



M^e Serge Brault
M^e Louise Doyon
M^e Éric Lévesque

PAR COURRIEL ET PAR POSTE

Le 1^{er} août 2017

Monsieur Robert Comeau
Directeur des relations de travail
Université McGill
1520-688, rue Sherbrooke Ouest
Montréal QC H3A 3R1

robert.comeau@mcgill.ca

Monsieur Jean-Michel Fortin
AFPC
1104-5800, rue Saint-Denis
Montréal QC H2S 3L5

fortinj@psac-afpc.com

Objet : DIFFÉREND
Université McGill
-et- Association of McGill University Research Employees /
Alliance de la fonction publique du Canada

Notre dossier : EL-1702-40161-QCD

Messieurs,

Veuillez trouver ci-joint copie de ma sentence relativement à l'affaire mentionnée en titre dont l'original suivra par la poste.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Votre tout dévoué,

Éric Lévesque, avocat
ÉL/mf
P. j. (1)

c. c. Madame Julie Thériault, Ministère du Travail

Julie.Theriault6@travail.gouv.qc.ca

503-100, rue De Gaspé, Montréal QC H3E 1E5
Tél. : (514) 739-0616 • Téléc. : (514) 739-9222
adjudex@adjudex.com

NUMÉRO D'ACCRÉDITATION : AM-2001-5177	
Nom et adresse de l'arbitre et des assesseurs :	
1- Lévesque, Éric	100, rue de Gaspé, bureau 503 Verdun QC H3E 1E5
2-	
3-	
Mode de nomination de l'arbitre : Accord entre les parties	Date de la nomination de l'arbitre : 27/02/17
EXPLICATION SUR LE DIFFÉREND	
Intervention en vertu de l'article du Code du travail : Article 93.1	
Date de la décision d'imposer la première convention collective :	
Nom de l'employeur : Université McGill	Nom du syndicat : Association of McGill University Research Employees / Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)
688, rue Sherbrooke Ouest Montréal QC H3A 3R1	5800, rue Saint-Denis, bureau 1104 Montréal QC H2S 3L5
Secteur d'activité : 8531 - Enseignement universitaire	
RÉGION ADMINISTRATIVE DE L'EMPLOYEUR	
Montréal (6)	
RÈGLEMENT SANS INTERVENTION	
Date du règlement ou du désistement avant le début de l'enquête :	
Date du constat de règlement par l'arbitre du règlement ou du désistement :	
2017.07.24	
INSTRUCTION DU DIFFÉREND	
Date(s) d'audition(s) :	
Date de la dernière audition :	
Date(s) des séances de délibéré :	
Date à laquelle la sentence a été rendue :	
2017.08.01	
Date d'expédition de la sentence aux fins de dépôt :	
2017.08.01	
SIGNATURE DE L'ARBITRE	
Ce formulaire doit être déposé en même temps que la sentence arbitrale conformément à l'article 101.6 du Code du travail à la :	Responsable de documents en relations du travail Direction de l'information sur le travail Secrétariat du travail 200, chemin Sainte-Foy, 5e étage Québec (Québec) G1R 5S1
On peut obtenir le présent formulaire en s'adressant à la :	Direction médiation-conciliation, prévention et arbitrage Téléphone : 418 643-9943 Courriel : dgrtquebec@travail.gouv.qc.ca

COPIE

TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE DIFFÉREND

(CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC)

UNIVERSITÉ MCGILL

(L' « EMPLOYEUR »)

ET :

**ASSOCIATION OF MC GILL UNIVERSITY RESEARCH EMPLOYEES
(AMURE)/ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA(AFPC)**

(LE « SYNDICAT »)

Accréditation : AM-2001-5177

Première convention collective : 1^{er} août 2017 au 31 juillet 2020

SENTENCE

Présidence :

M^e Éric Lévesque

Comparution pour l'Employeur :

M. Robert Comeau

Comparution pour le Syndicat :

M. Jean-Michel Fortin

Date de la sentence :

1^{er} août 2017

- ATTENDU QUE** l'arbitre soussigné a été désigné par les parties pour entendre et décider du différend relatif à leur première convention collective ;
- ATTENDU QUE** le 27 février 2017 l'arbitre soussigné a été nommé par la ministre du Travail pour ce faire suivant les articles 93.1 et 93.4 du *Code du travail du Québec* ;
- ATTENDU QUE** les 26 et 27 juillet 2017 des audiences ont été fixées à cette fin ;
- ATTENDU QUE** le 24 juillet 2017 les parties ont informé le soussigné qu'elles avaient réglé l'ensemble des matières faisant encore l'objet d'un différend entre elles ;
- ATTENDU QUE** l'ensemble des accords entre les parties met fin au différend et qu'il y a lieu de les consigner à la présente sentence arbitrale conformément à l'article 93.7 du *Code du travail du Québec* ;

EN CONSÉQUENCE, le Tribunal

- CONSIGNE** à la présente sentence arbitrale les accords intervenus entre les parties et figurant à son annexe « I » ;
- DONNE ACTE** auxdits accords intervenus entre les parties figurant à l'annexe « I » ;
- DÉCLARE** que les conditions de travail applicables aux personnes salariées faisant partie de l'unité d'accréditation pour laquelle l'**ASSOCIATION OF MCGILL UNIVERSITY RESEARCH EMPLOYEES (AMURE)/ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)** est accréditée et visant l'**UNIVERSITÉ MCGILL** sont celles identifiées à l'annexe « I », de la présente sentence arbitrale et tient lieu de première convention collective entre les parties pour valoir du 1^{er} août 2017 au 31 juillet 2020 ;

PROCÈDE

au dépôt de la présente sentence arbitrale et de son annexe « I » au ministère du Travail conformément aux dispositions de l'article 89 du *Code du travail du Québec*.

Montréal, le 1^{er} août 2017



M^e Éric Lévesque, C.a.Q.

Pour l'Employeur : M. Robert Comeau
Pour le Syndicat : M. Jean-Michel Fortin
Ministère du Travail

ANNEXE 1



McGill

SENTENCE ARBITRALE
de l'arbitre Éric Lévesque
du 1^{er} août 2017
concernant la

CONVENTION COLLECTIVE

liant

L'UNIVERSITE MCGILL

et

**L'ASSOCIATION DES
EMPLOYES DE RECHERCHE DE
L'UNIVERSITE MCGILL (AMURE)**

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

STAGIAIRES POSTDOCTORAUX

Durée :
du 1^{er} août 2017
au 31 juillet 2020

ARBITRATION DECISION
of arbitrator Éric Lévesque
on August 1st, 2017
concerning the

COLLECTIVE AGREEMENT

between

MCGILL UNIVERSITY

and

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

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

POSTDOCTORAL FELLOWS

Duration:
From August 1st, 2017
to July 31th, 2020



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 RELATIONS	4
ARTICLE 5 – DEFINITIONS DEFINITION OF TERMS.....	5
ARTICLE 6 – HARCÈLEMENT, HARCÈLEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION HARASSMENT, SEXUAL HARRASSMENT 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 RELATIONS DE TRAVAIL LABOUR RELATIONS COMMITTEE	12
ARTICLE 11 – GRIEF GRIEVANCE	13
ARTICLE 12 – ARBITRAGE ARBITRATION	16
ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES	18
ARTICLE 14 – AFFICHAGE, NOMINATIONS & RENOUVELLEMENTS POSTING, APPOINTMENTS AND REAPPOINTMENTS	19
ARTICLE 15 – PÉRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD	21
ARTICLE 16 – CESSATION D'EMPLOI TERMINATION.....	21
ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ HEALTH AND SAFETY	22

ARTICLE 18 – REMBOURSEMENT DE DÉPENSES REIMBURSEMENT OF EXPENSES.....	23
ARTICLE 19 – RÉMUNÉRATION REMUNERATION	24
ARTICLE 20 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES WORK HOURS AND OVERTIME	25
ARTICLE 21 – VACANCES VACATION	26
ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS DESIGNATED PAID STATUTORY HOLIDAYS	27
ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX SOCIAL LEAVE.....	28
ARTICLE 24 – CONGÉS PARENTAUX PARENTAL LEAVE	31
ARTICLE 25 – RÉGIMES COLLECTIFS DE L'UNIVERSITÉ GROUP PLANS OF THE EMPLOYER	38
ARTICLE 26 – ACCIDENTS DU TRAVAIL WORK ACCIDENTS.....	39
ARTICLE 27 – FORMATION ET DÉVELOPPEMENT TRAINING AND DEVELOPMENT	40
ARTICLE 28 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	40
ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION APPENDIX A – CERTIFICATION	41
ANNEXE B – CARTE DE MEMBRE APPENDIX B – UNION MEMBERSHIP FORM.....	44

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

1.01

Les Stagiaires postdoctoraux contribuent de façon importante à la mission de l'Université. En contrepartie, l'Employeur offre aux Stagiaires postdoctoraux une occasion de formation dont ils ont besoin pour progresser dans leur carrière.

1.02

Cette convention collective a pour but d'établir et d'entretenir de bonnes relations de négociation collective entre l'Université 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'Université 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'Université 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 9 juin 2015.

2.02

Pour être valides, toutes les ententes reliées au statut et aux conditions de travail des Stagiaires postdoctoraux postérieures à la signature de la convention collective entre une, plusieurs ou toutes les Personnes salariées et l'Université, 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. Pour ce faire, une Personne salariée doit signer la carte d'adhésion fournie par le Syndicat. L'Université n'est pas tenue de congédier une Personne salariée dont l'adhésion au Syndicat a été refusée, suspendue ou résiliée par le Syndicat.

ARTICLE 1 – PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

1.01

Post-Doctoral Fellows make an important contribution to the University's mission, in return the Employer offers the Post-Doctoral Fellows the training experience they need to advance their career.

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 June 9, 2015

2.02

In order to be valid, all agreements, related to the Post-Doctoral Fellows' employee status and conditions, 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, if they correspond to the definition of the bargaining Unit. All new Employees shall become members of the Union upon hiring. To do so, an Employee shall sign a membership form provided by the Union. The Employer is not required to dismiss an Employee because the Union has refused, suspended or rescinded their Union membership.

2.04

L'Université 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'Université 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 en un format tableur manipulable.

2.06

Le Syndicat avise l'Université par écrit de tout changement du montant à retenir ou de la formule utilisée pour le calcul de la cotisation syndicale. L'Université 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'Université 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'Université 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.

ARTICLE 4 – RELATIONS**4.01**

Le Syndicat et l'Université 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.

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

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.

ARTICLE 4 – RELATIONS**4.01**

The Union and the Employer share the common goal of maintaining a mutually supportive relationship in pursuit of the Employer'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 – 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 Stagiaire postdoctoral :

Désigne un stagiaire de recherche à l'emploi de McGill possédant un diplôme valide de Doctorat (PhD ou MD) pendant un maximum de cinq (5) ans après l'obtention de son diplôme de Doctorat. Un Stagiaire postdoctoral est embauché à temps plein.

5.03 Nomination à durée déterminée:

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

5.04 Personne salariée à temps plein:

Personne salariée qui travaille régulièrement les heures normales du poste.

5.05 Année de référence:

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

5.06 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.

5.07 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;
- 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.

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 Post-Doctoral Fellow:

Is a Research Fellow employed at McGill with a valid Doctoral degree (PhD or MD) for a maximum of five (5) years after obtaining their Doctoral degree. A Post-Doctoral Fellow is hired on a full-time basis.

5.03 Definite Term Appointment:

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

5.04 Full-time Employee:

Employee who regularly works the standard hours of the position.

5.05 Reference Year:

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

5.06 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.

5.07 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;
- 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.

5.08 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.

5.09 Grief:

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

5.10 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.

5.11 Représentant syndical:

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

5.12 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.

5.13 Superviseur:

Personne qui supervise le travail de la Personne salariée.

5.14 Syndicat:

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

5.15 Parties:

Désigne l'Université et le Syndicat.

5.16 Salaire:

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

5.17 Université / Employeur:

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

5.08 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 Employer manages and which is given in the form of a grant, sponsorship, contract, an agreement to fund or any other form of financing.

5.09 Grievance:

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

5.10 Union Delegate:

Is any Employee, with a valid Post-Doctoral Fellow contract and who has been designated by the Union to perform Union duties, subject to the provisions of the Collective Agreement regarding Union activities.

5.11 Union Representative:

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

5.12 Research Director:

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

5.13 Supervisor:

Is the person who supervises the work of the Employee.

5.14 Union:

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

5.15 Parties:

Is the Employer and the Union.

5.16 Salary:

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

5.17 University / Employer:

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

ARTICLE 6 – HARCÈLEMENT, HARCÈLEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION

6.01

Aux fins de l'application de la convention collective, ni l'Université, 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.

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

6.02

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

6.03

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique 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.

6.04

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

6.05

Le présent article ne restreint pas l'autorité des personnes responsables de la supervision dans les domaines tels que les évaluations de rendement, les

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 Employer 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.

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

6.02

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

6.03

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.

6.04

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

6.05

The present article does not limit the authority of persons with supervisory responsibilities to undertake performance evaluations, ensure effective work

relations de travail et l'imposition de mesures disciplinaires.

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'Université, pendant les heures d'affaires et sur présentation d'une pièce d'identification.

Le dossier d'emploi du salarié est distinct de son dossier d'études.

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'Université concernant la Personne salariée est aussi considéré privé et confidentiel. L'accès à ces renseignements est restreint, conformément aux dispositions du présent article.

ARTICLE 8 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET CONDUITE DE LA RECHERCHE

8.01

La politique de l'Université s'applique en matière de propriété intellectuelle.

8.02

La recherche effectuée par un Stagiaire postdoctoral sera soumise au Règlement de l'Université relatif à la Conduite de la Recherche.

relations and impose disciplinary or administrative measures.

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.

The employee file will be held distinct from the Student file.

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.

ARTICLE 8 – INTELLECTUAL PROPERTY AND CONDUCT OF RESEARCH

8.01

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

8.02

Research conducted by a Post-Doctoral Fellow will be subject to the University's Regulation on the Conduct of Research.

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

9.03

L'Université rendra le texte de la convention collective disponible en ligne et dans les 10 jours de la signature de la version officielle, fournira au Syndicat vingt (20) copies papier de la convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la signature de la version officielle.

9.04

À l'embauche d'une nouvelle Personne salariée, l'Université 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

Après une période de transition de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, l'Université fournit au Syndicat, chaque mois, la liste de toutes les Personnes salariées actuelles. Lorsque disponible, cette liste inclura pour chaque Personne salariée, leur(s):

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

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 within 10 days of the signing of its official version and will provide the Union with twenty (20) printed copies of the Collective Agreement within ninety (90) working days of the signing of its official version.

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

After a transition period of ninety (90) days following the signing of the Collective Agreement, the Employer shall provide the Union, every month, a list of all current Employees. Where available, this list shall contain, for each Employee, their:

- a) Name
- b) Employee Number
- c) Work address, building name and code
- d) E-mail address
- e) Date originally hired
- f) Start and end date of contract
- g) Faculty/departement
- h) Hours worked, hourly wage
- i) Total Salary for the period
- j) Home address
- k) Telephone number

Ces listes seront fournies en un format électronique lisible.

9.06

Lorsque l'Université 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

Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés par l'Université 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'Université. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.

9.08

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

9.09

Sous réserve de la disponibilité d'espace, l'Université rendra disponible au Syndicat, sans frais, un espace 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.

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

9.10

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.

This list shall be provided in useable electronic format.

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

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.

9.08

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

9.09

Subject to the availability of space resources, the Employer shall make available to the Union, free of charge from McGill, 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 charge. The Employer retains the right to change the location of the Union office depending on its own needs.

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

9.10

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.

9.11

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'Université encouragera les Superviseurs de recherche 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.

9.12 Libérations syndicales

Le comité de négociation est composé de trois (3) Personnes salariées désignées par le Syndicat. L'Université 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'Université cinq (5) jours avant que la journée de libération soit prise.

9.13

L'Université autorise trois (3) Personnes salariées de 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.

9.14

L'Université 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 à l'Université un avis avec copie aux Ressources Humaines, Relations de travail et des Employés indiquant les noms des Personnes salariées concernées par la demande au moins deux (2) semaines avant l'absence.

9.11

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 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.

9.12 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.

9.13

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.

9.14

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 supervisors notice to that effect with a copy to Human Resources, Labour & Employee Relations Unit, indicating the names of the Employees concerned by the leave request at least two (2) weeks prior to the leave.

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

9.15

Tout temps de libération syndicale approuvé tel que prévu dans la convention collective, est payé par l'Université comme s'il s'agissait de temps travaillé. Le paiement de tout temps de libération syndicale sera remboursé à l'Université par le Syndicat et inclura le Salaire de base et les avantages sociaux.

L'Université accordera au Syndicat un montant annuel de vingt-six mille dollars (26 000\$) qui servira à rembourser le temps de libération. Le remboursement du paiement du temps de libération dépassant les vingt-six mille dollars (26 000\$) est assumé par le Syndicat.

Le montant de vingt-six mille dollars (26,000\$) est payé au Syndicat le 1^{er} juin de chaque année. La facturation du Syndicat pour le temps de libération est émise par l'Université tous les trois (3) mois et le paiement par le Syndicat sera fait dans les trente (30) jours de réception de la facture.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur versera au syndicat un montant forfaitaire de treize mille dollars (13,000\$) à titre de montant rétroactif pour les libérations syndicales.

ARTICLE 10 – COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL

10.01

Le Syndicat et l'Université reconnaissent l'intérêt mutuel qu'ils peuvent tirer de la consultation conjointe et ont, par conséquent, convenu d'établir un comité des relations de travail.

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'Université.

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

9.15

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 payment of all Union liberation time will be reimbursed to the Employer by the Union and will include base salary and benefits.

The Employer will grant the Union an annual amount of twenty six thousand dollars (\$26,000) to be used to reimburse liberation time. The reimbursement of payment of liberation time in excess of the twenty six thousand dollars (\$26,000) will be borne by the Union.

The amount of twenty six thousand dollars (\$26,000) will be paid to the Union on June 1st of each year. 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.

Within ninety (90) days of the signature of the collective agreement, the Employer will pay to the Union a lump sum payment of thirteen thousand dollars (\$13,000) as retroactive Union liberation.

ARTICLE 10 – LABOUR RELATIONS COMMITTEE

10.01

The Union and the Employer recognize that they have a mutual interest in consulting each other 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

Ce comité sera composé de deux (2) Représentants syndicaux et deux (2) représentants de l'Université. 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 réunit à la demande de l'une ou l'autre des Parties, la réunion a lieu dans un délai raisonnable à un moment qui convient aux deux Parties.

Le comité se rencontre 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 de nature académique, incluant, mais sans s'y limiter, l'admission, la 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'Université et le Syndicat s'entendent à l'effet qu'ils tenteront de régler aussi rapidement que possible leur différence d'opinion. Dans le cas où des différences d'opinion 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'esprit de le résoudre si possible. La

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 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

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 ouvrables 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 ouvrables de la connaissance des faits qui ont donné naissance au Grief ou quinze (15) jours ouvrables suivant la demande de discussion, selon la première éventualité. Toutefois, le Grief doit toujours être déposé au plus tard cent vingt (120) jours ouvrables après le fait sur lequel le Grief est fondé.

La déclaration du Grief contient un résumé clair des faits et les articles 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 ouvrables 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 Ressources Humaines (Relations de travail), dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse ou, en l'absence de réponse, dans les quarante (40) jours ouvrables suivant le dépôt du Grief à la première étape. Ressources Humaines (Relations avec les employés), doit répondre, par écrit, dans les dix (10)

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-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

jours ouvrables suivant la réception de l'appel du Grief à la deuxième étape.

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 ouvrables suivant la réponse des ressources humaines ou, en l'absence de réponse quarante (40) jours ouvrables 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 ouvrables sont de lundi à vendredi, excluant le samedi, le dimanche et les congés reconnus dans la présente convention collective.

Tous les délais mentionnés à l'article 11 sont suspendus du 24 juin jusqu'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
- Article 19 Rémunération
- Article 24 Congés parentaux
- Article 25 Régimes collectifs de l'Université
- Article 26 Accidents du travail

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 articles 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
- Article 19 Remuneration
- Article 24 Parental Leaves
- Article 25 Group Plans of the University
- Article 26 Work Accidents

Un Grief syndical lié à l'interprétation de la convention collective peut être soumis directement à l'étape 2.

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 ouvrables après les faits sur lesquels le Grief est fondé.

11.12

Les griefs de l'employeur doivent être soumis dans les trente (30) jours ouvrables 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 en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur technique doit être communiquée à l'autre partie.

ARTICLE 12 – ARBITRAGE

12.01

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

12.02

Tout Grief soumis à l'arbitrage est entendu devant 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'Université, le Syndicat et les Personnes salariées, et devient effective à la date stipulée par l'arbitre. Si aucune date n'est stipulée, elle sera effective à la date de la sentence.

A Union Grievance related to the interpretation of the Collective Agreement can be submitted directly at Step 2.

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 or the Employer wishes to submit a Grievance to arbitration, it must advise the other party 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

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.

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 valeur 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 nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. L'Université autorise, l'absence d'un maximum de trois (3) personnes en même temps, y inclus 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

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

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 pay, 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

- 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, que ce soit administratif ou disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

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'Université entend imposer une mesure disciplinaire à une Personne salariée, elle convoquera la Personne salariée à ce sujet dans les trente (30) jours ouvrables de l'occurrence des faits sur lesquels la mesure est basée, ou dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de ces faits par l'Université. L'Université 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'Université 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.

- 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, the burden of proof rests with the Employer.

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 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

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

Les parties reconnaissent que les Stagiaires postdoctoraux seront recrutés et choisis par leurs futurs superviseurs qui ont recours à divers moyens pour ce faire, notamment en communiquant directement avec eux ou vice versa ou en publiant dans des revues scientifiques ou spécialisées. Si un poste doit être affiché, il sera affiché au niveau du département ou de la faculté. La période d'affichage sera alors d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

14.02

L'affichage des postes comprend:

- Période d'affichage
- 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)

14.03

Nonobstant l'article 14.01, lorsque le contrat d'un Stagiaire postdoctoral est renouvelé, le Directeur de recherche n'est pas tenu d'afficher le poste.

La nomination des Stagiaires postdoctoraux est faite par le Directeur de recherche. Le Directeur de recherche peut nommer la personne qu'il détermine satisfaire le mieux aux qualifications et compétences requises pour le poste.

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 them.

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

The parties recognize that the Post-Doctoral Fellows will be recruited and selected by their future supervisor, who may use different methods to do so among others by communicating directly with them or vice versa or by advertising in scientific or specialized journals. If a position needs to be posted, it will be posted at either the departmental or faculty level. The posting period shall then be of at least five (5) working days.

14.02

The posting shall include:

- Posting period
- Position title
- Brief description of duties
- Qualifications
- Name of the immediate Supervisor
- Work schedule
- Working hours
- Location of work
- Salary information
- Planned start and end date of appointment (if applicable)

14.03

Notwithstanding clause 14.01, the Research Director is not required to post a position when a current Post-Doctoral Fellow is reappointed.

The appointment of Post-Doctoral Fellows shall be made by the Research Director. The Research Director may appoint the person they determine best satisfies the qualifications and abilities required for the position.

14.04

Lors de leur première nomination, tous les Stagiaires postdoctoraux ont une Nomination à durée déterminée. Les Stagiaires postdoctoraux 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.

14.05

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

- Titre du poste
- Calendrier de travail
- Heures de travail
- Lieu du travail
- Salaire
- Date de début
- Date de fin

14.06

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

14.07

La continuation et le renouvellement de la nomination d'un Stagiaire postdoctoral 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 Stagiaire postdoctoral ne se conformerait pas 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.

14.04

The appointment of all Post-Doctoral Fellows shall be a Definite Term Appointment. Post-Doctoral Fellows 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.

14.05

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

- Position title
- Work schedule
- Working hours
- Location of work
- Salary
- Start date
- End date

14.06

The continuation and renewal of a Post-Doctoral Fellow's appointment is contingent on acquiring and maintaining sufficient funding amongst other criteria.

14.07

The continuation and renewal of a Post-Doctoral Fellow's 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 the Post-Doctoral Fellow fails to meet a condition provided for 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 the earlier.

ARTICLE 15 – PÉRIODE DE PROBATION

15.01

La période de probation d'un Stagiaire postdoctoral est de soixante (60) jours travaillés à compter de sa date originale d'embauche à l'Université.

15.02

À compter de leur date d'embauche, les Stagiaires postdoctoraux, 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.

ARTICLE 16 – CESSATION D'EMPLOI

16.01 Avis de cessation d'emploi

1. Le Directeur de recherche peut mettre fin à l'emploi des Stagiaires postdoctoraux 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 Stagiaires postdoctoraux 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 Stagiaires postdoctoraux 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. Les sections 1, 2, 3 et 4 de cet article ne s'appliquent pas aux Stagiaires postdoctoraux 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 14.07.

ARTICLE 15 – PROBATIONARY PERIOD

15.01

The probationary period of a Post-Doctoral Fellow is sixty (60) actual worked days starting from their original hiring date at the Employer.

15.02

The probationary employee is entitled to all the benefits of this Collective Agreement, unless otherwise specified. However, if the Employer decides to terminate the employee during their probationary period, the probationary employee does not have the right to the grievance and arbitration procedures.

ARTICLE 16 – TERMINATION

16.01 Notice of Termination

1. The employment of Post-Doctoral Fellows who have successfully completed their probationary period but with less than one (1) year of continuous service may be terminated by the Departmental Chair by giving the Employee two (2) weeks written notice of termination or the equivalent pay in lieu of notice.

2. The employment of Post-Doctoral Fellows with one (1) year but less than three (3) years of continuous service may be terminated by the Departmental Chair by giving the Employee four (4) weeks written notice of termination or the equivalent pay in lieu of notice.

3. The employment of Post-Doctoral Fellows with three (3) years but less than five (5) years of continuous service may be terminated by the Departmental Chair by giving the Employee six (6) weeks written notice of termination or the equivalent pay in lieu of notice.

4. Sections 1, 2, 3 and 4 of this article do not apply to Post-Doctoral Fellows :

- 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 14.07.

ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

17.01

L'Université 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'Université 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'Université prend également à sa charge le retour de la Personne salariée à l'Université ou à son domicile, selon le cas.

17.03

L'Université dispose des trousse de premiers soins facilement accessibles à toutes les Personnes salariées.

17.04

Il incombe à l'Université 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.

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.

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 Employer's 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 Employer 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

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

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'Université 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'Université. 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'Université 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 du travail et maladies professionnelles* (L.R.Q. c.A.-3.001) ou la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (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'Université "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.

17.07

Any special protective equipment or other articles 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* (L.R.Q. c.A.-3.001) or the *Loi sur la santé et sécurité du travail* (L.R.Q. c.S-21).

ARTICLE 18 – REIMBURSEMENT OF EXPENSES**18.01**

The reimbursement of travel and other expenses shall be made in accordance with the University'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

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

ARTICLE 19 – RÉMUNÉRATION**19.01 Taux de rémunération**

Le salaire minimum annualisé d'un Stagiaire postdoctoral est:

- le 31 décembre 2017: Trente-trois mille dollars (33,000\$)
- le 1 juin 2018: Trente-trois mille cinq cent dollars (33,500\$)
- le 1 juin 2019: Trente-quatre mille cent dollars (34,100\$).
- le 1 juin 2020: Trente-quatre mille six cent onze dollars (34,611\$).

Les Personnes salariées dont le salaire annualisé est égal ou supérieur au nouveau minimum établi recevront les augmentations salariales suivantes:

- le 31 décembre 2017: augmentation salariale de 1,0%
- le 1 juin 2018: augmentation salariale de 1,0%
- le 1 juin 2019: augmentation salariale de 1,5%
- le 1 juin 2020: augmentation salariale de 1,5%

Les Personnes salariées dont le salaire annualisé est inférieur au nouveau minimum établi recevront le plus élevé des deux entre l'augmentation salariale ou le salaire minimum annualisé.

Bonus/augmentation discrétionnaire :

Un bonus de signature ou de rétention peut être versé à la discrétion du Directeur de recherche.

À la discrétion du Directeur de recherche, les Stagiaires postdoctoraux peuvent, dans des circonstances exceptionnelles, recevoir une augmentation supérieure aux taux spécifiés ci-dessus.

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**

The annualized minimum salary for a Post-Doctoral Fellow is as follows:

- December 31, 2017: Thirty-three thousand dollars (\$33,000)
- June 1, 2018: Thirty-three thousand five hundred dollars (\$33,500)
- June 1, 2019: Thirty-four thousand one hundred dollars (\$34,100).
- June 1, 2020: Thirty-four thousand six hundred and eleven dollars (\$34,611).

Employees at or over the new set minimum will receive the following salary increases:

- December 31, 2017 salary increase of 1.0%
- June 1, 2018 salary increase of 1.0%
- June 1, 2019 salary increase of 1.5%
- June 1, 2020 salary increase of 1.5%

Employees below the new set minimum will receive either the salary increases or be brought up to the minimum, whichever is the highest.

Discretionary bonus/increase:

At the discretion of the Research Director, a signing bonus or a retention bonus may be given.

At the discretion of the Research Director, Post-Doctoral Fellows may, in exceptional circumstances, be granted a rate increase superior to the increases specified above.

19.02 Paiement du Salaire

Le paiement du Salaire de tous les Stagiaires postdoctoraux se fait par dépôt direct auprès de l'institution financière de leur choix.

Les Personnes salariées recevront leur paie toutes les deux (2) semaines.

ARTICLE 20 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

20.01

Une Personne salariée régulière à temps plein sera normalement requise de travailler trente-cinq (35) heures par semaine.

20.02

Une Personne salariée régulière effectue normalement son travail entre 7h00 et 19h00.

20.03

Une Personne salariée régulière travaille normalement les jours de semaine, soit du lundi au vendredi.

20.04

La durée de la semaine de travail est déterminée par les nécessités du projet de recherche, la nature des tâches accomplies et par le dévouement professionnel de la Personne salariée. En effet, le stagiaire postdoctoral est appelé à participer, en dehors de ses heures régulières de travail, à des activités professionnelles liées à ses travaux de recherche.

Le Stagiaire postdoctoral qui accomplit volontairement des activités en dehors de son horaire régulier le fait sans exiger de compensation additionnelle.

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'Université requiert qu'une Personne salariée, dans le cadre de sa fonction de chercheure, 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.

19.02 Payment of Salary

Payment of salaries for all Post-Doctoral Fellows is made by direct deposit at the financial institution of their choice.

The Employees will receive their pay on a biweekly frequency.

ARTICLE 20 – WORK HOURS AND OVERTIME

20.01

A Full-time Employee will normally be required to work thirty-five (35) hours per week.

20.02

An Employee will normally perform their work between the hours of 7 a.m. and 7 p.m.

20.03

An Employee will normally work on weekdays, Monday to Friday.

20.04

The length of the work week is determined by the needs of the research project, the nature of the tasks performed and by the employee's dedication. Effectively the Post-Doctoral Fellows are expected to participate, outside of their regular hours of work, in professional activities related to their research.

A Post-Doctoral Fellow who voluntarily performs activities outside of their regular schedule does it without asking for additional compensation.

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.

20.05

Tout travail qui à la demande du superviseur est effectué au-delà de la semaine régulière d'une Personne salariée, 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.

20.06

Nonobstant le premier et deuxième paragraphe d'article 20.04, 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. Le choix entre un congé et une rémunération supplémentaire est à la discrétion du Superviseur de la Personne salariée.

20.07

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

Une Personne salariée peut mettre en banque en tout temps des jours travaillés. Lorsque l'emploi d'un Stagiaire postdoctoral prend fin ou à la fin de son contrat, tout le temps accumulé en congé est compensé au taux horaire applicable.

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

ARTICLE 22 – VACANCES

21.01

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;

20.05

All work done in excess of an Employee's regular weekly hours of work if performed at the supervisor's request, 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.

20.06

Notwithstanding the first and second paragraphs of article 20.04 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. The choice between time off and additional pay is at the discretion of the Employee's Supervisor.

20.07

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

An Employee can bank days in time off at any time. When the employment of a Post-Doctoral Fellow is terminated or at the end of the Employee's contract, any accumulated time off shall be compensated at the applicable hourly rate.

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

ARTICLE 21 – VACATION

21.01

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

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 cinq (5) ans de service au 31 mai: quatre (4) semaines de vacances payées par année;

21.02

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'Université.

21.03

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.

21.04

Les vacances gagnées 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'Université 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.

ARTICLE 23 – JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS

22.01

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 Grâce
- 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

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 five (5) years of service as of May 31st: four (4) weeks of paid vacation per year;

21.02

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.

21.03

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.

21.04

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.

ARTICLE 22 – DESIGNATED PAID STATUTORY HOLIDAYS

22.01

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)

22.02

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.

22.03

Les dates des six (6) 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 décembre et le 2 janvier
lundi → 25, 26, 27, 28, 29 décembre et le 1er janvier
mardi → 25, 26, 27, 28, 31 décembre et le 1er janvier
mercredi → 25, 26, 27, 30, 31 décembre et le 1er janvier
jeudi → 25, 26, 29, 30, 31 décembre et le 1er janvier
vendredi → 25, 28, 29, 30, 31 décembre et le 1er janvier
samedi → 24, 27, 28, 29, 30, 31 décembre

22.04

Les Stagiaires postdoctoraux qui travaillent une des journées de congés rémunérés selon l'article 22.01 ont droit à une indemnité ou un congé compensatoire, au choix de l'Université. 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.

22.05

Un Stagiaire postdoctoral 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.

Si un des jours fériés indiqués à 22.01 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.

ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX

23.01

Une Personne salariée régulière qui a complété soixante (60) jours a droit aux congés suivants sans

- One (1) floating day to be taken during the University's Christmas break

22.02

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.

22.03

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 → December 26, 27, 28, 29, 30 and January 2
Monday → December 25, 26, 27, 28, 29 and January 1
Tuesday → December 25, 26, 27, 28, 31 and January 1
Wednesday → December 25, 26, 27, 30, 31 and January 1
Thursday → December 25, 26, 29, 30, 31 and January 1
Friday → December 25, 28, 29, 30, 31 and January 1
Saturday → December 24, 27, 28, 29, 30, 31

22.04

A Post-Doctoral Fellow working on a paid holiday as defined in article 22.01 is 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.

22.05

A Post-Doctoral Fellow 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.

If one of the statutory holidays in clause 22.01 coincides with the Employee's vacation period, or 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.

ARTICLE 23 – SOCIAL LEAVE

23.01

perte de Salaire ou de droits, conformément aux dispositions des clauses suivantes.

23.02 Deuil

a) Une personne salariée peut s'absenter du travail avec paie pendant :

- i. cinq (5) jours ouvrables 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 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 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.

Les parties conviennent que si la Personne salariée ne prend pas le congé de deuil en jours consécutifs, l'article 23.02 b) ne peut être utilisé qu'une seule fois.

c) Lorsqu'un congé est accordé, il doit être pris dans les six (6) mois suivant la date du décès.

En ce qui concerne la clause 23.02 a), la Personne 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.

23.03 Mariage

a) Dans le cas de son mariage, une Personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs 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. Ces jours doivent être utilisés dans un délai maximum de six (6) mois après leur mariage.

An Employee 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.

23.02 Bereavement

a) An employee may be absent from work, with pay for:

- i. five (5) working days in the event of the death of a Spouse or child, or the child of the Spouse.
- ii. three (3) 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) 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.

It is understood by the parties that if an employee does not take the bereavement leave in consecutive days, article 23.02 b) can be referred to only one time.

c) When leave is granted, it must be taken within six (6) months following the date of the death.

In the case of paragraph 23.02 a), the Employee may add to this leave a leave without pay, banked overtime and/or accumulated vacation, not exceeding fifteen (15) working days.

23.03 Marriage

a) An Employee will be entitled to five (5) consecutive 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. These days must be scheduled within a maximum of six (6) months following their marriage.

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.

23.05 Affaires légales

a) Dans le cas où la Personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas une des Parties, un congé payé lui est accordé. Toutefois, la Personne salariée sera requise de remettre à l'Université l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si cette rémunération est supérieure à son Salaire régulier, l'Université 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 il n'est pas une des Parties, il 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 il est une des Parties, celui-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 supérieur doit être avisé dès que possible. La Personne salariée doit produire la preuve ou l'attestation de ces faits à son supérieur 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 des congés prévus à la clause 23.05 a), lorsque la Personne salariée est appelée comme témoin dans une affaire où il 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 23.05 "un (1) jour de congé" signifie une période de vingt-quatre (24) heures.

23.06 Absence pour raisons familiales ou parentales

a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail, sans Salaire, pendant dix (10) journées par

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.

23.05 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 greater 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 23.05 a) when an 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 Employer business.

f) Unless stipulated otherwise, for the purposes of article 23.05 "one (1) day of leave" is a full period of twenty-four (24) hours.

23.06 Absence for Family or Parental Reasons

a) An Employee may be absent from work, without pay, for ten (10) days per year to fulfil

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.

23.07

Les modalités ainsi que les droits et obligations dans le cadre des congés mentionnés ci-dessus à l'article 23.06 sont ceux prévus dans la Loi sur les normes du travail.

23.08 Congé Personnels

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

ARTICLE 24 – CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

24.01

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

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, 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.

23.07

Modalities, rights and obligations for matters related to the above-mentioned leaves in article 23.06 are the same as those set out in An Act respecting Labour Standards.

23.08 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 financial year, without loss of Salary or rights.

ARTICLE 24 – PARENTAL LEAVES

Maternity Leave

24.01

An 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 Partagés), accompagnée d'un certificat médical signé par un médecin agréé attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

24.02

La Personne salariée doit aviser par écrit son Superviseur de recherche et aux 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'Université attestant qu'elle devait quitter son emploi immédiatement.

24.03

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'Université peut alors faire débiter son congé de maternité immédiatement.

24.04

Toute Personne salariée admissible peut prendre un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives. Le congé de maternité peut débuter 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.

24.05

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.

24.06

En cas de naissance d'un enfant mort-né, durant ou après la vingtième (20^e) semaine avant la date prévue

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.

24.02

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.

24.03

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 Employer 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.

24.04

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.

24.05

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.

24.06

de l'accouchement, le congé de maternité de la Personne salariée débute immédiatement et prend fin vingt (20) semaines plus tard.

24.07

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.

24.08

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'Université 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'Université 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.

24.09

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.

24.10

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

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.

24.07

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.

24.08

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 Employer 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.

24.09

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.

24.10

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

de santé de son enfant est tel que l'hospitalisation n'est plus requise.

24.11

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

Indemnités

24.12

Toute Personne salariée qui est admissible au régime d'avantages sociaux de McGill, qui a complété vingt (20) semaines d'emploi à l'Université et qui est éligible au Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP), a droit de recevoir des prestations jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est déterminée pour chaque période de paie et est égale à quatre-vingt-quinze pour cent (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.

24.13

Toute Personne salariée qui est admissible au régime d'avantages sociaux de McGill, qui a complété vingt (20) semaines d'emploi à l'Université et qui n'est pas admissible aux prestations (RQAP), a le droit de recevoir une indemnité jusqu'à la fin de la dixième (10e) 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.

24.14

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 24.12 ou 24.13.

24.15

once. The Maternity Leave may then be resumed when the state of health of her baby is such that hospitalization is no longer required.

24.11

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

Indemnities

24.12

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.

24.13

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.

24.14

All contributory benefits plans will be continued in respect of an Employee while she is receiving an indemnity under the terms of clauses 24.12 or 24.13.

Toutes les indemnités reçues en vertu des dispositions des clauses 24.12 ou 24.13 sont ajustées pour tenir compte des augmentations salariales prévues à l'article 19.

24.16

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

24.17

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.

24.18

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 24.20.

Retour au travail

24.19

Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité de la Personne salariée, l'Université 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'Université de son retour au travail, conformément aux dispositions de la clause 24.20.

24.20

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.

24.15

All indemnities received under the terms of clauses 24.12 or 24.13 will be adjusted to take into account any Salary increases in accordance with article 19.

24.16

In the case of Maternity Leave or portions of Maternity Leave for which there is no indemnity payable, the Employer 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.

24.17

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

24.18

An Employee will accumulate service while on Maternity Leave, including any extensions granted under the terms of clauses 24.04 and 24.09, but excluding any extension granted under the terms of clause 24.20.

Return to Work

24.19

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 24.20.

24.20

The Employee must give the Employer 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.

24.21

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 24.20 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.

24.22

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

24.23

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.

Congé d'adoption**24.24**

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.

24.25

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'Université. Cependant, pour bénéficier pleinement des prestations de (RQAP), le congé doit débiter au cours de ladite semaine.

24.26

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.

24.27**24.21**

If the Employee fails to present herself for work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 24.20, she will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

24.22

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.

24.23

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.

Adoption Leave**24.24**

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.

24.25

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.

24.26

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.

24.27

La Personne salariée qui adopte légalement un enfant, et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption prévu à la clause 24.26, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, deux (2) de ces jours étant payés.

24.28

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

24.29

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 24.32.

24.30

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

24.31

Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant la date d'expiration du congé d'adoption, l'Université envoie à la Personne salariée un avis précisant la date à laquelle son congé d'adoption prend fin, avec copie au Syndicat.

24.32

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.

24.33

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 24.32 est présumé avoir démissionné et son emploi prend fin.

24.34

À son retour au travail, la Personne salariée reprend le poste qu'elle détenait avant le début du congé

An Employee who legally adopts a child and who is not benefiting from the Adoption Leave available under clause 24.26 will be entitled to a paid leave of absence of a maximum duration of five (5) working days, two (2) of which are paid.

24.28

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

24.29

An Employee will accumulate service while on Adoption Leave, but excluding any extension granted under the terms of clause 24.32.

24.30

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

24.31

During the fourth (4th) week prior to the expiry date of an Employee's Adoption Leave, the Employer will send the Employee notification of the date upon which the Adoption Leave will expire, with a copy to the Union.

24.32

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.

24.33

An Employee who does not return to work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 24.32 will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

24.34

Upon return to work from the Adoption Leave, the Employer will reinstate the Employee to the position

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.

24.35

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 de paternité

24.36

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^{ème}) semaine après la naissance de l'enfant.

Congé parental prolongé

24.37

Un congé sans traitement d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines est accordé à la Personne salariée pour prolonger son congé de maternité, d'adoption ou de paternité.

24.38

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).

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.

24.35

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.

Paternity Leave

24.36

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.

Extended Parental Leave

24.37

An unpaid leave of a maximum duration of thirty two (32) weeks will be granted to the Employee as an extension of a maternity leave, a paternity leave or an adoption leave.

24.38

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).

24.39

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 trente-deux (32) semaines.

24.40

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'Université. En cas de désaccord avec l'Université 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'Université 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.

24.41

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'Université 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'Université.

24.42

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

24.43

La Personne salariée doit aviser l'Université 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.

24.44

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.

24.39

An Employee who does not take an Extended Parental Leave may have a part-time Extended Parental Leave of a maximum duration of thirty two (32) weeks.

24.40

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 University. In the case of disagreement with the University, 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 University determines the schedule of work. Notwithstanding what precedes, the Employee must work a minimum of fourteen (14) hours per week.

24.41

For the duration of the Extended Parental Leave or part-time Extended Parental Leave, the Employee may, upon written request to the University 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 University to the contrary.

24.42

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

25.43

The Employee must give the University 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.

24.44

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.

24.45

Au retour de son congé parental prolongé ou son congé parental prolongé partiel, l'Université 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.

24.46

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.

24.47

Au cours du congé parental prolongé le service de la Personne salariée continue de s'accumuler pendant 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 période de trente-deux (32) semaines du congé, la Personne salariée et l'Université continueront de faire leurs contributions régulières. Après cette période, la Personne salariée devra assumer le coût total des couvertures qu'elle souhaite conserver.

24.48

Au cours du congé parental prolongé partiel, le service de la Personne salariée s'accumule au prorata des jours de travail effectués durant les trente-deux (32) semaines 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 période de trente-deux (32) semaines du congé, la Personne salariée et l'Université continueront de faire leurs contributions régulières. Après cette période, la Personne salariée devra assumer le coût total des couvertures qu'elle souhaite conserver.

24.45

Upon return to work from the Extended Parental Leave, or part-time Extended Parental Leave the University 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.

24.46

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.

24.47

During an Extended Parental Leave, an Employee will accumulate service 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 thirty-two (32) week period, the Employee and the University 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.

24.48

During a part-time Extended Parental Leave, an Employee will accumulate service pro-rated to the time actually worked in the thirty two (32) weeks 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 thirty-two (32) week period, the Employee and the University 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.

ARTICLE 25 – RÉGIMES COLLECTIFS DE L'UNIVERSITÉ

25.01

Les Stagiaires postdoctoraux sont admissibles aux régimes suivants d'avantages sociaux de l'Université tel 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 groupe sur la vie
- Invalidité de longue durée
- Régime de retraite
- Régime de prestations maladie complémentaires
- Régime de soins dentaires
- Politique d'invalidité de courte durée

Suite à la décision de l'arbitre, les stagiaires postdoctoraux qui répondent aux critères d'admissibilité des régimes auront accès aux dits régimes après une période de trente (30) jours, période qui sera utilisée pour leur permettre aux de compléter le processus d'adhésion.

25.02

Les régimes et politiques mentionnés ci-dessus et leurs amendements font partie intégrante de la présente convention collective.

25.03

L'Université 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 bénéfices 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.

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

ARTICLE 25 – GROUP PLANS OF THE EMPLOYER

25.01

Post-Doctoral Fellows 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 Administrative Handbook. 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

Following the arbitrator's decision, the Post-Doctoral Fellows who meet the Benefits Plans criteria will have access to those Plans after a period of thirty (30) days, this period will be used to allow them to complete the enrolment process.

25.02

The above-mentioned plans and policies with their amendments are an integral part of the Collective Agreement.

25.03

The University 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.

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

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.

ARTICLE 26 – ACCIDENTS DU TRAVAIL

26.01

- (a) En cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles couverts par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'Université 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 de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'invalidité complète, les indemnités octroyées par la CSST sont versées directement à l'Université.
- (b) 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'Université.

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.

ARTICLE 26 – WORK ACCIDENTS

26.01

- (a) 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 de la Santé et de la sécurité du travail (CSST)*. During the first fifty-two (52) week period of total disability, the indemnity granted by the CSST to the Employee shall be paid directly to the Employer.
- (b) 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.

(c) 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 CSST à la Personne salariée, conformément aux règlements applicables.

ARTICLE 27 – FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

27.01

En conformité avec sa mission et la réglementation en vigueur, l'Université 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 28 – AIDE AUX ÉTUDES ET EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ (POUR UNE PERSONNE À LA CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL)

28.01

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 Stagiaires Post Doctoraux qui ont complété soixante (60) jours effectivement travaillés.

Pour les Stagiaires Post Doctoraux, 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 29 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

29.01

La présente convention collective entre en vigueur à la date de la sentence arbitrale de l'arbitre Éric Lévesque soit le 1^{er} août 2017, et elle ne comporte

(c) 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 CSST to the Employee in accordance with the applicable regulations.

ARTICLE 27 – TRAINING AND DEVELOPMENT

27.01

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 28 – EDUCATIONAL ASSISTANCE AND STAFF DEPENDANT TUITION WAIVER

28.01

The University Policies on Educational Assistance for administrative and support staff and Staff Dependant Tuition Waiver for administrative and support staff will apply to Post-Doctoral Fellows who have completed sixty (60) actual working 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 Post-Doctoral Fellows

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

ARTICLE 29 – DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

29.01

The present Collective Agreement will come into force on the date of the arbitration decision of arbitrator Éric Lévesque, which is August 1st, 2017, and it will not

aucun effet rétroactif, sauf pour ce qui y est expressément prévu. Elle demeurera en force pour une période de trois (3) ans, son échéance est fixée au 31 juillet 2020.

have any retroactive effect unless otherwise specified. It will remain in force for a period of three (3) years and will expire on the 31st, of July, 2020.

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

Dossier : AM-2001-5177
Cas : CM-2014-3789

Référence : 2015 QCCRT 0305

Montréal, le 9 juin 2015

DEVANT LE COMMISSAIRE : Gérard Notebaert, juge administratif

**Association of McGill University Research Employees (AMURE) / Alliance
de la fonction publique du Canada (AFPC)**

Requérante
c.

Université McGill

Employeur

DÉCISION

[1] Le 6 juin 2014, Association of McGill University Research Employees (AMURE) / Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) (la **requérante**) dépose une requête en accréditation en vertu de l'article 25 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27 (le **Code**), visant à représenter :

« Tous les stagiaires postdoctoraux salariés au sens du Code du travail. »

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

Établissements visés :

Tous les établissements.

[2] Cette requête est déposée en champ libre dans le délai prévu à l'article 22 (a) du Code.

[3] Le 30 mars 2015, la Commission est informée qu'une entente est intervenue entre les parties sur tous les éléments faisant l'objet du litige, dont la description de l'unité de négociation, les personnes visées et les modalités de la tenue d'un scrutin par vole postale.

[4] Le 15 avril 2015, la Commission ordonne donc la tenue d'un vote au scrutin secret (2015 QCCRT 0195) pour déterminer si les salariés suivants désirent être représentés par la requérante:

« Toutes les personnes salariées à l'emploi de l'Université McGill, inscrites auprès de cette dernière à titre de stagiaires postdoctoraux (postdoctoral fellows) et dont la rémunération, versée sous forme de salaire ou de bourse, provient des fonds de recherche de l'Université McGill et n'est pas une bourse d'excellence ou le résultat d'une démarche individuelle du stagiaire concerné. »

[5] Le vote a eu lieu entre le 4 mai et le 1^{er} juin 2015.

[6] Le rapport de l'agent de relations du travail, qui a agi comme président du scrutin, révèle que la requérante a obtenu la majorité requise par le Code.

[7] L'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du Code sont satisfaites et que la requérante jouit du caractère représentatif requis par la loi.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACRÉDITE

Association of McGill University Research Employees (AMURE) / Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) pour représenter :

« Toutes les personnes salariées à l'emploi de l'Université McGill, inscrites auprès de cette dernière à titre de stagiaires postdoctoraux (postdoctoral fellows) et dont la

rémunération, versée sous forme de salaire ou de bourse, provient des fonds de recherche de l'Université McGill et n'est pas une bourse d'excellence ou le résultat d'une démarche individuelle du stagiaire concerné. »

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

Établissements visés :

Tous les établissements.


Gérard Notebaert

**M^e Jacques Lamoureux
LAMOUREUX, MORIN, LAMOUREUX AVOCATS - S.E.N.C.
Représentant de la requérante**

**M^{mes} Corrado De Stefano et Frédéric Massé
BORDEN LADNER GERVAIS S.E.N.C.R.L., S.R.L. / LLP
Représentants de l'employeur**

**Date de la tenue du vote : 24 avril 2015
/ga**

**ANNEXE B - CARTE DE MEMBRE
APPENDIX B - UNION MEMBERSHIP FORM**



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

Association of McGill University Research
Employees

CARTE DE MEMBRE DU SYNDICAT

COORDONNÉES

Prénom: _____ Nom: _____

McGill ID: _____

Adress: _____

Ville: _____ Code Postal: _____

Téléphone: _____

E-mail: _____

Titre de l'emploi: _____

Date de fin du contrat: _____

Supervisor: _____

Faculté et département: _____

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

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

Signature: _____ Date: _____

Veuillez envoyer les FORMULAIRES ORIGINAUX d'adhésion syndicale à:

**AMURE
515 avenue des Pins Ouest
Montreal, QC, H2W 1S4**

AMUREAssociation des Employées et Employés de
Recherche de l'Université McGill.Association of McGill University Research
Employees**UNION MEMBERSHIP FORM**

CONTACT INFORMATION

First Name: _____ Last Name: _____

McGill ID: _____

Address: _____

City: _____ Postal Code: _____

Phone Number: _____

E-mail: _____

WORK INFORMATION:

Job Title: _____

Contract End Date: _____

Supervisor: _____

Faculty / Department : _____

I, the undersigned, freely give my adhesion to the Public Service Alliance of Canada
(PSAC/AMURE).

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

Signature: _____ Date: _____

Please send **ORIGINAL** Union Membership Forms to:

AMURE
515 avenue des Pins Ouest
Montreal, QC, H2W 1S4