personne salariée n'était pas en congé de maternité.

25.13

Toute Personne salariée qui est admissible au régime d'avantages sociaux de McGill qui a complété vingt (20) semaines d'emploi à l'Employeur et qui n'est pas admissible aux prestations (RQAP), a le droit de recevoir une indemnité jusqu'à la fin de la dixième (10^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est égale à son Salaire régulier moins toutes les retenues qui doivent être effectuées ou qui l'auraient été si la Personne salariée n'était pas en congé de maternité.

25.14

Tous les régimes d'avantages sociaux soumis à cotisations sont maintenus tant que la Personne salariée reçoit une indemnité en vertu des dispositions des clauses 25.12 ou 25.13.

25.15

Toutes les indemnités reçues en vertu des dispositions des clauses 25.12 ou 25.13 sont ajustées pour tenir compte des augmentations salariales prévues à l'article 19.

25.16

L'Université continue de verser sa part des cotisations au titre des régimes d'avantages sociaux auxquels la Personne salariée a décidé de maintenir sa participation pendant son congé sans traitement, si le congé de maternité dans son intégralité ou partiellement n'est assorti d'aucune indemnité. Les cotisations de la Personne salariée sont retirées de son compte bancaire à la date de chaque paie. Si la Personne salariée ne désire pas verser ces cotisations, tous les régimes d'avantages sociaux aux

Indemnities

25.12

An Employee who is eligible for the McGill benefit package, who has completed twenty (20) weeks of employment with the Employer and who is eligible for QPIP, shall be entitled to receive an indemnity payable until the end of the twentieth (20th) week of Maternity Leave. Such indemnity shall be determined for each pay period and will be equal to ninety-five percent (95%) of the Employee's regular Salary, reduced by the following amounts:

- (a) any Quebec Parental Insurance Plan benefits (QPIP) which she will be or could be receiving. For the purposes of this item, any amounts subtracted from QPIP, interest, penalties and other amounts recoverable under the terms of the QPIP shall not be taken into account;
- (b) all of the normal payroll deductions which must be made or would have been made had it not been for the Maternity Leave.

25.13

An Employee who is eligible for the McGill benefit package, who has completed twenty (20) weeks of employment with the Employer and who is not eligible for QPIP will be entitled to receive an indemnity payable until the end of the tenth (10th) week of Maternity Leave. Such indemnity will be equal to her regular Salary reduced by all of the deductions which must be made or would have been made had it not been for the Maternity Leave.

25.14

All contributory benefits plans will be continued in respect of an Employee while she is receiving an indemnity under the terms of clauses 25.12 or 25.13.

25.15

All indemnities received under the terms of clauses 25.12 or 25.13 will be adjusted to take into account any Salary increases in accordance with article 19.

25.16

In the case of Maternity Leave or portions of Maternity Leave for which there is no indemnity payable, the University will continue to pay its share of the costs of those benefits plans which the Employee chooses to continue during the unpaid leave. The Employee's contribution for all such benefits will be withdrawn from her bank account on the date of each pay. If the Employee does not wish to pay the contributions, all Employee-paid and shared-cost benefits plans will be discontinued for the duration of the unpaid Maternity Leave.

frais de la Personne salariée ou à frais partagés sont interrompus pendant toute la durée du congé de maternité sans traitement.

25.17

Tous les régimes d'avantages sociaux qui ne sont pas assortis de cotisations sont maintenus pendant la durée du congé de maternité, que celui-ci soit avec ou sans traitement.

25.18

Le service de la Personne salariée s'accumule au cours du congé de maternité y compris les prolongations octroyées en vertu des dispositions des clauses 25.04 et 25.09, à l'exception de celles octroyées en vertu des dispositions de la clause 25.20.

Retour au travail

25.19

Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité de la Personne salariée, l'Employeur envoie à la Personne salariée un avis écrit précisant la date à laquelle son congé de maternité prend fin et lui faisant part de son obligation de prévenir l'Employeur de son retour au travail, conformément aux dispositions de la clause 25.20.

25.20

La Personne salariée doit aviser par écrit l'Université de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la date de son retour. La Personne salariée qui ne se présente pas au travail à la fin de son congé de maternité se verra accorder automatiquement un congé sans traitement de quatre (4) semaines.

25.21

La Personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de l'expiration de la prolongation de quatre (4) semaines accordées en vertu de la clause 25.20 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.

25.22

La Personne salariée qui souhaite retourner au travail avant les deux (2) semaines suivant la date de son accouchement doit fournir à l'Employeur un certificat médical signé par un médecin agréé attestant de son état de santé et sa capacité à accomplir le travail requis.

25.23

À son retour de congé de maternité, la Personne salariée reprend le poste qu'elle détenait avant le début du congé de maternité. Si son poste a été aboli, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui lui auraient été accordés au moment de son abolition, si elle avait alors été au travail.

25.17

All non-contributory benefits plans will automatically be continued for the duration of the Maternity Leave whether paid or not.

25.18

An Employee will accumulate service while on Maternity Leave, including any extensions granted under the terms of clauses 25.04 and 25.09, but excluding any extension granted under the terms of clause 25.20.

Return to Work

25.19

During the fourth (4th) week prior to expiry of an Employee's Maternity Leave, the Employer will send written notification of the date upon which her Maternity Leave will expire and notify her of the obligation to advise the Employer of her return to work under the terms of clause 25.20.

25.20

The Employee must give the University written notice of her intention to return to work not less than two (2) weeks prior to the date of her return. An Employee who does not return to work as of the expiry date of the Maternity Leave will be granted an automatic four (4) week unpaid leave.

25.21

If the Employee fails to present herself for work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 25.20, she will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

25.22

An Employee who wishes to return to work earlier than two (2) weeks following the date of delivery must first provide the Employer with a statement from a qualified medical practitioner attesting to her good health and ability to perform the work required.

25.23

Upon her return to work at the end of her Maternity Leave, the Employee will be reinstated in the position she held when Maternity Leave commenced. If her job no longer exists, she will be granted all of the rights and privileges she would have been accorded at the time her job was abolished had she been at work.

Congé d'adoption

25.24

Pour obtenir un congé d'adoption la Personne salariée doit adresser une demande écrite à cet effet à son Superviseur de recherche. Une copie de cette demande doit être envoyée aux ressources humaines (Services Partagés), accompagnée d'un document attestant l'adoption.

25.25

Le congé débute la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la Personne salariée ou à un autre moment convenu avec l'Employeur. Cependant, pour bénéficier pleinement des prestations de (RQAP), le congé doit débiter au cours de ladite semaine.

25.26

Une Personne salariée qui adopte légalement un enfant de moins de quatorze (14) ans, autre que l'enfant de sa Conjointe, a droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pendant laquelle il touche l'intégralité de son Salaire, pourvu que sa Conjointe ne bénéficie pas d'un tel congé.

25.27

La Personne salariée qui adopte légalement un enfant, et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption prévu à la clause 25.26, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, deux (2) de ces jours étant payés.

25.28

Tous les avantages sociaux sont maintenus pendant la durée du congé d'adoption.

25.29

Le service de la Personne salariée s'accumule au cours du congé d'adoption, à l'exclusion des prolongations accordées en vertu de la clause 25.32.

25.30

La Personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'adopter un enfant, autre que l'enfant de sa Conjointe, a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines, pour le temps nécessaire au déplacement ou, selon le cas, jusqu'à la prise en charge effective de l'enfant. La Personne salariée qui souhaite obtenir un tel congé doit en faire la demande par écrit à son Superviseur de recherche, et adresser une copie aux ressources humaines (Services Partagés), au moins deux (2) semaines à l'avance.

Retour au travail

25.31

Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant la date d'expiration du congé d'adoption, l'Employeur

Adoption Leave

25.24

An Employee shall obtain an Adoption Leave by written application to their research Supervisor. A copy of this request must be sent to Human Resources (Shared Services), and must be supported by documentation evidencing the fact of adoption.

25.25

This leave begins in the week during which the child is effectively put under the Employee's responsibility, or at any other time agreed with the Employer. However, to fully benefit from QPIP, the leave must begin during the said week.

25.26

An Employee who legally adopts a child of less than fourteen (14) years of age, other than the child of their Spouse, will be entitled to a paid leave of a maximum duration of ten (10) consecutive weeks during which the Employee will receive full Salary, provided that the Employee's Spouse is also not benefiting from such leave.

25.27

An Employee who legally adopts a child and who is not benefiting from the Adoption Leave available under clause 25.26 will be entitled to a paid leave of absence of a maximum duration of five (5) working days, two (2) of which are paid.

25.28

All benefits will be continued in respect of such an Employee for the duration of the Adoption Leave.

25.29

An Employee will accumulate service while on Adoption Leave, but excluding any extension granted under the terms of clause 25.32.

25.30

An Employee who travels outside of Quebec in order to adopt a child, other than their Spouse's, is entitled to a leave of absence without pay of a maximum duration of ten (10) weeks, as necessary for travelling, or, as the case may be, until the child is effectively under their responsibility. The Employee who wishes to obtain such a leave should submit a written request to their research Supervisor, with a copy to Human Resources (Shared Services) at least two (2) weeks in advance.

Return to Work

25.31

During the fourth (4th) week prior to the expiry date of an Employee's Adoption Leave, the Employer will

envoi à la Personne salariée un avis précisant la date à laquelle son congé d'adoption prend fin, avec copie au Syndicat.

25.32

La Personne salariée qui ne retourne pas au travail à la fin du congé d'adoption obtient automatiquement un congé sans traitement de quatre (4) semaines.

25.33

La Personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de la prolongation de quatre (4) semaines accordée en vertu de la clause 25.32 est présumé avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.

25.34

À son retour au travail, la Personne salariée reprend le poste qu'elle détenait avant le début du congé d'adoption. Si son poste a été aboli, la Personne salariée bénéficie de tous les droits et privilèges rattachés à son poste au moment de son abolition, si elle avait alors été au travail.

25.35

Le Salaire que reçoit la Personne salariée à son retour au travail est celui qu'elle recevait au début du congé, majoré de toutes augmentations salariales attribuées au cours du congé, en conformité avec l'article 19.

Congé parental prolongé

25.36

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la Personne salariée pour prolonger son congé de maternité, d'adoption ou de paternité.

25.37

Une Personne salariée peut obtenir un congé parental prolongé en avisant son Superviseur de recherche par écrit au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Une demande d'un congé parental prolongé partiel doit être formulée au moins trente (30) jours à l'avance. Une copie de la demande doit être envoyée aux ressources humaines (Services Partagés).

25.38

La Personne salariée qui ne se prévaut pas d'un congé parental prolongé peut bénéficier d'un congé parental prolongé partiel d'une durée maximale de deux (2) ans.

send the Employee notification of the date upon which the Adoption Leave will expire, with a copy to the Union.

25.32

An Employee who does not return to work as of the expiry date of the Adoption Leave will be granted an automatic four (4)-week unpaid leave.

25.33

An Employee who does not return to work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 25.32 will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

25.34

Upon return to work from the Adoption Leave, the University will reinstate the Employee to the position that the Employee occupied before the Adoption Leave commenced. If the Employee's position no longer exists, the Employee will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished had the Employee then been at work.

25.35

The Salary which the Employee will receive upon return to work, will be the Salary the Employee received when the leave commenced, increased by the amount of any Salary increases implemented during the course of the leave, in accordance with article 19.

Extended Parental Leave

25.36

An unpaid leave of a maximum duration of two (2) years will be granted to the Employee as an extension of a maternity leave, a paternity leave or an adoption leave.

25.37

An Employee may obtain an Extended Parental Leave by written application to their research Supervisor at least two (2) weeks prior to the expiry of the Maternity, Adoption or Paternity Leave. A part-time Extended Parental Leave must be requested at least thirty (30) days in advance. A copy of this request must be sent to Human Resources (Shared Services).

25.38

An Employee who does not take an Extended Parental Leave may have a part-time Extended Parental Leave of a maximum duration of two (2) years.

25.39

Dans le cas du congé parental prolongé partiel, la demande doit préciser l'aménagement du congé sur le poste détenu par la Personne salariée, à moins d'entente contraire avec l'Employeur. En cas de désaccord avec l'Employeur quant au nombre de jours par semaine, la Personne salariée a droit à un congé maximal de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, pour une période maximale de deux (2) ans. L'Employeur détermine l'horaire de travail, après consultation avec la Personne salariée. Nonobstant ce qui précède, la Personne salariée doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

25.40

Pendant la durée du congé parental prolongé ou du congé parental prolongé partiel, la Personne salariée peut, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance, changer une (1) fois son congé parental prolongé en congé parental prolongé partiel ou vice-versa, selon le cas, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

25.41

Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant la date d'expiration du congé parental prolongé, l'Employeur envoie à la Personne salariée concernée un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

25.42

La Personne salariée doit aviser l'Employeur par écrit de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la fin du congé prolongé. Advenant que la Personne salariée ne fasse pas parvenir cet avis ou qu'elle ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé parental prolongé, la Personne salariée est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.

25.43

La Personne salariée peut choisir de réintégrer son poste avant la date prévue d'expiration de son congé parental prolongé ou de son congé parental prolongé partiel, sur présentation d'un préavis écrit d'au moins trente (30) jours à son Superviseur de recherche.

25.44

Au retour de son congé parental prolongé ou son congé parental prolongé partiel, l'Employeur réintègre la Personne salariée concernée au poste qu'elle occupait avant le début du congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Si le poste a été aboli, la Personne salariée bénéficie de tous les droits et privilèges qui se rattachaient au poste avant son abolition, comme si elle avait alors été au travail.

25.39

In the case of a part-time Extended Parental Leave, the request must stipulate the arrangement of the leave for the position held by the Employee, unless there is an understanding to the contrary with the Employer. In the case of disagreement with the Employer, as regards the number of days per week, the Employee has the right to have up to two days and a half (2½) per week or the equivalent for a period up to two (2) years. After consultation with the Employee, the Employer determines the schedule of work. Notwithstanding what precedes, the Employee must work a minimum of fourteen (14) hours per week.

25.40

For the duration of the Extended Parental Leave or part-time Extended Parental Leave, the Employee may, upon written request to the Employer at least thirty (30) days in advance, change one (1) time their Extended Parental Leave into a part-time Extended Parental Leave or vice versa, as the case may be, subject to any agreement with the Employer to the contrary.

25.41

During the fourth (4th) week prior to the expiry date of an Employee's Extended Parental Leave, the Employer will send the Employee notification of the date upon which the leave will expire.

25.42

The Employee must give the Employer written notice of the intention to return to work not less than two (2) weeks prior to the end of the Extended Parental Leave. Should the Employee fail to provide such notice or fail to return to work at the expiry date of the Extended Parental Leave, the Employee will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

25.43

An Employee may elect to return to work prior to the anticipated expiry date of the Extended Parental Leave or part-time Extended Parental Leave upon presentation of prior written notice of at least thirty (30) days to their research Supervisor.

25.44

Upon return to work from the Extended Parental Leave, or part-time Extended Parental Leave the Employer will reinstate the Employee in the position occupied before the original Maternity, Adoption or Paternity Leave commenced. If the Employee's position no longer exists, the Employee will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished had the Employee been at work.

25.45

Le Salaire que reçoit la Personne salariée à son retour au travail est celui qu'elle reçoit au début du congé, majoré de toute augmentation salariale accordée pendant la durée du congé en conformité avec l'article 19.

25.46

Au cours du congé parental prolongé le service de la Personne salariée continue de s'accumuler pendant les premiers douze (12) mois de son congé parental prolongé. Une Personne salariée qui souhaite maintenir ses avantages sociaux doit avoir exprimé la décision par écrit avant le début de son congé parental prolongé quant aux couvertures qu'elle désire maintenir pendant la durée de son congé parental prolongé.

Durant la première période de cinquante-deux (52) semaines du congé, la Personne salariée et l'Employeur continueront de faire leurs contributions régulières. Après cette période, la Personne salariée devra assumer le coût total des couvertures qu'elle souhaite conserver.

25.47

Au cours du congé parental prolongé partiel, le service de la Personne salariée s'accumule au prorata des jours de travail effectués durant les douze (12) premiers mois du congé parental prolongé partiel. La Personne salariée qui veut maintenir une pleine protection en vertu des programmes d'avantages sociaux pendant la durée de son congé parental prolongé partiel doit avoir exprimé la décision par écrit avant le début de son congé parental prolongé partiel quant aux couvertures qu'elle désire maintenir pendant la durée de son congé parental prolongé partiel.

Durant la première période de cinquante-deux (52) semaines du congé, la Personne salariée et l'Employeur continueront de faire leurs contributions régulières. Après cette période, la Personne salariée devra assumer le coût total des couvertures qu'elle souhaite conserver.

Congé de paternité**25.48**

La Personne salariée dont la Conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu mais doit être pris entre le jour de l'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour à la maison de la mère ou de l'enfant.

Une Personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues sans Salaire au moment de la naissance de son enfant. Ce congé doit être pris au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant mais ne peut se terminer plus tard que la cinquante deuxième (52^{ième}) semaine après la naissance de l'enfant.

25.45

The Salary which the Employee will receive upon return to work, will be the Salary the Employee received when the leave commenced, increased by the amount of any Salary increase implemented during the course of the leave as per article 19.

25.46

During an Extended Parental Leave, an Employee will accumulate service of the first twelve (12) months of the Extended Parental Leave. An Employee wishing to continue their benefits plans shall have indicated in writing prior to the commencement of the Extended Parental Leave which benefits plans they wish to continue for the duration of the Extended Parental Leave.

During the first fifty-two (52) week period, the Employee and the Employer will make their regular contributions payable under those plans. Beyond this period, the Employee shall pay the total cost of any benefits to be further continued.

25.47

During a part-time Extended Parental Leave, an Employee will accumulate service pro-rated to the time actually worked in the first twelve (12) months of the part-time Extended Parental Leave. An Employee wishing to maintain full-time benefit coverage for the duration of the part-time Extended Parental Leave shall have indicated in writing prior to the commencement of the part-time Extended Parental Leave which benefits plans they wish to continue for the duration of the part-time Extended Parental Leave.

During the first fifty-two (52) week period, the Employee and the Employer will make their regular contributions payable under those plans. Beyond this period, the Employee shall pay the total cost of any benefits to be further continued.

Paternity Leave**25.48**

An Employee whose Spouse gives birth will be entitled to a paid leave of absence of a maximum duration of five (5) working days. This leave may be interrupted but must take place between the delivery day and the fifteenth (15th) day following the return home of the mother or the baby.

An Employee is entitled to a paternity leave of not more than five (5) uninterrupted weeks without pay at the time of the birth of their child. This leave must be taken at the earliest in the week in which the child is born and end no later than fifty-two (52) weeks after the child's birth.

ARTICLE 26 – CONGÉ SANS TRAITEMENT

26.01

Dans les situations non prévues par les autres congés, la Personne salariée qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans traitement doit en faire une demande écrite à son Superviseur et faire parvenir une copie aux Ressources humaines (Services Partagés).

À l'exception des congés parentaux, la durée du congé sans traitement n'excède pas une période de douze (12) mois.

La demande de congé sans traitement et la réponse doivent se faire par écrit.

26.02

Tous les régimes d'avantages sociaux de la Personne salariée cessent pendant la durée du congé sans traitement, à moins que la Personne salariée n'ait accepté par écrit, avant le début de son congé, de prendre en charge la totalité des cotisations aux avantages sociaux qu'elle souhaite maintenir durant le congé.

26.03

La Personne salariée est considérée comme ayant démissionné de son emploi à la date à laquelle son congé a commencé:

- a) si elle utilise son congé sans traitement pour des raisons différentes de celles pour lesquelles le congé lui a été accordé, ou
- b) si elle ne retourne pas au travail à la fin de son congé, à moins qu'une autorisation de prolongation du congé ne lui ait été accordée ou qu'elle soit dans l'impossibilité de reprendre le travail pour des raisons totalement indépendantes de sa volonté.

26.04

À son retour au travail, l'Employeur réintègre la Personne salariée au poste qu'elle occupait avant le début du congé si son poste est encore disponible.

26.05

La Personne salariée qui demande par écrit au Superviseur, avec copie aux ressources humaines (Services Partagés), de réintégrer son poste avant la fin de son congé sans traitement peut le faire après s'être entendue à cet effet avec son Superviseur. Toutefois, la Personne salariée qui a été en congé sans traitement pendant plus de quatre (4) mois est réintégrée à son poste avant la date prévue d'expiration de son congé sur présentation d'un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Ce préavis peut être envoyé à tout moment après le début du quatrième (4e) mois.

ARTICLE 26 – LEAVE WITHOUT PAY

26.01

In cases not provided for by other leaves, any Employee who for a valid reason, wishes to obtain an unpaid leave of absence, should submit a written request to their Supervisor with a copy to Human Resources (Shared Services).

The leave without pay should not exceed twelve (12) months, except for parental leaves.

The leave application and the answer must be noted in writing.

26.02

All benefits plans of the Employee shall cease for the duration of the Employee's unpaid leave unless the Employee agreed, in writing, prior to commencing the leave, to pay the total cost of the benefits plans they wish to continue during the leave.

26.03

An Employee shall be considered to have resigned from their employment on the date on which the leave commenced:

- a) if the Employee uses the leave of absence for reasons other than those for which the leave was granted, or
- b) if the Employee does not return to work at the end of the leave, unless an authorization to extend the leave has been received, or unless the Employee is prevented from returning by forces beyond their control.

26.04

When an Employee returns to work, the Employer shall reinstate them in their previous regular employment, if it is still available.

26.05

An Employee who so requests in writing to the Supervisor, with a copy to Human Resources (Shared Services), may be reinstated before the end of the unpaid leave of absence, upon reaching an agreement to that effect with their Supervisor. However, an Employee who has been on an Unpaid Leave of Absence for more than four (4) months shall be reinstated prior to the anticipated date of expiry of the leave upon presentation of prior written notice of at least twenty (20) working days. Such notice may be given any time after the beginning of the fourth (4th) month.

26.06

Le service d'une Personne salariée ne s'accumule pas lors de son congé sans traitement aux fins de vacances selon l'article 22. Le congé sans traitement ne constitue toutefois pas une interruption dans la continuité du service de la Personne salariée.

ARTICLE 27 – RÉGIMES COLLECTIFS DE L'UNIVERSITÉ**27.01**

Les Associés de recherche et les Assistants de recherche réguliers sont admissibles aux régimes suivants d'avantages sociaux de l'Université tels qu'amendés de temps à autre; l'admissibilité, l'adhésion et les cotisations de la Personne salariée sont définies dans la politique de l'Université figurant au guide des procédures administratives. L'admissibilité est établie en utilisant les normes applicables au personnel non académique de la politique au sujet des avantages sociaux contributifs.

- Assurance vie de groupe
- Invalidité de longue durée
- Régime de retraite
- Régime de prestations maladie complémentaires
- Régime de soins dentaires
- Politique d'assurance invalidité de courte durée

Sans limiter la généralité de ce qui précède, la politique sur les maladies fortuites ne s'applique pas aux Associés de recherche et aux Assistants de recherche.

27.02

Les régimes et politiques mentionnés au présent article et leurs amendements font partie intégrante de la présente convention collective.

27.03

L'Employeur peut, de temps à autre amender, réduire ou annuler les avantages et/ou régimes et/ou les politiques relatives aux avantages mentionnés ci-dessus.

Avant d'apporter toute modification que ce soit quant au niveau des bénéficiaires et des cotisations des régimes et politiques mentionnés ci-dessus, à l'exception du régime de retraite, l'Université consulte le Comité consultatif des avantages sociaux du personnel.

L'Employeur autorise l'absence du travail d'un (1) Représentant syndical afin de lui permettre de participer aux réunions du Comité consultatif des avantages sociaux du personnel.

26.06

An Employee will not accumulate service while on a leave without pay for the purpose of vacation as per article 22. However, such unpaid leave shall not constitute a break in continuity of service.

ARTICLE 27 – GROUP PLANS OF THE UNIVERSITY**27.01**

Research Associates and Regular Research Assistants are eligible for the following University Benefits Plans as amended from time to time; eligibility, membership and Employee contributions are defined in University policy in the Personnel Policies and Procedures for Non-Unionized, Non-Academic Staff. Eligibility shall be determined using the standards for non-academic staff under the contributory benefits coverage policy.

- Group Life Insurance Plan
- Long-Term Disability Plan
- Pension Plan
- Supplemental Health Plan
- Dental Plan
- Short term disability Policy

Without limiting the generality of the foregoing, the Incidental Illness Policy does not apply to Research Associates and to Research Assistants.

27.02

The plans and policies mentioned in this article with their amendments are an integral part of the Collective Agreement.

27.03

The Employer may amend, reduce or rescind the above-mentioned benefits and/or benefits plan and/or benefits policies from time to time.

Before proceeding to any amendment concerning the level of benefits and premiums of the above-mentioned plans and policies, with the exception of the Pension Plan, the University will consult the Staff Benefits Advisory Committee.

The Employer will liberate one (1) Union Representative to participate in the meetings of the Staff Benefits Advisory Committee.

Avant de procéder à tout amendement au Régime de Retraite, l'Université doit:

1. Soumettre pour révision l'amendement proposé à un Comité de Retraite du Personnel (CRP). Ce comité est composé de représentants de l'Université et d'un représentant de chacun des groupes de Personnes salariées participants au Régime de Retraite. La modification proposée sera soumise en incluant toute l'information pertinente liée à cet amendement;
2. Le CRP doit, dans les soixante (60) jours de la réception de l'amendement proposé, fournir ses commentaires et recommandations au Comité d'Administration des Retraites (CAR), qui à son tour, analyse, commente et présente ses recommandations et propositions à l'Université.
3. Lorsque les membres du CRP sont unanimes au sujet d'amendements, ils soumettront une recommandation conjointe au CAR ou s'ils sont incapables de faire une recommandation conjointe, les membres pourront soumettre des recommandations distinctes au CAR.
4. L'Université prendra en considération les recommandations du CRP et du CAR dans la prise de décision relative à un amendement au Régime de Retraite.

L'Employeur autorise l'absence du travail d'un (1) Représentant syndical afin de lui permettre de participer aux réunions du Comité du régime de retraite prévues à la clause 27.01. Les Personnes salariées doivent informer, par écrit, leur Superviseur immédiat de leur absence au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou aussitôt qu'elles ont été avisées de la tenue de la réunion, avec copie aux Ressources humaines (Relations avec les employés). L'Employeur libère telles Personnes salariées du travail une (1) journée avant la tenue de la réunion pour qu'elles puissent se préparer

ARTICLE 28 – ACCIDENTS DU TRAVAIL

28.01

En cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles couverts par la "*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*", l'Employeur doit verser à la Personne salariée son Salaire régulier moins toutes les déductions habituelles pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'invalidité, en autant que la Personne salariée soit admissible à l'indemnité de remplacement du revenu selon la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)*. Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'invalidité complète, les indemnités octroyées par la CNESST sont versées directement à l'Employeur.

Before proceeding to any amendment of the Pension Plan, the University must:

1. Submit the proposed amendment for review to a Staff Pension Committee (SPC) comprised of representatives of the University and one representative of each Employee group covered by the Pension Plan. The proposed modification will be submitted with all relevant information related to said amendment;
2. The SPC must, within 60 days of receipt of the proposed amendment, provide its comments and recommendations to the Pension Administration Committee (PAC) who will in turn analyze, comment and make its recommendation and proposal to the University;
3. The SPC members will forward to PAC a joint recommendation on said amendments in case of unanimity or if they are unable to forward such unanimous recommendation, the members may forward separate recommendations to the PAC;
4. The University will consider the SPC's and the PAC's recommendations when making its decision on said amendment to the Pension Plan.

The Employer will liberate one (1) Union representative to participate in the Pension Plan meetings stipulated in clause 27.01. The Employees must advise their immediate supervisor of their absence, in writing, at least five (5) working days in advance, or as soon as the Employees have been notified of the meeting, with a copy to Human Resources (Employee Relations). The Employer will liberate such Employees one (1) day prior to the meetings to prepare.

ARTICLE 28 – WORK ACCIDENTS

28.01

In the case of a work-related accident or occupational disease covered by the "*Act respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases*", the Employer shall pay the Employee's regular Salary less all regular deductions during first fifty-two (52) weeks of disability, insofar as the Employee is eligible for income replacement indemnity according to the *Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité au travail (CNESST)*. During the first fifty-two (52) week period of total disability, the indemnity granted by the CNESST to the Employee shall be paid directly to the Employer.

28.02

En temps voulu (normalement au dixième (10^e) mois d'invalidité), la Personne salariée doit remplir les formulaires d'admissibilité aux prestations d'invalidité de longue durée de l'Employeur.

28.03

Après les cinquante-deux (52) premières semaines, si la Personne salariée est toujours dans l'incapacité de reprendre ses fonctions en raison de son invalidité, toutes les indemnités applicables sont versées directement par la CNESST à la Personne salariée, conformément aux règlements applicables.

ARTICLE 29 – FORMATION ET DÉVELOPPEMENT**29.01**

En conformité avec sa mission et la réglementation en vigueur, l'Employeur fournit la formation nécessaire aux Personnes salariées et les encourage à participer à des activités de développement.

Toute demande de participation à des programmes de formation et de développement doit être adressée à son Directeur de recherche. L'approbation de ces demandes est à la seule discrétion de leur Directeur de recherche.

ARTICLE 30 – AIDE AUX ÉTUDES ET EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ (POUR UNE PERSONNE À LA CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL)**30.01**

Les politiques de l'Université au sujet de l'aide aux études pour le personnel administratif et de soutien et au sujet de l'exonération des droits de scolarité (personne à la charge d'un membre du personnel) pour le personnel administratif et de soutien s'appliquent aux Associés de recherche et aux Assistants de recherche réguliers qui ont complété soixante (60) jours effectivement travaillés.

Pour les Associés de recherche et les Assistants de recherche réguliers, les deux tiers (2/3) ou plus des heures normales de travail de son poste indiqué dans les politiques ci-dessus est égal à vingt-cinq (25) heures.

L'Université peut modifier, réduire ou annuler de temps à autre les politiques mentionnées ci-dessus.

ARTICLE 31 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**31.01**

Le Directeur de recherche informe la Personne salariée et le Syndicat par écrit au moins un (1) mois à l'avance lorsque sont effectués des changements technologiques susceptibles d'affecter

28.02

At the appropriate time (normally, the tenth (10th) month of disability), the Employee must complete the Employer's eligibility forms for long-term disability benefits.

28.03

Following the first fifty-two (52) week period, if the Employee is still unable to return to work because of disability, all appropriate payments shall be paid directly by the CNESST to the Employee in accordance with the applicable regulations.

ARTICLE 29 – TRAINING AND DEVELOPMENT**29.01**

In compliance with its mission and existing regulations, the Employer will provide necessary training for its Employees and encourage them to participate in developmental activities.

All requests for participation in development and training programs shall be addressed to their Research Director. Approval of these requests is at the sole discretion of their Research Director.

ARTICLE 30 – EDUCATIONAL ASSISTANCE AND STAFF DEPENDENT TUITION WAIVER**30.01**

The University Policies on Educational Assistance for administrative and support staff and Staff Dependent Tuition Waiver for administrative and support staff will apply to Research Associates and Regular Research Assistants who have completed sixty (60) actual worked days.

The two thirds (2/3) or more of the normal working hours of their position indicated in the above mentioned policies is equal to twenty five (25) hours for Research Associates and Regular Research Assistants.

The University may amend, reduce or rescind the above mentioned policies from time to time.

ARTICLE 31 – TECHNOLOGICAL CHANGE**31.01**

The Research Director shall inform the Employee and the Union in writing at least one (1) month in advance when technological changes are made that could significantly affect the duties and/or working

significativement les fonctions et/ou les conditions de travail des Personnes salariées.

31.02

Lorsque jugée nécessaire par le Directeur de recherche, l'Employeur s'engage à offrir aux Personnes salariées touchées par le changement technologique, la formation nécessaire concernant ledit changement et cela aux frais de l'Université.

ARTICLE 32 – DURÉE DE LA CONVENTION

32.01

La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et son échéance est fixée au 30 mai 2021. La convention collective n'a pas d'effet rétroactif à moins d'indication contraire.

conditions of the Employee.

31.02

When deemed required by the Research Director, the Employer agrees to offer Employees affected by technological change, the necessary training related to said change, at the employer's expense.

ARTICLE 32 – DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

32.01

The present Collective Agreement will come into force on the date it is signed and will expire on May 30, 2021. The Collective Agreement will not have a retroactive effect unless otherwise specified.

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal le 18 juin 2018.

Pour l'Université McGill:



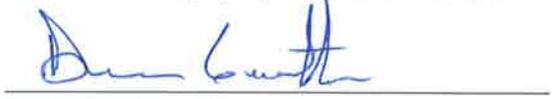
Christopher P. Manfredi
Vice-principal exécutif et vice-principal aux études



Diana Dutton
Vice-principale adjointe, ressources humaines



Francis Desjardins, Directeur
Relations des employés, ressources humaines



Denis Gauthier, Négociateur
Relations des employés, ressources humaines



Craig Mandato,
Chef de département d'anatomie et de
biologie cellulaire



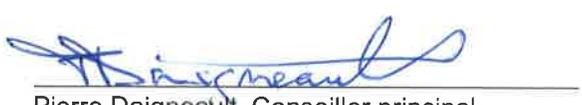
Alfonso Mucci, Professeur Titulaire
Département des sciences de la Terre et des planètes



Nate Quitrino, Professeur Agrégé
Département de génie des mines et des matériaux



Preeya Bissoonauth
Conseillère en ressources humaines



Pierre Daigneault, Conseiller principal
Relations de travail et relations des employés



Shakir Ladha, Conseiller principal
Relations de travail et relations des employés

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



Magali Picard
Vice-présidente exécutive, PSAC, région Québec



Jean-Michel Fortin
Conseiller syndical, PSAC



Sean Cory
Président, AMURE



Aisha Mousa
Membre de l'équipe de négociation



Tyler Lawson
Coordonateur recherche et formation des membres

In witness whereof, the Parties have signed in Montreal, Quebec on this June 18, 2018.

For McGill University:



Christopher P. Manfredi
Provost and Vice-Principal (Academic)



Diana Dutton
Associate Vice-Principal, Human Resources



Francis Desjardins, Director
Labour and Employee Relations, Human Resources



Denis Gauthier, Negotiator
Human Resources



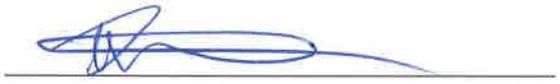
Craig Mandato, Chair
Department of Anatomy & Cell, Biology



Alfonso Mucci, Professor
Department of Earth and Planetary Sciences



Nathaniel J. Quitariano, Associate Professor
Department of Mining and Materials Engineering



Preeya Bissoonauth
Human Resources Advisor

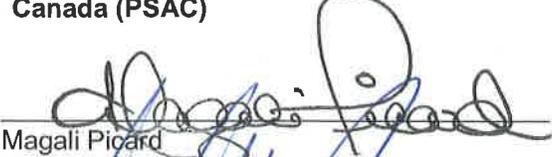


Pierre Daigneault,
Senior Labour and Employee Relations Advisor



Shakir Ladha,
Senior Labour and Employee Relations Advisor

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



Magali Picard
Regional Executive Vice-President, PSAC



Jean-Michel Fortin
Union Advisor, PSAC



Sean Cory
President, AMURE



Aisha Mousa
Bargaining Team Member



Tyler Lawson
Research and Member Education Coordinator

ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

APPENDIX A - CERTIFICATION

CM-2015-8571

3

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCUEILLE la requête;

FUSIONNE les accréditations portant les numéros AM-2001-1902 et AM-2001-1720;

DÉCLARE que Association of McGill University Research Employees (AMURE) / Alliance de la fonction publique du Canada (FTQ) est accrédité pour représenter :

« Tous les associés de recherche et tous les assistants de recherche de l'Université, salariés au sens du Code du travail. »

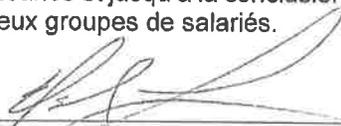
De : **Université McGill**
Direction des ressources humaines
688, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1520
Montréal (Québec) H3A 3R1

Établissement(s) visé(s) :

Tous les établissements de l'employeur

Dossier : AM-2001-6608.

DONNE ACTE de l'entente voulant que les conventions collectives restent en vigueur jusqu'à leur échéance et jusqu'à la conclusion d'une seule convention visant les deux groupes de salariés.


Normand Larivière
Agent de relations du travail

M. Jérôme Messier
Pour la partie demanderesse

M^e André L. Baril
MCCARTHY TÉTRAULT S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie défenderesse

NL/cp

**ANNEXE B
LETTRE D'ENTENTE**

SYSTÈME D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES

Si nécessaires et liées à l'implantation du nouveau Système d'Information Ressources Humaines, les Parties conviennent de discuter des modifications à la convention collective afin d'améliorer ou de faciliter les processus administratifs et/ou de partage d'informations.

**APPENDIX B
LETTER OF AGREEMENT**

HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM

If necessary and related to the implementation of the new Human Resources Information System, the Parties agree to discuss modifications to the collective agreement in order to improve or to facilitate administrative and/or information sharing processes.

ANNEXE C LETTRE D'ENTENTE

ACCÈS À DES CARTES D'IDENTITÉ ET AUX SERVICES DES BIBLIOTHÈQUES POUR LES PERSONNES SALARIÉES

En raison des difficultés techniques empêchant actuellement cette mesure, les parties conviennent d'établir dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de cette convention collective un comité conjoint pour discuter et examiner la faisabilité de l'accès aux cartes d'identité et aux services des bibliothèques pour les Assistants de recherche occasionnels non étudiants.

Composition du comité :

Le comité se compose de quatre (4) membres, répartis également entre les deux parties. La composante syndicale du comité doit être choisie par le Syndicat.

Mandat :

Le mandat du comité est de discuter et revoir le processus actuel relatif aux cartes d'identité et aux services des bibliothèques pour les Assistants de recherche occasionnels non étudiants. Le comité doit aussi soumettre des recommandations au sujet de qui parmi ces Personnes salariées devraient se voir émettre des cartes d'identité.

Le comité fournira des recommandations aux Ressources Humaines et au Service de sécurité au sujet d'améliorations quant à l'arrangement actuel relatif à l'émission de cartes d'identité.

Lors de l'évaluation initiale de la situation, le comité établira un calendrier approprié pour réaliser les objectifs de son mandat.

APPENDIX C LETTER OF AGREEMENT

EMPLOYEE ACCESS TO ID CARDS AND LIBRARY SERVICES

In recognition of technical difficulties currently preventing this measure, the parties agree to establish a joint committee to discuss and review the feasibility of access for non-student Casual Research Assistants to the Identification Cards and Library Services within ninety (90) days of the signing of this Agreement.

Committee composition:

The committee shall consist of four (4) members, divided equally between both parties. The Union component of the committee shall be selected by the Union.

Mandate:

The committee mandate is to discuss and review the current process relative to Identification Cards and Library Services for non-student Casual Research Assistants. The committee shall also make recommendations on which of these employees may be issued cards.

The committee will provide recommendations to Human Resources and Security on improvements to the current arrangement relative to the issuance of identification cards.

Upon initial assessment of the situation, the committee will establish a proper timeline to achieve the goals of its mandate.