

CONVENTION COLLECTIVE | **COLLECTIVE AGREEMENT**

entre | **between**

**L'Association Accréditée
du Personnel Non
Enseignant de
l'Université McGill /
Alliance de la fonction
publique du Canada
(A.F.P.C.)**

**McGill University Non-
Academic Certified
Association (M.U.N.A.C.A.) /
Public Service Alliance of
Canada (P.S.A.C.)**

et | **and**

l'Université McGill | **McGill University**

**Durée : du 1^{er} décembre
2015 au 30 novembre
2018**

**Duration: December 1, 2015
to November 30, 2018**

TABLE DES MATIÈRES | TABLE OF CONTENTS

ARTICLE	TITRE TITLE	PAGE
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION PURPOSE OF THE AGREEMENT4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE UNION RECOGNITION4
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION MANAGEMENT RIGHTS5
ARTICLE 4	DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL DISCRIMINATION AND SEXUAL HARASSMENT5
ARTICLE 5	CHAMP D'APPLICATION SCOPE OF APPLICATION6
ARTICLE 6	COTISATION SYNDICALE DUES CHECK-OFF8
ARTICLE 7	DISPOSITIONS GÉNÉRALES GENERAL PROVISIONS9
ARTICLE 8	DÉFINITIONS DEFINITIONS12
ARTICLE 9	ACTIVITÉS SYNDICALES UNION ACTIVITIES15
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES GRIEVANCE AND DISAGREEMENT PROCEDURE22
ARTICLE 11	CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE DISMISSAL28
ARTICLE 12	MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES29
ARTICLE 13	AFFICHAGE DES POSTES ET SÉLECTION DU PERSONNEL JOB POSTINGS AND SELECTION OF PERSONNEL32
ARTICLE 14	AFFECTATIONS TEMPORAIRES TEMPORARY ASSIGNMENTS36
ARTICLE 15	PÉRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD39
ARTICLE 16	SÉCURITÉ D'EMPLOI EMPLOYMENT SECURITY40
ARTICLE 17	MISE À PIED TEMPORAIRE TEMPORARY LAY-OFF46
ARTICLE 18	GRÈVE STRIKE47
ARTICLE 19	FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ CLOSING OF THE UNIVERSITY47
ARTICLE 20	HEURES DE TRAVAIL HOURS OF WORK48
ARTICLE 21	PÉRIODES DE REPOS REST PERIODS60
ARTICLE 22	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OVERTIME61
ARTICLE 23	ADMINISTRATION DES SALAIRES SALARY ADMINISTRATION64
ARTICLE 24	TAUX DE RÉMUNÉRATION RATES OF PAY69

ARTICLE	TITRE TITLE	PAGE
ARTICLE 25	RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL MINIMUM RECALL PAY69
ARTICLE 26	PRIME DE DISPONIBILITÉ STAND-BY PREMIUM70
ARTICLE 27	DÉPÔT DIRECT DIRECT DEPOSIT71
ARTICLE 28	VACANCES VACATION71
ARTICLE 29	JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS HOLIDAYS WITH PAY75
ARTICLE 30	CONGÉS SOCIAUX SOCIAL LEAVES79
ARTICLE 31	CONGÉS PARENTAUX PARENTAL LEAVES82
ARTICLE 32	CONGÉS PERSONNELS PERSONAL LEAVES96
ARTICLE 33	CONGÉ SANS TRAITEMENT UNPAID LEAVE OF ABSENCE97
ARTICLE 34	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ DEFERRED SALARY LEAVE99
ARTICLE 35	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC LEAVE FOR PUBLIC SERVICE	108
ARTICLE 36	SANTÉ ET SÉCURITÉ HEALTH AND SAFETY	109
ARTICLE 37	ASSURANCE-SALAIRE (MALADIE FORFUITE/INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE/INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE) SALARY CONTINUANCE (INCIDENTAL ILLNESS/SHORT-TERM DISABILITY/LONG-TERM DISABILITY)	112
ARTICLE 38	ACCIDENTS DU TRAVAIL WORK ACCIDENTS121
ARTICLE 39	RÉGIMES COLLECTIFS DE L'UNIVERSITÉ GROUP PLANS OF THE UNIVERSITY124
ARTICLE 40	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM126
ARTICLE 41	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES TECHNOLOGICAL CHANGE126
ARTICLE 42	DOSSIERS D'EMPLOYÉS EMPLOYEE FILES127
ARTICLE 43	CARTE D'IDENTITÉ IDENTIFICATION CARD128
ARTICLE 44	ANCIENNETÉ SENIORITY LIST129
ARTICLE 45	DROITS ACQUIS ACQUIRED RIGHTS130
ARTICLE 46	CHARGE DE TRAVAIL WORKLOAD	130
ARTICLE 47	RÉDUCTION DES DROITS DE SCOLARITÉ, BOURSE D'ÉTUDES OU EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ (PERSONNE À LA CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL) EDUCATIONAL ASSISTANCE AND STAFF DEPENDENT SCHOLARSHIP/STAFF DEPENDENT TUITION WAIVER130

ARTICLE TITRE TITLE	PAGE
ARTICLE 48	IMPRESSION DE LA CONVENTION PRINTING OF THE AGREEMENT131
ARTICLE 49	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE APPENDICES AND LETTERS OF AGREEMENT 131
ARTICLE 50	DURÉE DE LA CONVENTION DURATION OF THE AGREEMENT 131

ANNEXE TITRE PAGE	APPENDIX
ANNEXE 1	CERTIFICAT D'ACCREDITATION
APPENDIX 1	CERTIFICATE OF ACCREDITATION135
ANNEXE 2	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (CONTRAT TYPE)
APPENDIX 2	DEFERRED SALARY LEAVE (SAMPLE CONTRACT)137
ANNEXE 3	RÉDUCTION DES DROITS DE SCOLARITÉ
APPENDIX 3	EDUCATIONAL ASSISTANCE 139
ANNEXE 4	EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ (PERSONNE À LA CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL)
APPENDIX 4	STAFF DEPENDENT TUITION WAIVER 142
ANNEXE 5	EMPLOYÉS OCCASIONNELS
APPENDIX 5	CASUALS 146
ANNEXE 6	SERVICES ESSENTIELS
APPENDIX 6	ESSENTIAL SERVICES REQUIREMENTS 149
ANNEXE 7	DESCRIPTION DE TÂCHES GÉNÉRIQUES
APPENDIX 7	GENERIC JOB DESCRIPTIONS152
ANNEXE 8	NIVEAUX ET ÉCHELLES SALARIALES CORRESPONDANTS
APPENDIX 8	SALARY SCALES, HOURLY SALARY SCALES 160
ANNEXE 9	LETTRE D'ENTENTE SALARIÉS SAISONNIERS
APPENDIX 9	LETTER OF AGREEMENT, SESSIONAL EMPLOYEES168
ANNEXE 10	LETTRE D'ENTENTE DÉPARTS VOLONTAIRES
APPENDIX 10	INCENTIVES FOR VOLUNTARY DEPARTURES169
ANNEXE 11	LETTRE D'ENTENTE SUR L'INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 16 SÉCURITÉ D'EMPLOI
APPENDIX 11	LETTER OF AGREEMENT, ARTICLE 16: EMPLOYMENT SECURITY170
ANNEXE 12	LETTRE D'ENTENTE, ANNÉE FINANCIÈRE
APPENDIX 12	LETTER OF AGREEMENT, FINANCIAL YEAR 171
ANNEXE 13	LETTRE D'ENTENTE, MAINTIEN DES AVANTAGES SOCIAUX PENDANT UNE GRÈVE LÉGALE
APPENDIX 13	LETTER OF AGREEMENT, CONTINUATION OF BENEFITS DURING A LEGAL STRIKE OR LOCKOUT. 172
ANNEXE 14	LETTRE D'ENTENTE, AUGMENTATION DE SALAIRE POUR CERTAINS EMPLOYÉS
APPENDIX 14	LETTER OF AGREEMENT, INCREASE OF SALARY FOR CERTAIN EMPLOYEES .174

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01 L'Université reconnaît le Syndicat comme étant le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire des salariés visés par la présente convention.

2.02 Pour être valides, toutes les ententes postérieures à la signature de la présente convention entre un, plusieurs ou tous les salariés et l'Université (Ressources Humaines), et qui modifient la présente convention, doivent recevoir l'approbation écrite du Syndicat.

2.03 Tous les salariés qui, à la date de signature de la convention, étaient membres en bonne et due forme du Syndicat, et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent le demeurer pour la durée de la présente convention, comme condition d'emploi continu, sous réserve des dispositions de la clause 2.05.

ARTICLE 1 PURPOSE OF THE AGREEMENT

1.01 The purpose of this agreement is to establish and maintain an orderly collective bargaining relationship between the University and its employees represented by the Union, to establish and maintain equitable working conditions, to foster and promote good relations between the University and the employees and to facilitate the effective and equitable settlement of problems that may arise.

ARTICLE 2 UNION RECOGNITION

2.01 The University 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 collective agreement.

2.02 In order to be valid, all agreements subsequent to the signature of the present agreement among one, several or all employees and the University (Human Resources), that modify the present agreement, must receive the written approval of the Union.

2.03 All employees who are members in good standing of the Union at the time of the signing of this agreement, and all those who become members thereafter, must maintain their membership in the Union for the duration of this agreement as a condition of continued employment, subject to the provisions of clause 2.05.

2.04	Tous les nouveaux salariés doivent devenir membres en bonne et due forme du Syndicat en signant une carte de membre et en payant la cotisation fixée par le Syndicat.	2.04	All new employees must become members in good standing of the Union by signing a membership card and by paying the entry fee determined by the Union.
2.05	L'Université n'est pas tenue de congédier ou de muter un salarié parce que le Syndicat l'a exclu de ses rangs.	2.05	The University is not bound to dismiss or transfer an employee because the Union has expelled them from their ranks.
ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION		ARTICLE 3 MANAGEMENT RIGHTS	
3.01	L'Université possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant de diriger et d'administrer efficacement ses activités conformément aux dispositions de la présente convention.	3.01	The University has and retains all its rights and privileges in effectively managing and administering its activities in conformity with the provisions of this agreement.
3.02	L'Université traite ses salariés avec justice.	3.02	The University will treat its employees with justice.
ARTICLE 4 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT		ARTICLE 4 DISCRIMINATION, SEXUAL HARASSMENT AND HARASSMENT	
4.01	Les parties reconnaissent que les droits et obligations prévus à la Charte des droits et libertés de la personne font partie intégrante de la présente convention.	4.01	The parties agree that the rights and obligations stipulated in the Quebec Charter of Human Rights and Freedoms are an integral part of this collective agreement.
4.02	Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.	4.02	Every Employee has the right to work in an environment which is free from any form of harassment.
4.03	L'Université doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.	4.03	The University must take all reasonable means to prevent psychological harassment and, when such conduct is brought to their attention, must put an end to it.
4.04	On entend par « harcèlement psychologique » une conduite	4.04	The term "psychological harassment" refers to vexatious

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.

4.05 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.

4.06 À la demande du plaignant, les parties conviennent de demander la nomination d'un médiateur du gouvernement. Cette demande suspend les délais pour déposer un grief jusqu'à la fin de la médiation.

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

ARTICLE 5 CHAMP D'APPLICATION

5.01 La présente convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation accordée en vertu du Code du travail qui sont:

"Tous(tes) les salarié(e)s occupant des postes "non-academic" (temps complet, temps partiel et saisonniers), à l'exception des salarié(e)s occupant des postes classifiés "M", des occasionnels, étudiants occasionnels et ceux et celles déjà visé(e)s par une accréditation".

behaviour in the form of repeated conduct, verbal comments, actions or gestures that are hostile or unwanted, that affect the Employee's dignity or psychological or physical integrity and which create, for that person, a hostile work environment.

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

4.06 Upon the request of the plaintiff, the parties agree to request a government appointed mediator. Such a request suspends the delays to file a grievance until the end of the mediation.

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

ARTICLE 5 SCOPE OF APPLICATION

5.01 This collective agreement applies to all employees covered by the certification issued under the Labour Code who are:

"All employees occupying non-academic positions (full-time, part-time and sessional) except employees occupying positions classified as "M", casuals, student casuals and those already represented by a certified association".

5.02 Si pendant la durée de la présente convention collective, l'Université juge qu'un salarié doit être exclu de l'unité de négociation parce qu'il n'est plus salarié au sens du Code du travail et si ce salarié continue d'exercer la plupart des tâches qu'il exécutait à son poste préalable, l'Université doit alors procéder selon les dispositions prévues à l'article 39 du Code du travail du Québec. Le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

Dans un tel cas, le salarié demeure couvert par les dispositions de la présente convention collective jusqu'à ce que la Commission des relations du travail rende une décision finale.

5.03 L'Université avise par écrit le Syndicat, dans un délai d'un (1) mois, de la promotion ou de la mutation d'un salarié à un poste exclu de l'unité de négociation, en indiquant le titre du poste auquel le salarié a été promu ou muté et son lieu de travail.

5.04 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne font pas le travail normalement exécuté par les différentes catégories de salariés compris dans l'unité de négociation, ou tout autre travail qui, de par sa nature, pourrait y être intégré, sauf dans les cas suivants:

- cas d'urgence, volume de travail, pénurie temporaire de personnel
- formation des salariés
- formation pratique d'étudiants

5.02 If, during the lifetime of this agreement, the University is of the opinion that an employee should be excluded from the bargaining unit because they are no longer an employee within the meaning of the Labour Code, and if this employee continues to perform most of the tasks which they performed in their previous position, the University must then proceed according to the provisions of article 39 of the Quebec Labour Code. The burden of proof rests with the University.

In such a case, the provisions of the collective agreement continue to apply to the employee until such time as the Commission des relations du travail hands down a final decision.

5.03 The University will advise the Union in writing, within one (1) month, of the promotion or transfer of an employee to a position excluded from the bargaining unit, indicating the title of the position to which the employee has been promoted or transferred and the place of work.

5.04 Persons excluded from the bargaining unit will not perform work normally done by the different categories of employees covered by the bargaining unit, or any other work which by its nature could be included in the bargaining unit, except in the following cases:

- emergencies, volume of work, temporary lack of personnel
- training of employees
- practical training for students
- work performed by persons employed by the University covered or not by another

- travail accompli par des salariés compris ou non dans une autre unité de négociation et accomplissant normalement le même type de travail, pourvu que l'Université respecte les conditions du certificat d'accréditation
- emploi d'occasionnels en conformité avec l'annexe 5.

- bargaining unit normally performing the same kind of work, provided the University respects the terms of the certificate of accreditation
- use of casuals in accordance with Appendix 5.

ARTICLE 6 COTISATION SYNDICALE

6.01 L'Université retient sur la paie de chaque salarié faisant partie de l'unité de négociation la cotisation fixée par le Syndicat et remet la somme ainsi retenue au trésorier du Syndicat dans les dix (10) jours de calendrier suivant la fin du mois.

6.02 En cas d'omission de prélèvement de bonne foi due à une erreur administrative ou technique, l'Université s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.

6.03 L'Université identifie sur la formule T4 et le Relevé 1 le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.

6.04 Outre le prélèvement des cotisations syndicales, l'Université fera parvenir au Syndicat une fois par mois une liste de tous les salariés dont la cotisation a été prélevée, en indiquant:

les noms, les numéros matricules, les montants payés et le type de rémunération. La liste sera produite en format tableur manipulable.

ARTICLE 6 DUES CHECK-OFF

6.01 The University 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 Treasurer within ten (10) calendar days of the end of the month.

6.02 In case of omission in good faith in the check-off due to administrative or technical error, the University agrees, upon written notice from the Union to this effect, to check off the non-remitted amount within fifteen (15) days of the said notice.

6.03 The University will identify the amount withheld for Union dues on the T4 and Relevé 1 forms of each employee.

6.04 In addition to the deduction of Union dues, the University will provide the Union with a list on a monthly basis of each employee from whom union dues have been withheld as follows:

Name, McGill person ID, Amounts paid, Pay type. The list will be provided in a workable spread sheet format.

ARTICLE 7 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7.01

L'Université fait parvenir une fois par mois au Syndicat les listes suivantes (sur support électronique):

- (a) les noms des salariés nouvellement engagés;
- (b) le nom de chaque salarié dont l'emploi a pris fin et la date de fin d'emploi;
- (c) les noms de tous les salariés en réaffectation;
- (d) le nom de tous les salariés faisant partie de l'unité de négociation:

nom, numéro matricule, code du département, nom du département, code du pavillon, nom du pavillon, numéro de description de tâches générique, niveau, statut, date d'embauche et numéro de téléphone au travail. Il est entendu que les numéros de téléphone ne sont pas systématiquement mis à jour et peuvent ne pas être exacts;

- (e) le nom de tous les salariés en congé;
- (f) le nom de tous les salariés qui ont quitté l'unité de négociation et la raison du départ.

7.02

Deux fois par an, l'Université remet au Syndicat des renseignements salariaux sur tous les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 7 GENERAL PROVISIONS

7.01

The University will provide the Union on a monthly basis with the following lists (electronic medium):

- (a) The name of newly hired staff;
- (b) The name of each employee terminated and the date of termination;
- (c) All employees on Placement Transition;
- (d) All employees in the Bargaining Unit:

Name, Pay No., Dept. Code, Dept. Name, Building Code, Building Name, PED Number, Level, Status, Start Date and Phone Number at work. It is understood that phone numbers are not actively maintained and may not be accurate;

- (e) All staff on leave;
- (f) All employees who have left the Bargaining Unit and reason thereof.
- (g)

7.02

Twice a year, the University will provide the Union with salary information on all members of the bargaining unit.

7.03	L'Université fait parvenir au Syndicat une copie de tout avis ou directive émanant des Ressources Humaines et adressé à un groupe de salariés ou à tous les salariés assujettis à la présente convention.	7.03	The University will forward to the Union a copy of any notice or directive from Human Resources addressed to a group of employees or to all employees covered by this collective agreement.
7.04	Le Syndicat peut communiquer avec ses membres par courrier interne et par courrier électronique de la même façon que toutes les autres associations d'employés.	7.04	The Union may communicate with its members through campus mail and through electronic mail on the same basis as other employee associations.
7.05	L'Université mettra gratuitement à la disposition du Syndicat des bureaux adéquats destinés à son usage exclusif au campus du centre-ville et au campus Macdonald. Le Syndicat aura l'utilisation des lignes téléphoniques et de télécopieur dont les coûts seront à sa charge.	7.05	The University will supply suitable office space for the exclusive use of the Union on the downtown campus and at Macdonald campus, free of charge. The Union shall have the use of telephone and fax lines, the cost of these services to be borne by the Union.
7.06	Les conseillers extérieurs du Syndicat auront accès à l'Université pour pouvoir rencontrer les représentants du Syndicat ou de l'Université. Les réunions avec les représentants syndicaux durant les heures ouvrables sont autorisées sous réserve que des dispositions préalables aient été prises avec le supérieur concerné. Les réunions avec les représentants de l'Université doivent être prévues à l'avance avec des Ressources Humaines ou son délégué.	7.06	External advisors of the Union shall have access to University premises in order to meet with the Union or University representatives. Meetings with Union representatives during working hours are subject to prior arrangements being made with the respective supervisor. Meetings with the University representatives must be arranged in advance with Human Resources or delegate.
7.07	Le Syndicat peut afficher des avis de réunion ou d'autres documents concernant les activités du Syndicat dans des lieux convenus par les deux parties. Ces avis ou documents doivent clairement indiquer qu'ils ont été émis par le Syndicat. Le Syndicat peut distribuer toute information qu'il juge nécessaire aux salariés visés	7.07	The Union may post notices of meetings or other documents concerning Union business in locations agreed upon between the parties. These notices or documents must be clearly identified as being issued by the Union. The Union may distribute any information it judges necessary to employees covered

	par la présente convention, pourvu que le Syndicat soit clairement identifié comme étant la source des informations.		by this collective agreement, provided that the Union is clearly identified as the source of the information.
7.08	Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination de la part de l'Université pour avoir parlé, écrit ou engagé des mesures juridiques pour défendre les intérêts du Syndicat.	7.08	No employee will be the object of discrimination by the University as a result of their speaking, writing or taking legal action in serving the interests of the Union.
7.09	L'Université s'engage à exonérer de toute responsabilité civile les salariés qui ont commis un acte ou une omission à l'égard duquel l'Université pourrait être tenue indirectement responsable en tant qu'employeur, sauf dans les cas de négligence grave ou d'acte n'ayant aucun rapport avec les fonctions du salarié.	7.09	The University shall hold any employee harmless of civil responsibility for any action or omission in respect of which the University could be held vicariously liable as an employer, except in cases of gross negligence or an action not related to the employee's duties.
7.10	L'Université mettra à la disposition du Syndicat, sans frais pour les salles, des salles adéquates pour y tenir des réunions, dans la mesure où ces salles sont disponibles au moment choisi par le syndicat.	7.10	The University will provide the Union free of charge (room only) with suitable rooms for the purpose of holding General meetings, if such room is available at time selected by Union.
7.11	Conformément à l'article 41 (Changements technologiques), l'Université avisera le Syndicat par écrit au moins un (1) mois à l'avance de toute amélioration technologique ou technique ou de tout changement organisationnel et opérationnel susceptible d'avoir un impact sur les conditions de travail des salariés concernés. Dans certains cas, les parties peuvent convenir d'un préavis plus court.	7.11	In accordance with article 41 (Technological Change), the University will advise the Union in writing at least one (1) month in advance of any technological or technical improvements or organisational and operational changes likely to affect the working conditions of the employees concerned. In certain instances, the parties may agree to a shorter notice period.
7.12	Si une nouvelle certification est requise par la loi ou par l'Employeur pour les employés actuels, la formation et les frais nécessaires à cette certification et	7.12	If any new certification is required by law or the Employer for current employees, the training and fees necessary for such certification

son renouvellement seront
entièrement payés par
l'Université.

and its renewal will be paid in full
by the University.

ARTICLE 8 DÉFINITIONS

8.01 Occasionnel:

désigne toute personne
embauchée en conformité avec
l'annexe 5 (Occasionnels).

8.02 Salarié :

désigne toute personne à l'emploi
de l'Université McGill dont le poste
est visé par le certificat
d'accréditation émis en vertu du
Code du travail.

8.03 Salarié à temps plein :

désigne tout salarié qui effectue
des heures normales de travail
pour sa catégorie, sous réserve de
l'article 20 (Heures de travail).

8.04 Salarié à temps partiel :

désigne tout salarié qui travaille
sur une base continue un nombre
d'heures déterminé inférieur au
nombre d'heures régulières
correspondant à sa catégorie,
selon la définition de l'article 20
(Heures de travail).

8.05 Salarié en période de probation:

désigne tout nouveau salarié qui
n'a pas encore complété sa
période de probation
conformément à l'article 15
(Période de probation).

ARTICLE 8 DEFINITIONS

8.01 Casual:

is any person hired in accordance
with Appendix 5 (Casuals).

8.02 Employee:

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

8.03 Full-time employee:

is any employee who works the
standard hours for their
occupational category, subject to
article 20 (Hours of Work).

8.04 Part-time employee:

is any employee who on a
continuous basis works a fixed
number of hours which is less
than the standard hours for their
occupational category, as defined
in article 20 (Hours of Work).

8.05 Probationary employee:

is any new employee who has not
yet completed their probationary
period in accordance with article
15 (Probationary Period).

8.06	Salarié saisonnier: désigne tout salarié nommé à un poste d'une durée inférieure à douze (12) mois dans l'année de référence.	8.06	Sessional employee: is any employee appointed to a position of less than twelve (12) months in the reference year.
8.07	Année de référence: désigne la période qui va du premier (1 ^{er}) juin d'une année au trente-et-un (31) mai de l'année suivante.	8.07	Reference year: is the period from June 1 of one year to May 31 of the following year.
8.08	Mésentente: désigne tout désaccord non relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.	8.08	Disagreement: is any dispute on a matter which does not concern the interpretation or application of the collective agreement.
8.09	Grief: désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.	8.09	Grievance: is any dispute relative to the interpretation or application of the collective agreement.
8.10	Rétrogradation: désigne le passage volontaire d'un salarié d'un niveau à un autre dont le taux de rémunération minimum est inférieur.	8.10	Downward Transfer: is the voluntary movement of an employee from one position level to another position level for which the minimum rate of pay is lower.
8.11	Mutation: désigne le passage d'un salarié d'un niveau à un autre dont le taux de rémunération minimum est égal.	8.11	Lateral Transfer: is the movement of an employee from one position level to another position level for which the minimum rate of pay is the same.
8.12	Promotion: désigne le passage d'un salarié d'un niveau à un autre dont le taux de rémunération minimum est supérieur.	8.12	Promotion: is the movement of an employee from one position level to another position level for which the minimum rate of pay is higher.

8.13

Ancienneté:

désigne la durée ininterrompue d'emploi d'un salarié occupant un poste non-enseignant à l'Université, exprimée en années, mois et jours de calendrier.

En ce qui a trait à la sécurité d'emploi, l'ancienneté sera accumulée, telle que définie à l'article 16.01.

L'ancienneté à temps partiel est calculée au pro-rata des heures régulières, tel que prévu à l'article 20 (Heures de travail).

Dans tous les cas, l'ancienneté s'accumule lorsque le salarié a complété sa période de probation, rétroactivement à sa date d'embauche.

Les heures supplémentaires travaillées au-delà des heures régulières de travail ne sont pas incluses dans le calcul de l'ancienneté.

8.14

Conjoint:

désigne celui ou celle qui l'est devenu(e):

- par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec;
- pour une personne non mariée ou séparée, par le fait de résider en permanence depuis au moins un (1) an avec une autre personne non mariée ou séparée du sexe opposé ou de même sexe qui

8.13

Seniority:

is the length of continuous employment of an employee occupying a non-academic position at the University expressed in calendar years, months and days.

For the purpose of employment security, seniority will be accumulated as defined at article 16.01.

Part-time seniority is calculated on a pro-rata basis with respect to the standard weekly hours of work, as stipulated in article 20 (Hours of Work).

In all cases, seniority is accumulated once the employee has completed their probationary period, retroactive to the date of hire.

Overtime hours in excess of the standard hours of work are not considered for the purpose of calculating seniority.

8.14

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.

est publiquement représentée
comme son conjoint.

Le statut de conjoint est perdu
après un divorce ou une
annulation dans le cas des
personnes mariées et d'une
séparation dans le cas des
couples non mariés.

Pour les besoins d'application des
régimes d'avantages sociaux,
c'est la définition de conjoint que
l'on trouve dans chaque régime
qui prévaut.

8.15

Syndicat:

désigne l'Association accréditée
du personnel non enseignant de
l'Université McGill (MUNACA).

8.16

Représentant syndical:

désigne tout salarié désigné par le
Syndicat pour remplir des
fonctions syndicales, sous réserve
des dispositions de l'article 9
(Activités syndicales).

8.17

Université:

désigne l'Université McGill.

ARTICLE 9 ACTIVITÉS SYNDICALES

9.01 Dispositions générales

Le Syndicat reconnaît que chacun
de ses représentants ou délégués
doit d'abord s'acquitter de ses
responsabilités de salarié en
conformité avec les autres
dispositions de cette convention
collective.

Conformément aux autres
dispositions de la présente

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 plans,
the definition of spouse found in
each plan will prevail.

8.15

Union:

is the McGill University Non-
Academic Certified Association
(MUNACA).

8.16

Union representative:

is any employee who has been
designated by the Union to
perform union duties, subject to
the provisions of article 9 (Union
Activities).

8.17

University:

is McGill University.

ARTICLE 9 UNION ACTIVITIES

9.01 General Provisions

The Union accepts that its
representatives or delegates must
first discharge their
responsibilities as employees in
accordance with the other
stipulations of this collective
agreement.

In accordance with other
stipulations of this collective

convention, le salarié absent de son travail en vertu du présent article, ne perd aucun avantage ou privilège prévus par la présente convention collective.

Pour toute matière ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, tout membre de l'unité de négociation peut se faire accompagner d'un (1) délégué ou représentant syndical pour une rencontre avec un représentant de l'Université.

9.02

Renouvellement de la convention collective

- (a) À compter du douzième (12^e) mois précédant la date d'expiration de la présente convention, les salariés désignés par le Syndicat ont au maximum soixante (60) jours ouvrables pour préparer les négociations en vue de son renouvellement.
- (b) Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'Université facture le Syndicat du coût des absences additionnelles accordées en vertu de la présente clause. Le Syndicat rembourse l'Université dans les quinze (15) jours ouvrables de la facturation.
- (c) L'Université autorise l'absence du travail de quatre (4) salariés désignés par le Syndicat, dont un (1) du campus Macdonald, pour assister aux séances de négociation au moment et pendant toute la durée desdites séances. De telles

agreement, the employee released from work in accordance with the stipulations of this article does not lose any benefits or privileges granted by this collective agreement.

For any matter pertaining to the interpretation or application of the collective agreement, any member of the bargaining unit has the right to be accompanied by one (1) Union delegate or representative for a meeting with a University representative.

9.02

Renewal of collective agreement

- (a) From the twelfth (12th) month preceding the expiry date of this collective agreement, a maximum of sixty (60) working days may be used by employees designated by the Union for the purpose of preparing for the negotiations for renewal.
- (b) When the total number of banked days has been reached, the University invoices the Union for the cost of the additional liberation granted in accordance with the stipulations of the present clause. The Union reimburses the University within fifteen (15) working days of the invoice.
- (c) The University authorizes the absence from work of four (4) employees, designated by the Union, one of whom shall be from Macdonald Campus, to participate in negotiation meetings, at the time and for

absences de travail ne sont pas déduites de la banque de jours ouvrables prévue à la clause 9.03(e).

- (d) Le salarié est libéré sans perte de traitement, avantages ou privilèges prévus par la présente convention.
- (e) Une demande écrite comportant le nom des salariés concernés et la date de leur absence doit être adressée aux supérieurs respectifs exclus de l'unité de négociation, avec copie aux Ressources Humaines (Relations avec les employés), au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.
- (f) Seuls les salariés mandatés par l'exécutif du Syndicat ou par la personne occupant la présidence peuvent demander l'autorisation de s'absenter de leur travail aux Ressources Humaines (Relations avec les employés) en vertu des dispositions de cet article.

9.03

Activités syndicales

- (a) L'Université libère à plein temps sans perte de salaire, avantages ou privilèges prévus par la présente convention collective deux (2) membres de l'unité de négociation désignés par le Syndicat.

the duration of said meetings. Such absences from work shall not be deducted from the bank of working days provided in clause 9.03 (e).

- (d) The employees shall be liberated without loss of salary, benefits or privileges provided by this collective agreement.
- (e) A written request including the names of the employees concerned and the date of release shall be made to the respective supervisors excluded from the bargaining unit, with a copy to Human Resources (Employee Relations), at least ten (10) working days in advance.
- (f) Only the employees mandated by the Executive of the Union or the person occupying the Presidency may request authorization for absence from Human Resources (Employee Relations) as regards the stipulations of this article.

9.03

Union activities

- (a) The University will free without loss of salary, benefits or privileges provided by this collective agreement, on a full-time basis, two (2) members of the bargaining unit designated by the Union.

Pour ce faire, le syndicat transmettra par écrit, le nom et le numéro matricule des deux (2) membres qu'il souhaite voir libérés à temps plein, à l'unité des Relations avec les employés et ce, au minimum deux (2) semaines avant la date prévue pour cette libération.

- (b) Si les salariés ainsi désignés souhaitent retourner à leur poste, un préavis d'au moins vingt (20) jours ouvrables doit être fourni aux Ressources Humaines (Relations avec les employés). Lors de leur retour au travail, les salariés sont réintégrés dans leurs postes.

Advenant que leurs postes aient été abolis, les salariés qui bénéficient de la sécurité d'emploi seront réaffectés conformément à l'article 16 (Sécurité d'emploi).

- (c) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, le Syndicat fait parvenir à l'Université une liste de ses officiers et de ses délégués ainsi que de ses représentants syndicaux. Tout changement intervenant dans cette liste doit être communiqué dans les quinze (15) jours de la nomination ou de l'élection d'un membre à un poste différent.
- (d) Les officiers et les délégués du Syndicat ont le droit de s'absenter de leur travail pour s'acquitter de leurs

The Union will transmit in writing to Employee Relations, the names and the staff IDs of the two (2) members it wants to see liberated full time at least two (2) weeks prior to the effective date of the liberation.

- (b) If the employees so designated wish to return to their positions, notice of at least twenty (20) working days must be given to Human Resources (Employee Relations). Upon returning to work, the employees shall be reinstated into their positions.

If their positions have been abolished, the employees with employment security will be relocated in accordance with article 16 (Employment Security).

- (c) In the thirty (30) days following the signing of this collective agreement, the Union will provide the University with a list of its officials and its delegates and Union representatives. Any changes in this list will be communicated within fifteen (15) days of the nomination or election of a member to a different position.
- (d) Union officers and delegates are entitled to be absent from work in order to fulfill their obligations to the Union.

obligations à l'égard du Syndicat.

- (e) Un maximum de cent quarante (140) jours ouvrables par année de référence peut être utilisé par les salariés désignés par le Syndicat pour activités syndicales, incluant la préparation pour des réunions du Comité des relations de travail (clause 9.05 (b)); les réunions des Comités consultatifs des avantages sociaux du personnel et du régime de retraite et la préparation pour de telles réunions (clauses 39.04 et 39.06, Régimes collectifs de l'Université). L'Université libère les salariés concernés sans perte de traitement, avantages ou privilèges prévus par la présente convention.

A la fin de son exercice financier, l'université facturera au syndicat les heures de libération additionnelles prises par le syndicat au taux de vingt-quatre dollars et quinze sous de l'heure (\$26.38) le 1^{er} juin 2016. Le syndicat doit régler cette facture à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours de la réception de la dite facture.

Ce taux sera majoré au 1^{er} juin de chaque année subséquente du même pourcentage que l'augmentation de salaire consentie aux employés.

- (e) A maximum of one hundred and forty (140) working days per reference year may be used by employees designated by the Union for union activities, including the preparation for meetings of the Labour Relations Committee (clause 9.05 (b)); Staff Benefits Advisory Committee and Pension Plan meetings and preparation for such meetings (clauses 39.04 and 39.06, Group Plans of the University). The University will liberate such employees without loss of salary, benefits or privileges provided by this collective agreement.

At the end of its fiscal year, the University invoices the Union for the additional liberation hours used by the Union at the rate of twenty four dollars and fifteen cents per hour (\$26.38) on June 1st 2016. The Union must pay the invoice within thirty (30) days of receipt of said invoice.

On June 1st of each following years, this rate will be increased by the same percentage as the salary raise provided to the employees.

- | | |
|---|--|
| <p>(f) Une demande écrite comportant le nom des salariés concernés et la date de leur absence doit être adressée à leurs supérieurs respectifs exclus de l'unité de négociation, avec copie aux Ressources Humaines (Relations avec les employés), au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.</p> <p>(g) Aucun représentant ou délégué syndical ne quitte son poste sans avoir pris les dispositions nécessaires avec son supérieur exclu de l'unité de négociation.</p> <p>(h) À l'occasion d'une audition devant le Commissaire du travail, le Tribunal du travail et la C.S.S.T., l'Université autorise l'absence du travail d'un (1) salarié désigné par le Syndicat pour représenter le Syndicat pendant le temps nécessaire pour ces auditions. De telles absences ne sont pas déduites de la banque des jours ouvrables prévue à la clause 9.03(e).</p> | <p>(f) A written request including the names of the employees concerned and the dates for release shall be made to the respective supervisors excluded from the bargaining unit, with a copy to Human Resources (Employee Relations), at least ten (10) working days in advance.</p> <p>(g) No Union representative or delegate shall leave their assigned place of work without having made the necessary arrangements with the appropriate supervisor excluded from the bargaining unit.</p> <p>(h) In the case of a hearing before the <i>Commissaire du travail, Tribunal du travail</i> and CSST, the University authorizes the absence from work of one (1) employee designated by the Union to represent the Union at the time and for the duration of such hearings. Such absence from work shall not be deducted from the bank of working days provided in clause 9.03 (e).</p> |
|---|--|

9.04

Griefs

Un (1) salarié désigné par le Syndicat est libéré pour assister aux réunions du syndicat/direction afin de discuter des griefs et des mésententes. De telles absences de travail ne sont pas déduites de la banque de jours ouvrables prévue à la clause 9.03(e).

Le salarié ainsi désigné ne doit subir aucune perte de traitement,

9.04

Grievances

One (1) employee designated by the Union shall be liberated to attend Union/management meetings to discuss grievances and disagreements. Such absence from work shall not be deducted from the bank of working days provided in clause 9.03 (e).

avantages ou privilèges du fait qu'il a assisté à ces réunions.

Si un représentant ou délégué syndical doit s'absenter de son poste de travail durant sa journée régulière de travail, il avise à l'avance son supérieur exclu de l'unité de négociation.

9.05

Comité des relations de travail

(a) L'Université et le Syndicat formeront un Comité conjoint des relations de travail. Ce Comité se composera de quatre (4) représentants de l'Université et de quatre (4) représentants du Syndicat. Le comité a pour mandat d'étudier et de discuter de toute question ou problème, autre qu'un grief ou mécontentement, concernant les conditions de travail, ou les relations entre l'employeur et les salariés; de réviser le processus de réaffectation prévu à l'article 16 (Sécurité d'emploi); de traiter des problèmes soulevés par l'appariement ou le réappariement des postes et la santé et sécurité au travail; et de promouvoir des opportunités de développement professionnel. Le Comité se réunit le second mercredi de chaque mois durant la période de septembre à juin ou suivant les besoins à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les réunions de ce Comité et les réunions pour préparer les sujets qui sont à l'agenda des rencontres tel que prévu à

An employee thus designated shall not suffer any loss of salary, benefits or privileges as a result of attending such meetings.

If a representative or delegate must leave their work during working hours, they must first advise their supervisor excluded from the bargaining unit.

9.05

Labour Relations Committee

(a) The University and the Union will form a joint Labour Relations Committee. This Committee will be composed of four (4) representatives of the University and four (4) representatives of the Union. The Committee's mandate is to study and discuss questions, problems concerning working conditions or employer/employee relations, grievances and disagreements; review the relocation process in accordance with article 16 (Employment Security); deal with issues arising out of a position match/rematch and health and safety, and promote training opportunities. The Committee will meet, the second Wednesday of each month during the period from September to June or as required, at the request of either of the parties. Meetings of the Committee and meetings to review and prepare for discussion the subjects of the agenda on the Meeting in accordance with 9.05 (b) will not be deducted from the bank of

l'article 9.05 (b) ne sont pas déduites de la banque de jours ouvrables prévue à la clause 9.03(e). L'Université libère les membres de ce Comité sans perte de salaire, avantages ou privilèges prévus par la présente convention collective.

- (b) Les membres du Comité peuvent s'absenter du travail une demi-journée avant le début de la réunion afin d'étudier les points à l'ordre du jour et se préparer à la discussion. Les membres du Comité avisent leur supérieur immédiat exclu de l'unité de négociation par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date de la réunion avec copie aux ressources humaines (Relations avec les employés). La demande de libération doit stipuler la date et la durée de l'absence.

working days provided in clause 9.03 (e). The University will liberate members of the Committee without loss of salary, benefits or privileges provided by this collective agreement.

- (b) The members of the Committee may be absent from work one half (1/2) day before the beginning of the meeting in order to review and prepare for discussion the subjects of the Agenda. The committee members must advise their immediate supervisor excluded from the bargaining unit, in writing, at least five (5) working days before the date of the meeting with a copy to Human Resources (Employee Relations). The request for liberation must stipulate the date and duration of the absence.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES

10.01 Portée de la procédure:

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais tout grief ou toute mécontente.

10.02 Étapes de la procédure:

- (a) **Étape 1**

ARTICLE 10 GRIEVANCE AND DISAGREEMENT PROCEDURE

10.01 Scope of Procedure:

It is the firm desire of the parties to resolve all grievances or disagreements equitably and as rapidly as possible.

10.02 Steps in the procedure:

- (a) **Step 1**

(i) Le salarié qui a un problème relatif à l'application de ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief (étape 2) ou à une mésentente doit demander par écrit (incluant le courriel) une rencontre formelle avec son supérieur immédiat. La demande écrite peut être faite par le salarié ou le représentant syndical du salarié

(ii) Le salarié peut être accompagné de un (1) ou deux (2) représentants syndicaux s'il le désire, de façon à ce que chacune des parties aient un nombre égal de représentants à la rencontre. Si l'employé est en absence autorisée, les représentants syndicaux peuvent procéder à la rencontre en son nom.

(iii) Après la rencontre, le supérieur immédiat doit faire le suivi par écrit auprès du salarié en s'occupant du problème soulevé par le salarié dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables de la soumission de la demande formelle de rencontre. Les parties peuvent d'un commun accord prolonger ce délai.

(b) **Étape 2**

Une fois que le salarié a demandé la rencontre de l'étape 1 et si le problème ou désaccord n'est pas résolu à

(i) Any employee with a problem concerning the application of their working conditions which could give rise to a grievance (step 2) or disagreement shall request a formal meeting in writing (including email) with their supervisor. The request in writing may be made by the employee or the employee's union representative.

(ii) The employee may be accompanied by one (1) or two (2) Union representatives if they so desire, so that both parties have an equal number of representatives at the meeting. If the employee is on an authorized leave, the Union representatives may meet on their behalf.

(iii) After the meeting, the supervisor shall respond to the employee, in writing, addressing the problem raised by the employee, within a maximal delay of fifteen (15) working days from when the formal request for a meeting was submitted. The parties may mutually agree to extend the timelines herein.

(b) **Step 2**

Once the employee has requested the meeting at step 1 and if the problem or disagreement is not

l'étape 1, le Syndicat a le droit de soumettre le grief ou la mécontente par écrit au Département des relations avec les employés. Tous les griefs doivent être déposés à l'étape 2 au plus tard 60 jours ouvrables à partir de la soumission de la demande formelle de rencontre, mais au plus tard six (6) mois après l'occurrence des événements ayant donné lieu au grief. Le Département des relations avec les employés doivent rendre une décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mécontente.

(c) **Étape 3 (Comité des Relations de Travail)**

Si le grief ou la mécontente n'est pas réglé par la décision du Service des Relations avec les Employés, ou si le Service des Relations avec les Employés ne rend pas de décision dans ce délai de quinze (15) jours ouvrables, le grief ou la mécontente doit être inclus à l'ordre du jour par le Syndicat ou l'Université à au moins deux (2) rencontres du Comité des Relations de Travail.

Après la deuxième rencontre du Comité des Relations de Travail lors laquelle le grief ou la mécontente a été inclus à l'ordre du jour, et si aucune solution mutuellement satisfaisante n'a été identifiée, le syndicat ou

resolved at step 1, the Union shall have the right to submit the grievance or disagreement in writing to Employee Relations. All grievances shall be filed at step 2 no later than 60 working days from when the request for a meeting was submitted but no later than six (6) months after the occurrence of the events giving rise to the grievance. Employee Relations shall render a written decision within fifteen (15) working days of receipt of the grievance or disagreement.

(c) **Step 3 (Labour Relations Committee)**

If the grievance or disagreement is not resolved with the decision of Employee Relations, or if Employee Relations fails to render a decision within fifteen (15) working days, the grievance or disagreement shall be placed on the agenda of the Labour Relations Committee on at least two (2) separate occasions by the Union or the University.

After the second Labour Relations Committee meeting where the grievance or disagreement will have been placed on the agenda, and if no mutually satisfactory solution has been found, the Union or the University can deliver to the other party a written request for arbitration. The request

l'Université peut soumettre à l'autre partie une demande écrite d'arbitrage. La demande doit inclure une copie du grief ou de la mécontente.

(d) Toutefois, si les deux parties sont d'accord, les discussions visant à identifier une solution mutuellement satisfaisante au grief ou à la mécontente pourront se poursuivre ou le grief pourra être référé directement en arbitrage après l'étape 2.

(e) Un grief au sujet de l'un ou l'autre des sujets suivants doit être soumis par écrit directement aux Ressources Humaines (Relations avec les employés) à l'étape 2 :

- détermination et paiement du salaire ou bénéfices des régimes d'assurances collectives et régime de retraite
- réduction des droits de scolarité
- congé parental
- appariement de poste
- invalidité de courte durée
- congé sans traitement

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

- sécurité d'emploi
- exercice des droits syndicaux
- sélection du personnel et pertinence des exigences additionnelles en termes d'autres

shall include a copy of the grievance or disagreement.

(d) However, if both parties agree, the discussions to find a mutually satisfactory solution to the grievance or disagreement may be continued, or a grievance could proceed directly to arbitration after step 2.

(e) A grievance concerning any of the following subjects shall be filed in writing, directly to Human Resources (Employee Relations) at step 2:

- Determination and payment of salaries or benefits from group insurance and pension plans
- Educational assistance
- Parental leaves
- Position match
- Short-term disability
- Unpaid leaves of absence

A grievance concerning any of the following subjects may be filed at Step 2:

- Employment security
- Exercise of Union rights
- Selection of personnel and pertinence of other qualifying skills and abilities
- Suspension or dismissal
- Policy grievance related to the interpretation of the collective agreement

- compétences ou aptitudes
- suspension ou congédiement
- grief concernant l'interprétation de la Convention Collective

(f) Tous les délais mentionnés dans cet article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief ou la mécontente nul, non valide et illégal.

Toutefois, le rejet d'un grief ou d'une mécontente ne peut de ce seul fait être considéré comme une acceptation de la part du Syndicat de la prétention de l'Université et ne peut être invoqué comme précédent.

(g) Tout règlement intervenu entre les parties durant la procédure de règlement des griefs et des mécontentes doit faire l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

(f) All time limits mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed in writing. Failure to comply with this renders a grievance or disagreement null, void and illegal.

However, a rejected grievance or disagreement shall not, by this fact alone, be considered as an acceptance by the Union of the University's position and cannot be used as a precedent.

(g) Any agreement between the parties made during the grievance and disagreement procedure, which resolves the grievance or disagreement in question, must be the subject of a document signed by the parties.

10.03 Procédures d'arbitrage:

Les parties conviennent d'être entendues par un arbitre unique choisi par l'Université et le Syndicat. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut exiger que l'arbitre soit désigné par le ministre du Travail conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

10.03 Arbitration Procedures:

The parties agree to appear before a single arbitrator mutually agreed upon by the University and the Union. If the parties cannot agree on the choice of an arbitrator, one or other of the parties may request that the arbitrator be designated by the Minister of Labour in conformity with the provisions of the Quebec Labour Code.

10.04**Compétences de l'arbitre:**

- (a) En rendant une décision sur tout grief ou toute mécontente, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Pour les mécontentes sur des conditions de travail non prévues à la présente convention, l'arbitre doit tenir compte des principes de justice et d'équité ainsi que les politiques générales de relations de travail qui se dégagent de la présente convention.
- (b) En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.
- (c) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la mesure disciplinaire. L'arbitre peut remplacer une telle mesure par une autre qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire.
- (d) 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 un salarié ou le syndicat pourrait avoir droit incluant le paiement d'intérêts conformément aux

10.04**Arbitrator's Jurisdiction**

- (a) In rendering a decision on any grievance or disagreement, the arbitrator must consider the letter and the spirit of the collective agreement. In the case of disagreements on working conditions not covered by this collective agreement, the arbitrator must consider the principles of justice and fairness as well as the general labour relations' policies which emerge from this collective agreement.
- (b) In rendering a decision on a grievance, the arbitrator may not remove, amend, or modify anything contained in this collective agreement.
- (c) In rendering a decision on a grievance concerning disciplinary measures, the arbitrator may confirm, modify or annul the disciplinary measure. The arbitrator may substitute for such a decision, a measure which, given the circumstances of the case, the arbitrator considers reasonable and just.
- (d) 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

	dispositions du Code du travail.		provisions of the Labour Code.
	(e) Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur de la dite démission.		(e) In the case of a resignation, the arbitrator may evaluate the circumstances surrounding the resignation of any employee and the value of said resignation.
10.05	Aucun aveu signé par un salarié ne peut être utilisé contre lui à l'occasion d'un arbitrage à moins que:	10.05	No confession signed by an employee may be used against the employee during arbitration unless:
	(a) l'aveu ait été signé en présence d'un représentant syndical; ou		(a) the confession was signed in the presence of a representative of the Union; or
	(b) l'aveu ait été signé sans la présence d'un représentant syndical, mais qu'il n'ait pas été désavoué par écrit par le salarié dans les sept (7) jours de la signature dudit aveu.		(b) 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.
10.06	Dans tous les cas de congédiement, que ce soit administratif ou disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.	10.06	In all cases of dismissal, whether for administrative or disciplinary reasons, the burden of proof rests with the University.
10.07	Les honoraires et les frais de l'arbitre sont répartis également entre les parties.	10.07	The arbitrator's fees and expenses shall be borne by the parties on an equal basis.
ARTICLE 11 CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF		ARTICLE 11 ADMINISTRATIVE DISMISSAL	
11.01	Tout salarié convoqué à une réunion par l'Université pour un congédiement administratif a le droit de se faire accompagner de deux (2) représentants syndicaux.	11.01	Any employee called to a meeting by the University for an administrative dismissal has the right to be accompanied by two (2) Union representatives.

11.02 Tout congédiement administratif doit être communiqué au salarié par écrit expliquant les motifs, avec copie au Syndicat.

11.03 Aucun salarié ne doit subir sans cause un congédiement administratif, une baisse de salaire ou d'échelle de salaire pour des raisons administratives, auquel cas, l'Université en a le fardeau de la preuve.

11.04 Tout congédiement administratif peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.

12.02 L'Université ne prendra pas des mesures disciplinaires sans une cause juste et suffisante, dont le fardeau de la preuve lui incombe.

12.03 Le salarié convoqué à une réunion par l'Université pour des raisons disciplinaires a le droit de se faire accompagner de deux (2) représentants syndicaux. Avant le tenu de cette rencontre, l'employé sera informé de la nature générale du problème pour lequel l'employé est convoqué à la rencontre.

12.04 L'Université avise par écrit le salarié sujet à une mesure disciplinaire avec une copie au syndicat à l'intérieur d'un délai de vingt (20) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance par l'Université de l'action qui a entraîné la mesure disciplinaire.

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

11.03 No employee shall suffer termination for administrative reasons, nor a decrease in salary or salary range for administrative reasons, without cause, for which the University has the burden of proof.

11.04 Any administrative dismissal may be submitted to arbitration.

ARTICLE 12 DISCIPLINARY MEASURES

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

12.02 The University shall take no disciplinary action without just and sufficient cause, for which the University has the burden of proof.

12.03 Any employee called to a meeting by the University for disciplinary reasons has the right to be accompanied by two (2) Union representatives. Prior to the meeting, the employee will be informed of the general nature of the problem for which the employee is called to a meeting.

12.04 The University must notify the employee who is subject to the disciplinary measure in writing, with a copy to the Union, within twenty (20) working days of the infraction or the University's knowledge of the action that

12.05	Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Université.	12.05	caused the disciplinary measure to be taken.
12.06	Toute mesure disciplinaire est communiquée au salarié par écrit, avec copie au Syndicat. L'avis indique l'action que l'Université entend prendre, les motifs expliquant celle-ci et les faits spécifiques.	12.06	If the University invokes knowledge after the fact, the University shall have the burden of proving that it acquired the knowledge of the infraction after its occurrence.
12.07	Seuls les avis disciplinaires transmis par écrit au salarié peuvent apparaître au dossier du salarié aux ressources humaines ou mis en preuve contre le salarié lors de l'arbitrage.	12.07	Any disciplinary measure must be communicated to the employee in writing, with a copy to the Union. This notification must state what action is to be taken by the University, the reasons for the action and the specific facts on which it is based.
12.08	Le dossier officiel du salarié est celui qui se trouve aux ressources humaines.	12.08	Only notices of disciplinary measures of which the employee has been informed, in writing, may be placed in the employee's file in Human Resources or submitted as evidence against the employee during arbitration.
12.09	Toute mesure disciplinaire qui n'est pas prise conformément aux stipulations ci-dessus est nulle et non valide.	12.09	The employee's official file is that file held in Human Resources.
12.10	Toute information concernant une mesure disciplinaire sera retirée du dossier d'un salarié si, au cours des douze (12) mois suivants, aucun autre avis d'infraction disciplinaire de même nature n'a été versé à son dossier.	12.10	Any disciplinary measure not taken in accordance with the above clauses is null and void.
12.11	Une mesure disciplinaire au sujet de laquelle un salarié a eu gain de cause est retirée de son dossier.	12.11	All information concerning a disciplinary measure must be removed from an employee's file if, during the following twelve (12) months, no other record of a disciplinary infraction of the same type is placed in the file.
			A disciplinary measure that has been rescinded as a result of a decision in favour of the employee shall be withdrawn from the file.

12.12	Une période de suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'un salarié.	12.12	A period of suspension shall not interrupt an employee's seniority.
12.13	Sauf dans le cas d'une infraction grave, une suspension ne prend effet que deux (2) jours ouvrables suivant la réception par le salarié de l'avis disciplinaire.	12.13	Except in the case of a serious infraction, a suspension shall not take effect until two (2) working days following receipt of the disciplinary notice by the employee.
12.14	<p>Il incombe à l'Université de prouver que le salarié a reçu l'avis. Les procédures à suivre à cet égard sont:</p> <p>(a) Le salarié peut accuser réception de l'avis disciplinaire en signant le double de l'avis et en le datant. Rien de ce que le salarié peut écrire sur l'avis ne doit être interprété comme signifiant autre chose qu'un simple accusé de réception.</p> <p>(b) Si le salarié n'accuse pas réception de l'avis selon les dispositions de la clause 12.14(a), une copie de l'avis disciplinaire est envoyée au salarié par courrier recommandé ou par messenger.</p>	12.14	<p>The University shall have the burden of proving that the employee has received the notification. The procedures to be followed are:</p> <p>(a) The employee may acknowledge receipt of the disciplinary notice, by signing the duplicate copy of the notice indicating acknowledgement of receipt and the date. Nothing written on the notice by the employee may be taken to mean more than simple acknowledgement of receipt.</p> <p>(b) If an employee fails to acknowledge receipt as provided in clause 12.14 (a), a copy of the disciplinary notice will be sent to the employee, by registered mail or by courier.</p>
12.15	L'Université accepte de rencontrer les représentants syndicaux qui accompagnent le salarié de façon à ce que les deux parties aient un nombre égal de représentants à la rencontre.	12.15	The University will agree to meet the Union representatives who accompany the employee, so both parties have equal numbers of representatives at the meeting.

ARTICLE 13 AFFICHAGE DES POSTES ET SÉLECTION DU PERSONNEL

13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être comblé parmi les candidats à l'interne sur la base de leurs compétences, aptitudes, qualifications et ancienneté. En cas de compétences, aptitudes et qualifications égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

13.02 En cas de grief concernant le candidat choisi ou la pertinence des exigences additionnelles en termes des autres compétences et aptitudes énoncées à la clause 13.06, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

13.03 Si l'Université décide de combler un poste vacant, le poste doit être affiché dans les vingt (20) jours ouvrables de la vacance dudit poste pour une période de huit (8) jours ouvrables. Si l'Université décide d'abolir le poste ou de différer son affichage elle informe le Syndicat de sa décision dans les délais mentionnés ci-dessus.

Le cas échéant, l'affichage sera différé jusqu'à un maximum de six (6) mois au terme duquel le poste devra être affiché ou différé une seconde fois à défaut de quoi le poste sera réputé annulé.

La décision finale de différer le poste pour une seconde fois sera pour une période maximale de six (6) mois au terme de laquelle le poste devra être affiché ou annulé. Aux fins d'interprétation de la convention collective, un poste annulé est considéré comme aboli.

ARTICLE 13 JOB POSTINGS AND SELECTION OF PERSONNEL

13.01 Appointments to vacant or newly created positions shall be made from among internal candidates on the basis of their skills, ability, qualifications and seniority. In cases of equal skills, ability and qualifications, seniority shall prevail.

13.02 If a grievance arises contesting the candidate selected or the pertinence of the other qualifying skills and abilities, stipulated in clause 13.06, the burden of proof rests with the University.

13.03 If the University decides to fill a position that is vacant, the position will be posted within twenty (20) working days from the date the position became vacant for eight (8) working days. If the position is to be abolished or the posting deferred, the University will inform the Union of its decision within the above-mentioned delay.

In such a case, the deferral will be for a maximum of six (6) months. At the end of the six (6) months period, the position will have to be posted or a second deferral decision made. If no such decision is made the position will then be considered cancelled.

In case of a second deferral, this final deferral will be for a maximum of six (6) months. At the end of the six (6) months period, the position will have to be posted or cancelled. For the purpose of interpretation of the collective agreement, a cancelled position is deemed to be abolished.

13.04 L'Université peut combler un poste vacant ou nouvellement créé, sans affichage, en nommant à ce poste:

- (a) un salarié travaillant dans le service où le poste est vacant sous réserve des critères prévus aux clauses 13.01 et 13.02; ou
- (b) un salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi qui a reçu un avis d'abolition ou a été mis en réaffectation.

Ces salariés doivent bénéficier en premier d'une priorité pour combler les postes vacants.

13.05 Un salarié dans le service où existe le poste vacant, qui a été mis au courant du fait qu'il y ait un poste vacant mais n'y pose pas sa candidature, ne se verra pas accordé de priorité au moment où le poste est affiché dans l'unité de négociation.

13.06 L'avis d'affichage mentionne les renseignements suivants:

- le titre de la fonction
- le numéro de poste
- l'échelle de salaire
- l'horaire de travail
- une description sommaire des tâches
- les exigences minimales en termes de scolarité ou équivalence (*) et d'expérience
- les autres compétences et/ou aptitudes qui sont pertinentes aux responsabilités du poste, excluant celles normalement acquises au cours d'une formation minimale à court

13.04 The University may fill a vacant or newly created position, without posting, by appointing:

- (a) an employee working in the department in which the position vacancy occurs, subject to the criteria stipulated in clauses 13.01 and 13.02; or
- (b) an employee with employment security who has been given notice of abolition or has been placed on relocation.

Such employees must be granted first priority in filling vacant positions.

13.05 An employee in the department in which the position vacancy occurs, who has been notified of the vacancy and does not apply, will not be granted first priority when the position vacancy is posted in the bargaining unit.

13.06 Information on the posting will include:

- position title
- position reference number
- salary scale
- work schedule
- summary of responsibilities
- minimum education or equivalent(*) and experience requirements
- other qualifications, skills and/or abilities which are pertinent to the job responsibilities, excluding those typically acquired during short term minimal training or on the job instruction
- supervisor's title

- terme ou dans le cours du travail
- le titre du supérieur immédiat
- la date de l'affichage et la date d'expiration de l'affichage
- la date de la fin de l'assignation si le poste à une date de fin d'assignation

- posting date and expiry date of the posting
- the end date of the position if it is a position with an end date

(*) : Les parties s'entendent pour débiter, après la signature de la Convention Collective, une discussion visant à clarifier la notion « d'équivalence » de l'article 13.06.

(*) Parties agree to engage, after the signing of the collective agreement, into Problem Solving Discussions on the notion of "equivalent" in article 13.06.

13.07 Tout salarié intéressé à un poste vacant ou nouvellement créé doit poser sa candidature en faisant parvenir un formulaire de demande d'emploi et un curriculum vitae au service figurant sur l'avis d'affichage durant la période d'affichage.

13.07 Employees who wish to be considered for a vacant or newly created position must apply by submitting an application form and curriculum vitae to the office indicated on the posting notice, during the posting period.

Un salarié absent du travail peut, par l'entremise du Syndicat, poser sa candidature à un poste affiché.

An employee who is absent from work may apply for a posted position through the Union.

13.08 Si la candidature d'un salarié absent du travail est retenue, le salarié doit être disponible pour occuper le poste dans les dix (10) jours ouvrables de sa nomination à ce poste. Dans le cas où le salarié sélectionné jouit d'un congé de maternité ou d'un congé parental prolongé ou de vacances, l'Université nommera alors le salarié à son retour.

13.08 The successful candidate who is absent from work must be available within ten (10) working days of nomination to the position. If the successful candidate is on maternity leave or extended parental leave or vacation, the University will appoint the employee upon their return.

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

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

13.10 Les salariés mutés ou promus sont assujettis à une période

13.10 Employees who are transferred or promoted will have a trial period of

d'essai de trente (30) jours ouvrables, sauf indication contraire. En aucun cas, la période d'essai ne peut dépasser quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Durant la période d'essai, le rendement du salarié est évalué. Le salarié reçoit une copie du formulaire d'évaluation de rendement, dûment complété. Une copie est envoyée au Syndicat.

Si au cours de cette période d'essai, le salarié ne satisfait pas aux exigences requises dudit poste, il est alors replacé à son ancien poste aux anciennes conditions de travail. Cette mesure peut être prise soit par le salarié soit par son nouveau supérieur.

13.11 Le poste qu'occupait le salarié avant d'être promu ou muté peut être affiché et comblé à condition que le salarié promu ou muté satisfasse aux exigences du poste au cours de sa période d'essai.

13.12 Les salariés qui ont posé leur candidature à un poste doivent être avisés par écrit de l'issue du processus de sélection, avec copie au Syndicat.

13.13 Un salarié ayant posé sa candidature à un poste affiché et qui la retire ou qui refuse le poste par écrit, ne subit aucun préjudice en ce qui concerne sa candidature future à d'autres postes.

13.14 N'est pas considéré comme poste vacant, un poste dégagé par suite de congé de maternité, de congé

thirty (30) working days, unless otherwise specified. Under no circumstances will the trial period exceed ninety (90) working days.

During the trial period, the employee will receive a trial period review. A copy of the trial period review form, duly completed, will be given to the employee, with a copy to the union.

If during the trial period the employee does not satisfy the requirements of the position, the employee will return to their original position and working conditions. This return may be initiated by either the employee or their new supervisor.

13.11 The position from which the employee has been promoted or transferred may be posted and filled, contingent upon the satisfactory completion of the trial period of the employee who has been promoted or transferred.

13.12 Candidates for positions shall be notified in writing of the outcome of the selection process, with a copy to the Union.

13.13 An employee who applies for a posted position and who withdraws their application or who refuses the position, in writing, will not suffer any prejudice concerning future applications.

13.14 Positions are not considered vacant for reasons of maternity leave, sick leave, vacation or other authorized absences.

de maladie, de vacances ou d'autres absences autorisées.

13.15 Un candidat de l'extérieur ne peut être embauché que dans le cas où aucun candidat à l'interne ne satisfait aux exigences stipulées à la clause 13.01.

Un salarié ayant posé sa candidature et qui n'aura pas été retenu sera avisé par écrit que sa candidature ne respectait pas les critères de sélection tel que défini à l'article 13.01 et 13.02.

13.16 En cas d'embauche dans le cadre d'une subvention de recherche ou d'un contrat de recherche, toutes les dispositions du présent article s'appliquent, si ce n'est que les candidats de l'extérieur arrivant avec le chercheur ou ayant travaillé avec le chercheur dans le même laboratoire au sein de l'Université, peuvent être nommés même lorsqu'il y a des candidats de l'unité de négociation qui possèdent les compétences, aptitudes et qualifications requises et l'ancienneté.

ARTICLE 14 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

14.01 Un poste temporairement dépourvu de son titulaire peut être comblé sans être affiché si les besoins du service le requièrent.

14.02 Si l'Université décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, celui-ci doit d'abord être offert à:

(a) un salarié bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste a été aboli ou à qui un

13.15 Only if no internal candidate meets the criteria set out in clause 13.01 can an external candidate be appointed.

The internal candidate, who has applied, will be advised in writing they did not meet the criteria stipulated in clauses 13.01 and 13.02.

13.16 In cases of appointments to Research Grants and Research Contracts, all provisions of this article apply except that external candidates arriving with the researcher or having worked with the researcher at the same laboratory within the University, may be appointed even where there are candidates in the bargaining unit who have the required skills, ability, qualifications and seniority.

ARTICLE 14 TEMPORARY ASSIGNMENTS

14.01 A position temporarily without its incumbent may be filled without posting if the needs of the department so require.

14.02 If the University decides to fill a position temporarily without its incumbent, first consideration will be given either to:

(a) an employee with employment security whose position has been abolished

avis d'abolition de poste a été donné; ou

- (b) un salarié travaillant dans le service où survient l'affectation temporaire et qui a les aptitudes lui permettant d'accomplir immédiatement, d'une façon satisfaisante, les tâches du poste, sous réserve des clauses 13.01 et 13.02 (Affichage des postes et sélection du personnel).

14.03

Advenant que le poste temporaire n'est pas comblé en conformité avec la clause 14.02, pour les affectations de plus de six (6) mois, l'Université affichera l'affectation temporaire sur le site Web des Ressources Humaines pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Les candidatures aux affectations temporaires doivent être soumises à l'intérieur de cette période d'affichage.

Le poste sera comblé à la discrétion de l'Université parmi les candidats qui ont les aptitudes leur permettant d'accomplir immédiatement, d'une façon satisfaisante, les fonctions du poste. Lorsqu'il s'agit d'une rétrogradation, la personne salariée recevra l'échelon immédiatement au-dessous de son taux de salaire régulier sur l'échelle salariale de l'affectation temporaire. Les affectations temporaires plus de six (6) mois seront tout d'abord offertes aux salariés au sein de l'unité de négociation, pourvu qu'ils répondent aux critères ci-dessus. Les candidats externes embauchés dans le cadre d'affectations temporaires de plus de six (6) mois seront embauchés

or who has been given notice of abolition; or

- (b) to an employee from the department where the temporary assignment occurs who has the ability to immediately and satisfactorily perform the duties of the position, subject to clauses 13.01 and 13.02 (Job Posting and Selection of Personnel).

14.03

In the event that the temporary position is not filled in accordance with clause 14.02, for assignments over six (6) months, the University will post the temporary assignment under the Human Resources Website for five (5) working days. Applications for the temporary assignment must be made within this posting period.

The position will be filled at the University's discretion from among the applicants who have the immediate ability to satisfactorily perform the duties of the position. In situations when it constitutes a downward transfer, the employee will receive the salary step immediately below their regular salary rate on the salary scale of the temporary assignment. Temporary assignments over six (6) months will be first offered to employees within the bargaining unit, provided that they meet the above criteria. External applicants hired in temporary assignments over six (6) months will be hired in an "appointment with an end date".

	<p>dans un "poste avec une date de fin".</p> <p>Un salarié doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat avant d'accepter une telle affectation. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.</p>		<p>An employee must obtain their supervisor's authorization prior to accepting such an assignment. This authorization must not be unreasonably withheld.</p>
14.04	<p>Le salarié doit avoir accumulé six (6) mois d'ancienneté dans son poste actuel afin d'être admissible à une affectation temporaire.</p>	14.04	<p>To be eligible for temporary assignments, an employee must have accumulated six (6) months of seniority in their current position.</p>
14.05	<p>Dans le cas où un poste temporairement dépourvu de son titulaire est comblé par un membre de l'unité de négociation, le salarié est rémunéré au taux approprié, en conformité avec l'article 23 (Administration des salaires).</p>	14.05	<p>When the position temporarily without its incumbent is filled by a member of the bargaining unit, the employee will be paid the appropriate rate in accordance with article 23 (Salary Administration).</p>
14.06	<p>Le salarié en affectation temporaire peut, s'il en fait la demande par écrit à son supérieur immédiat, retourner à son ancien poste dans les dix (10) jours ouvrables de sa nomination.</p>	14.06	<p>The employee who is temporarily assigned may return to their former position within ten (10) working days of their appointment, upon written request to their immediate supervisor.</p>
14.07	<p>Les postes devenus temporairement dépourvus de leur titulaire, autres que ceux définis à l'article 14.03, peuvent être comblés si les besoins du service le requièrent. Dans de tels cas, les postes sont comblés à la discrétion de l'Université soit par un membre de l'unité de négociation, soit par un membre du personnel non enseignant à l'extérieur de l'unité de négociation ou par un employé occasionnel.</p>	14.07	<p>Positions left temporarily without their incumbents, other than those defined in article 14.03, can be filled if the needs of the department so require. In such cases, the positions may be filled at the University's discretion with either members of the bargaining unit, members of the non-academic staff outside the bargaining unit or by casuals.</p>
14.08	<p>Si une augmentation de salaire en vertu de l'article 23 (Administration des salaires) survient pendant la durée de l'affectation temporaire, le salarié bénéficie de</p>	14.08	<p>If there is a salary increase pursuant to article 23 (Salary Administration) during the temporary assignment, the employee will benefit from the</p>

l'augmentation pour la durée de l'affectation temporaire.

14.09

À la fin de l'affectation temporaire comblée en vertu du présent article, le salarié retourne à son ancien poste et retrouve son ancien salaire, conformément à l'article 23 (Administration des salaires). Si une augmentation de salaire est intervenue pendant la durée de l'affectation temporaire, le salarié bénéficie à son retour de l'augmentation à laquelle il aurait droit s'il n'avait eu une affectation temporaire. Dans le cas où son poste a été aboli, les dispositions de l'article 16 (Sécurité d'emploi) s'appliquent.

increase for the duration of the temporary assignment.

14.09

At the end of the temporary assignment filled in accordance with this article, the employee returns to their previous position and salary, in accordance with article 23 (Salary Administration). If an increase took place during the temporary assignment, the employee benefits, upon return, from the increase to which the employee is entitled, as if they had not been on a temporary assignment. If their position has been abolished, the terms of article 16 (Employment Security) shall apply.

ARTICLE 15 PÉRIODE DE PROBATION

15.01

Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés.

15.02

Lorsque le supérieur immédiat affirme que le salarié en période de probation n'accomplit pas toutes les tâches reliées à son emploi, mais qu'il évalue néanmoins le potentiel du salarié de façon positive, il peut recommander que la période de probation du salarié soit prolongée d'au plus soixante (60) jours ouvrables supplémentaires. Le salarié doit être avisé de cette prolongation par écrit, avec copie au Syndicat.

15.03

Si l'Université décide de mettre fin à l'emploi d'un salarié en période de probation, celui-ci doit recevoir un avis de cessation d'emploi, par écrit, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la fin de la période de probation, avec copie

ARTICLE 15 PROBATIONARY PERIOD

15.01

All newly hired employees are subject to a probationary period of sixty (60) worked days.

15.02

In cases where a supervisor states that the probationary employee is not performing the entire job but makes a positive assessment of the employee's potential, the supervisor may recommend an extension of the probationary period of not more than an additional sixty (60) working days. The employee must be informed of this extension in writing, with a copy to the Union.

15.03

If the University decides to terminate a probationary employee, the probationary employee must be given notice of termination, in writing, at least five (5) working days before the end of the probationary period, with a

au Syndicat, sauf si cette cessation d'emploi intervient pour des motifs disciplinaires.

15.04 Le salarié en période de probation a droit à tous les bénéfices prévus par la présente convention collective, à moins d'indication contraire. Toutefois, lorsque l'Université décide de mettre fin à l'emploi du salarié en période de probation, le salarié en période de probation ne peut se prévaloir des procédures de griefs et d'arbitrage.

15.05 La fin de la période de probation est confirmée par écrit au salarié, avec copie au Syndicat.

ARTICLE 16 SÉCURITÉ D'EMPLOI

16.01 Les salariés dont le salaire est entièrement payé à même des fonds de recherche, qui ont été engagés le, ou après le premier (1^{er}) juin 1993, ne sont pas régis par les dispositions du présent article.

Dans les situations spécifiques énumérées ci-dessous, l'ancienneté pour la sécurité de l'emploi sera reconnue comme suit :

a) Les salariés ayant déjà la sécurité de l'emploi, soit à l'intérieur ou à l'extérieur l'unité de négociation, maintiennent leur sécurité d'emploi ;

b) Les salariés provenant de l'extérieur de l'unité de négociation avec un minimum de 2 années de service continu à temps-plein à l'Université, auront 1 année d'ancienneté reconnue

copy to the Union, unless such termination is for disciplinary reasons.

15.04 The probationary employee is entitled to all the benefits of this collective agreement, unless otherwise specified. However, if the University decides to terminate the employee during his probationary period, the probationary employee does not have the right to the grievance and arbitration procedures.

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

ARTICLE 16 EMPLOYMENT SECURITY

16.01 16.01 Employees whose salaries are paid totally from research funds, hired on or after June 1, 1993 are not covered by the provisions of this article.

In the specific situations listed below, seniority for the purpose of employment security will be recognized as follows:

a) Employees already having employment security, whether inside or outside the bargaining unit, will maintain their employment security;

b) Employees from outside the bargaining unit with a minimum of 2 years full-time continuous service at the University, will have 1 year of seniority recognized towards employment security once they begin working in a

pour les fins de la sécurité de l'emploi une fois qu'ils obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;

c) Les salariés ayant accumulé un minimum de 2 années d'ancienneté dans un poste payé à même des fonds de recherche, auront 1 année d'ancienneté reconnue pour les fins de la sécurité de l'emploi une fois qu'ils obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;

d) Les salariés qui travaillent sur une affectation temporaire, telle que définie à l'article 14, et ayant accumulé de manière continue un minimum de 2 années d'ancienneté auront 1 année d'ancienneté reconnue pour les fins de la sécurité de l'emploi une fois qu'ils obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;

e) Les salariés embauchés dans un « poste avec une date de fin », autre qu'une affectation temporaire, accumuleront une ancienneté entière aux fins de la sécurité de l'emploi conformément à l'article 16.02, à condition qu'ils aient un service continu, pour le même travail et au sein de la même Unité/Faculté. Toutefois, les salariés ayant accumulé de manière continue un minimum de 2 années d'ancienneté dans un « poste avec une date de fin » ayant travaillé dans différentes unités/facultés ou effectuant des travaux différents auront 1 année d'ancienneté reconnue pour les fins de la sécurité de l'emploi une fois qu'ils obtiennent un poste

regular position within the bargaining unit;

c) Employees having accumulated a minimum of 2 years of seniority in a research funded position, will have 1 year of seniority recognized towards employment security once they begin working in a regular position within the bargaining unit;

d) Employees working in a temporary assignment, as defined at article 14, who have accumulated on a continuous basis a minimum 2 years of seniority in such an assignment will have 1 year of seniority recognized towards employment security once they begin working in a regular position within the bargaining unit;

e) Employees hired into a “position with an end date”, other than a temporary assignments, will accumulate full seniority for the purpose of employment security as per article 16.02, as long as they have continuous service, for the same work and within the same Unit/Faculty. However, employees who have accumulated on a continuous basis a minimum 2 years of seniority, in a “position with an end date” worked in different Units/Faculties or doing different work will have 1 year of seniority recognized towards employment security once they begin working in a regular position within the bargaining unit;

régulier au sein de l'unité de négociation ;

f) Après entente écrite entre l'Université et le Syndicat, les salariés embauchés sur un projet auront 1 année d'ancienneté reconnue pour les fins de la sécurité de l'emploi s'ils ont accumulé un minimum de 2 années d'ancienneté une fois qu'ils obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;

16.02 L'Université ne peut mettre fin à l'emploi d'un salarié ayant vingt-quatre (24) mois et plus d'ancienneté et se situant parmi les 90% des membres ayant le plus d'ancienneté, selon la liste d'ancienneté stipulée à l'article 44 (Ancienneté), ni lui faire subir de baisse de salaire ou d'échelle de salaire, sauf pour des motifs administratifs ou disciplinaires.

Le salarié qui satisfait aux conditions précitées ne perd pas sa sécurité d'emploi s'il n'est plus parmi les 90% des membres ayant le plus d'ancienneté, selon la liste d'ancienneté stipulée à l'article 44 (Ancienneté).

16.03 L'Université peut mettre fin à l'emploi d'un salarié ayant moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté, ou qui ne s'est jamais situé parmi les 90% des membres ayant le plus d'ancienneté, en conformité avec les dispositions de la clause 16.10.

16.04 En cas d'abolition d'un poste, le salarié qui bénéficie de la sécurité d'emploi est réaffecté sans perte de salaire à un poste dont les conditions de travail sont similaires au sein de l'Université,

f) Upon written agreement between the University and the Union, Employees hired for a project will have 1 year of seniority recognized towards employment security if they have accumulated a minimum of 2 years of seniority once they begin working in a regular position within the bargaining unit;

16.02 An employee with twenty-four (24) or more months of seniority, and who is within the top ninety percent (90%) of the seniority list referred to in article 44, cannot be terminated from the employment of the University, or suffer a decrease in salary or salary range, except for administrative or disciplinary reasons.

An employee who has satisfied the above conditions does not lose employment security if they are no longer within the top ninety percent (90%) of the seniority list.

16.03 An employee with less than twenty-four (24) months of seniority, or who has never been within the top ninety percent (90%) of the seniority list, may be laid off in accordance with clause 16.10.

16.04 If a position is abolished, the employee with employment security will be relocated without loss of salary into a position with similar working conditions within the University either at a level

	soit à un niveau égal à son ancien poste, ou si cela n'est pas possible, à un niveau inférieur sans que sa classification/niveau personnel n'en soit affectée, en autant qu'il satisfasse aux qualifications requises du poste.		equal to that of their previous position or, if it is not possible, at a lower level without reduction in personal classification/level provided that they meet the qualifications required in the new position.
16.05	Lorsque l'Université le juge utile, elle peut offrir au salarié un programme de recyclage. Le salarié en recyclage reçoit son salaire intégral à moins d'entente contraire entre les parties, et les dépenses engagées au titre de ce recyclage sont à la charge de l'Université.	16.05	Where it is felt necessary by the University, retraining may be made available. The employee on retraining will receive full salary unless otherwise agreed to by the parties and any costs incurred relating to the retraining will be paid by the University.
16.06	Si un salarié refuse d'être réaffecté à un poste sans cause juste on mettra fin à son emploi sans indemnité de départ.	16.06	If an employee refuses relocation to a position, without just cause, their employment will be terminated without severance pay.
16.07	Si un salarié refuse de suivre un programme de recyclage sans cause juste, on mettra fin à son emploi à compter de la date prévue du début du recyclage et le salarié aura droit à une indemnité de départ.	16.07	If an employee refuses retraining, without just cause, their employment will be terminated as of the proposed date of retraining and the employee given severance pay.
16.08	L'indemnité de départ équivaut à un (1) mois de salaire par année d'ancienneté, jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de salaire.	16.08	Severance pay is one (1) month's salary for each year of seniority with a maximum of six (6) months' salary.
16.09	Lorsqu'un poste est aboli et qu'il est occupé par un salarié ayant la sécurité d'emploi, celui-ci doit recevoir un préavis de deux (2) mois, avec copie au Syndicat.	16.09	In the case of a job being abolished where the employee has employment security, at least two (2) months' notice must be given to the employee, with a copy to the Union.
16.10	Lorsqu'un poste est aboli et qu'il est occupé par un salarié n'ayant pas la sécurité d'emploi, celui-ci doit recevoir un préavis de trois (3) semaines, avec copie au Syndicat.	16.10	In the case of a job being abolished where the employee has not acquired employment security, the employee shall be given three (3) weeks' notice, with a copy to the Union.

Réaffectation

16.11 Un salarié qui bénéficie de la sécurité d'emploi dont le poste a été aboli peut être réaffecté à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation:

- (i) si au moment de la réaffectation, il n'y a pas de poste vacant dans l'unité de négociation pour lequel le salarié satisfait les exigences minimales; ou
- (ii) l'affectation envisagée est temporaire et il n'existe aucun poste temporaire disponible dans l'unité de négociation au moment de la réaffectation pour lequel le salarié satisfait les exigences minimales.

16.12 Un salarié réaffecté en vertu de la clause 16.11 se verra accordé une priorité pour une durée d'un (1) an si un poste régulier est affiché dans l'unité de négociation pour lequel le salarié a les compétences, aptitudes et qualifications et pour lequel il a soumis sa candidature.

16.13 L'Université peut réaffecter ce salarié à un poste régulier ou temporaire dans l'unité de négociation jusqu'à un (1) an suivant la réaffectation, si le poste à l'extérieur de l'unité de négociation auquel il a été réaffecté est d'une classification/niveau ou d'un salaire inférieur à celui du poste qu'il occupait avant sa réaffectation en vertu de la clause 16.11

Relocation

16.11 An employee with employment security whose position has been abolished may be assigned to a position outside the bargaining unit:

- (i) if at the time of the assignment, there is no vacant position in the bargaining unit for which the employee meets the minimum requirements; or
- (ii) the assignment envisaged is temporary and there is no temporary position available in the bargaining unit at the time of the assignment, for which the employee meets the minimum requirements.

16.12 An employee who has been assigned in accordance with clause 16.11 will be granted first priority for one year of the assignment should a permanent position be posted in the bargaining unit for which the employee has the skills, ability and qualifications and for which they have applied.

16.13 The University may reassign this employee into a permanent or temporary position in the bargaining unit during one year of the assignment, if the position outside the bargaining unit to which they have been assigned is at a lower classification/level or salary than the position held prior to the employee's assignment pursuant to clause 16.11.

16.14 L'Université peut réaffecter un salarié non enseignant de l'extérieur de l'unité de négociation ayant la sécurité d'emploi et dont le poste a été aboli, à un poste inclus dans l'unité de négociation, tel que défini à la clause 5.01 (Champ d'application) si, après le processus de dotation en vertu de l'article 13 (Affichage des postes et sélection du personnel) le poste n'est pas comblé par un membre de l'unité de négociation.

16.15 Un salarié qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi et dont le poste a été aboli aura son ancienneté maintenue pour une période de douze (12) mois et à ce titre sera considéré comme un candidat à l'interne pendant une période de douze (12) mois lorsqu'il postule à un poste durant cette période, sujet aux critères contenues à l'article 13.01.

Un salarié qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi et dont le poste a été aboli, et pour qui le salaire est totalement payé par des fonds de recherche et a plus de deux (2) ans d'ancienneté et a été embauché après le 1^{er} juin 1993, aura son ancienneté maintenue pour une période de vingt-quatre (24) mois et à ce titre sera considéré comme un candidat à l'interne pendant une période de vingt-quatre (24) mois lorsqu'il postule à un poste durant cette période, sujet aux critères contenues à l'article 13.01.

Un salarié dont l'ancienneté est maintenue n'a pas droit aux autres avantages et bénéfices prévues dans la convention collective.

16.14 The University may assign a non-academic employee from outside the bargaining unit with employment security, whose position has been abolished, to a position in the bargaining unit, as defined in clause 5.01 (Scope of Application), if, after completion of the job selection process in accordance with article 13 (Job Postings and Selection of Personnel) the position is not filled by a member of the bargaining unit.

16.15 An employee without employment security whose job is abolished shall have his or her seniority maintained for a period of twelve (12) months and as such, shall be considered as an internal applicant for a period of twelve (12) months when they apply for a position during that period, subject to the criteria contained in 13.01.

An employee without employment security whose job is abolished, and whose salary is paid totally from research funds and has more than two (2) years of seniority but was hired after June 1, 1993, shall have his or her seniority maintained for a period of twenty-four (24) months and as such, shall be considered as an internal applicant for a period of twenty-four (24) months when they apply for a position during that period, subject to the criteria contained in 13.01.

An employee whose seniority is maintained is not entitled to any other advantages or benefits provided in the collective agreement.

ARTICLE 17 MISE À PIED TEMPORAIRE

- 17.01** Une mise à pied temporaire désigne un laps de temps déterminé durant lequel un salarié saisonnier ne se présente pas au travail et ne reçoit pas son salaire régulier, à l'exclusion de toute période de congé autorisée en vertu de l'article 31 (Congés parentaux), de l'article 33 (Congé sans traitement) ou de l'article 37 (Assurance-salaire).
- 17.02** Une mise à pied temporaire n'est pas considérée comme une cessation d'emploi.
- 17.03** Les crédits de vacances acquis qui n'ont pas encore été utilisés par un salarié mis à pied temporairement doivent être utilisés immédiatement avant la mise à pied. Au besoin, la date de la mise à pied est modifiée pour tenir compte de la période de vacances.
- 17.04** Un salarié mis à pied temporairement peut décider de continuer de bénéficier en totalité ou en partie de la protection des avantages sociaux, le cas échéant, pour la durée de sa mise à pied, en payant sa cotisation et celle de l'Université pour une telle protection.
- 17.05** Les salariés mis à pied temporairement seront avisés par écrit par les ressources humaines (Services partagés), avec copie au Syndicat, de leurs droits afin de prendre les dispositions voulues pour continuer la protection d'avantages sociaux s'ils le souhaitent, ou toute autre disposition spéciale pour continuer certains paiements

ARTICLE 17 TEMPORARY LAY-OFF

- 17.01** Temporary lay-off refers to any limited period of time during which a sessional employee does not report for work and is not in receipt of regular salary, but excluding any period of approved leave under article 31 (Parental Leaves), article 33 (Unpaid Leave of Absence) or article 37 (Salary Continuance).
- 17.02** Temporary lay-off shall not be considered to be termination of employment.
- 17.03** Any vested vacation entitlement not yet taken by an employee who is temporarily laid off shall be taken immediately prior to lay-off. If necessary, the date of lay-off shall be adjusted to accommodate the vacation period.
- 17.04** An employee who is temporarily laid off may elect to continue all or a portion of their benefits coverage, if any, for the duration of such lay-off by paying both the employee and the University shares of the cost of such coverage.
- 17.05** Employees who are being temporarily laid off will be advised, in writing, by Human Resources (Shared Services) with a copy to the Union, of their rights in order to make arrangements for continuation of benefits coverage, if desired, and of any other special arrangements to continue payments (mortgage, government

(hypothèque, obligations du gouvernement, etc.) durant leur mise à pied temporaire.

bonds, etc.) during the period of temporary lay-off.

ARTICLE 18 GRÈVE

ARTICLE 18 STRIKE

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

18.01 The parties agree that during the term of this agreement there shall be no lock-out or strike (either complete or partial), slow-down, or other such concerted activity by the Union or its members.

18.02 Si en son âme et conscience, un salarié estime qu'il ne peut franchir un piquet de grève, cette conviction sera respectée et aucune sanction ne sera prise à son endroit, en dehors du fait qu'il ne sera pas rémunéré pour le temps pendant lequel il n'accomplit pas son travail. Les salariés qui adoptent cette position doivent en avertir leur supérieur, leur chef de service ou de département, selon le cas, et des dispositions seront prises pour déduire les montants appropriés de leur salaire.

18.02 If an employee believes that, as a matter of conscience, they cannot cross a picket line, this act of conscience will be respected and no penalty will be imposed other than non-payment for the period during which services were not rendered. Employees who take that position will be expected to so advise their supervisor, department head or chair, as the case may be, and arrangements will be made to deduct the appropriate amounts from their salaries.

18.03 Les services essentiels doivent être maintenus, conformément à l'annexe 6.

18.03 Essential services must be maintained, in accordance with Appendix 6.

ARTICLE 19 FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ

ARTICLE 19 CLOSING OF THE UNIVERSITY

19.01 Si, pour des circonstances indépendantes de sa volonté, l'Université décide d'autoriser la majorité de ses salariés à quitter le travail avant la fin de leur journée régulière de travail, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier.

19.01 If, as a result of circumstances beyond its control, the University decides to authorise the majority of employees to leave their work before the end of their regular work day, the employees shall not suffer any loss of regular salary because of this.

19.02 Le salarié qui, à la demande expresse de l'Université, continue

19.02 An employee who remains at work, at the specific request of the

de travailler est admissible soit à une remise de temps pris à un moment convenu mutuellement d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, soit au paiement au taux régulier des heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail.

University, is eligible to take either time off equal to the number of hours actually worked between the authorised time of departure and the end of the regular work day at a mutually agreed time, or payment, at the regular rate, of the hours actually worked between the authorised time of departure and the end of the regular work day.

ARTICLE 20 HEURES DE TRAVAIL

ARTICLE 20 HOURS OF WORK

20.01 À l'exception des salariés assujettis à un horaire de travail particulier, la semaine régulière de travail des salariés de bureau ('C') et des infirmières ('N') est de trente-trois heures trois quarts (33,75), du lundi au vendredi, la journée régulière de travail ayant une durée de six heures trois quarts (6,75). L'horaire quotidien doit inclure une pause-repas non rémunérée d'une heure et quart (1,25) par jour. Dans tous les cas, les employés doivent obtenir deux (2) journées consécutives de repos à moins que le département-la section et le salarié aient conclu mutuellement une entente différente.

20.01 Except for those employees subject to a particular work schedule, the standard work week for clerical staff ("C") and nursing staff ("N") is thirty-three and three quarter (33.75) hours, Monday through Friday, and the standard work day is six and three quarter (6.75) hours. The daily schedule of hours includes an unpaid lunch period of one and a quarter (1.25) hours per day. In any case all employees must, get two consecutive days off, unless otherwise mutually agreed upon between the affected Department-unit and the employee.

Exception :
Les intendants de nuit travaillant dans les Résidences seront payés pour leur période de pause-repas compte tenu qu'ils doivent demeurer disponibles. Ainsi, la semaine normale de travail pour les intendants de nuit à temps plein sera de quarante (40) heures.

Exception:
Night Stewards working in the Residences will be paid during their lunch period as they are required to remain available. Therefore, the standard work week for full time Night Stewards will be forty (40) hours.

20.02 À l'exception des salariés assujettis à un horaire de travail

20.02 Except for those employees subject to a particular work schedule, the standard work week

particulier, la semaine régulière de travail des techniciens ('T'), des salariés des bibliothèques ('LA'), et des salariés classifiés 'R' et 'G' est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi. La journée régulière de travail est de sept (7) heures, l'horaire quotidien comprenant une pause-repas non rémunérée d'une heure par jour. Dans tous les cas, les employés doivent obtenir deux (2) journées consécutives de repos à moins que le département-la section et le salarié aient conclu mutuellement une entente différente.

Exception:

À la ferme du Campus Macdonald, sauf pour les personnes salariées bénéficiant de droits acquis, la semaine normale de travail de toutes les personnes salariées techniques ("T") à temps plein est de quarante (40) heures par semaine avec une période de pause-repas non rémunérée d'une (1) heure par jour.

20.03

Sous réserve de recevoir l'approbation appropriée les services peuvent adopter des horaires flexibles à l'intérieur des heures régulières de travail.

20.04

L'Université peut modifier les heures de travail existantes ou implanter de nouveaux horaires si les besoins du service nécessitent de tels changements. L'Université, dans la mesure du possible, affiche un avis écrit avec copie au Syndicat au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur de tels changements.

Ce délai peut être modifié après entente entre les parties.

for technical ("T") and library assistant ("LA") staff, and staff in "R" and "G" classifications is thirty-five (35) hours, Monday through Friday. The standard work day is seven (7) hours; the daily schedule of hours includes an unpaid lunch period of one (1) hour each day. In any case all employees must get two consecutive days off, unless otherwise mutually agreed upon between the affected Department-unit and the employee.

Exception:

At the Macdonald Campus farm, except for grandfathered employees, the standard work week for all full-time technical ("T") employees is forty (40) hours per week with an unpaid lunch period of one (1) hour each day.

20.03

Subject to receiving proper approval services may operate on flexible schedules within standard work hours.

20.04

The University may modify the existing hours of work or implement new schedules if it is necessitated by the needs of the service. The University shall make its best effort to post a written notice at least thirty (30) days before the date of implementation of such changes, with a copy to the Union.

This time limit can be modified by agreement between the parties.

S'il y a mésentente, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de la réception de l'avis précité, référer le cas directement à l'arbitrage.

Le mandat de l'arbitre consiste à décider si le changement était nécessaire. Si l'arbitre décide que le changement en question n'était pas nécessaire l'ancien horaire est rétabli. Dans tel cas, le salarié est rémunéré au taux du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées en dehors de son horaire régulier.

Il incombe à l'Université de prouver que le changement d'horaire était nécessaire.

If there is disagreement the Union may, within thirty (30) days of receiving the above-mentioned notice, request arbitration of the matter.

The arbitrator's mandate will consist in determining if the change in the hours of work was necessary or not. If the arbitrator decides that the change in question was not necessary, then the previous schedule is restored. In that case, the employee will be paid at the overtime rate for the hours worked outside of their regular schedule.

The University shall have the burden of proving that the change in schedule was necessary.

20.05

Une copie des lettres d'entente sur les horaires de travail alternatifs temporaires est envoyée au Syndicat.

20.05

Letters of Agreement concerning Temporary Alternative Work Arrangements shall be copied to the Union.

20.06

Horaire spécial d'été

(a) L'horaire des vendredis d'été est le suivant:

Lorsque le 24 juin tombe un :	Les 9 vendredis d'été sont pris les :			Le vendredi d'été de Noël est pris
Lundi	21 juin 28 juin	5 juillet 12 juillet 19 juillet 26 juillet	2 août 9 août 16 août	le jeudi 2 janvier
Mardi	23 juin 30 juin	11 juillet 18 juillet 25 juillet	1 ^{er} août 8 août 15 août 22 août	le vendredi 2 janvier
Mercredi	26 juin	3 juillet 10 juillet 17 juillet 24 juillet 31 juillet	7 août 14 août 21 août	le jeudi 24 décembre
Jeudi	25 juin	2 juillet 9 juillet 16 juillet	6 août 13 août 20 août	le jeudi 23 décembre

		23 juillet 30 juillet		
Vendredi	27 juin	4 juillet 8 juillet 15 juillet 22 juillet 29 juillet	5 août 12 août 19 août	le vendredi 23 décembre
Samedi	22 juin 29 juin	7 juillet 14 juillet 21 juillet 28 juillet	4 août 11 août 18 août	le mardi 2 janvier
Dimanche	22 juin 29 juin	6 juillet 13 juillet 20 juillet 27 juillet	3 août 10 août 17 août	le lundi 24 décembre

20.06 Special Summer Schedule

(a) Summer Fridays are scheduled as follows:

When June 24 falls on:	The nine (9) Summer Fridays will be scheduled on:			The Christmas Summer Friday will be scheduled on:
Monday	June 21 June 28	July 5 July 12 July 19 July 26	August 2 August 9 August 16	Thursday, January 2
Tuesday	June 23 June 30	July 11 July 18 July 25	August 1 August 8 August 15 August 22	Friday, January 2
Wednesday	June 26	July 3 July 10 July 17 July 24 July 31	August 7 August 14 August 21	Thursday, December 24
Thursday	June 25	July 2 July 9 July 16 July 23 July 30	August 6 August 13 August 20	Thursday, December 23
Friday	June 27	July 4 July 8 July 15 July 22 July 29	August 5 August 12 August 19	Friday, December 23
Saturday	June 22 June 29	July 7 July 14 July 21 July 28	August 4 August 11 August 18	Tuesday, January 2
Sunday	June 22 June 29	July 6 July 13 July 20 July 27	August 3 August 10 August 17	Monday, December 24

- | | |
|---|---|
| <p>(b) Si un ou plusieurs vendredis d'été survient durant la période de vacances d'un salarié, ces jours de congé seront reportés à un moment convenu entre le salarié et son supérieur immédiat.</p> | <p>(b) If one or more of the summer Fridays off fall during the employee's vacation, the holiday(s) will be rescheduled at a time agreed between the employee and their immediate supervisor.</p> |
| <p>(c) Si les services du salarié sont requis un vendredi matin durant l'horaire spécial d'été, le salarié aura droit à un congé compensatoire ou à du temps supplémentaire rémunéré au taux de base. Si les services d'un salarié sont requis un vendredi après-midi durant l'horaire spécial d'été, le salarié aura droit à un congé compensatoire au taux de base ou à du temps supplémentaire rémunéré au taux et demi (150%), le congé compensatoire devant être repris le plus rapidement possible selon ce qui aura été convenu avec son supérieur immédiat.</p> | <p>(c) If the employee's services are required on a Friday morning during the special summer schedule, the employee shall receive either compensating time off or overtime pay on a straight time basis. When an employee's services are required on a Friday afternoon during the special summer schedule, the employee shall receive either compensating time off on a straight time basis or overtime pay at time and one half (150%), compensating time off having to be taken as soon as possible as agreed with their immediate supervisor.</p> |
| <p>(d) Les salariés saisonniers mis à pied durant l'horaire spécial d'été bénéficieront à leur retour au travail des congés habituellement attribués les avant-midi de chaque vendredi, au prorata du nombre de mois effectivement travaillés.</p> | <p>(d) Sessional employees who are on lay-off during the special summer schedule will, upon their return to work, receive the time off normally taken each Friday morning, pro-rated to the number of months actually worked.</p> |
| <p>(e) Dans le cas où un salarié est en congé de maladie ou en congé de maternité durant l'horaire spécial d'été, il ne</p> | <p>(e) In the event that an employee is absent on sick leave or maternity leave during the special summer</p> |

bénéficiera pas d'un congé compensatoire équivalent au nombre de vendredis d'été qui surviennent durant le congé de maladie ou le congé de maternité

- (f) Un salarié qui effectue de façon continue un nombre d'heures de travail déterminé inférieur au nombre d'heures régulières de travail correspondant à sa catégorie d'emploi, telle que définie aux clauses 20.01 et 20.02, bénéficie pour chaque vendredi matin durant l'horaire spécial d'été, tel que prévu à la clause 20.06 (a), d'un congé compensatoire calculé au prorata des heures travaillées.

20.07

Les horaires quotidiens existants et les horaires particuliers autres que les heures de la semaine régulière de travail prévues aux clauses 20.01 et 20.02 en vigueur à la date de signature de la présente convention sont maintenus et peuvent être modifiés ci-après, conformément à la clause 20.04.

**20.08
20.08.01**

**Horaire
Général**

- a) A moins qu'un salarié en fasse la demande ou selon les dispositions de l'article 20.08.1b aucun horaire n'exige qu'un salarié travaille le samedi et le dimanche d'une même semaine.
- b) Les salariés qui postulent et sont retenus pour des postes identifiés comme ayant

schedule, compensating time off will not be given for summer Fridays off which occur during the sick leave or maternity leave.

- (f) An employee who, on a continuous basis, works a fixed number of hours which is less than the standard hours for their occupational category, as defined in clauses 20.01 and 20.02, will receive the time off normally taken each Friday morning during the special summer schedule as set out in article 20.06 (a) on a pro-rata basis.

20.07

Existing daily schedules and particular work schedules other than the standard work week hours mentioned in clauses 20.01 and 20.02 in effect at the signing of this agreement will be maintained and may be changed hereinafter in accordance with clause 20.04.

**20.08
20.08.01**

**Schedule
General**

- a) No schedule shall require that an employee work both a Saturday and a Sunday in a given week, unless otherwise requested by an employee or given the application of article 20.08.01 b).
- b) Employees that apply for and are hired into positions identified as having regular,

régulièrement un horaire de soir de semaine et/ou un horaire de fin de semaine peuvent être requis de travailler le soir et à la fois le samedi et/ou le dimanche sans égard à leur ancienneté pour autant que les heures assignées sont conformes au poste affiché selon 13.06.

- c) Les parties reconnaissent que les salariés occasionnels peuvent être assignés par l'Université à un horaire de soir, de nuit et de fin de semaine.
- d) L'Université accepte de minimiser le nombre de salarié de l'unité de négociation devant travailler le soir, la nuit et la fin de semaine.
- e) Les présentes dispositions n'empêchent aucunement les parties de s'entendre mutuellement sur des horaires différents pour des lieux de travail couverts par la présente convention.
- f) Pour les fins du présent article 'affichage' signifie l'avis à tous les salariés concernés.

28.08.02 Bibliothèques
20.08.02.01 Horaire

- a) Dans les bibliothèques ou unités des bibliothèques, où il y a plus d'un quart de travail, l'Université établira, pour chacune des sessions académiques, l'horaire de travail des personnes salariées en tenant compte de :

specific weekly evening and/or weekend work may be required to work evenings and both Saturdays and/or Sundays irrespective of their seniority, provided that said assigning of hours is consistent with the position as it was posted pursuant to 13.06.

- c) The parties recognize that casuals may be scheduled by the University to perform evening, night and weekend work.
- d) The University agrees to minimize the number of bargaining unit employees scheduled to work evenings, nights and weekends.
- e) Nothing herein precludes the parties from mutually agreeing to alternative scheduling arrangements for specific work locations covered by this Agreement.
- f) For the purposes of this Article, "posting" refers to the notification of all affected employees.

20.08.02 Libraries
20.08.02.01 Scheduling

- a) In library branches or units, where there is more than one working shift, the University will establish every semester, the work schedule of the of the employee taking into account:

- i) L'ancienneté du salarié
- ii) Les besoins de la section
- iii) La préférence exprimée par le salarié c'est-à-dire la préférence de quart et de travail de fin de semaine (lorsqu'applicable)

Les dates de la session d'automne et d'hiver seront définies par le calendrier universitaire des dates académiques.

Si le calendrier universitaire ne spécifie pas de dates pour la session d'été, la session d'été commencera le jour de calendrier suivant immédiatement la fin de la période d'hiver et se terminera le jour calendrier qui précède immédiatement le début de la session d'automne.

b) Pour plus de clarté, dans l'éventualité où un nombre excédentaire de salariés expriment une préférence pour un certain horaire de travail l'ancienneté doit prévaloir dans l'attribution des horaires de travail.

c) Pour chaque session, la bibliothèque ou unité affichera les besoins de service 2 mois avant le début de la session. Le salarié doit exprimer par écrit sa préférence à son supérieur

- i) The employee's seniority;
- ii) The branch's service requirements;
- iii) The preference expressed by the employee, i.e. the preferred shift and weekend work (where applicable);

The dates of the fall and winter terms will be defined by the University calendar of academic dates.

If the University calendar of academic dates does not specify dates for the summer semester, the summer semester will start on the calendar day immediately following the end of the winter term and will end on the calendar day immediately preceding the beginning of the fall term.

b) For greater certainty, in the event that an excessive number of employees express preference for specific hours of work, seniority shall be the determining factor for assigning the hours.

c) For all semesters, the branch or unit will post its service requirements 2 months prior to the beginning of the semester. The employee must notify his immediate supervisor in writing

immédiat dans les 14 jours calendrier après l'affichage des besoins du service. L'horaire ainsi établi sera affiché mensuellement au moins trente (30) jours à l'avance, dans un endroit à la vue des salariés.

d) À moins que le salarié en fasse la demande ou selon les dispositions de l'article 20.08.1b), aucun horaire des bibliothèques ne doit exiger d'un salarié qu'il travaille plus d'une soirée par semaine.

20.08.02.02 Échange d'horaire

Lorsque les horaires sont affichés et qu'un salarié veut demander l'échange d'une date en particulier avec un autre salarié, les deux (2) salariés peuvent signer une entente d'échange d'horaire entre eux. L'échange d'horaire sera soumis au supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures avant que le changement entre en vigueur. Le supérieur immédiat approuvera la demande si elle ne cause pas de temps supplémentaire et que la section peut satisfaire ses besoins opérationnels.

20.08.03 Ferme Campus Macdonald

20.08.03.01 Horaire

- a) L'Université établit deux (2) fois par année l'horaire de travail des salariés travaillant dans la porcherie, le poulailler, la laiterie et aux champs en tenant compte de :
- i) L'ancienneté du salarié

within the 14 calendar days following the posting of the service requirements, of his preference as specified above. The resulting work schedule will be posted on a monthly basis at least thirty (30) days in advance in a location in full view of the employees.

d) No schedule in Libraries shall require that an employee work more than one evening per week, unless otherwise requested by an employee or given the application of article 20.08.01 b).

20.08.02.02 Trading of hours

After the schedules are posted and an employee wants to request a trade of their hours for a particular date with another employee, the two (2) employees may sign an agreement to trade their scheduled hours with each other. The scheduling change will be submitted to their immediate supervisor at least twenty-four (24) hours before the change will be in effect. The supervisor will approve the request if it doesn't generate overtime and if the branch can meet its service requirements.

20.08.03 Macdonald Campus farm

20.08.03.01 Scheduling

- a) The University will establish twice a year the work schedules of the employees working in the swine, poultry and dairy and fields departments taking into account:

- ii) Les besoins opérationnels de la ferme
- iii) La préférence exprimée par le salarié c'est-à-dire la préférence de quart et de travail de fin de semaine (lorsqu'applicable)

b) Pour plus de clarté, dans l'éventualité où un nombre excédentaire de salariés expriment une préférence pour un certain horaire de travail l'ancienneté doit prévaloir dans l'attribution des horaires de travail.

c) Pour l'horaire d'été entre avril et septembre, la section affichera les besoins de service le 1^{er} février. Le salarié doit exprimer par écrit sa préférence à son supérieur immédiat entre le 1^{er} et le 10 février tel qu'indiqué ci-dessus. L'horaire ainsi établi, sera affiché mensuellement au moins trente (30) jours à l'avance, dans un endroit à la vue des salariés.

d) Pour l'horaire d'hiver entre octobre et mars, l'unité affichera les besoins de service le 1^{er} août. Le salarié doit exprimer par écrit sa préférence à son supérieur immédiat entre le 1^{er} et le 10 août tel qu'indiqué ci-dessus. L'horaire ainsi établi, sera affiché mensuellement au moins trente (30) jours à l'avance, dans un endroit à la vue des salariés.

- i) The employee's seniority;
- ii) The farm's operational requirements;
- iii) The preference expressed by the employee, i.e. the preferred shift and/or weekend shift (where applicable);

b) For greater certainty, in the event that an excessive number of employees express preference for specific hours of work, seniority shall be the determining factor for assigning the hours.

c) For the summer schedule between April and September, the branch will post its service requirements on February 1st. The employee must notify his immediate supervisor in writing between February 1 and February 10, of his preference as specified above. The resulting work schedule will be posted on a monthly basis at least thirty (30) days in advance in a location in full view of the employees.

d) For the winter schedule between October and March, the branch will post its service requirements on August 1st. The employee must notify his immediate supervisor in writing between August 1 and August 10, of his preference as specified above. The resulting work schedule will be posted on a monthly basis at least thirty (30) days in advance in a location in full view of the employees.

20.08.03.02 Échange d'horaire

Lorsque les horaires sont affichés et qu'un salarié veut demander l'échange d'une date en particulier avec un autre salarié, les deux (2) salariés peuvent signer une entente d'échange d'horaire entre eux. L'échange d'horaire sera soumis au supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures avant que le changement entre en vigueur. Le supérieur immédiat approuvera la demande si elle ne cause pas de temps supplémentaire et que la section peut satisfaire ses besoins opérationnels.

20.08.04 Autres départements

- a) L'horaire de travail sera affiché mensuellement au moins trente (30) jours à l'avance, dans un endroit à la vue des salariés.
- b) Si un horaire de soir ou de fin de semaine est offert à des salariés réguliers, il doit être offert par ordre d'ancienneté aux salariés qui effectuent régulièrement le travail requis. Dans l'éventualité où le nombre de volontaire est insuffisant, le travail à cet horaire sera attribué par ordre inverse d'ancienneté.

20.08.05 Prime de quart

- a) Prime de soir:

Tout salarié dont la moitié et plus de la journée de travail se situe entre 16h00 et 24h00 recevra une prime horaire de quart de soir égale à 0.89\$

20.08.03.02 Trading of hours

After the schedules are posted and an employee wants to request a trade of their hours for a particular date with another employee, the two (2) employees may sign an agreement to trade their scheduled hours with each other. The scheduling change will be submitted to their immediate supervisor at least twenty-four (24) hours before the change will be in effect. The supervisor will approve the request if it doesn't generate additional overtime and if the unit can meet its operational requirements.

20.08.04 Other departments

- a) Work schedule will be posted on a monthly basis at least thirty (30) days in advance in a location in full view of the employees.
- b) If evening and weekend work is offered to regular employees, it shall be offered in order of seniority to employees that regularly perform the work required. In the event that there are insufficient volunteers, the work shall be assigned in reverse order of seniority.

20.08.05 Shift Premiums

- a) Evening Premium:

Any employee for whom half or more of her working hours during any given work day falls between 16h00 and 24h00 will receive an evening hourly shift

pour chacune des heures travaillées durant cette période. Le salarié n'est pas éligible à cette prime lorsqu'il est payé au taux de temps supplémentaire.

b) Prime de nuit:

Tout salarié dont la moitié et plus de la journée de travail se situe entre 00h00 et 07h00 recevra une prime horaire de quart de nuit égale à 1.25\$ pour chacune des heures travaillées durant cette période. Le salarié n'est pas éligible à cette prime lorsqu'il est payé au taux de temps supplémentaire.

Tout salarié dont l'horaire normal de travail se situe entièrement entre 17h00 et 07h00 recevra pour chacune des heures travaillées, le taux de prime applicable à la période des heures travaillées au cours de laquelle les heures sont travaillées. Le salarié n'est pas éligible à cette prime lorsqu'il est payé au taux de temps supplémentaire.

c) Prime de fin de semaine:

Tout salarié dont la fin de semaine est l'horaire normal de travail recevra une prime de quart de fin de semaine de 1.25\$ pour chacune des heures travaillées entre 00h00 et 24h00 le samedi et 1.82\$ pour chacune

premium of \$0.89 for each hour worked during that period. An employee is not entitled to this premium when she is being paid at the rate provided for overtime.

b) Night Premium:

Any employee for whom half or more of her working hours during any given work day falls between 00h00 and 07h00 will receive a night hourly shift premium of \$1.25 for each hour worked during that period. An employee is not entitled to this premium when she is being paid at the rate provided for overtime.

Any employee for whom her regular work schedule falls entirely between 17h00 and 07h00 will receive for every hour worked the rate of premium applicable to the period in which the hours are worked. An employee is not entitled to this premium when she is being paid at the rate provided for overtime.

c) Weekend Premium:

Any employee who works during the weekend as part of her regular work schedule will receive a weekend hourly shift premium of \$1.25 for each hour worked between 00h00 and 24h00 on Saturday and

des heures travaillées 00h00 and 24h00 le dimanche. Le salarié n'est pas éligible à cette prime lorsqu'il est payé au taux de temps supplémentaire.

d) Pour plus de clarté, les salariés à temps plein qui travaillent occasionnellement à l'extérieur de leur horaire normal de travail ne recevront pas de prime de quart et l'article 22 s'appliquera.

e) Les taux de primes seront augmentés en même temps et au même pourcentage que l'augmentation économique.

f) La prime de fin de semaine et les primes de soir ou de nuit sont cumulatives.

20.09 Après avoir utilisé ses deux (2) congés personnels, un salarié peut demander de s'absenter du travail pour des périodes de moins d'une demi-journée et avec l'autorisation du superviseur immédiat. Le salarié reprendra son temps dans les cinq (5) jours ouvrables, tel qu'approuvé par son supérieur immédiat. Les parties conviennent que ce temps additionnel ne sera pas considéré à titre de temps supplémentaire, tel que défini à l'article 22.

ARTICLE 21 PÉRIODE DE REPOS

21.01 Tous les salariés ont droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée

\$1.82 for each hour worked between 00h00 and 24h00 on Sunday. An employee is not entitled to such a premium when she is being paid at the rate provided for overtime.

d) For greater certainty, full-time employees who have to work occasionally outside their regular work hours will not receive the Shift Premium and Article 22 will be applied.

e) The premium rates will be increased at the same time and by the same percentage as the Salary Economic Increase.

f) The Weekend and the Evening or the Night shift premiums are cumulative.

20.09 Once an employee has used their two (2) personal days, they may request to be absent from work for less than half day periods and upon authorization from the immediate supervisor. The employee will make up this time within five (5) working days as approved by the immediate supervisor. The parties agree that this additional time will not be considered overtime as per article 22.

ARTICLE 21 REST PERIODS

21.01 All employees may take one (1) fifteen (15) minute rest period per

régulière continue de travail, sans perte de salaire.

21.02

Une "demi-journée régulière de travail" équivaut à la moitié d'une "journée régulière de travail". Une "journée régulière de travail" est déterminée par les heures de travail de la catégorie d'emploi à laquelle appartient le salarié, selon les dispositions de l'article 20 (Heures de travail).

21.03

Les modalités d'horaire, de durée et/ou de prise de telles périodes de repos durant la journée de travail seront établies par la direction de chaque département ou faculté. Ces périodes de repos ne sont pas cumulatives et ne peuvent servir à prolonger les congés annuels, les jours fériés ou autres congés payés.

ARTICLE 22 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

22.01

(a) Tout travail effectué par un salarié à temps plein au-delà de cent pour cent (100%) de ses heures régulières de travail de sa catégorie d'emploi telle que définie à l'article 20 (Heures de travail), est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

(b) Les parties conviennent que le temps supplémentaire doit être:

- maintenu au minimum;
- effectué à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de travail concernée qui exécutent

complete continuous regular half-day of work, without loss of salary.

21.02

A "regular half-day of work" is one half of a "regular day of work". A "regular day of work" is determined by the hours of work of the occupational category into which the regular employee's position falls, as determined in article 20 (Hours of Work).

21.03

The method of scheduling, timing and/or taking of such rest periods during the work day shall be determined by the management of each department or faculty. These rest periods are not cumulative and shall not be used to extend annual vacations, statutory holidays, or other paid leaves of absence.

ARTICLE 22 OVERTIME

22.01

(a) All work done by a full-time employee in excess of one hundred percent (100%) of the normal working hours for their occupational category, as defined in article 20 (Hours of Work) is considered as overtime, if it was approved in advance by the immediate supervisor.

(b) The parties agree that overtime work must be:

- kept to a minimum
- done in rotation among the employees of the work unit concerned who normally perform the

	habituellement le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis.		work for which overtime is required.
	(c) Un salarié peut refuser de travailler plus de quatre (4) heures au-delà des heures normales de son poste tel que défini à l'article 20.01 ou 20.02 ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte.		(c) An employee may refuse to work more than four (4) hours past the normal working hours for their position as defined at article 20.01 or 20.02 or more than fourteen (14) hours of work per twenty four (24) hours, whichever period is the shortest.
22.02	Tout temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:	22.02	All overtime work is paid as follows:
	(a) au taux et demi (150 %) pour ce qui est des heures de travail effectuées en dehors des heures régulières de travail de la catégorie d'emploi du salarié, ou le samedi; et		(a) at time and one half (150%) in respect of hours worked after the normal working hours for the employee's occupational category or on Saturday; and
	(b) au taux double (200 %) pour ce qui est des heures de travail effectuées le dimanche ou le septième jour.		(d) double time (200%) in respect of hours worked on Sunday or on the seventh day.
22.03	Un salarié requis de travailler lors d'un jour férié est rémunéré au taux double (200%) pour les heures de travail effectuées et a droit d'un congé compensatoire à une date future convenue entre le salarié et son supérieur immédiat.	22.03	An employee who is required to work on a paid holiday will be paid double time (200%) for the hours worked and be entitled to time off at a future date agreed upon between the employee and their immediate supervisor.
22.04	Le temps supplémentaire doit être converti en temps et pris en congé compensatoire dans la mesure du possible. S'il n'est pas possible pour le salarié et son supérieur immédiat de convenir de la prise d'un congé	22.04	Overtime should be settled by means of compensating time off whenever possible. If it is not possible for the employee and their supervisor to arrange compensating time off on

compensatoire sur une base mutuellement convenable, le salarié doit être rémunéré pour le temps supplémentaire.

22.05

Advenant qu'un salarié à temps partiel travaille plus que le nombre d'heures régulières à temps partiel prévu pour son poste, il est rémunéré comme suit:

- (a) au taux de base pour ce qui est des heures de travail effectuées au-delà de la journée régulière de travail à temps plein mais pas au-delà de la semaine régulière de travail à temps plein correspondant à la catégorie d'emploi du salarié, telle que stipulée à l'article 20 (Heures de travail);
- (b) au taux et demi en ce qui concerne les heures de travail effectuées au-delà de la semaine régulière de travail à temps plein correspondant à la catégorie d'emploi du salarié, telle que stipulée à l'article 20 (Heures de travail);
- (c) au taux double pour ce qui est des heures travaillées le dimanche ou le septième jour.

22.06

Un salarié à temps partiel requis de travailler lors d'un jour férié sera rémunéré au taux double (200%) pour les heures de travail effectuées en plus de la remise du temps à une date future convenue entre le salarié et son supérieur immédiat.

22.07

Pour les salariés assujettis à un horaire de travail particulier, tout

a mutually agreeable basis, the employee shall be paid for overtime.

22.05

In the event that a part-time employee works more than the normal number of part-time hours for their position, the part-time employee shall be paid as follows:

- (a) straight time in respect of hours worked in excess of the normal full-time work day but not in excess of the normal full-time work week for the employee's occupational category, as defined in article 20 (Hours of Work); and
- (b) time and one half (150%) in respect of hours worked after the normal full-time work week for the employee's occupational category, as defined in article 20 (Hours of Work); and
- (c) double (200%) time in respect of hours worked on Sunday or on the seventh day.

22.06

A part-time employee who is required to work on a paid holiday will be paid at double time (200%) for the hours worked and be entitled to time off at a future date agreed upon between the employee and their immediate supervisor.

22.07

For employees subject to a particular work schedule, all work

travail effectué en surplus des heures de travail déterminées dans l'horaire de travail sera considéré comme du temps supplémentaire conformément aux dispositions du présent article.

done in excess of the working hours defined in the work schedule will be considered overtime in accordance with the stipulations of this article.

ARTICLE 23 ADMINISTRATION DES SALAIRES

ARTICLE 23 SALARY ADMINISTRATION

23.01 Les salariés de l'unité de négociation sont groupés en catégories d'emplois: C (employés de bureau), T (personnel technique incluant les techniciens travaillant dans les hôpitaux (H)), LA (aides bibliothécaires), N (infirmières), R (employés travaillant aux résidences, femmes de ménage et préposées à la literie, portiers et intendants) et G (employés travaillant au Domaine Gault). Il existe un niveau et une échelle de salaire pour toutes les descriptions de tâches génériques. Les titres des descriptions de tâches génériques et les niveaux correspondants apparaissent à l'annexe 7.

23.01 Employees in the bargaining unit are grouped into occupational categories: C (clerical), T (technical, including hospital technicians (H)), LA (library assistant), N (nurses), R (residences' employees, linen maids, porters and stewards) and G (employees of the Gault Estate). All generic job descriptions have a level and corresponding salary scale. Generic job description titles and levels are listed in appendix 7.

23.02 Le taux de rémunération des postes à temps partiel est déterminé en appliquant l'échelle salariale appropriée.

23.02 Rates of pay for part-time positions are determined by applying the appropriate salary level.

23.03 Au moment de l'embauche ou après, aucun salarié ne doit recevoir un salaire inférieur au minimum de l'échelle salariale correspondant à son niveau.

23.03 At the time of hiring or subsequent to hiring, no employee shall receive a salary that is below the minimum of the appropriate salary scale for their level.

23.04 Étape 1 : Advenant un changement significatif au contenu d'un poste existant, une demande de réappariement d'une description de tâches générique doit être complétée par le salarié et/ou son supérieur immédiat. Les

23.04 Step 1: in the event of a significant change in the content of an existing position, a request for a Generic Job Description Rematch shall be completed by the employee and/or their immediate supervisor. Both parties should

deux parties doivent discuter du changement dans les tâches et responsabilités. Cette discussion doit être consignée par écrit sur le formulaire de demande de réappariement.

Étape 2 : Le supérieur immédiat soumettra pour révision la demande de réappariement au Conseiller en Ressources Humaines de l'unité ou au Représentant de Service Direct. Cette révision doit avoir lieu dans les vingt (20) jours ouvrables.

Étape 3 : Après la révision prévue à l'étape 2, le formulaire de demande de réappariement doit être soumis par le Conseiller en Ressources Humaines de l'unité ou le Représentant de Service Direct aux Ressources Humaines (Rémunération globale) qui déterminera un appariement approprié.

Dans tous les cas, y compris les cas qui n'entraînent pas un réappariement, un avis de confirmation sera envoyé par Ressources Humaines (Rémunération globale) au Conseiller en Ressources Humaines de l'unité ou au Représentant de Service Direct qui fournira une copie de l'avis de confirmation à l'employé et son supérieur immédiat. Ce processus sera complété dans les trente (30) jours ouvrables de la date de réception de la demande aux Ressources Humaines (Rémunération globale).

discuss the changes in the tasks and responsibilities. This should be documented on the request for rematch form.

Step 2: The immediate supervisor will submit the Request for Rematch Form to the Unit Human Resources Advisor or to a Direct Service Representative for review. Said review shall be carried out within 20 (twenty) working days.

Step 3: Once reviewed at step 2, the request for Rematch Form shall be submitted by the Unit Human Resources Advisor or the Direct Service Representative to Human Resources (Total Compensation), who will determine the appropriate match.

In all cases, including request which do not result in a rematch, a confirmation memo will be sent by Human Resources (Total Compensation) to the Unit Human Resources Advisor or to the Direct Service Representative, who will in turn provide a copy of the confirmation memo to the employee and his immediate supervisor. This process will be completed within 30 (thirty) working days from the date the request is received in Human Resources (Total Compensation).

23.05

La demande de réappariement peut être initiée soit par le salarié soit par son supérieur immédiat.

23.05

The request for a rematch may be initiated by an employee or their immediate supervisor.

23.06	La date d'entrée en vigueur du réappariement aux fins d'une augmentation salariale résultant d'un réappariement (si applicable) est la date de réception d'une demande complétée de réappariement d'une description de tâches générique par le Conseiller en Ressources Humaines de l'unité ou par le Représentant de Service Direct conformément à l'étape 2 de l'article 23.04	23.06	The effective date of a rematch for the purposes of an increase in salary resulting from a rematch (if applicable) shall be the date of receipt of the completed Request for a Generic Job Description Rematch Form by the Unit Human Resources Advisor or the Direct Service Representative in accordance with Step 2 of Article 23.04.
23.07	Conformément à la clause 9.05(a) (Activités syndicales), l'une et l'autre partie peut décider de traiter des problèmes résultant de l'appariement ou du réappariement de postes au Comité des relations de travail.	23.07	Either party may decide to deal with issues arising out of the match or rematch of positions in the Labour Relations Committee, in accordance with clause 9.05 (a) (Union Activities).
23.08	Un salarié qui conteste l'appariement de sa description de tâches générique, suite à la confirmation écrite des ressources humaines (Rémunération globale), peut référer le problème au Comité de relations de travail pour révision. Si le problème n'est pas réglé par le Comité de relations de travail, le salarié peut déposer un grief à la deuxième étape, en conformité avec la clause 10.02(e) (Procédure de règlement des griefs et des mécontentes).	23.08	An employee who contests their generic job description match, following written confirmation by Human Resources (Total Compensation), may refer the matter to the Labour Relations Committee for review. If the matter is not resolved by the Labour Relations Committee, the employee may file a grievance at step 2, in accordance with clause 10.02 (e) (Grievance and Disagreement Procedure).
	Salaires		Salaries
23.09	Les augmentations salariales comportent: - une révision de l'échelle salariale (augmentation économique) et - une progression automatique (échelon).	23.09	Salary increases comprise: - a salary scale revision (Economic increase); and - an automatic progression (Steps).

23.10	<p>Un salarié admissible dont le salaire se situe dans les limites de l'échelle salariale de son niveau recevra l'augmentation intégrale de son échelle et de la progression automatique sans dépasser le maximum de l'échelle de son niveau.</p>	23.10	<p>An eligible employee whose salary is within the salary scale for their level will receive the full scale increase and automatic progression not to exceed the maximum of their level.</p>
	<p>Un salarié, dont le salaire est plus élevé que le maximum de son échelle salariale pour le niveau de son poste, recevra un montant forfaitaire (admissible au régime de retraite) équivalent à l'augmentation économique payée aux salariés admissibles.</p>		<p>An employee, whose salary is higher than the current salary scale maximum for the level of their position, will receive a lump sum payment (pensionable) equivalent to the economic increase paid to the eligible employees.</p>
23.11	<p>Un salarié doit renoncer une fois à la progression automatique afin de compenser les vendredis d'été tel que prévu à la clause 20.06 (Horaire spécial d'été).</p>	23.11	<p>An employee must forego automatic progression once to be eligible for subsequent automatic progressions, in order to compensate for summer Fridays, as stipulated in clause 20.06 (Special Summer Schedule).</p>
23.12	<p>Sujet à la clause 23.10, un salarié admissible dont le salaire est supérieur au maximum de l'échelle de son niveau ne reçoit que le montant qui portera son salaire au nouveau maximum de son niveau.</p>	23.12	<p>Subject to article 23.10, an eligible employee whose salary is above the scale maximum for their level shall be limited to the amount that would bring the employee's salary up to the new maximum for the level.</p>
23.13	<p>Promotion</p> <p>Le salarié qui est transféré à un nouveau poste dont le minimum de l'échelle salariale du niveau du nouveau poste est supérieur à celui de son ancien poste reçoit une augmentation d'avancement égale au plus élevé des deux montants suivants: cinq pour cent (5 %) sans dépasser le maximum de l'échelle salariale applicable, ou le montant nécessaire pour porter son salaire au minimum de l'échelle salariale du nouveau poste.</p>	23.13	<p>Promotion</p> <p>An employee who transfers to a new position such that the minimum of the salary scale of the level of the new position is higher than that of the employee's previous position will be granted a promotional increase equal to the greater of five percent (5%) without exceeding the maximum of the applicable salary scale, or the amount necessary to bring the employee's salary to the minimum of the salary scale for the new position.</p>

A l'augmentation de salaire suivante (1^{er} juin), son salaire sera haussé au deuxième échelon le plus près (supérieur) par rapport à son salaire, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de son niveau.

23.14 Un salarié nommé à un poste dont le niveau est inférieur sans subir de baisse de salaire correspondante, et qui est par la suite promu à un poste dont le niveau est égal ou inférieur au niveau du poste qu'il occupait avant sa nomination au poste de niveau inférieur ne reçoit pas d'augmentation d'avancement.

23.15 **Mutation Latérale**
Lorsqu'un salarié est muté à un poste dont le minimum de l'échelle salariale est identique à celui de son ancien poste, il n'y a aucun ajustement salarial.

23.16 **Rétrogradation volontaire**
Le salaire d'un salarié qui passe volontairement à un poste dont le niveau est inférieur reste inchangé, au moment de la rétrogradation volontaire, si son salaire se situe dans les limites de l'échelle salariale du nouveau poste. Si son salaire dépasse le maximum de l'échelle salariale pour le niveau du nouveau poste, le salaire est alors ramené au maximum de cette échelle salariale. A l'augmentation de salaire suivante (1^{er} juin), son salaire sera haussé à l'échelon le plus près, sans être inférieur à son salaire, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de son niveau.

On the following salary increase (June 1st), his/her salary shall be paid at the rate of the second closest (higher) step than the employee's rate of pay without exceeding the maximum of the applicable salary scale

23.14 An employee appointed to a position at a lower level without a corresponding reduction in salary, who is later promoted to a position with a level which is equal to or lower than the level of the position held prior to the appointment to the lower position will not receive a promotional increase.

23.15 **Lateral Transfer**
When an employee transfers to a position in which the salary scale minimum is identical to that of the employee's previous position, there will be no salary adjustment.

23.16 **Downward Transfer**
The salary of an employee who voluntarily transfers to a position at a lower level remains unchanged, at the time of the downward transfer, if the salary of the employee is within the salary scale for the new position. If the salary exceeds the maximum of the salary scale for the level of the new position, the salary will be reduced to the maximum of this salary scale. On the following salary increase (June 1st), his/her salary shall be paid at the step which is closest to, but not less than the employee's rate of pay.

23.17

Promotion temporaire

Un salarié qui est promu pour une durée temporaire d'au moins deux (2) mois à un poste dont le niveau est supérieur reçoit une augmentation d'avancement pendant la durée de son affectation temporaire.

23.17

Temporary Promotion

An employee who is promoted for a temporary period of not less than two (2) months to a position such that the minimum of the salary scale of the level of the new position is higher than that of the employee's previous position shall be granted a promotional increase for the period of the temporary assignment.

ARTICLE 24 TAUX DE RÉMUNÉRATION

24.01

Les échelles salariales et les salaires de tous les salariés sont augmentés de

- de deux et un demi pourcent (2.5%) le 1^{er} juin 2016,
- de deux pourcent (2.0%) le 1^{er} juin 2017,
- de même pourcentage que la Politique Salariale Gouvernementale (1^{er} avril 2018) le 1^{er} juin 2018,

sous réserve des dispositions des clauses 23.10, 23.11 et 23.12 (Administration des salaires).

ARTICLE 24 RATES OF PAY

24.01

Subject to the provisions of clauses 23.10, 23.11 and 23.12 (Salary Administration), the salary scales and salaries of all employees are increased by

- Two and one half percent (2.5%) on June 1st, 2016,
- Two percent (2.0%) on June 1st, 2017,
- By the same percentage as the Quebec Government Salary Policy (April 2018) on June 1st, 2018,

ARTICLE 25 RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

25.01

Un salarié qui, à la demande de son supérieur immédiat revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux du temps supplémentaire qui s'applique pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel, un salarié a droit à une rémunération minimale équivalent

ARTICLE 25 MINIMUM RECALL PAY

25.01

An employee who returns to work after their regular hours of work at the request of their immediate supervisor is paid the applicable overtime rate for each hour worked. For each recall, an employee is entitled to a minimum payment equal to three (3) hours at the applicable rate.

à trois (3) heures de travail au taux applicable.

25.02 Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas:

- (a) s'il y a continuité entre la période de temps supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail du salarié;
- (b) s'il y a continuité entre la période de temps supplémentaire et le début de la journée régulière de travail du salarié, en autant que le salarié ait été avisé au moins douze (12) heures à l'avance.

ARTICLE 26 PRIME DE DISPONIBILITÉ

26.01 Le salarié qui doit demeurer en disponibilité est avisé au préalable par son supérieur immédiat. Le salarié doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. Le salarié en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail reçoit une prime de douze dollars (12.00\$) pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle le salarié demeure en disponibilité. A compter du 1^{er} décembre 2008, la prime de disponibilité sera majorée au 1^{er} décembre de chaque année du même pourcentage que les augmentations des échelles salariales tel que défini à l'article 24.01

26.02 Tout salarié qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité est rémunéré, en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions de l'article 22

25.02

The provisions of this clause do not apply if:

- (a) there is continuity between the overtime period and the end of the employee's regular work day;
- (b) there is continuity between the overtime period and the beginning of the employee's regular day of work, provided the employee has received at least twelve (12) hours' prior notice.

ARTICLE 26 STAND-BY PREMIUM

26.01 An employee who must remain on stand-by will be advised in advance by their immediate supervisor. The employee must be able to arrive at work within the normal time period. An employee on stand-by after their regular work day or work week will receive a premium of twelve dollars (\$12.00) for each eight (8) hour period during which the employee remains on stand-by. Starting on December 1, 2008 the stand-by premium will be increased on December 1st of each year by the same percentage as salary scales increases as defined in article 24.01.

26.02 An employee who reports for work while on stand-by will receive payment over and above the stand-by premium, according to the provisions of article 22

(Temps supplémentaire) et de l'article 25 (Rémunération minimale de rappel).

La répartition du temps de disponibilité est faite le plus équitablement possible et à tour de rôle entre les salariés de l'unité de travail concernée qui effectuent habituellement le travail requis, en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté. Toute disponibilité est facultative.

Toutefois, à défaut de volontaires, au sein des services ou il doit y avoir un ou plusieurs employés en disponibilité sur une base continue, les assignments de disponibilité seront attribuées en rotation (à partir d'une liste incluant tous les employés) parmi tous les employés au sein du service en débutant avec l'employé qui possède le moins d'ancienneté.

(Overtime) and article 25 (Minimum Recall Pay).

Stand-by assignments will be distributed in the most equitable manner possible on a rotation basis among the employees within the work unit concerned who normally perform the work required, starting with the most senior employee. All stand-by is optional.

However, should there be no volunteers in departments where there must be one or more employees on stand-by on a continuous basis, stand-by assignments will be distributed on a rotation basis (a list including everyone) among all the employees within the work unit starting with the employee with the lowest seniority.

ARTICLE 27 DÉPÔT DIRECT

27.01 Le paiement des salaires de tous les salariés de l'unité de négociation se fait par dépôt direct auprès de l'institution financière de leur choix.

ARTICLE 28 VACANCES

28.01 Tous les salariés ont droit, selon leur ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au premier (1^{er}) juin.

28.02 (a) Les salariés qui comptent moins d'un (1) an d'ancienneté au trente-et-un (31) mai ont droit à des vacances payées à raison

ARTICLE 27 DIRECT DEPOSIT

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

ARTICLE 28 VACATION

28.01 All employees are entitled to a paid vacation, on the basis of their years of seniority, in accordance with vacation entitlements determined on June 1 of each year.

28.02 (a) Employees with less than one (1) year's seniority as of the thirty-first (31st) of May will be granted paid vacation at the rate of 1/4 of a week

d'un quart (1/4) de semaine pour chaque mois d'ancienneté accumulé à cette date, conformément à la clause 28.04;

(c) Les salariés qui comptent un (1) an d'ancienneté ou plus au trente-et-un (31) mai ont droit à des vacances payées dont la durée est calculée comme suit:

Années d'ancienneté	Vacances
1 an mais moins de 3 ans	3 semaines
3 ans mais moins de 7 ans	4 semaines
7 ans ou plus	5 semaines

28.03 Les salariés saisonniers ont droit à des vacances payées dont la durée est déterminée comme ci-haut mais calculée au prorata de la portion de l'année qui est normalement travaillée.

28.04 Les salariés dont l'ancienneté débute avant le seizième (16^e) jour du mois sont crédités d'un mois complet d'ancienneté pour les fins de déterminer le nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit.

28.05 Dans le cas d'un salarié autorisé à ou tenu de travailler autrement que cinq (5) jours par semaine, avec un nombre égal d'heures de travail par jour, la semaine de vacances ou partie de semaine de vacances est déterminée en fonction du nombre total d'heures de travail effectuées pendant la semaine régulière de travail du salarié.

28.06 L'année de référence au titre des vacances court du premier (1^{er}) juin au trente-et-un (31) mai. Les

for each month of seniority as of that date, in accordance with clause 28.04;

(b) Employees with one (1) or more years of seniority as of the thirty-first (31st) of May will be granted paid vacation in accordance with the following schedule:

Seniority	Vacation entitlement
1 year but less than 3 years	3 weeks
3 year but less than 7 years	4 semaines
7 years or more	5 semaines

28.03 Sessional employees will be granted paid vacation determined as above, but pro-rated in accordance with the proportion of the year that is normally worked.

28.04 Employees whose seniority commences prior to the sixteenth (16th) day of a month shall be given credit for a full month of seniority for the purpose of determining vacation entitlement.

28.05 In the case of an employee who is permitted or required to work on a basis other than a five-day week with an equal number of working hours in each day, a vacation week or portion thereof shall be determined on the basis of the total number of hours worked in the employee's normal work week.

28.06 The reference year for vacation purposes shall run from June 1 to May 31. Vacation earned by an

vacances accumulées par le salarié pendant l'année de référence lui sont acquises à la fin de l'année de référence et ne peuvent être prises avant le premier jour de l'année de référence suivante, exception faite des salariés saisonniers qui doivent prendre leurs vacances l'année où elles sont acquises.

28.07

L'Université détermine les dates des vacances du salarié en tenant compte :

- de l'ancienneté du salarié à l'Université appliquée au sein de son unité de travail;
- de la préférence exprimée par le salarié;
- des exigences du service visant le maintien d'un nombre minimum de salariés.

Au cours de la période du premier (1^{er}) au trente (30) avril, le salarié doit aviser par écrit son supérieur immédiat de sa préférence quant au choix des dates de ses vacances. Le calendrier des vacances est affiché à un endroit bien en vue pour les salariés, au plus tard, le 10 mai de chaque année.

Après entente avec son supérieur immédiat, le salarié peut changer ses dates de vacances, en autant que la période de vacances des autres salariés et les besoins du service soient respectés.

28.08

Les vacances doivent se prendre au cours de l'année de référence durant laquelle elles sont dues.

employee during a reference year shall be vested in the employee as of the end of that reference year and may not be taken by the employee prior to the first (1st) day of the following reference year, except for sessional employees who must take vacation in the year in which it is vested.

28.07

The University will determine the dates of vacation of the employee taking into account:

- the employee's years of seniority at the University applied within their work unit;
- the preference expressed by the employee;
- the department's requirement to maintain a minimum number of employees.

During the period between April 1 - April 30, the employee must notify their immediate supervisor, in writing, of their preferred vacation dates. The resulting vacation schedule will be posted at the latest by May 10th of each year, in a location in full view of the employees.

Upon agreement with their immediate supervisor, an employee may change the dates of their vacation period, provided that the vacation of the other employees and the needs of the department are respected.

28.08

Vacation must be taken during the reference year in which it is owed.

28.09 Après entente avec son supérieur immédiat le salarié peut répartir ses vacances en autant de semaines ou jours qu'il le souhaite, jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables.

Il est entendu par les parties que pour toute demande de vacances qui n'est pas une semaine entière de vacance (équivalent à la semaine normale de travail du salarié) tous les jours seront considérés comme étant des jours distincts pour l'application du présent article.

28.10 a) Le salarié incapable de prendre ses vacances annuelles pour cause de maladie, d'accident ou d'accident du travail survenu avant le début de ses vacances peut les reporter à une date ultérieure à l'intérieur de l'année de référence. Toutefois, le salarié doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible et fournir une justification quant au report de ses vacances. Après entente avec son supérieur immédiat, le salarié peut reporter ses vacances soit à la fin de son invalidité soit à une date ultérieure convenue, mais dans tous les cas à l'intérieur de l'année de référence.

b) Le salarié qui est hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu pendant ses vacances peut reporter le solde de ses vacances, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la fin de son

28.09 An employee may divide their vacation into as many calendar weeks or as many single days, up to a maximum of fifteen (15) working days, as they wish upon agreement with their immediate supervisor.

It is understood by the parties that any request for vacation that is not a full week of vacation (equivalent to the employee normal work week) will be considered single days for the application of this article.

28.10 (a) An employee who is unable to take their annual vacation as a result of sickness, accident or work accident suffered prior to the start of their vacation, may delay their vacation to a later period within the reference year. However, the employee must advise their supervisor of the fact as soon as possible and provide justification for the postponement of their vacation. Upon agreement with their immediate supervisor, the employee may postpone their vacation period until the end of their incapacity or to a later date agreed upon with their immediate supervisor but in all cases within the reference year.

(b) Any employee who is hospitalized due to an illness or accident which occurred during their vacation may postpone the remainder of their vacation, upon agreement with their immediate supervisor, either

invalidité, soit à une date ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

to the end of their incapacity, or to a later date agreed upon with their immediate supervisor.

28.11 Si le statut du salarié a changé au cours de l'année de référence de salarié à plein temps à temps partiel ou l'inverse ou si le salarié a bénéficié d'un congé partiel prolongé, sa paie de vacances est calculée au prorata du nombre de périodes rémunérées à temps plein et à temps partiel.

28.11 If, during the course of a reference year, an employee's status has changed from full to part-time or vice-versa, or if the employee benefited from an extended part-time leave of absence, vacation pay is calculated on a pro-rata basis for the full-time and part-time remunerated periods.

28.12 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'il avait accumulées au cours de l'année de référence précédant le premier (1^{er}) juin, reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels il a droit.

28.12 In the case of termination of service, an employee who has not yet taken all of their vacation, accumulated during the reference year preceding June 1, will receive remuneration equivalent to the number of vacation days to which the employee was entitled.

28.13 Dans le cas du décès du salarié, l'Université verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

28.13 In the event of the employee's death, the University will pay the vacation indemnity which the employee had accumulated to the rightful heirs, or those to whom it rightfully belongs.

ARTICLE 29 JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS

ARTICLE 29 HOLIDAYS WITH PAY

29.01 Jour férié s'entend d'une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00h01 le jour en question.

29.01 A paid holiday is a twenty-four (24) hour period which begins at 12:01 a.m. on any of the established days.

29.02 Les jours suivants sont des jours fériés rémunérés :

29.02 The following days have been designated as paid holidays:

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard (Fête de la Reine)
- Fête Nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail

- New Year's Day
- Good Friday
- Easter Monday
- Victoria Day (Fête de Dollard)
- La Fête Nationale
- Canada Day
- Labour Day

- Action de Grâces
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Trois (3) jours supplémentaires durant la période de Noël

- Thanksgiving Day
- Christmas Day
- Boxing Day
- Three (3) additional days over the Christmas period.

29.03 Si le jour férié tombe un samedi ou un dimanche, il est alors déplacé le jour ouvrable précédant ou suivant.

29.03 If a paid holiday falls on a Saturday or a Sunday, the holiday is moved to the preceding or to the following work day.

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

29.04 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:

si Noël survient le:

If Christmas Day is:

dimanche 26, 27, 28, 29, 30 décembre et le 2 janvier
 lundi 25, 26, 27, 28, 29 décembre et le 1^{er} janvier
 mardi 25, 26, 27, 28, 31 décembre et le 1^{er} janvier
 mercredi 25, 26, 27, 30, 31 décembre et le 1^{er} janvier
 jeudi 25, 26, 29, 30, 31 décembre et le 1^{er} janvier
 vendredi 25, 28, 29, 30, 31 décembre et le 1^{er} janvier
 samedi 24, 27, 28, 29, 30, 31 décembre

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.

29.05 Procédures

(a) Le salarié qui s'absente sans motif valable le jour ouvrable précédant ou suivant un jour férié n'est pas payé pour le jour férié, à moins que son absence ne soit due à une maladie, à une blessure ou à d'autres

29.05 Procedures

(a) An employee with an unexcused absence on the work day before or after a paid holiday will not be paid for that holiday unless the absence was due to personal illness, injury or other extraordinary circumstances.

circonstances
extraordinaires.

- (b) Si un jour férié coïncide avec la période des vacances du salarié, celui-ci a droit au report du jour férié à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.
- (c) Dans le cas où un congé rémunéré coïncide avec une journée de congé d'un salarié à temps plein, le salarié a droit au report du jour férié à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.
- (d) Lorsqu'un jour férié payé coïncide avec une journée normalement travaillée par un employé à temps partiel, le salarié sera payé pour ce jour férié. Lorsqu'un jour férié coïncide avec une journée de congé d'un salarié à temps partiel, le salarié recevra 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

29.06

Congés mobiles

- (a) Les salariés à l'emploi au premier (1^{er}) juin de chaque année ont droit à deux (2) congés mobiles à être utilisés dans l'année de référence. Les salariés embauchés par l'Université après le premier (1^{er}) juin mais avant le premier (1^{er}) décembre ont droit à un (1)

(b) When a paid holiday falls within an employee's vacation period, the employee shall be entitled to a postponement of the holiday to a date agreed upon between the employee and their immediate supervisor.

(c) When a paid holiday falls on a full-time employee's day off, the employee shall be entitled to a postponement of the holiday to a date agreed upon between the employee and their immediate supervisor.

(d) When a paid holiday falls on a day normally worked by a part-time employee, the employee will be paid for that holiday. When a paid holiday falls on a part-time employee's day off, the employee will be paid 1/20 of the wages earned during the four complete weeks of pay preceding the week of the holiday, excluding overtime.

29.06

Floating Holidays

- (a) Employees on staff as of June 1 in any year will be entitled to two (2) floating holidays to be taken during that reference year. Employees joining the University after June 1 but before December 1 will be entitled to one (1) floating holiday in the reference

congé mobile à être utilisé dans l'année de référence. Les salariés embauchés par l'Université le premier (1^{er}) décembre ou après n'ont pas droit aux congés mobiles pendant l'année de référence concerné.

- (b) La date à laquelle les congés mobiles peuvent être pris est fixée par le salarié, en accord avec son supérieur immédiat.
- (c) Les salariés à temps partiel qui travaillent moins de cinq jours par semaine ont droit à des congés mobiles calculés au prorata des heures du travail effectuées.
- (d) Le salarié peut choisir de convertir les deux (2) congés mobiles stipulés à la clause 29.06 en deux (2) journées ouvrables. Avant le 1^{er} juin d'une année le salarié qui choisit de le faire doit compléter le formulaire 'Conversion des congés mobiles et l'envoyer aux ressources humaines. Le choix de convertir les deux (2) congés mobiles en deux (2) journées ouvrables est irrévocable. Le choix de convertir ces deux (2) journées ne peut être révoqué en aucune circonstance.

Les deux (2) congés mobiles ainsi convertis sont rémunérés par un montant forfaitaire de 0.8% du salaire annuel du salarié. Ce montant est versé le 15 juin de chaque année.

year. Employees joining the University on or after December 1 will not be entitled to floating holidays in that reference year.

- (b) The scheduling of floating holidays will be subject to individual arrangement between the employee and their supervisor.
- (c) Part-time employees working less than a five-day week will be granted floating holidays on a pro-rata hourly basis.
- (d) An employee may opt to convert the two (2) floating holidays provided in clause 29.06 to two (2) working days. By June 1 of any given year an employee who so chooses, must complete the "Floating Holiday Conversion" form and submit the form to Human Resources. The option to convert the two (2) floating holidays into two (2) working days is irrevocable. Under no circumstances can the option to work these two (2) days be revoked.

The two (2) floating holidays thus converted will be compensated by a non-base lump sum payment of 0.8% of the employee's annual salary, paid on June 15 each year.

Les salariés à temps partiel, qui choisissent de convertir les deux (2) congés mobiles, sont rémunérés au prorata.

Part-time employees, who opt to work the floating holidays, will be compensated on a pro-rata basis.

ARTICLE 30 CONGÉS SOCIAUX

30.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de salaire ou de droits, conformément aux dispositions des clauses suivantes.

Deuil

30.02 Dans le cas de décès du conjoint, d'un enfant du salarié ou d'un enfant du conjoint, le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables.

30.03 Dans le cas de décès de la mère, du père, ou de la mère ou du père du conjoint, le salarié a droit à trois (3) jours ouvrables.

30.04 Dans le cas de décès d'un frère, d'une soeur ou d'un frère ou d'une soeur du conjoint, le salarié a droit à trois (3) jours ouvrables.

30.05 Dans le cas de décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, le salarié a droit à deux (2) jours ouvrables.

30.06 Dans le cas de décès d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce, d'une bru, d'un gendre, d'une belle-sœur, ou d'un beau-frère, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable.

30.07 Le salarié a droit à un jour ouvrable supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de cent

ARTICLE 30 SOCIAL LEAVES

30.01 An employee is entitled to the following leaves without loss of salary or rights in agreement with the stipulations of this article.

Bereavement

30.02 In the event of the death of a spouse or child, or the child of the spouse, the employee shall be entitled to five (5) working days.

30.03 In the event of the death of a mother, father, or, mother or father of the spouse, the employee shall be entitled to three (3) working days.

30.04 In the event of the death of a brother, sister, or, brother or sister of the spouse, the employee shall be entitled to three (3) working days.

30.05 In the event of the death of a grandparent or grandchild, the employee shall be entitled to two (2) working days.

30.06 In the event of the death of an aunt, uncle, nephew, niece, daughter-in-law, son-in-law, sister-in-law or brother-in-law, the employee shall be entitled to one (1) working day.

30.07 One additional day will be granted if the employee must travel more than one hundred and sixty (160)

soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence du salarié.

Il est entendu par les parties que si le salarié ne prend pas le congé de deuil en jours consécutifs, l'article 30.07 ne peut être utilisé qu'une seule fois.

30.08 Lorsqu'un congé est octroyé, il est calculé à compter de la date du décès jusqu'à un maximum de six mois.

30.09 En ce qui concerne les clauses 30.02, 30.03 et 30.04, en plus de ce qui précède, en cas de décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du frère ou de la soeur du salarié, ou d'un enfant, du père, de la mère, du frère ou de la soeur du conjoint, le salarié 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.

Mariage

30.10 Dans le cas de son mariage, un salarié, a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé payé. Le salarié peut ajouter à cette période un congé sans traitement 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.

30.11 Un salarié 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 soeur ou d'un enfant de son conjoint.

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 30.07 can be referred to only one time.

30.08 When leave is granted, it must be calculated from the date of the death to a maximum of six months.

30.09 As regards clauses 30.02, 30.03 and 30.04, in addition to the above, in the event of the death of an employee's spouse, child, father, mother, brother or sister, or the spouse's child, father, mother, brother or sister, the employee may take unpaid leave, accumulated vacation and/or accumulated overtime, not to exceed fifteen (15) working days.

Marriage

30.10 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 an unpaid leave 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.

30.11 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.

Déménagement

30.12 Le salarié a droit à une (1) journée de congé payé par année de référence pour déménager à une nouvelle résidence permanente.

Affaires légales

30.13 Dans le cas où le salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas une des parties, un congé payé lui est accordé. Toutefois, le salarié sera requis 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 au salarié.

30.14 Dans le cas où le salarié est appelé 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. Le salarié est rémunéré au taux du temps supplémentaire pour toute période pendant laquelle sa présence est requise en cour en dehors de ses heures régulières de travail.

30.15 Dans le cas où la présence d'un salarié 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 un congé personnel ou de solliciter un congé sans traitement.

30.16 Le salarié convoqué à une audition devant un des organismes de la CSST, dans le

Moving

30.12 An employee shall be entitled to one (1) day of paid leave per reference year for the purpose of moving to a new permanent residence.

Legal Duties

30.13 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 University any pay received for the fulfilment of these duties. If such pay is greater than their regular salary, the University will reimburse the difference to the employee.

30.14 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. The employee will be paid at the overtime rate for any period during which their presence is required in court outside of their regular hours of work.

30.15 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, and/or personal leave, or may apply for an unpaid leave.

30.16 An employee called to a hearing before one of the bodies of the CSST, in a proceeding in which

cadre d'une affaire où il est une des parties, a droit à un congé sans perte de salaire pour la durée de l'audition.

Procédures

30.17 Pour les besoins du présent article, "conjoint" s'entend de la personne qui est a) mariée avec le salarié ou b) vit et s'affiche publiquement comme le conjoint du salarié depuis au moins un (1) an, ou moins d'un an si un enfant est né de leur union.

30.18 Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, son supérieur immédiat doit être avisé dès que possible.

30.19 Le salarié doit produire la preuve ou l'attestation de ces faits à son supérieur si celui-ci en fait la demande.

30.20 À moins de stipulation contraire, "un (1) jour de congé" signifie une période de vingt-quatre (24) heures.

30.21 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, exception faite des congés prévus à la clause 30.13, lorsque le salarié est appelé comme témoin dans une affaire où il n'est pas une des parties mais qui se rapporte aux activités de l'Université.

ARTICLE 31 CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

the employee is a party, shall be entitled to a leave of absence without loss of pay for the duration of the hearing.

Procedure

30.17 For the purposes of this article, "spouse" shall mean a person who (a) is married to the employee, or (b) has been residing with and is publicly represented as the consort of the employee for at least one (1) year, or less than a year if a child has been born of the union.

30.18 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.

30.19 Proof or certification of the facts must be provided by an employee if required by their supervisor.

30.20 Unless stipulated otherwise, "one (1) day of leave" is a full period of twenty-four (24) hours.

30.21 Social leaves will not be granted if they coincide with vacation or any other leave provided by this collective agreement, except for clause 30.13 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 University business.

ARTICLE 31 PARENTAL LEAVES

Maternity Leave

31.01	<p>Pour obtenir un congé de maternité, la salariée doit faire une demande écrite à son chef de service. Une copie de cette demande est envoyée aux ressources humaines (Service de Retraite et des avantages sociaux), accompagnée d'un certificat médical signé par un médecin agréé attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.</p>	31.01	<p>An employee shall obtain a Maternity Leave by written application to her Department Head. A copy of this request will be sent to Human Resources (Shared Services), and must be supported by a certificate from a legally qualified medical practitioner stating the fact of pregnancy and the expected date of delivery.</p>
31.02	<p>La salariée doit aviser par écrit son chef de service 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 salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. Dans ce cas, la 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.</p>	31.02	<p>The employee must specify in writing to her Department Head 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 University with a medical certificate attesting to the fact that she was obliged to leave her position immediately.</p>
31.03	<p>Il appartient à la 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 salariée fournisse un certificat médical attestant son aptitude à s'acquitter de ses fonctions. Si la salariée ne fournit pas ce certificat médical dans les huit (8) jours de la réception de la demande écrite, l'Université peut alors faire</p>	31.03	<p>The date of commencement of Maternity Leave shall be at the discretion of the employee concerned. However, if the employee has not commenced her Maternity Leave at least six (6) weeks prior to the expected date of delivery, the University may require medical certification of the employee's ability to continue working. If the employee fails to provide such certification within eight (8) days from receipt of the written request, the University may immediately initiate the Maternity Leave.</p>

	débuter son congé de maternité immédiatement.		
31.04	Toute 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.	31.04	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.
31.05	Dans le cas d'un avortement légal ou spontané survenant avant la vingtième (20 ^e) semaine précédant la date de l'accouchement, la salariée bénéficie d'un congé de maladie avec versement intégral du salaire de la même façon que tout autre congé de maladie.	31.05	Medical leave required as a result of legal or spontaneous abortion occurring before the twentieth (20 th) week prior to the date of delivery will be treated as fully paid sick leave in the same manner as any other illness.
31.06	En cas de naissance d'un enfant mort-né, durant ou après la vingtième (20 ^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité de la salariée débute immédiatement et prend fin vingt (20) semaines plus tard.	31.06	In the event of a stillbirth in or after the twentieth (20 th) 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.
31.07	Les congés de maladie demandés avant la huitième (8 ^e) semaine précédant 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.	31.07	Medical leave required before the eighth (8 th) week 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.
31.08	Si une salariée présente un certificat médical d'un médecin	31.08	If an employee presents a certificate from a qualified medical practitioner stating that the

agrée qui stipule que ses conditions de travail comportent des dangers physiques ou des risques de maladie infectieuse pour elle et l'enfant à naître, l'Université essaie de réaffecter temporairement la salariée à un autre poste. La salariée ainsi réaffectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste r egulier. Si l'Université est dans l'impossibilité de réaffecter la 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 salariée bénéficie de tous les avantages sociaux qui se rattachent à son poste pendant la durée de tel congé payé spécial.

31.09

Si, avant la fin de son congé de maternité, la salariée présente un certificat médical d'un médecin agrée 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 salariée est prolongé de six (6) semaines au maximum.

Durant cette prolongation, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

31.10

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 salariée peut suspendre son congé de maternité et retourner au travail. Le cong  ne peut être suspendu qu'une seule fois. Le cong  de maternité se poursuit lorsque l'état de santé de son

working conditions of her job contain physical danger or risks of infectious disease for her or the unborn child, the University will attempt to temporarily relocate the employee in an alternate position while continuing all the rights and privileges of her normal job. If the University 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.

31.09

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.

31.10

When a just born child is not in a state to leave the hospital or is hospitalized within fifteen (15) days of its birth, the employee may interrupt her Maternity Leave and return to work. The leave can only be interrupted once. The Maternity Leave may then be resumed when the state of health of her baby is such that

	enfant est tel que l'hospitalisation n'est plus requise.		hospitalization is no longer required.
31.11	Toute absence pour rendez-vous médicaux liés à la grossesse est considérée comme un congé payé.	31.11	An employee shall be considered to be on paid leave during any absence for medical appointments related to her pregnancy.
	Indemnités		Indemnities
31.12	Toute salariée qui travaille un minimum de sept cents (700) heures dans une université du Québec et/ou les secteurs public et/ou parapublic avant le début de son congé de maternité et qui est admissible aux prestations d'assurance-emploi a droit de recevoir des prestations jusqu'à la fin de la vingtième (20 ^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est déterminée pour chaque période de paie et est égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire régulier de la salariée, moins les montants suivants:	31.12	An employee who has worked a minimum of seven hundred (700) hours in the Quebec university and/or public, and/or parapublic sectors prior to the beginning of her Maternity Leave, and who is eligible for Employment Insurance benefits, shall be entitled to receive an indemnity payable until the end of the twentieth (20 th) 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) toute prestation du Régime Québécois d'Assurance Parentale (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);		(a) any Quebec Insurance Plan benefits (QPIP) which she will 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) toutes les retenues salariales usuelles qui doivent être effectuées ou qui auraient été effectuées si la salariée n'était pas en congé de maternité.		(b) all of the normal payroll deductions which must be made or would have been made had it not been for the Maternity Leave.
31.13	Toute salariée ayant accumulé sept cents (700) heures dans une	31.13	An employee who has acquired seven hundred (700) hours in the

université du Québec et/ou les secteurs public et/ou parapublic avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations (RQAP), a le droit de recevoir une indemnité jusqu'à la fin de la dixième (10^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est égale à son salaire régulier moins toutes les retenues qui doivent être effectuées ou qui l'auraient été si la salariée n'était pas en congé de maternité.

31.14 Tous les régimes d'avantages sociaux soumis à cotisations sont maintenus tant que la salariée reçoit une indemnité en vertu des dispositions des clauses 31.12 ou 31.13.

31.15 Toutes les indemnités reçues en vertu des dispositions des clauses 31.12 ou 31.13 sont ajustées pour tenir compte des augmentations salariales prévues à l'article 23 (Administration des salaires).

31.16 L'Université continue de verser sa part des cotisations au titre des régimes d'avantages sociaux auxquels la 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 salariée sont déduites de son dernier chèque de paie, avant le début du congé de maternité sans traitement. Si la salariée ne désire pas verser ces cotisations, tous les régimes d'avantages sociaux aux frais de la salariée ou à frais partagés sont interrompus pendant toute la durée du congé de maternité sans traitement.

Quebec university and/or public and/or parapublic sectors prior to the beginning of her Maternity Leave, and who is not eligible to receive QPIP benefits, 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.

31.14 All contributory benefits plans will be continued in respect of an employee while she is receiving an indemnity under the terms of clauses 31.12 or 31.13.

31.15 All indemnities received under the terms of clauses 31.12 or 31.13 will be adjusted to take into account any salary increases in accordance with article 23 (Salary Administration).

31.16 In the case of Maternity Leave or portions of Maternity Leave for which there is no indemnity payable, the University will continue to pay its share of the costs of those benefits plans which the employee chooses to continue during the unpaid leave. The employee's contribution for all such benefits will be deducted from her final pay cheque before unpaid Maternity Leave commences. 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.

31.17	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.	31.17	All non-contributory benefits plans will automatically be continued for the duration of the Maternity Leave whether paid or not.
31.18	La salariée accumule son ancienneté au cours du congé de maternité y compris les prolongations octroyées en vertu des dispositions des clauses 31.04 et 31.09, à l'exception de celles octroyées en vertu des dispositions de la clause 31.20.	31.18	An employee will accumulate seniority while on Maternity Leave, including any extensions granted under the terms of clauses 31.04 and 31.09, but excluding any extension granted under the terms of clause 31.20.
Retour au travail		Return to Work	
31.19	Au cours de la quatrième (4 ^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité de la salariée, l'Université envoie à la 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 31.20.	31.19	During the fourth (4th) week prior to expiry of an employee's Maternity Leave, the University will send written notification of the date upon which her Maternity Leave will expire and notify her of the obligation to advise the University of her return to work under the terms of clause 31.20.
31.20	La 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 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.	31.20	The employee must give the University written notice of her intention to return to work not less than two (2) weeks prior to the date of her return. An employee who does not return to work as of the expiry date of the Maternity Leave will be granted an automatic four (4) week unpaid leave.
31.21	La 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 31.20 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.	31.21	If the employee fails to present herself for work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 31.20, she will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

31.22	La 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.	31.22	An employee who wishes to return to work earlier than two (2) weeks following the date of delivery must first provide the University with a statement from a qualified medical practitioner attesting to her good health and ability to perform the work required.
31.23	À son retour de congé de maternité, la 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.	31.23	Upon her return to work at the end of her Maternity Leave, the employee will be reinstated in the position she held when Maternity Leave commenced. If her job no longer exists, she will be granted all of the rights and privileges she would have been accorded at the time her job was abolished had she been at work.
Congé d'adoption		Adoption Leave	
31.24	Pour obtenir un congé d'adoption le salarié doit adresser une demande écrite à cet effet à son chef de service. Une copie de cette demande doit être envoyée aux ressources humaines (Service des Retraites et des avantages sociaux), accompagnée d'un document attestant l'adoption.	31.24	An employee shall obtain an Adoption Leave by written application to their Department Head. A copy of this request must be sent to Human Resources (Pensions and Benefits), and must be supported by documentation evidencing the fact of adoption.
31.25	Le congé débute la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès du salarié ou à un autre moment convenu avec l'Université. Cependant, pour bénéficier pleinement des prestations d'assurance-emploi, le congé doit débiter au cours de ladite semaine.	31.25	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 University. However to fully benefit from Employment Insurance, the leave must begin during the said week.
31.26	Un salarié 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	31.26	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

	laquelle il touche l'intégralité de son salaire, pourvu que sa conjointe ne bénéficie pas d'un tel congé.		weeks during which the employee will receive full salary, provided that the employee's spouse is also not benefiting from such leave.
31.27	Le salarié qui adopte légalement un enfant, et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption prévu à la clause 31.26, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, deux (2) de ces jours étant payés.	31.27	An employee who legally adopts a child and who is not benefiting from the Adoption Leave available under clause 31.26 will be entitled to a paid leave of absence of a maximum duration of five (5) working days, two (2) of which are paid.
31.28	Tous les avantages sociaux sont maintenus pendant la durée du congé d'adoption.	31.28	All benefits will be continued in respect of such an employee for the duration of the Adoption Leave.
31.29	Advenant que le conjoint du salarié qui demande un congé d'adoption fasse partie des secteurs public ou parapublic ou universitaire, le congé n'est accordé que si le conjoint ne bénéficie pas d'un congé semblable. Parallèlement, ce salarié peut obtenir la partie du congé sans traitement dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Dans ce cas, le congé partagé doit être pris sur deux (2) périodes consécutives.	31.29	In the event that the spouse of an employee applying for Adoption Leave is also an employee of the public, parapublic or University sectors, the leave will be granted only if the spouse is not benefiting from a similar leave. Similarly, such an employee may benefit from part of the unpaid leave that the spouse did not use. In such a case the shared leave must take place over two (2) immediately consecutive periods of time.
31.30	Au cours du congé d'adoption le salarié accumule son ancienneté, à l'exclusion des prolongations accordées en vertu de la clause 31.33.	31.30	An employee will accumulate seniority while on Adoption Leave, but excluding any extension granted under the terms of clause 31.33.
31.31	Le salarié 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. Le salarié qui souhaite obtenir un tel	31.31	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

congé doit en faire la demande par écrit au doyen ou cadre administratif dirigeant, et adresser une copie aux ressources humaines (Service des Retraites et des avantages sociaux), au moins deux (2) semaines à l'avance.

responsibility. The employee who wishes to obtain such a leave should submit a written request to the Dean or Senior Administrative Head, with a copy to Human Resources (Pensions and Benefits) at least two (2) weeks in advance.

Retour au travail

Return to Work

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

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

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

31.33 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.

31.34 Le salarié qui ne se présente pas au travail à l'expiration de la prolongation de quatre (4) semaines accordée en vertu de la clause 31.33 est présumé avoir démissionné et son emploi prend fin.

31.34 An employee who does not return to work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 31.33 will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

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

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

31.36	Le salaire que reçoit le salarié à son retour au travail est celui qu'il recevait au début du congé, majoré de toutes augmentations salariales attribuées au cours du congé, en conformité avec l'article 23 (Administration des salaires).	31.36	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 23 (Salary Administration).
	Congé parental prolongé		Extended Parental Leave
31.37	Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié pour prolonger son congé de maternité, d'adoption ou de paternité.	31.37	An unpaid leave of a maximum duration of two (2) years will be granted to the employee as an extension of a maternity leave, a paternity leave or an adoption leave.
31.38	Un salarié peut obtenir un congé parental prolongé en avisant son chef de service 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 (Service des Retraites et des avantages sociaux).	31.38	An employee may obtain an Extended Parental Leave by written application to their Department Head 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 (Pensions and Benefits).
31.39	Le salarié qui ne se prévaut pas d'un congé parental prolongé peut bénéficier d'un congé parental prolongé partiel d'une durée maximale de deux (2) ans.	31.39	An employee who does not take an extended parental leave may have a part-time extended parental leave of a maximum duration of two (2) years.
31.40	Advenant que le conjoint du salarié qui demande un congé parental prolongé fasse également partie des secteurs public, parapublic ou universitaire, le congé n'est accordé que si le conjoint ne bénéficie pas d'un congé similaire. De la même façon, ce salarié peut bénéficier de la portion du congé sans	31.40	In the event that the spouse of an employee applying for Extended Parental Leave is also an employee of the public, parapublic or University sectors, the leave will be granted only if the spouse is not benefiting from a similar leave. Similarly, such an employee may benefit from part of the unpaid leave that the spouse

traitement dont son conjoint ne s'est pas prévalu. Dans ce cas, le congé partagé doit être pris sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

31.41

Dans le cas du congé parental prolongé partiel, la demande doit préciser l'aménagement du congé sur le poste détenu par le salarié, à moins d'entente contraire avec l'Université. En cas de désaccord avec l'Université quant au nombre de jours par semaine, le salarié 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 le salarié. Nonobstant ce qui précède, le salarié doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

31.42

Pendant la durée du congé parental prolongé ou du congé parental prolongé partiel, le salarié 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.

31.43

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

did not use. In such a case the shared leave must take place over two (2) immediately consecutive periods of time.

31.41

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.

31.42

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.

31.43

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.

31.44

The employee must give the University written notice of the

31.44	Le salarié 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 le salarié ne fasse pas parvenir cet avis ou qu'il ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé parental prolongé, le salarié est présumé avoir démissionné et son emploi prend fin.	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.
31.45	Le salarié 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 chef de service.	31.45 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 the Department Head.
31.46	Au retour de son congé parental prolongé ou son congé parental prolongé partiel, l'Université réintègre le salarié concerné au poste qu'il occupait avant le début du congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Si le poste a été aboli, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges qui se rattachaient au poste avant son abolition, comme s'il avait alors été au travail.	31.46 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.
31.47	Le salaire que reçoit le salarié à son retour au travail est celui qu'il reçoit au début du congé, majoré de toute augmentation d'échelle salariale accordée pendant la durée du congé, ou de toute progression automatique attribuée pendant les douze (12) premiers mois du congé, en conformité avec les clauses 23.10 et 23.11 (Administration des salaires).	31.47 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 scale increase implemented during the course of the leave, or automatic progression due the first twelve (12) months of the leave, in accordance with clauses 23.10 and 23.11 (Salary Administration).

31.48

Au cours du congé parental prolongé le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant les premiers douze (12) mois de son congé parental prolongé. Un employé 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'il désire maintenir pendant la durée de son congé parental prolongé.

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

31.49

Au cours du congé parental prolongé partiel, le salarié accumule son ancienneté au prorata des jours de travail effectués durant les douze (12) premiers mois du congé parental prolongé partiel. Le salarié 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'il désire maintenir pendant la durée de son congé parental prolongé.

Durant la première période de cinquante-deux (52) semaines du congé, l'employé et l'Université continueront de faire leurs contributions régulières. Après cette période, l'employé devra

31.48

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

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

31.49

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

During the first fifty-two (52) weeks basic period, the employee and the University will make their regular contributions payable under those plans. Beyond the basic period, the employee shall

assumer le coût total des couvertures qu'il souhaite conserver.

Congé de paternité

31.50

Le salarié 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.

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

ARTICLE 32 CONGÉS PERSONNELS

32.01

Le salarié qui doit s'absenter de son travail pour une raison personnelle qui n'est pas prise en compte dans les congés prévus par la présente convention peut bénéficier d'un congé payé de deux (2) jours maximum par année de référence, sans perte de salaire ou de droits.

32.02

Le congé personnel s'applique lorsque le salarié doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles (prévues ou imprévues) qui requièrent sa présence.

32.03

Le congé personnel ne peut s'appliquer à des vacances, à des

pay the total cost of any benefits to be further continued.

Paternity Leave

31.50

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

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

ARTICLE 32 PERSONAL LEAVES

32.01

An employee who is required to be absent from work for a personal reason, which is not covered by any other leave provided in this collective agreement, may be granted paid leave to a maximum of two (2) working days per reference year, without loss of salary or rights.

32.02

Personal leave is to be used when an employee must be away from work for personal reasons (foreseen or unforeseen) requiring the presence of the employee.

32.03

Personal leave may not be used as vacation, nor an extension of

prolongations de vacances ou à tout autre congé prévu dans le cadre de cette convention collective, à l'exception de l'article 30 (Congés sociaux).

32.04 Le congé personnel doit être pris en périodes d'au moins une demi- (1/2) journée.

32.05 Dans le cas d'un événement prévisible exigeant du salarié qu'il prenne un congé personnel, le supérieur immédiat doit être prévenu au moins deux (2) jours à l'avance.

32.06 Les salariés à temps partiel peuvent bénéficier des congés personnels au prorata des heures travaillées. Nonobstant la clause 32.04, les congés personnels de tels salariés peuvent être pris en périodes de moins d'une demi- (1/2) journée.

ARTICLE 33 CONGÉ SANS TRAITEMENT

33.01 Dans les situations non prévues par les autres congés, le salarié qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans traitement doit en faire une demande écrite à son chef de service et faire parvenir une copie aux ressources humaines (Service des Retraites et des avantages sociaux).

33.02 L'Université ne refuse pas un tel congé sans motif valable.

33.03 À l'exception de l'article 31 (Congés parentaux), la durée du congé sans traitement n'excède pas une période de douze (12) mois.

vacation or any other leave provided for by this collective agreement, with the exception of article 30 (Social Leaves).

32.04 Personal leave must be taken in periods of not less than one-half (1/2) day.

32.05 In the case of a predictable event requiring personal leave, the employee shall advise the supervisor at least two (2) days ahead of time.

32.06 Part-time employees may be granted personal leaves on a pro-rata basis. Notwithstanding clause 32.04, personal leaves for such employees may be taken in periods of less than one half (1/2) day.

ARTICLE 33 UNPAID LEAVE OF ABSENCE

33.01 In cases not provided for by other leaves, any employee who for a valid reason, wishes to obtain an unpaid leave of absence, should submit a written request to his Department Head with a copy to Human Resources (Pensions and Benefits).

33.02 The University will not refuse such a leave without valid grounds.

33.03 With the exception of article 31 (Parental Leaves), the duration of an unpaid leave of absence shall not exceed twelve (12) months.

33.04 Le salarié est considéré comme ayant démissionné à la date à laquelle son congé a commencé :

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

33.05 À son retour au travail, l'Université réintègre le salarié au poste qu'il occupait avant le début du congé. Si ce poste a été aboli, les dispositions de l'article 16 (Sécurité d'emploi) s'appliquent.

33.06 Le salarié qui demande par écrit au doyen ou au cadre administratif dirigeant, avec copie aux ressources humaines (Service des Retraites et des avantages sociaux), à réintégrer son poste avant la fin de son congé sans traitement peut le faire après s'être entendu avec l'Université. Toutefois, le salarié qui a été en congé sans traitement pendant plus de quatre (4) mois est réintégré à son poste avant la date prévue d'expiration de son congé sur présentation d'un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Ce préavis peut être envoyé à tout moment après le début du quatrième (4^e) mois.

33.04 An employee shall be considered to have submitted their resignation on the date on which the leave commenced:

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

33.05 Upon return to work, the University will reinstate the employee in their previous position. If that position no longer exists, the provisions of article 16 (Employment Security) will apply.

33.06 An employee who so requests in writing to the Dean or Senior Administrative Head, with a copy to Human Resources (Pensions and Benefits), may be reinstated before the end of the leave of absence, upon reaching an agreement with the University. However, an employee who has been on an Unpaid Leave of Absence for more than four (4) months shall be reinstated prior to the anticipated date of expiry of the leave upon presentation of prior written notice of at least twenty (20) working days. Such notice may be given any time after the beginning of the fourth (4th) month.

33.07 Les régimes d'avantages sociaux du salarié ne sont pas maintenus pendant la durée du congé sans traitement, à moins que le salarié n'ait accepté par écrit, avant le début de son congé, de prendre en charge la totalité des cotisations des avantages sociaux qu'il souhaite maintenir.

33.08 Un salarié n'accumule pas d'ancienneté lors de son congé sans traitement aux fins de la Sécurité d'emploi (article 16) et des Vacances (article 28). Le congé sans traitement ne constitue toutefois pas une interruption dans la continuité de l'ancienneté.

ARTICLE 34 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.01 Le congé à traitement différé vise à permettre au salarié de voir son traitement étalé sur une durée déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé. Il comporte d'une part une période de contribution par le salarié et d'autre part un congé.

34.02 Définitions

Aux fins du présent article, les définitions suivantes s'appliquent:

"Durée du contrat"

période totale pendant laquelle le salaire est différé, comprenant la période d'étalement et le congé, à l'exclusion de toute suspension prévue au présent article.

"Contrat"

entente écrite signée par le salarié et l'Université précisant les

33.07 All benefits plans shall be discontinued in respect of the employee for the duration of the unpaid leave unless the employee shall have agreed, in writing, before commencing the leave, to pay the total cost of any benefits to be continued.

33.08 An employee will not accumulate seniority while on an unpaid leave of absence for the purposes of article 16 (Employment Security) and article 28 (Vacation). However, such unpaid leave shall not constitute a break in continuity of seniority.

ARTICLE 34 DEFERRED SALARY LEAVE

34.01 A deferred salary leave allows an employee to have their salary spread out over a given period of time, in order to benefit from a deferred salary leave period. It includes, on the one hand, a contribution period by the employee and, on the other hand, a leave.

34.02 Definitions

For the purposes of this article, the following definitions apply:

"Period of contract"

is the total time during which the salary is deferred, including the period of deferral and the period of leave, but excluding any period of suspension provided for in this article.

"Contract"

modalités du régime de congé à traitement différé et dont copie est annexée à la présente convention, à l'annexe 2.

"Montant du traitement différé"

partie de la rémunération actuelle que l'Université retient chaque année au nom du salarié, conformément à la clause 34.09, majorée de temps à autre des intérêts cumulés sur ces montants, moins tous les montants versés en vertu du contrat de congé à traitement différé.

"Période d'étalement"

nombre d'années pendant lesquelles la rémunération est différée, conformément à la clause 34.03.

"Rémunération actuelle"

rémunération annuelle régulière du salarié, payable par l'Université au salarié, conformément aux dispositions de la convention collective.

"Rémunération nette"

est soit la rémunération actuelle du salarié, déduction faite des montants retenus pendant la période d'étalement, ou soit le montant de la rémunération différée versée au salarié pendant son congé à traitement différé, selon le cas.

"Durée du congé"

a written agreement signed by the employee and the University specifying the details of the deferred salary leave, a copy of which is appended to this collective agreement at Appendix 2.

"Amount of deferred remuneration"

is that part of the actual remuneration that the University withholds each year on the employee's behalf, in accordance with clause 34.09, increased from time to time, by the interest earned thereon, less all amounts paid under the terms of the deferred salary leave contract.

"Period of deferral"

is the number of years during which the remuneration is deferred, in accordance with clause 34.03.

"Actual remuneration"

is the employee's regular annual remuneration, payable by the University to the employee in accordance with the provisions of the collective agreement.

"Net remuneration"

is either the employee's actual remuneration, with deductions made for the amounts deferred during the period of deferral, or the amount of deferred remuneration paid to the employee during the deferred salary leave, as the case may be.

"Period of leave"

	nombre de mois pendant lesquels le salarié est en congé, conformément au contrat.		is the number of months during which the employee is on leave in accordance with the contract.
34.03	La durée du contrat peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.	34.03	The contract period can be of two (2), three (3), four (4) or five (5) years' duration.
34.04	Pendant la durée du contrat, le salarié n'est pas admissible au congé sans traitement prévu à l'article 33.	34.04	During the period of the contract, the employee is not eligible for the Unpaid Leave of Absence provided for in article 33.
34.05	La durée du congé peut être de six (6) mois, neuf (9) mois ou douze (12) mois.	34.05	The length of the period of leave can be either six (6), nine (9) or twelve (12) months' duration.
34.06	<p>Conditions d'obtention</p> <p>(a) Pour bénéficier d'un congé à traitement différé, le salarié doit avoir obtenu la sécurité d'emploi.</p> <p>(b) Les salariés qui souhaitent se prévaloir d'un congé à traitement différé doivent présenter une demande écrite à son chef de Service et faire parvenir une copie aux ressources humaines (Service retraites et avantages sociaux) au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du contrat. Cette demande doit préciser les dates de début et de fin de la période de l'étalement et du congé ainsi que les motifs du congé.</p> <p>L'obtention du congé à traitement différé est subordonnée à la conclusion d'un contrat qui précise notamment les dates de la période d'étalement et de congé.</p>	34.06	<p>Conditions</p> <p>(a) In order to benefit from a deferred salary leave, an employee must have employment security.</p> <p>(b) Employees who wish to avail themselves of a deferred salary leave must submit a written request to their Department Head with a copy to Human Resources (Pensions and Benefits) at least four (4) weeks prior to the expected date on which the contract period would begin. This request must indicate the beginning and end dates of the period of deferral and the period of leave and the reasons for the leave.</p> <p>The granting of a deferred salary leave is contingent upon the conclusion of a contract that shall include notably the dates of the period of deferral and the period of leave.</p>
34.07	L'Université ne peut refuser sans motif valable.	34.07	The University cannot refuse such a leave without valid reason.

En aucun cas le salarié ne peut modifier la durée de la période d'étalement ou la durée du congé en cours d'application du congé à traitement différé.

Le salarié peut suspendre ou mettre fin au congé à traitement différé selon les modalités précisées au présent article.

34.08 Retour

Au retour du congé à traitement différé, le salarié réintègre le poste qu'il occupait avant le début de son congé. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, les dispositions de l'article 16 (Sécurité d'emploi) s'appliquent.

34.09 Financement du congé

Pendant la durée du contrat, le salarié reçoit un pourcentage de sa rémunération actuelle, conformément au tableau ci-dessous:

	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75%	83,33%	87,50%	90%
9 mois		75%	81,25%	85%
12 mois			75%	80%

(a) L'Université verse au salarié l'intérêt couru sur le montant du traitement différé aux dates suivantes:

- (i) le 31 décembre pendant la période visée par le contrat; et
- (ii) le dernier jour du congé à traitement différé ou à la date d'un événement qui

In no case can an employee modify the length of the period of deferral or the period of leave during the course of the deferred salary leave.

The employee may suspend or end the deferred salary leave in accordance with the provisions of this article.

34.08 Return

Upon return from the deferred salary leave, the employee is reinstated into the position that they occupied at the commencement of the leave. If the employee's position has been abolished, the provisions of article 16 (Employment Security) apply.

34.09 Financing of the leave

During the period of contract, the employee receives the percentage of their actual remuneration as set out in the following table:

	2 years	3 years	4 years	5 years
6 months	75%	83,33%	87,50%	90%
9 months		75%	81,25%	85%
12 months			75%	80%

(a) The University shall pay to the employee the accrued interest on the amount of deferred remuneration on the following dates:

- (i) each December 31 during the period of the contract; and
- (ii) the last day of the deferred salary leave or on the date of an event which puts an

met fin au contrat avant le dernier jour du congé à traitement différé.

- (b) Le taux d'intérêt établi par le service de la Trésorerie, qui peut être modifié de temps à autre, est basé actuellement sur le taux accordé par la Banque Royale pour les comptes d'épargne de moins de 5 000\$ ou de plus de 5 000\$.
- (c) L'intérêt versé au salarié doit être considéré comme un revenu d'emploi, doit figurer sur le relevé T4 du salarié et est imposable.
- (d) Pendant son congé, le salarié peut continuer de participer aux régimes d'avantages sociaux auxquels il est admissible, pourvu qu'il en fasse la demande au début du congé et qu'il prenne à sa charge la totalité des cotisations.
- (e) À chaque année du contrat, en autant qu'il y ait normalement droit, le salarié accumule de l'ancienneté.
- (f) Pendant la durée du contrat incluant la période de congé, les vacances du salarié sont rémunérées sur la base de sa rémunération nette.

34.10

L'Université maintient sa contribution au Régime des rentes

end to the contract before the last day of the deferred salary leave.

- (b) The rate of interest determined by the Treasury Department, that may be amended from time to time, is currently based on the rate established by the Royal Bank on savings accounts of less than \$5,000 or more than \$5,000.
- (c) The interest paid to the employee must be considered as employment revenue, must be declared on the employee's T4 supplementary income form and is subject to the applicable taxes.
- (d) During the period of leave, the employee may continue to participate in those benefits plans that apply to the employee, provided that the employee requests continuation of benefits at the beginning of the leave and pays the total premium.
- (e) During each year of the contract, inasmuch as the employee is normally entitled, the employee accumulates seniority.
- (f) For the duration of the contract, including the period of leave, vacations are remunerated on the basis of the employee's net remuneration.

34.10

The University continues its contribution to the *Régime des*

du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance-maladie du Québec et à la CSST pendant la durée du contrat. Cette contribution est calculée à partir de la rémunération nette du salarié.

34.11

Invalidité de courte durée, invalidité de longue durée

- (a) L'incapacité survient au cours de la période d'étalement et se poursuit jusqu'au moment où le congé est censé commencer:

Dans ce cas, le salarié peut, au choix :

- (i) continuer sa participation au contrat du congé à traitement différé et reporter le congé au moment où il n'est plus malade. Le salarié touche des indemnités d'assurance-salaire conformément à l'article 37 (Assurance-salaire) de la convention collective, calculées en fonction de sa rémunération nette;
- (ii) mettre fin au contrat et toucher ainsi le montant de la rémunération différée. Conformément à l'article 37 (Assurance-salaire), le montant des indemnités est calculé sur la base de la

Rentes du Québec, Employment Insurance, Quebec Health Insurance and the CSST during the period of the contract. Payment is calculated according to the employee's net remuneration.

34.11

Short Term Disability, Long Term Disability

- (a) The sickness occurs during the period of deferral and continues until the moment the leave is scheduled to occur:

In this case, the employee may choose one of the following:

- (i) The employee may continue their participation in the deferred salary leave contract and postpone the leave until they are no longer sick. The employee then receives salary continuance, in accordance with article 37 (Salary Continuance) of the collective agreement on the basis of the employee's net remuneration.
- (ii) The employee may terminate the contract and thus receive the amount of deferred remuneration. In accordance with article 37 (Salary Continuance), the salary continuance

		payment is based on the employee's actual remuneration.
<p>(iii) dans le cas où le salarié devient admissible aux indemnités de l'invalidité de longue durée, le contrat est résilié et le salarié reçoit ainsi le montant du traitement différé. Les indemnités de l'invalidité de longue durée sont calculées en fonction de la rémunération actuelle du salarié.</p>		<p>(iii) In the event that the employee becomes eligible for long-term disability benefits, the contract is terminated and the employee thus receives the amount of deferred remuneration. Long-term disability benefits are based on the employee's actual remuneration.</p>
<p>(b) L'incapacité survient au cours du congé:</p> <p>Aux fins de l'application de l'article 37 (Assurance-salaire) la maladie est présumée ne pas être survenue pendant la période du congé. Toutefois l'article 37 s'appliquera rétroactivement à la date du début de l'incapacité, si, à la fin de la période du congé, le salarié est toujours malade.</p> <p>Le salarié à droit, pendant son congé, au montant de sa rémunération différée, conformément aux modalités prévues à la clause 34.09.</p> <p>S'il est toujours malade à la fin du congé, le salarié reçoit des indemnités d'assurance-salaire en fonction de sa rémunération actuelle.</p>		<p>(b) The sickness occurs during the period of leave:</p> <p>For the purposes of application of article 37 (Salary Continuance), the sickness is deemed not to have occurred during the period of leave. However, article 37 will apply retroactively to the date of onset of disability if, at the end of the period of leave, the employee continues to be sick.</p> <p>The employee is entitled, during the period of leave, to the amount of deferred remuneration according to the modalities provided for in clause 34.09.</p> <p>At the end of the period of leave, if the employee continues to be sick, they will then receive salary continuance payments</p>

34.12

**Maladie professionnelle et
accident du travail**

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident de travail, les dispositions de l'article 36 (Santé et sécurité) de la présente convention s'appliquent à la date de l'événement; le salarié peut alors choisir l'une des options suivantes:

- (a) interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois, le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption, et dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre au salarié le montant de la rémunération différée;
- (b) mettre fin au contrat à la date de l'événement auquel cas, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre au salarié le montant de la rémunération différée.

34.13

Congé de maternité de vingt (20) semaines et congé d'adoption de dix (10) semaines

Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant ou pendant la prise du congé, la participation au contrat de congé à traitement différé est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines ou dix (10) semaines, selon le cas; le contrat est alors prolongé d'autant de semaines.

Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, le salarié peut

based on their actual remuneration.

34.12

**Occupational Disease and
Work Accident**

When an occupational disease or work accident occurs, the provisions of article 36 (Health and Safety) of the collective agreement apply at the date of the event; the employee may then choose one of the following:

- (a) interrupt the contract until the employee's return to work; however, the contract terminates after two (2) years of interruption and, within thirty (30) days, the University must remit to the employee the amount of deferred remuneration;
- (b) put an end to the contract at the date of the event in which case, within thirty (30) days, the University shall remit to the employee the amount of deferred remuneration.

34.13

**Maternity Leave twenty (20)
weeks and Adoption Leave ten
(10) weeks**

If the maternity or adoption leave occurs before or during the taking of the leave, participation in the deferred salary leave contract is interrupted for a maximum period of twenty (20) weeks, or ten (10) weeks, as the case may be; the contract is then extended by as many weeks.

However, if the maternity or adoption leave occurs before the taking of the leave, the employee

mettre fin au contrat et, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre au salarié le montant de la rémunération différée.

34.14 Départ ou bris du contrat

En cas de départ à la retraite du salarié, de démission, etc., ou de bris de contrat, le congé à traitement différé prend fin le jour de l'événement. Dans les trente (30) jours, l'Université doit remettre au salarié le montant de la rémunération différée.

34.15 Décès du salarié

Advenant le décès du salarié, l'Université doit, dans les trente (30) jours qui suivent l'avis du décès, verser le montant de la rémunération différée à la succession du salarié, à condition que l'Université ait reçu les documents de décharge et autres preuves normalement requises pour faire un paiement à une succession.

34.16 Changement de statut

Le salarié dont le statut change durant sa participation au congé à traitement différé (soit par le passage d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel ou l'inverse soit par le passage d'un poste régulier à saisonnier ou l'inverse, soit par le passage d'un poste à temps partiel à un poste à temps plein qui comporte un nombre d'heures différent) peut se prévaloir de l'un des deux choix suivants:

- (a) mettre fin à son contrat; dans un délai de trente

can put an end to the contract and, within thirty (30) days, the University must remit to the employee the amount of deferred remuneration.

34.14 Departure or breach of contract

In the event of an employee's departure due to retirement, resignation, etc., or in the event of a breach of contract, the deferred salary leave terminates on the date of the event. Within thirty (30) days, the University shall remit to the employee the amount of deferred remuneration.

34.15 Death of the employee

In the event of the employee's death, the University shall, in the thirty (30) days following the notification of death to the University, pay the amount of deferred remuneration to the employee's estate, subject to the University receiving the necessary clearances and other proof normally required for payment to an estate.

34.16 Change of Status

An employee whose status changes during their participation in the deferred salary leave (by going from a full-time position to a part-time position or vice versa, by going from a regular position to a sessional position or vice versa, or by going from a part-time position to a full-time position involving different hours), can choose one (1) of the following two (2) options:

- (a) terminate the contract; within thirty (30) days, the

(30) jours, l'Université doit remettre au salarié le montant de la rémunération différée;

(b) continuer sa participation au congé à traitement différé; le salarié et l'Université décideront alors de la façon dont la participation du salarié dans le congé à traitement différé sera maintenue sans préjudice financier à l'Université.

University shall remit to the employee the amount of deferred remuneration;

(b) maintain participation in the deferred salary leave; the employee and the University will then decide on the way in which the employee's participation in the deferred salary leave will be maintained without financial prejudice to the University.

ARTICLE 35 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

35.01 Le salarié, candidat à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. Le salarié peut utiliser toute vacance accumulée durant ces trente-cinq (35) jours.

35.02 Le salarié, candidat à une élection provinciale ou fédérale est soumis à la Loi des élections.

35.03 Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son mandat. Lors de son retour au travail, l'Université réintègre le salarié au poste qu'il occupait avant son départ. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 16 (Sécurité d'emploi) s'appliquent.

35.04 Le salarié qui désire participer à l'organisation d'une campagne

ARTICLE 35 LEAVE FOR PUBLIC SERVICE

35.01 An employee who is a candidate for a municipal council, a school board commission, hospital administrative board or a local community centre, may have a leave without pay up to thirty-five (35) working days. The employee may take any accumulated vacation within those thirty-five (35) days.

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

35.03 An employee elected to a federal or provincial seat is put on a leave without pay for the duration of their mandate. When the employee returns to work, the University will reinstate the employee to their former position. However, if the employee's position has been abolished, the provisions of article 16 (Employment Security) will apply.

35.04 An employee who wishes to take part in organizing an election

électorale peut, après entente avec l'Université, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.

35.05

Le salarié élu à une fonction civique au sein d'un conseil municipal, d'une commission scolaire, d'un Cégep ou d'une université, d'une institution publique de santé et de services sociaux, ou à une fonction civique de même nature, qui doit s'absenter occasionnellement de son travail pour des rencontres ou activités officielles de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement.

Dans un tel cas, une discussion doit avoir lieu entre le salarié et son supérieur immédiat, le plus rapidement possible suite à l'élection, pour l'informer de la fréquence anticipée et de la durée probable des absences prévues. De plus une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et sa durée probable, doit être transmise au supérieur immédiat avec copie aux ressources humaines, (Service retraite et avantages sociaux), pour chacune des absences, en règle générale au minimum cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

ARTICLE 36 SANTÉ ET SÉCURITÉ

36.01

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 maladies et accidents du travail.

campaign may, subject to University approval, use their accumulated days of vacation or take an unpaid leave of absence.

35.05

An employee who is elected to public office on a municipal council, a school board, a CEGEP or University board, a public health or social services institution, or to a civil function of a similar nature, who must occasionally be absent from work for meetings or official activities of their office, will be entitled to leave without pay.

In such a case, a discussion shall happen between the employee and his supervisor, as soon as possible after the election to inform the immediate supervisor of the anticipated frequency and the possible duration of the planned absences. In addition, a written request stating the employee's name, and the nature and probable length of the absence, must be sent to the immediate supervisor, with a copy to Human Resources (Pensions and Benefits) for each one of the absences as a general rule at least five (5) working days prior to the date of the beginning of the leave.

ARTICLE 36 HEALTH AND SAFETY

36.01

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

36.02	Le respect des clauses stipulées dans le présent article est évalué par le Comité des relations du travail, en consultation avec le Comité central de sécurité de l'Université.	36.02	The maintenance of the stipulations of this article shall be reviewed by the Labour Relations Committee in consultation with the University Central Safety Committee.
36.03	L'Université assure un service de premiers soins pendant les heures ouvrables et fait transporter, à ses frais, le salarié à l'hôpital de son choix, si son état l'exige. L'Université prend également à sa charge le retour du salarié à l'Université ou à son domicile, selon le cas.	36.03	The University will ensure a first-aid service during working hours and will, at the University's expense, have the employee transported to the hospital of their choice if their condition warrants it. The University will arrange for the return of the employee to the University or home, whichever is appropriate.
36.04	L'Université met à la disposition de tous les salariés des trousseaux de premiers soins facilement accessibles.	36.04	The University will provide first-aid kits in places easily accessible to the employees.
36.05	Il incombe à l'Université de renseigner les salariés 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.	36.05	The University 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.
36.06	Le salarié qui constate qu'il y a une dérogation aux règles relatives à la sécurité, doit prévenir le superviseur ou le chef de service du secteur concerné. Si le problème n'est pas réglé de manière satisfaisante, le cas sera alors porté à l'attention du Comité des relations du travail qui, en consultation avec le service de sécurité environnemental de l'Université, formule des recommandations au secteur pour remédier à la situation.	36.06	If an employee discovers a deviation from the safety rules, the employee shall inform the supervisor or department head of the area concerned. If the problem is not resolved in a satisfactory manner, the case shall then be submitted to the Labour Relations Committee which, in consultation with the University Environmental Safety Office, will make recommendations to the area concerned for remedial action.

36.07	Le salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il 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. Le salarié 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.	36.07	An employee has the right to refuse to perform a task if the employee has reasonable grounds to believe that the performance of the task would endanger their health, safety or physical well-being, or would expose another person to a similar danger. An employee may not, however, exercise this right if their refusal to perform the task places the life, health, safety or physical well-being of another person in immediate danger or if the conditions under which the work is to be performed are normal for that type of work.
36.08	Au cas où des appareils spéciaux de protection ou autres articles seraient requis par la loi pour la protection des salariés, ces dits appareils ou articles seront alors fournis par l'Université qui en conserve la propriété.	36.08	Any special protective equipment or other articles required by law for the protection of the employees will be provided by the University, such items shall remain the property of the University.
36.09	Certains salariés dont la santé est exposée à des risques particuliers peuvent être requis 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 du salaire régulier du salarié. Une copie du rapport médical est remise au salarié par le médecin.	36.09	Certain employees whose health is threatened by special risks may be required to undergo a medical examination. When such examination is required by law, the University 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.
36.10	Trois (3) représentants désignés par le Syndicat, dont un (1) représentant du campus Macdonald, sont nommés au Comité central de sécurité.	36.10	Three (3) representatives designated by the Union, one (1) of whom shall represent Macdonald Campus, shall be appointed to the Central Safety Committee.
36.11	L'Université autorise les salariés, membres du Comité central de sécurité, à s'absenter de leurs fonctions sans perte de salaire,	36.11	Employees who are members of the Central Safety Committee will be released from their regular duties without loss of salary,

avantages ou privilèges, prévus par la présente convention collective pour pouvoir assister aux réunions du Comité. De telles absences ne sont pas déduites de la banque de jours ouvrables prévue à la clause 9.03(e) (Activités syndicales).

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

36.13 Aucun élément du présent article ne peut être interprété comme une renonciation de la part du salarié ou du Syndicat de leurs droits de déposer un grief.

ARTICLE 37 ASSURANCE-SALAIRE (MALADIE FORTUITE/ INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE/ INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE)

Maladie fortuite

37.01 Le salarié ayant complété sa période de probation a droit à un maximum de neuf (9) jours de congé de maladie par année de référence pour les cas de maladie fortuite en conformité avec la clause 37.07. Quatre (4) de ces jours peuvent être pris en demie (1/2) journées.

37.02 Un certificat médical n'est normalement pas requis dans les cas d'une maladie fortuite; néanmoins, l'Université se réserve

benefits or privileges provided by this collective agreement for the purpose of attending Committee meetings. Such absences from work shall not be deducted from the bank of working days provided in clause 9.03 (e) (Union Activities).

36.12 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), Loi sur la santé et sécurité du travail (L.R.Q. c. S-21)*".

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

ARTICLE 37 SALARY CONTINUANCE (Incidental Illness/Short-Term Disability/Long-Term Disability)

Incidental Illness

37.01 The employee who has completed their probationary period is entitled to up to nine (9) days sick leave per reference year, to be used for incidental illness unforeseen by the employee and in accordance with clause 37.07. Four (4) of these days may be taken in half (1/2) days.

37.02 A medical certificate will not normally be required in the case of an incidental illness; however, the University reserves the right to

	le droit d'exiger un certificat médical dans un cas particulier.		request such a medical certificate in a particular case.
37.03	Les congés de maladie dont il est fait mention à la clause 37.01 ne sont pas autorisés ni admis, lorsqu'ils coïncident avec les vacances, congé de maternité ou de paternité, congés de maladie de courte durée ou de longue durée ou toute autre absence payée ou non déjà prévue dans le cadre de la présente convention collective. Toutefois si le salarié tombe gravement malade ou est victime d'un accident exigeant son hospitalisation pendant ses vacances, le congé de maladie peut se substituer aux vacances.	37.03	Sick leaves mentioned in clause 37.01 are not authorized or approved when they coincide with vacations, maternity or paternity leaves, short or long-term sick leaves or any other absence whether paid or not which is already covered by this collective agreement. However, if during an employee's vacation, there should occur a serious illness or accident requiring hospitalization, then sick leave may be substituted for vacation.
37.04	Toute absence pour raisons de maladie dépassant la limite prévue à la clause 37.01 n'est pas rémunérée, à moins que le directeur du service n'accepte l'utilisation des vacances accumulées et/ou de temps supplémentaire crédité au salarié.	37.04	Any absence for sickness beyond the limits established in clause 37.01 shall not be paid, unless the Department Head agrees to the use of accumulated vacation and/or overtime credit.
	Invalidité de courte durée		Short-Term Disability
37.05	Le salarié incapable d'effectuer les fonctions normales de son poste et qui reçoit des soins médicaux par suite de maladie ou d'accident, autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle, a droit à une indemnité de congé de maladie en conformité avec les dispositions suivantes.	37.05	The employee who is unable to perform the normal duties of their position and who is under medical care following sickness or accident, other than work related accident or occupational disease, is entitled to a sick leave indemnity in accordance with the following provisions.
37.06	Nonobstant ce qui précède, l'Université peut réaffecter le salarié en congé de maladie de courte durée à des fonctions compatibles avec son état de santé avec l'approbation du médecin traitant du salarié.	37.06	Notwithstanding the above, the University may assign the employee on short-term disability leave to duties compatible with their medical condition with the approval of the employee's attending physician.

37.07

Pour bénéficier du régime d'assurance-salaire de courte durée, le salarié doit avoir complété sa période de probation et avoir été absent pour une durée de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs. Le salarié doit justifier cette absence par un certificat médical détaillé d'un médecin agréé précisant que le salarié est incapable d'accomplir les fonctions normales de son poste à cause d'une maladie ou d'un accident. Les deux (2) premiers jours ouvrables de toute absence attribuable à une maladie ou à un accident autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle sont qualifiés et traités comme journées de maladie fortuite, en conformité avec la clause 37.01.

Un salarié absent du travail plusieurs fois durant une année de référence pour la même raison médicale, conformément au diagnostic du médecin traitant du salarié, se voit déduire de sa banque de congé de maladie fortuite de neuf (9) jours un maximum de cinq (5) jours de congés de maladie fortuite en vertu de l'application de cette clause.

Si d'autres absences surviennent durant la même année de référence pour la même raison médicale, conformément au diagnostic du médecin traitant du salarié, les jours de congés de maladie dus à la même raison médicale ne sont pas déduits de la banque de neuf (9) jours de congés de maladie fortuite du salarié.

37.07

In order to be eligible for short-term disability benefits, the employee must have completed their probationary period and be absent for more than two (2) consecutive working days. The employee must justify this absence with a detailed medical certificate from a legally qualified medical practitioner stating that the employee is unable because of sickness or accident, to perform the normal duties of their position. The first two (2) working days of any absence due to sickness or accident, other than work related accident or occupational disease, are classified and treated as Paid Incidental Illness days, in accordance with clause 37.01.

An employee who is absent from work several times during a reference year for the same medical reason, as diagnosed by the employee's attending physician, will have a maximum of five (5) incidental illness days deducted from the bank of nine (9) paid incidental illness days, as a result of the application of this clause.

In the event of any additional absences within the same reference year due to this same medical condition, as diagnosed by the employee's attending physician, such days will not be deducted from the employee's bank of nine (9) paid incidental illness days.

37.08	La durée de tout congé d'invalidité de courte durée est déterminée par un médecin agréé. Un congé d'invalidité de courte durée sans interruption, ne doit pas excéder une durée de six (6) mois. Un congé d'invalidité de courte durée qui est interrompu mais qui est relié à la même maladie ne doit pas excéder une période cumulative de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.	37.08	The duration of any short-term disability leave shall be as determined by a legally qualified medical practitioner. A short-term disability leave, without interruption, must not exceed six (6) months' duration. A short-term disability leave which is interrupted but which relates to the same sickness must not exceed a cumulative period of six (6) months within a period of twelve (12) months.
37.09	Nonobstant la clause 37.08 ci-dessus, dans le cas d'une invalidité régie par les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles, la durée maximale du congé d'invalidité de courte durée est de douze (12) mois.	37.09	Notwithstanding clause 37.08 above, in the case of a disability covered by the provisions of the Act Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases, the maximum duration of the short-term disability leave shall be twelve (12) months.
37.10	<p>Le salarié en congé d'invalidité de courte durée reçoit une indemnité équivalant à cent pour cent (100%) de son salaire à compter de la date de l'invalidité, réduite des sommes suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - toutes les retenues à la source qui doivent être effectuées ou auraient été effectuées si le salarié n'était pas en congé d'invalidité; - tout revenu reçu par le salarié en vertu de son invalidité, dont les prestations de la Régie des rentes du Québec, du Régime de pensions du Canada, de toute loi relative aux accidents de travail ou tout autre régime gouvernemental d'indemnisation. 	37.10	<p>An employee on short-term disability leave receives an indemnity equal to one hundred percent (100%) of salary as of the date of onset of short-term disability, reduced by the following amounts:</p> <ul style="list-style-type: none"> - all of the normal payroll deductions which must be made or would have been made had it not been for the disability leave; - any amount of income received by the employee in respect of their disability, including payments under the Quebec Pension Plan, the Canada Pension Plan, any Workmen's Compensation Act or any other government compensation program.

37.11	Si une augmentation de salaire intervient pendant le congé d'invalidité de courte durée, le salarié bénéficie quand même de l'augmentation de salaire à laquelle il a droit comme s'il n'avait pas été en congé d'invalidité de courte durée.	37.11	If an increase in salary takes place during the short-term disability leave, the employee benefits nonetheless from the increase to which the employee is entitled, as if the employee had not been on a short-term disability leave.
37.12	Le salarié accumule de l'ancienneté pendant le congé d'invalidité de courte durée.	37.12	An employee will accumulate seniority while on short-term disability leave.
37.13	Tous les régimes d'avantages sociaux soumis à une cotisation ou non sont maintenus à l'égard d'un salarié en congé d'invalidité de courte durée.	37.13	All contributory and non-contributory benefits plans will be continued in respect of an employee on short-term disability leave.
37.14	L'Université se réserve le droit d'exiger que le salarié qui fait la demande d'un congé d'invalidité de courte durée, ou de son prolongement, soit examiné par un médecin agréé, désigné par l'Université aux frais de l'Université. La recommandation du médecin de l'Université en ce qui concerne le congé prévaut. Toutefois, le Syndicat peut déposer un grief en conformité avec la clause 10.02 (e) (Procédure de règlement des griefs et des mécontentes).	37.14	The University reserves the right to require that an employee requesting a short-term disability leave, or any extension thereof, be examined by a legally qualified medical practitioner appointed by the University at the University's expense. The leave recommendation of the University's medical practitioner shall prevail. However, the Union may file a grievance in accordance with clause 10.02 (e) (Grievance and Disagreement Procedure).
37.15	<p>À son retour au travail, le salarié réintègre le poste qu'il occupait au début de son congé d'invalidité de courte durée.</p> <p>Si son poste a été aboli, le salarié bénéficie des droits qui lui auraient été accordés s'il avait été au travail.</p> <p>Congé d'invalidité de longue durée</p>	37.15	<p>Upon their return to work, an employee will be reinstated into the position held at the commencement of the short-term disability leave.</p> <p>If the employee's position has been abolished, the employee will be accorded the rights that would have been granted had the employee been at work.</p> <p>Long-Term Disability</p>

37.16	Au terme de la période prévue à la clause 37.08, le salarié devient admissible aux prestations d'invalidité de longue durée, sous réserve des conditions prévues au régime d'invalidité de longue durée.	37.16	Subject to the terms of the long-term disability plan, the employee will be eligible for long-term disability benefits at the expiry of the period stipulated in clause 37.08.
37.17	Un salarié n'accumule pas d'ancienneté pendant son congé d'invalidité de longue durée. À l'expiration du congé d'invalidité de courte durée, les vacances qui restent au crédit du salarié sont payées au moment où le congé d'invalidité de longue durée est accepté.	37.17	An employee will not accumulate seniority while on long-term disability leave. Any vacation outstanding in respect of the employee at the expiry of the short-term disability leave shall be paid out to the employee at the time they are accepted on to long-term disability.
37.18	Après le quatrième (4 ^e) mois de congé d'invalidité de courte durée, les ressources humaines (Service retraites et avantages sociaux) avisent le salarié par écrit afin d'initier le processus de soumission d'une demande de prestations d'invalidité de longue durée. Toute documentation doit être complétée et soumise aux administrateurs du régime d'invalidité de longue durée avant l'expiration du congé d'invalidité de courte durée afin de s'assurer que les réclamations soient traitées et approuvées aussitôt que possible et de minimiser les délais pour que le salarié bénéficie d'un revenu assuré.	37.18	After the fourth (4 th) month of short-term disability, Human Resources (Pensions and Benefits) will notify the employee in writing in order to initiate the process of filing an application for long-term disability benefits. All documentation must be completed and submitted to the administrators of the long-term disability plan prior to the expiry of short-term disability leave in order to ensure that claims are processed and approved as quickly as possible and to minimize the delay in providing income security for the employee.
37.19	Dans le cas où la demande ou l'appel (s'il y a lieu) est refusé, le salarié doit retourner au travail. Toutefois, le Syndicat peut déposer un grief en conformité avec la clause 10.02 (Procédure de règlement des griefs et des mécontentes).	37.19	If the application and the appeal, if any, are refused, the employee must return to work. However, the Union may file a grievance in accordance with clause 10.02 (Grievance and Disagreement Procedure).
37.20	Advenant qu'un salarié soit examiné par un médecin à la demande de l'Université,	37.20	In the event that an employee is examined by a physician at the University's request, the

	l'Université doit fournir au salarié copie du rapport médical de ce médecin.		University must provide the employee with a copy of that physician's medical report.
37.21	Tous les régimes d'avantages sociaux soumis à une cotisation ou non sont maintenus à l'égard d'un salarié en congé d'invalidité de longue durée; toutefois, tel salarié n'est pas requis de payer ses cotisations au régime d'assurance-vie et au régime de retraite. De telles cotisations sont assumées par l'Université ou le régime d'assurance, selon le cas.	37.21	All contributory and non-contributory benefits plans will be continued in respect of an employee on long-term disability leave; however, such employee will not be required to pay their contributions to the Life Insurance Plan and the Pension Plan. Such contributions shall be assumed by the University or the insurance plan as the case may be.
37.22	Durant un congé d'invalidité de longue durée, un salarié qui retourne au travail sur une base progressive se voit payer une indemnité de vacances. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire hebdomadaire touché par le salarié pendant le retour progressif, multiplié par deux pourcent (2%) pour chaque semaine de vacances à laquelle le salarié a droit au début de l'invalidité.	37.22	An employee who, during their long-term disability leave, returns to work on a progressive basis will receive a vacation indemnity. This indemnity is calculated on the basis of the weekly wages earned by the employee, during the progressive return, multiplied by two percent (2%) for each week of their vacation entitlement at the onset of disability.
37.23	À l'expiration du congé d'invalidité de longue durée, le salarié doit retourner au travail ou démissionner de l'Université.	37.23	At the termination of the long-term disability leave, an employee must return to work or resign from the University.
37.24	Le salaire que reçoit le salarié à son retour au travail est celui qu'il recevait au début du congé, majoré de toute augmentation d'échelle octroyée au cours du congé, sous réserve de l'article 23 (Administration des salaires).	37.24	The salary that the employee receives upon returning to work will be the salary the employee was receiving when the leave commenced, increased by the amount of any scale increase implemented during the course of the leave, subject to the provisions of article 23 (Salary Administration).
	Dispositions générales		General Provisions
37.25	Le salarié doit prévenir son supérieur immédiat ou son	37.25	The employee must notify their immediate supervisor or delegate

	délégué avant ses heures régulières de travail, dès le premier jour d'absence ou aussitôt que possible dans les cas où le salarié ne pouvait pas donner tel préavis.		before their regular working hours, as of the first day of their absence or as soon as possible in cases where the employee was incapable of such notification.
37.26	L'Université se réserve le droit de vérifier à tout moment le certificat fourni par le médecin du salarié ou de demander à ce que le salarié soit examiné par un médecin désigné par l'Université.	37.26	The University reserves the right at all times to verify the certificate supplied by the employee's attending physician or to have the employee medically examined by a medical practitioner named by the University.
37.27	Les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux sont confidentiels et l'Université s'engage à respecter leur caractère confidentiel et à fournir sur demande une copie au salarié concerné.	37.27	Medical certificates or the results of medical examinations are confidential and shall be treated as such by the University who will provide a copy to the employee concerned upon request.
37.28	Aucun salarié n'est tenu de divulguer à son supérieur immédiat la nature de sa maladie, le diagnostic ou tout autre renseignement se rapportant à son aptitude à travailler qui apparaît sur le certificat médical.	37.28	No employee is obliged to tell their immediate supervisor of the nature of their sickness, diagnosis or other information relative to their ability to work that appears on the medical certificate.
37.29	Lorsqu'un salarié subit un examen médical à la demande de l'Université dans le cabinet d'un médecin désigné par l'Université, ou subit un examen médical par un troisième médecin, tel que prévu à la clause 37.30, le salarié ne subit pas de perte de rémunération (salaire ou indemnité d'assurance-salaire).	37.29	When an employee undergoes a medical examination at the request of the University and in the office of the medical practitioner named by the University, or undergoes a medical examination by a third medical practitioner, as stipulated in clause 37.30, the employee does so without loss of earnings (i.e. pay or salary continuance benefits).
	Arbitrage médical		Medical Adjudication
37.30	Si un grief relatif aux sujets traités en (i) et (ii) n'est pas réglé à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs et des mécontentes, le Syndicat peut le	37.30	If a grievance concerning the subjects mentioned in (i) and (ii) is not resolved at step 2 of the Grievance and Disagreement Procedure, the Union may submit

soumettre à la troisième étape en conformité avec la clause 10.02(d) (Procédure de règlement des griefs et des mécontentes). Une telle soumission peut inclure une demande d'arbitrage médical. Dans ce cas, et suite à l'acceptation écrite de la part de l'Université du processus d'arbitrage médical, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief à la troisième étape, la procédure de grief se poursuit de la façon suivante:

i) Congé d'invalidité de courte durée

Advenant une divergence entre la recommandation de congé d'invalidité de courte durée du médecin traitant du salarié et celle du médecin désigné par l'Université, les deux (2) médecins choisissent un troisième médecin qui déterminera la durée du congé, s'il y a lieu.

ii) Évaluation médicale d'une invalidité de longue durée

Advenant une divergence entre l'évaluation médicale du médecin traitant du salarié et celle du médecin désigné par l'Université et/ou le médecin désigné par l'assureur, les médecins choisiront un troisième médecin qui tranchera les questions médicales.

iii) Conclusions médicales

Les frais et dépenses encourus pour le troisième

it to step 3 in accordance with clause 10.02(d) (Grievance and Disagreement Procedure). Such submission may include a request for medical adjudication. In the latter case, and upon written acceptance by the University of the medical adjudication process, within five (5) working days of receipt of the grievance at step 3, the grievance will proceed in the following way:

i) Short-term disability leave

In the event of a discrepancy between the short-term disability leave recommendation of the employee's attending physician and the University's medical practitioner, the two medical practitioners will choose a third medical practitioner who will decide the length of the leave, if applicable.

ii) Long-term disability medical evaluation

In the event of a discrepancy concerning a medical evaluation between the employee's attending physician and the University's and/or insurer's medical practitioner, the medical practitioners will choose a third medical practitioner who will decide on the medical issues.

iii) Medical conclusions

The fees and expenses incurred for the third medical

médecin seront payés à part égale par les parties. Aucun grief relatif à la décision du troisième médecin ne peut être soumis. Tout salarié qui refuse de respecter la décision du troisième médecin est présumé avoir démissionné de l'Université. Aucun grief relatif à cette démission ne peut être déposé.

iv) Recours facultatif

L'Université peut refuser, sans justification, de régler un grief par l'entremise du processus d'arbitrage médical.

37.31

Si l'Université n'accepte pas le processus d'arbitrage médical en conformité avec la clause 37.30, le Syndicat doit, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à la clause 37.30, remettre au Service des relations avec les employés une demande signée d'arbitrage. Cette demande doit inclure une copie du grief ou de la mécontentement. Tous 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 ou la mécontentement nul, non valide et illégal.

ARTICLE 38 ACCIDENTS DU TRAVAIL

38.01

(a) En cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles couverts par la Loi sur les accidents du travail et les maladies

practitioner will be shared equally by the parties to the collective agreement. No grievance can be filed with respect to the third medical practitioner's findings. Any employee who fails to comply with the decision of the third medical practitioner will be deemed to have resigned from the University. No grievance can be filed with respect to such resignation.

iv) Optional recourse

The University may refuse, without justification, to resolve a grievance through the medical adjudication process.

37.31

If the University does not accept the medical adjudication process in accordance with clause 37.30, the Union shall, within twenty (20) working days of the expiry of the delay provided in clause 37.30 deliver to Employee Relations a signed request for arbitration. This request shall include a copy of the grievance or disagreement. All time limits mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed in writing. Failure to comply with this renders the grievance or disagreement null, void and illegal.

ARTICLE 38 WORK ACCIDENTS

38.01

(a) In the case of a work-related accident or occupational disease covered by the "Act respecting Industrial Accidents and Occupational

professionnelles, l'Université doit verser au salarié son salaire régulier moins toutes les déductions habituelles pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'invalidité, en autant que le salarié 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), le salarié doit remplir les formulaires d'admissibilité aux prestations d'invalidité de longue durée de l'Université.
- (c) Après les cinquante-deux (52) premières semaines, si le salarié est toujours dans l'incapacité de reprendre ses fonctions en raison de son invalidité, toutes les indemnités applicables sont versées directement par la CSST au salarié, conformément aux règlements applicables.

38.02

Si l'Université le juge à propos, le salarié doit se soumettre à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par l'Université. L'Université doit remettre au salarié une copie du rapport médical, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa réception par l'Université.

Diseases," the University 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 to the University.

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

38.02

If the University deems it appropriate, the employee must agree to be examined at the offices of a doctor chosen and paid for by the University. The employee must be given a copy of the report within five (5) working days of receipt by the University.

38.03	Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, le salarié est réintégré, lors de son retour au travail, dans le poste qu'il occupait avant le début de son absence. Si son poste a été aboli, le salarié aura les droits qui lui auraient été accordés s'il avait été au travail.	38.03	Subject to the other provisions of this collective agreement, when the employee returns to work, the University reinstates the employee in the position that the employee held at the beginning of the leave. If their position has been abolished, the employee will be accorded the rights that would have been granted had the employee been at work.
38.04	À son retour au travail, le salarié reçoit le même salaire qu'il recevait au début de son absence, majoré de toute augmentation salariale attribuée au cours de l'absence, en conformité avec les dispositions de l'article 23 (Administration des salaires).	38.04	The salary which the employee receives upon return to work will be the salary the employee was receiving when the leave commenced, increased by the amount of any salary increases implemented during the course of the leave, in accordance with the provisions of article 23 (Salary Administration).
38.05	Le salarié qui redevient capable de travailler, mais qui demeure avec une limitation fonctionnelle permanente l'empêchant d'occuper le poste qu'il occupait antérieurement est replacé, sans affichage, à un autre poste que son état de santé lui permet d'occuper, compte tenu des postes disponibles à combler.	38.05	An employee who becomes able to work, but who remains afflicted by a permanent functional disability that prevents them from occupying the position they previously held, is placed, without any posting, in another position that their state of health allows them to occupy, taking into consideration the available positions that need to be filled.
38.06	Le salarié qui est de retour au travail à la suite d'une absence en vertu du présent article et qui doit s'absenter du travail pour recevoir des traitements médicaux, subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation obtient alors un congé sans perte de salaire régulier pour la durée de son absence.	38.06	An employee who has returned to work following an absence pursuant to this article and who must be absent from work in order to receive medical treatments, undergo medical examinations related to their injury or pursue activity in the context of their individualized rehabilitation plan, will be granted a leave without loss of their regular salary for the duration of the absence.

ARTICLE 39 RÉGIMES COLLECTIFS DE L'UNIVERSITÉ

39.01 Les salariés sont admissibles aux régimes d'avantages sociaux de l'Université, tels qu'amendés de temps à autre:

- Assurance-groupe sur la vie
- Invalidité de longue durée
- Régime de retraite
- Régime de prestations-maladie complémentaires
- Régime de soins dentaires

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

39.03 Nonobstant d'autres dispositions de la présente convention collective, ces régimes peuvent être amendés de temps à autre. Avant d'apporter la moindre modification que ce soit quant au niveau des bénéficiaires et des cotisations (incluant le partage des coûts) des régimes mentionnés ci-dessus, à l'exception du régime de retraite, l'Université consulte le Comité consultatif des avantages sociaux du personnel et le syndicat.

39.04 L'Université autorise l'absence du travail d'un (1) représentant de MUNACA afin de lui permettre de participer aux réunions du Comité consultatif des avantages sociaux du personnel. Le salarié doit informer, par écrit, son supérieur immédiat de son absence, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou aussitôt qu'il a été avisé de la tenue d'une réunion, avec copie aux ressources humaines (Relations avec les

ARTICLE 39 GROUP PLANS OF THE UNIVERSITY

39.01 Employees are eligible to the following University Benefits Plans as amended from time to time:

- Group Life Insurance Plan
- Long-Term Disability Plan
- Pension Plan
- Supplemental Health Plan
- Dental Plan

39.02 The above-mentioned plans with their amendments are an integral part of this collective agreement.

39.03 Notwithstanding other provisions of this collective agreement, these Plans may be amended from time to time. Before proceeding to any amendment concerning the level of benefits and premiums (including the cost sharing) of the above-mentioned Plans, with the exception of the Pension Plan, the University will consult the Staff Benefits Advisory Committee and the Union.

39.04 The University will liberate one (1) MUNACA representative to participate in the meetings of the Staff Benefits Advisory Committee. The employee must advise their immediate supervisor of their absence, in writing, at least five (5) working days in advance, or as soon as the employees have been notified of the meeting, with a copy to Human Resources (Employee Relations). The University will

employés). L'Université libère tel salarié du travail une (1) journée avant la tenue de la réunion pour qu'il puisse se préparer.

39.05

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

1. Soumettre pour révision l'amendement proposé à un Comité de Retraite du Personnel (CRP). Ce comité est composé de représentants de l'Université et d'un représentant de chacun des groupes de salariés 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

liberate such employee one (1) day prior to the meetings to prepare.

39.05

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

1. Submit the proposed amendment for review to a Staff Pension Committee (SPC) comprised of representatives of the University and one representative of each employee group covered by the Pension Plan. The proposed modification will be submitted with all relevant information related to said amendment;
2. The SPC must, within 60 days of receipt of the proposed amendment, provide its comments and recommendations to the Pension Administration Committee (PAC) who will in turn analyse, 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

du CAR dans la prise de décision relative à un amendement au Régime de Retraite.

making its decision on said amendment to the Pension Plan.

39.06 L'Université autorise l'absence du travail de deux (2) représentants de MUNACA afin de leur permettre de participer aux réunions du Comité du régime de retraite prévues à la clause 39.05. Les salariés doivent informer, par écrit, leur supérieur immédiat de leur absence au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou aussitôt qu'ils ont été avisés de la tenue de la réunion, avec copie aux ressources humaines (Relations avec les employés). L'Université libère tels salariés du travail une (1) journée avant la tenue de la réunion pour qu'ils puissent se préparer.

39.06 The University will liberate two (2) MUNACA representatives to participate in the Pension Plan meetings stipulated in clause 39.05. The employees must advise their immediate supervisor of their absence, in writing, at least five (5) working days in advance, or as soon as the employees have been notified of the meeting, with a copy to Human Resources (Employee Relations). The University will liberate such employees one (1) day prior to the meetings to prepare.

ARTICLE 40 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

ARTICLE 40 EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM

40.01 L'Université met à la disposition de tout salarié membre de l'unité de négociation un service gratuit et confidentiel d'aide personnelle pour des discussions privées sur des problèmes individuels et l'échange d'information sur d'autres services communautaires. Il est interdit de fournir des renseignements au sujet du salarié sans l'autorisation écrite de celui-ci.

40.01 The University will make available for any employee in the bargaining unit a free confidential personal counseling service for private talks about individual problems and information about other community services. No information may be given out concerning the employee without the employee's written permission.

ARTICLE 41 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

ARTICLE 41 TECHNOLOGICAL CHANGE

Définition de changements technologiques

Definition of Technological Change

41.01 Un changement technologique s'entend de tout changement

41.01 Technological change is any major change which affects

important affectant les conditions de travail et, en particulier, les changements importants apportés à l'organisation du travail par l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles procédures de travail ou de nouveaux appareils.

Procédures d'introduction

41.02

L'Université adresse un préavis au Syndicat dans lequel elle lui fait part de son intention d'introduire un changement technologique, avec description des changements susceptibles d'affecter les conditions de travail des salariés concernés, au moins un (1) mois avant la date prévue du changement.

Dix (10) jours au plus tard après que le Syndicat a reçu l'avis de changement, l'Université présente ses projets au Comité des relations du travail pour en discuter, afin de minimiser son impact sur les salariés et de faciliter leur adaptation au changement.

Formation

41.03

L'Université accepte d'offrir, à ses frais, la formation nécessaire aux salariés touchés par le changement technologique et ce, pendant les heures de travail, afin de permettre aux salariés d'accomplir leurs nouvelles fonctions.

ARTICLE 42 DOSSIERS D'EMPLOYÉS

42.01

Après avoir prévenu les ressources humaines (Centre de services), tout salarié ou délégué syndical représentant le salarié

working conditions, in particular, major change brought to the organization of work by the introduction of new techniques or work procedures, or the introduction of new equipment.

Implementation Procedures

41.02

The University will give written notice to the Union of its intention to introduce technological change, with a description of the changes likely to affect the working conditions of the employees concerned, at least one (1) month prior to the expected date of such change.

At the latest ten (10) working days following receipt of the notice by the Union, the University may submit its projects to the Labour Relations Committee for discussion in order to minimize the impact on the employees and to facilitate their adaptation to the changes.

Training

41.03

The University agrees to offer to employees affected by technological change, the necessary training at the University's expense during working hours, to allow them to fulfil their new duties.

ARTICLE 42 EMPLOYEE FILES

42.01

After notifying Human Resources (Shared Services) any employee, or Union representative representing that employee, may

peut examiner les documents versés à son dossier en présence d'un représentant de l'Université, pendant les heures d'affaires et sur présentation de la carte d'identité du salarié. Seul le personnel du Centre de services, est autorisé à ajouter ou à retirer un document du dossier du salarié.

42.02 Le salarié peut demander une copie de tout document contenu dans son dossier. Seul le personnel du Centre de services peut fournir cette copie, laquelle est aux frais du salarié.

42.03 Tout renseignement contenu dans les dossiers informatisés de l'Université concernant le salarié est aussi considéré privé et confidentiel. L'accès à ces renseignements est restreint, conformément aux dispositions du présent article.

ARTICLE 43 CARTE D'IDENTITÉ

43.01 Les cartes d'identité des salariés sont exigées pour avoir accès aux différents services offerts par l'Université comme les bibliothèques, le prêt d'équipement au Centre des communications pédagogiques, les installations sportives et l'accès aux pavillons en dehors des heures ouvrables.

43.02 La carte d'identité de McGill appartient à l'Université en tout temps. Si son détenteur cesse d'être employé par l'Université, la carte doit être restituée sans délai au Centre de service des ressources humaines.

examine all documents contained in the employee's personnel file in the presence of a University representative, during regular business hours and upon presentation of the employee's identification card. Only the personnel of the Shared Services will be permitted to add or remove a document from an employee's file.

42.02 An employee may request a copy of any document contained in their own personnel file. Any such copy shall be provided only by personnel of the Shared Services and shall be at the expense of the employee.

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

ARTICLE 43 IDENTIFICATION CARD

43.01 Staff identification cards are required in order to access various services provided by such University areas as the Libraries, loan of equipment through the Instructional Communications Centre, Athletics facilities and accessing of buildings during off hours.

43.02 The McGill identification card remains the property of the University at all times. If the holder ceases to be employed by the University, the card must be returned to the Shared Services

43.03 En cas de perte ou de vol, un double est produit moyennant des frais établis par l'Université. Ces frais ne sont pas facturés s'il s'agit d'un vol et que le détenteur présente un rapport de police/sécurité à cet effet.

43.04 Les salariés sont vivement incités à porter leur carte d'identité en tout temps sur eux lorsqu'ils sont sur le campus.

ARTICLE 44 ANCIENNETÉ

44.01 L'Université remettra au Syndicat la liste de tous les salariés membres de l'unité de négociation le premier (1er) juin et le premier (1er) décembre de chaque année. Cette liste est affichée sur le site Web des Ressources Humaines pendant trois (3) semaines. Cette liste est établie par ordre alphabétique et comprend les renseignements suivants: nom, prénom, titre de la fonction, niveau, numéro de poste, si disponible, unité de travail, date d'ancienneté et statut (temps plein, temps partiel et saisonnier). La liste remise au syndicat sera produite en format tableur manipulable.

44.02 Toute erreur décelée sur cette liste par les parties est signalée à la Direction des ressources humaines au cours des vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage de cette liste. L'Université corrige alors, avec effet rétroactif à la date initiale de l'affichage, toute erreur ainsi décelée par les parties.

section of Human Resources without delay.

43.03 If the card is lost or stolen, a duplicate must be made for which an amount will be charged, as determined by the University. This charge will be waived in the event of theft if the holder presents a police/security report indicating report of theft.

43.04 Members of staff are strongly urged to carry their identification cards at all times when on campus.

ARTICLE 44 SENIORITY LIST

44.01 The University will give the Union a list of all the employees in the bargaining unit on June 1st and December 1st of every year. This list will be posted on the Human Resources Website for three (3) weeks. The list will be alphabetical and comprise the following information: last name, first name, position title, level, position reference number where available, work unit, seniority and status (full-time, part-time and sessional). The list provided to the Union will be in a workable spreadsheet format.

44.02 Any error on this list detected by the parties will be pointed out to Human Resources within twenty-five (25) working days following the end of the posting period. The University will correct the list accordingly. The list will then be corrected retroactively to the first date of posting. The University agrees to correct any error in the

L'Université convient de corriger toute erreur contenue dans la liste d'ancienneté qui pourra lui être soumise ultérieurement. Telle correction n'implique aucun effet rétroactif. La dernière liste ainsi corrigée devient la liste officielle à être utilisée pour les fins d'application de la présente convention collective.

list, submitted at a later date. In such a case the list will be corrected without retroactivity. The last list thus corrected becomes the official list to be used to apply the stipulations of this collective agreement.

ARTICLE 45 DROITS ACQUIS

ARTICLE 45 ACQUIRED RIGHTS

45.01 Les salariés qui bénéficient actuellement de privilèges supérieurs aux dispositions de la présente convention, continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention, à moins que les circonstances qui ont conduit à l'établissement de tels bénéfices, privilèges ou avantages, aient changées.

45.01 Employees who currently enjoy privileges superior to the provisions contained herein shall continue to benefit from these privileges for the duration of this agreement, unless the circumstances which led to the establishment of those benefits, privileges or advantages have changed.

ARTICLE 46 CHARGE DE TRAVAIL

ARTICLE 46 WORKLOAD

46.01 Les parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé qu'un salarié accomplisse sur une base continue et régulière plus qu'une charge de travail normale.

46.01 The parties recognize that an employee is not required to continuously and regularly perform more than one normal workload.

ARTICLE 47 RÉDUCTION DES DROITS DE SCOLARITÉ, BOURSE D'ÉTUDES OU EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ (PERSONNE À LA CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL)

ARTICLE 47 EDUCATIONAL ASSISTANCE AND STAFF DEPENDENT SCHOLARSHIP/STAFF DEPENDENT TUITION WAIVER

47.01 Les politiques de l'Université en matière de réduction des droits de scolarité, de bourse d'études ou d'exonération des droits de scolarité sont reproduites aux annexes 3 et 4 et font partie intégrante de la présente convention collective.

47.01 The University's policies on Educational Assistance and Staff Dependent Scholarship/Staff Dependent Tuition Waiver reproduced in Appendices 3 and 4 are an integral part of this collective agreement.

ARTICLE 48 IMPRESSION DE LA CONVENTION

48.01 L'Université rendra le texte original de la convention collective disponible dans les meilleurs délais possibles après sa signature sous format électronique et en affichera une copie sur le site WEB des Ressources Humaines; le syndicat fera la même chose sur son site WEB.

L'Université en distribue une copie à tous les salariés qui en feront la demande (électronique ou papier) et en remet un nombre suffisant au syndicat.

48.02 La convention collective a été négociée en anglais et est reproduite en français et en anglais.

ARTICLE 49 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

49.01 Toutes les annexes ainsi que toutes lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

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

ARTICLE 50 DURÉE DE LA CONVENTION

50.01 La présente convention, une fois signée par les représentants autorisés des parties et déposée

ARTICLE 48 PRINTING OF AGREEMENT

48.01 The University will make the original text of the collective agreement available within the shortest delay possible following the signature in electronic format and will post it on its WEB site; the Union will do the same on its WEB site.

The University will distribute a copy upon employees request (electronic or paper), and will provide a sufficient number of copies to the Union.

48.02 The collective agreement was negotiated in English and is reproduced in French and English.

ARTICLE 49 APPENDICES AND LETTERS OF AGREEMENT

49.01 All appendices and letters of agreement are an integral part of the agreement.

49.02 If a clause or a provision of this agreement is or becomes invalid because of legislation, this invalidity does not affect the rest of this agreement.

ARTICLE 50 DURATION OF THE AGREEMENT

50.01 The present collective agreement, once it has been signed by the authorized representatives of the

conformément au Code du travail, reste en vigueur jusqu'au 30 novembre 2018. Elle entre en vigueur lors de la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Les conditions de travail contenues dans la présente convention s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, sauf durant une grève ou un lock-out légal.

parties, and has been filed in accordance with the provincial Labour Code, shall remain in force until November 30, 2018. It will become effective as of the date of signing and will have no retroactive effect except where expressly agreed. Working conditions contained in the present agreement will apply until the signing of a new agreement, except during a legal strike or lock-out.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 9^{ième} jour de Février

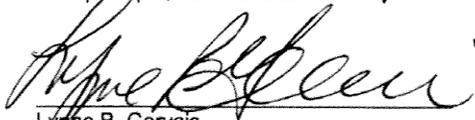
2016

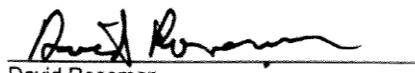
Pour l'Université McGill:

Pour l'Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill :

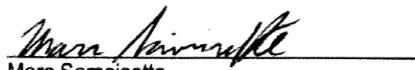

Michael Di Grappa
Vice-principal, administration et finances


Kevin Whittaker
Président
Membre du comité de négociation


Lynne B. Gervais
Vice-principal adjointe, ressources humaines

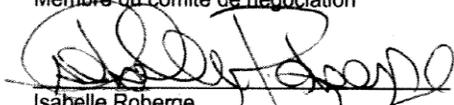

David Roseman
Vice-président (Relations de travail)
Membre du comité de négociation


Robert Comeau
Directeur, relations des employés
Ressources Humaines
Membre du comité de négociation

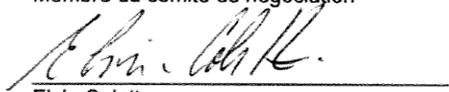

Marc Samoisette
Membre du comité de négociation


Alexandre Coutu
Conseiller principal, relations des employés
Ressources Humaines
Membre du comité de négociation


Sherrie Child
Membre du comité de négociation

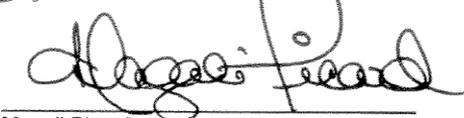

Isabelle Roberge
Conseillère principale, ressources humaines
Membre du comité de négociation


Roberto Tariello
Membre du comité de négociation


Elvie Coletta
Directrice, services financiers
Membre du comité de négociation


Jesse Radz
Membre du comité de négociation


Jean-Michel Fortin,
Négociateur, AFPC


Magali Picard,
Vice-présidente Exécutive Régionale, Québec,
AFPC

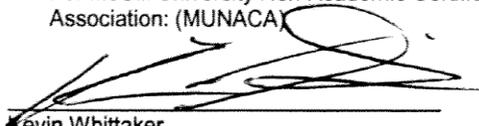

Debra Yee
Membre du comité de négociation

In witness whereof, the Parties have signed at Montreal this 9th day of February, 2016.

For McGill University:

For McGill University Non-Academic Certified Association: (MUNACA)


Michael Di Grappa
Vice-Principal, Administration and Finance

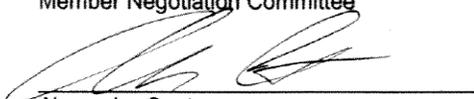

Kevin Whittaker
President
Member Negotiation Committee

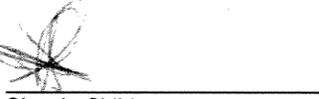

Lynne B. Gervais
Associate Vice Principal
Human Resources

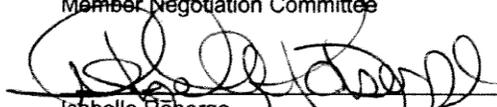

David Roseman
Vice-President (Labour Relations) Member
Negotiation Committee


Robert Comeau
Director, Employee Relations
Human Resource
Member Negotiation Committee

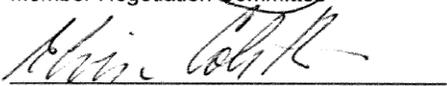

Marc Samoisette
Member Negotiation Committee


Alexandre Coutu
Senior Advisor, Employee Relations
Human Resources
Member Negotiation Committee


Sherrie Child
Member Negotiation Committee


Isabelle Roberge
Senior Advisor, Human Resources
Member Negotiation Committee


Roberto Tariello
Member Negotiation Committee


Elvie Coletta
Director, Financial Services
Member Negotiation Committee


Jesse Radz
Member Negotiation Committee


Jean-Michel Fortin,
Negotiator, AFPC


Magali Picard,
Regional Executive Vice-President Quebec,
PSAC-AFPC


Debra Yee
Member Negotiation Committee

ANNEXE 1

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

Le certificat d'accréditation émis le 2 mai 2012 par le commissaire Jean-François Thériault (dossiers: AM 2001-3412, AM 1002-4970; affaires: CM 2012-1795)

ACCREDITÉ

L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE DU
PERSONNEL NON ENSEIGNANT DE
L'UNIVERSITÉ MCGILL
(M.U.N.A.C.A.)/Alliance de la Fonction
publique de Canada (AFPC)

pour représenter :

"Tous(tes) les salarié(e)s occupant des postes "non-academic" (temps complet, temps partiel et saisonnier) à l'exception des salarié(e)s occupant des postes classifiés "M", des occasionnels, étudiants occasionnels et ceux et celles déjà visé(e)s par une accréditation."

"All employees occupying non academic positions (full time, part time and sessional) except employees occupying positions classified as "M", casuals, student casuals and those already represented by a certified association".

DE: UNIVERSITÉ MCGILL
James administration building
845, rue Sherbrooke Ouest
MONTRÉAL (Québec)
H3A 2T5

Jean-François Thériault
Commissaire du travail

APPENDIX 1
CERTIFICATE OF ACCREDITATION

The Certificate of Accreditation issued May 2, 2012 by Commissioner Jean-François Thériault (file nos: AM 2001-3412, AM 1002-4970; case: CM 2012-1795) certifies:

ACCREDITÉ

L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE DU
PERSONNEL NON ENSEIGNANT DE
L'UNIVERSITÉ MCGILL (M.U.N.A.C.A.)

pour représenter :

"Tous(tes) les salarié(e)s occupant des postes "non-academic" (temps complet, temps partiel et saisonnier) à l'exception des salarié(e)s occupant des postes classifiés "M", des occasionnels, étudiants occasionnels et ceux et celles déjà visé(e)s par une accréditation."

"All employees occupying non academic positions (full time, part time and sessional) except employees occupying positions classified as "M", casuals, student casuals and those already represented by a certified association".

DE: UNIVERSITÉ MCGILL
James administration building
845, rue Sherbrooke Ouest
MONTRÉAL (Québec)
H3A 2T5

Jean-François Thériault
Commissaire du travail

ANNEXE 2

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (CONTRAT TYPE)

CONTRAT

ENTRE : L'Université McGill
(ci-après "l'Université")

ET :

Prénom

Nom de famille

Adresse

Service administratif
(ci-après "le salarié")

1. Durée du contrat

Ce contrat est d'une durée de() ans et entre en vigueur le jour deet expire lejour de

Le contrat peut prendre fin à une autre date sous réserve des circonstances et modalités prévues à l'article 34 (Congé à traitement différé).

2. Durée du congé

Le congé est d'une durée de () mois et débute le jour deet prend fin le jour de

Sous réserve des dispositions de l'article 34 (Congé à traitement différé), le congé doit débiter immédiatement après la période visée par la période d'étalement.

3. Rémunération pendant le congé

La rémunération pendant le congé se fait par versements qui coïncident avec les jours de paie réguliers et correspondent à une somme équivalant àdes montants que l'Université a retenus au nom du salarié. Le montant total de la rémunération différée est versée au salarié pas plus tard qu'à la fin de la première année fiscale commençant après la fin de la période d'étalement.

Les sommes versées au salarié pendant son congé sont directement fonction des montants retenus par l'Université, moins les montants retenus par l'Université afin de maintenir les avantages sociaux prévus à la clause 34.09 (d) (Congé à traitement différé), s'il y a lieu.

En foi de quoi, les Parties ont signé à Montréal, ce jour de.....

Pour l'Université

Pour MUNACA

Le Salarié

APPENDIX 2

DEFERRED SALARY LEAVE (SAMPLE CONTRACT)

CONTRACT

BETWEEN: **McGill University**
(hereinafter "the University")

AND: _____
Name *Family Name*

Address

Administrative Department
(hereinafter "the Employee")

1. Period of the Contract
The contract is of() years' duration, and enters into effect on theday of, and terminates on the day of

The contract may end on a different date under the circumstances and according to the modalities provided in article 34 (Deferred Salary Leave).

2. Length of the Period of Leave
The period of leave is of() months' duration commencing the day of, and finishing on theday of

Subject to the provisions of article 34 (Deferred Salary Leave), the period of leave shall begin immediately following the period of deferral.

3. Payment during the Period of Leave
The manner of payment during the period of leave shall be in installments which coincide with the regular pay days being an amount equal to of the amounts that the University has withheld on behalf of the employee. The total amount of the deferred remuneration shall be paid to the employee no later than the end of the first taxation year that commences after the end of the period of deferral.

The amounts to be paid to the employee during this leave shall be related to the amounts retained by the University, less any amounts withheld by the University in order to maintain in effect the benefits provided in clause 34.09 (d) (Deferred Salary Leave), as the case may be.

In Witness Whereof, the Parties have signed in Montreal, this day of

For the University

For MUNACA

The employee

ANNEXE 3

RÉDUCTION DES DROITS DE SCOLARITÉ

1. Admissibilité

1.1 Un salarié doit être un employé à plein temps pour devenir admissible. Aux fins de cette annexe, "plein temps" s'entend d'un salarié qui travaille au moins les 2/3 du nombre d'heures de travail prévu par sa catégorie d'emploi, conformément à l'article 20 (Heures de travail).

1.2 Les salariés en congé de l'Université sont admissibles pourvu qu'ils participent à l'un des régimes d'avantages sociaux à cotisations, prévus à l'article 39 (Régimes collectifs de l'Université).

2. Nombre de cours

2.1 Les salariés admissibles peuvent faire une demande de remboursement des droits de scolarité pour un nombre illimité de cours.

3. Procédures

3.1 Avant de s'inscrire, les salariés admissibles doivent s'adresser à l'agent ou représentant du personnel de secteur ou des ressources humaines (Service retraite et avantages sociaux) pour se procurer les formulaires applicables afin de présenter une demande de remboursement.

3.2 Si le cours doit être suivi pendant les heures de travail régulières, le salarié doit être accepté par la Faculté concernée et avoir obtenu

APPENDIX 3

EDUCATIONAL ASSISTANCE

1. Eligibility

1.1 To be eligible for educational assistance, an employee must be a full-time salaried employee. For the purposes of this Appendix, "full-time" refers to an employee working two-thirds (2/3) or more of the normal working hours for their occupational category, as stipulated in article 20 (Hours of Work).

1.2 Employees who are on leave from the University are eligible on condition that they are participating in any of the contributory benefits plans, stipulated in article 39 (Group Plans of the University).

2. Number of Courses

2.1 Eligible employees may apply for reimbursement of fees for an unlimited number of courses.

3. Procedures

3.1 Eligible employees must contact the Area Personnel Officer/Representative or Human Resources (Pensions and Benefits) prior to registration in order to obtain the required forms to make an application for reimbursement.

3.2 If the course is to be taken during normal working hours, the employee must be accepted by the Faculty concerned and the

l'approbation du chef du service. Des arrangements doivent être faits à l'avance pour faire du travail de rattrapage pour tout temps pris pendant les heures de travail régulières afin de suivre les cours.

- 3.3 Une fois le cours terminé avec succès, la demande de remboursement doit être validée par le Registrariat ou le Centre d'éducation permanente et retournée aux ressources humaines (Service des avantages sociaux) (Service retraite et avantages sociaux). Les demandes doivent être soumises une fois le cours terminé et doivent être reçues au plus tard aux dates suivantes: le 30 juin pour le trimestre d'automne; le 30 novembre pour le trimestre d'hiver; le 31 janvier pour le trimestre d'été. Les demandes ne peuvent être rétroactives et toute demande qui parvient au Service des avantages sociaux après les dates précisées ci-dessus ne seront pas admissibles à un remboursement.

4. Remboursement

- 4.1 Le remboursement ne sera pas consenti pour les cours suivis dans des établissements autres que l'Université McGill ou pour un cours qui n'est pas complété avec succès. Les étudiants et cours recevant une subvention privée ne sont pas inclus.
- 4.2 Le remboursement ne s'applique qu'aux droits de scolarité. Les autres frais, tels les frais des services aux étudiants, les frais d'associations étudiantes, les frais de diplôme, les frais de cours particuliers ou pratiques et tous

approval of their Department Head must be obtained. Arrangements must be made in advance to work compensating hours for any time off required to attend courses during normal working hours.

- 3.3 Upon successful completion of the course, the application for reimbursement must be validated by the Registrar's Office or Centre for Continuing Education and returned to Human Resources (Pensions and Benefits). Applications are to be submitted following the completion of the course and must be received no later than the following dates: June 30 for the Fall Term; November 30 for the Winter Term; January 31 for Summer Session. Applications will not be processed retroactively, and any applications received by the Benefits Office after the above-mentioned dates will not be eligible for reimbursement.

4. Reimbursement

- 4.1 Reimbursement will not be made for courses taken at institutions other than McGill University, or for any courses not successfully completed. Privately funded programs/students are not included.
- 4.2 Reimbursement shall apply only to Tuition Fees. Other charges, such as Student Service Fees, Student Society Fees, Diploma Fees, Private or Practical Instruction Fees and any other special fees and/or penalties shall not be

les autres frais spéciaux et/ou pénalités ne sont pas admissibles au remboursement. (Pour plus d'information sur la possibilité d'un remboursement pour les frais des services aux étudiants et les échéances de la demande, il faut contacter le bureau du Doyen des services aux étudiants).

- 4.3 Pour avoir droit à un remboursement, un salarié admissible doit être à l'emploi de l'Université à temps plein pendant toute la durée du cours.
- 4.4 Le pourcentage des droits admissibles qui seront remboursés par l'Université est de 100%.

eligible for reimbursement. (For more information on possible reimbursement of Student Services Fees and deadlines for application, please contact the Dean of Students Office).

- 4.3 To be eligible for reimbursement, an eligible employee must remain a full-time employee of the University for the entire duration of the course.
- 4.4 The portion of eligible fees which will be reimbursed by the University will be 100%.

ANNEXE 4

EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ (PERSONNE À CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL)

1. Définitions

Aux fins de cette Annexe, "plein temps", s'entend d'un salarié qui travaille au moins les 2/3 du nombre d'heures de travail régulier de sa catégorie d'emploi, conformément à l'article 20 (Heures de travail).

Les salariés en congé de l'Université sont admissibles.

"Retraité"

Une personne qui est à la retraite conformément aux politiques de l'Université en la matière et qui accumulait au moins cinq (5) années d'ancienneté à l'Université avant de prendre sa retraite.

"Étudiant"

Une personne inscrite à un programme sanctionné par un grade, un diplôme ou un certificat à l'Université McGill.

"Personne à charge"

La conjointe, le conjoint ou l'enfant du salarié, qui est entièrement à la charge du salarié, et qui, dans le cas d'un enfant, n'a pas atteint l'âge de vingt-cinq (25) ans au, selon le cas, 1er septembre du trimestre d'automne, 1er janvier du trimestre d'hiver, 1er mai du trimestre d'été.

Dans le paragraphe ci-dessus, « entièrement à la charge » signifie que le

APPENDIX 4

STAFF DEPENDENT TUITION WAIVER

1. Definitions

For the purposes of this Appendix, "full-time" refers to an employee working two-thirds (2/3) or more of the normal working hours for their occupational category, as stipulated in article 20 (Hours of Work).

Employees who are on leave from the University are eligible.

"Pensioner"

An individual who has retired in accordance with the University's retirement policies and has accumulated at least five (5) years of seniority with the University prior to retirement.

"Student"

An individual who is registered in a McGill University degree, diploma or credit certificate program.

"Dependent"

The spouse or child of the staff member who is wholly dependent on the employee for support, and who, in the case of a child, has not attained the age of 25 as of September 1st for the Fall Term; January 1st for the Winter Term and May 1st for the Summer Term.

conjoint ou l'enfant est dépendant du support financier du salarié.

"Conjoint"

La personne de sexe différent ou de même sexe avec laquelle le salarié vit dans une relation conjugale depuis au moins un (1) an. Toutefois, l'exigence de cohabitation de un (1) an ne s'applique pas lorsque le salarié et son conjoint ou sa conjointe sont les parents d'un même enfant.

ou

Selon la définition des lois applicables.

"Enfant"

- Un enfant selon les liens du sang ou du mariage;
- L'enfant du conjoint ou de la conjointe du salarié, qui cohabite avec le salarié;
- Un enfant dont le salarié est légalement le tuteur
- Un enfant adopté par le salarié

2. Politique

2.1 La personne à charge d'un salarié à plein temps se voit accordée une exonération des deux-tiers (2/3) des droits de scolarité applicables à un résident du Québec une fois inscrite à un programme régulier sanctionné par un grade, un diplôme ou un certificat offert par l'Université. Les étudiants et cours recevant une subvention privée ne sont pas inclus.

In the above paragraph, "wholly dependent" means that the spouse or child is financially dependent upon the employee for support.

"Spouse"

A person of either sex with whom the employee has been living in a conjugal relationship for one year. The one-year cohabitation requirement does not apply when the employee and her/his spouse have a child together,

or

As defined under the applicable legislation

"Child"

- A child related to the employee by blood or marriage
- The spouse's child if living with the employee
- A child for whom the employee is the legal guardian
- A child the employee has adopted

2. Policy

2.1 The dependent of a full-time employee or pensioner will be granted a tuition waiver equivalent to two-thirds (2/3) of the Quebec tuition fee once enrolled in a degree, diploma or credit certificate program offered by the University. Privately funded programs/students are not included.

2.2 La réduction s'applique exclusivement aux droits de scolarité. Les autres frais tels les frais d'administration, les frais de services aux étudiants ou athlétiques, les frais d'associations étudiantes, les frais de cours particuliers ou pratiques et tous les autres frais ou pénalités ne sont pas visés par cette réduction.

2.3 Aucune réduction des droits de scolarité ne sera consentie pour les cours suivis dans des établissements autres que l'Université McGill.

2.4 Toute réduction de droits de scolarité accordée à la personne à charge sera un avantage imposable pour cette personne à charge.

3. Personnes à charge d'un salarié ou d'un retraité décédé

3.1 En cas de décès d'un salarié qui satisfaisait aux critères décrits à la section 1 avant la date normale de sa retraite, les personnes à sa charge sont admissibles à l'exonération de cent pourcent (100%) des droits de scolarité applicables à un résident du Québec.

3.2 Les personnes à charge d'un retraité décédé, qui satisfaisait aux critères décrits à la section 1, ont droit à de cent pourcent (100%) des droits de scolarité applicables à un résident du Québec.

4. Procédures

4.1 Au moment de l'inscription, l'étudiant admissible doit compléter et soumettre un formulaire de demande en ligne à : <http://www.mcgill.ca/student->

2.2 Fee reduction shall apply to tuition fees only. Other charges such as Administrative Charges, Student Services and Athletics Fees, Student Society Fees, Private or Practical Instruction Fees and any other special fees or penalties shall not be eligible for reduction.

2.3 Fee reduction will not be permitted for courses taken at institutions other than McGill University.

2.4 All fee reductions granted to the dependent will be a taxable benefit to the dependent.

3. Dependents of deceased employees or pensioners

3.1 In the event of the death of an employee who met the definition under section 1 prior to their normal retirement date, his/her dependent(s) will be eligible for exemption from one hundred percent (100%) of the Quebec tuition fees.

3.2 Dependents of a deceased pensioner who met the definition under section 1, will be eligible for exemption from one hundred percent (100%) of the Quebec tuition fees.

4. Procedures

4.1 Upon registration, an eligible student must complete and submit the application form online, at: <http://www.mcgill.ca/student->

accounts/forms. Les demandes sous format papier ne seront pas acceptées.

Les demandes doivent être soumises au plus tard le 28 février pour le trimestre d'automne, le 30 juin pour le trimestre d'hiver et le 31 octobre pour le trimestre d'été. Une demande n'a pas à être soumise pour chaque trimestre, à moins qu'il y ait un changement dans le programme d'étude de l'étudiant. Des révisions périodiques seront effectuées pour assurer que l'étudiant est toujours inscrit dans un programme admissible.

Les demandes ne seront pas traitées de façon rétroactive et celles qui sont reçues après les dates précisées ci-dessus ne seront pas admissibles au remboursement.

4.2 L'étudiant peut être tenu de fournir une attestation à l'effet qu'il est admissible, conformément à la définition de la section 1.

4.3 Le salarié ou le retraité qui parraine l'étudiant peut être tenu de fournir une attestation à l'effet que l'étudiant est à sa charge, conformément à la définition de la section 1.

4.4 Après vérification et acceptation de la demande de l'étudiant, une réduction des deux-tiers (2/3) des droits de scolarité admissibles sera effectuée au compte de l'étudiant.

accounts/forms.

Paper applications will not be accepted.

Applications must be submitted no later than the following dates after commencement of the term: February 28th for the Fall Term; June 30th for the Winter Term; October 31st for the Summer Session. . An application does not need to be submitted for each term, unless there is a change to a student's program of study. Periodic reviews will be done to ensure that a student is still registered in an eligible program.

Applications will not be processed retroactively, and any applications received after the above mentioned dates will not be eligible for reimbursement.

4.2 The student may be required to provide certification that they are an eligible student as defined in section 1.

4.3 The employee or pensioner sponsoring the student may be required to provide certification that the student is their dependent as defined in section 1.

4.4 Upon verification and acceptance of a student's application for benefits, a fee waiver equivalent to 2/3 of the eligible tuition fees will be applied to the student's fee account.

ANNEXE 5

EMPLOYÉS OCCASIONNELS

1. Le recours à des employés occasionnels ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre de postes réguliers (à plein temps, à temps partiel ou saisonniers) ou d'en empêcher la création.
2. Les employés occasionnels peuvent être embauchés pour remplacer des salariés réguliers en congé autorisé, auquel cas la durée du remplacement ne doit pas excéder six (6) mois. Si le remplacement est prolongé au-delà de six (6) mois, le salarié doit être transféré dans un "poste avec une date de fin" et inclus dans l'unité de négociation. Ledit transfert ne sera applicable qu'aux employés occasionnels embauchés ou renouvelés après le 1^{er} février 2016.
3. Les employés occasionnels peuvent être employés à titre temporaire pendant le processus de dotation dans les cas où un poste serait vacant.

Pour les besoins de cette annexe, le processus de dotation est réputé amorcé à la date de cessation d'emploi du titulaire précédent dans le cas où la cessation d'emploi laisse un poste vacant ou conduit à une modification du poste et à la date de la première utilisation de l'emploi occasionnel pour faire ce travail dans les autres cas.

Les postes vacants peuvent être pourvus à titre temporaire tant qu'ils restent vacants, pendant les six premiers mois suivant le début du processus de dotation.

À l'issue du processus de dotation, pendant la période d'essai ou de probation du candidat retenu, l'employé occasionnel peut continuer d'occuper le

APPENDIX 5

CASUALS

1. The use of casuals must not have the effect of reducing the number of regular (full-time, part-time or sessional) positions or of preventing their creation.
2. Casuals may be employed as replacements required because a regular employee is on an authorized leave from their position in which case the replacement period shall not exceed six (6) months. If the replacement is extended beyond six (6) months, the employee shall be transferred to an "appointment with an end date" and included in the bargaining unit. The said transfer will only be applicable to casual employees hired or renewed after February 1, 2016.
3. Casuals may be employed temporarily during the recruitment process if required because of a vacant position.

For the purposes of this Appendix, the recruitment process is deemed to have commenced on the date of termination of the previous incumbent in cases where the termination leaves an existing position vacant or results in a modification of that position and on the date of first employment of a casual to do the work in other cases.

Vacant positions may be filled temporarily in this manner while the position remains vacant, for the first six (6) months following the commencement of the recruitment process.

After the recruitment process, during the trial or probationary period of the candidate selected, a casual may continue to be used for a further period of

poste pendant une période supplémentaire d'un (1) mois pour faciliter l'orientation du nouveau salarié.

one (1) month to facilitate the orientation of the new incumbent.

4. Des employés occasionnels peuvent être embauchés pendant des périodes temporaires ou cycliques afin d'alléger la charge de travail dans un service donné, dans les cas suivants :

4. Casuals may be employed to assist with temporary or cyclical peaks in workload in a given unit, under the following conditions:

i) si la somme de travail à accomplir en période de pointe, dans l'ensemble du service, exige l'embauche d'un employé occasionnel pendant plus de six (6) heures par semaine, tel emploi doit être d'une durée maximale de vingt-six (26) semaines pendant toute période donnée de cinquante-deux (52) semaines.

i) When the total of such work to be done for all peaks, when taken together throughout the unit, requires the employment of casuals during more than six (6) hours in the week, such employment shall be limited to a maximum of twenty-six (26) weeks in any fifty-two (52) week period.

ii) les autres semaines, le recrutement d'employés occasionnels en période de pointe quelle qu'elle soit touchant l'ensemble du service, doit se limiter à six (6) heures par semaine, quelle que soit la semaine.

ii) During the other weeks, the employment of casuals for all peaks when taken together throughout the unit, must be limited to total period not exceeding six (6) hours in any week.

5. Des employés occasionnels peuvent également être embauchés dans les cas ci-dessus, passé les échéances prévues, et en toutes circonstances, en conformité avec l'article 1, si, pendant l'année universitaire, l'employé occasionnel est :

5. Casuals may also be used in the above circumstances beyond the specified delays and in any circumstances, in accordance with article 1, if, in the academic year, the casual is either:

- un étudiant de 1^{er} cycle de l'Université McGill inscrit à au moins dix-huit (18) unités;

- an undergraduate student of McGill University taking a minimum of eighteen (18) degree credits;

- un étudiant de 2^e/3^e cycle à plein temps ou à temps partiel de l'Université McGill conformément à la définition qui en est donnée dans le Règlement de la faculté d'études supérieures et de recherche;

- a full-time, or half-time graduate student of McGill University as currently defined in the regulations of the Faculty of Graduate Studies and Research;

- un étudiant sur le point d'obtenir son diplôme et qui a fait une demande d'admission (non refusée) à un autre programme de McGill sanctionné par un grade.

6. En cas d'infraction

- i) l'employé occasionnel dont l'emploi cumulatif contrevient aux dispositions de cette annexe doit être rémunéré conformément à l'échelle applicable avec effet rétroactif à la date de la première utilisation de l'employé occasionnel pour faire ce travail où l'infraction est survenue.
- ii) l'Université doit immédiatement cesser de recourir à des employés occasionnels pour les fonctions en question et pourvoir le poste comme s'il s'agissait d'un poste nouveau ou vacant.

7. Un grief relatif à cette annexe sera déposé en conformité avec l'article 10 de la présente Convention Collective.

- a graduating student having an active application (i.e. not refused) for admission to another degree program at McGill.

6. In all cases of contravention

- i) The casual(s) whose cumulative employment results in a contravention of the provisions of this Appendix must be paid according to scale, retroactive to their date of first employment on the assignment where the contravention occurred.
- ii) The University must immediately cease using the casual(s) for the duties affected, and must fill the position as if it was a new or vacant position.

7. A grievance pertaining to this Appendix will be filed in accordance with article 10 of the collective agreement.

ANNEXE 6

BESOINS POUR SERVICES ESSENTIELS

Nonobstant l'article 50 de la convention collective, les parties conviennent que les services effectués par les membres de l'unité de négociation en cas de grève ou de lock-out après l'échéance de la présente convention collective et jusqu'à l'obtention d'une nouvelle convention collective seront gardés au minimum dans les unités qui suivent :

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

Dès que possible avant le début de la grève ou du lock-out l'Université désignera et identifiera un nombre suffisant de salariés ainsi que leurs horaires de travail possible qu'elle chargera de fournir un niveau minimum de services continus au sein des unités ci-haut énumérées pendant la grève ou le lock-out. La liste des noms sera remise au Syndicat. Les parties conviennent de se réunir dans le but de conclure un accord officiel en ce qui concerne les salariés désignés consentants dans les quarante-huit heures (48) de réception de ladite liste. Si les parties sont dans l'impossibilité de s'entendre sur les salariés désignés ou leurs horaires ou leurs conditions de travail, le litige sera soumis aux SAA (Services d'arbitrage accéléré) pour résolution finale exécutoire.

Tous les salariés ainsi désignés toucheront leur taux de salaire régulier pour exécuter volontairement le travail assigné pendant une grève ou un lock-out. Dans l'éventualité où il n'y aurait pas suffisamment de volontaires pour effectuer les services essentiels, les parties identifieront les employés qui seront assignés pour effectuer les dits services, en ordre inverse d'ancienneté.

APPENDIX 6

ESSENTIAL SERVICES REQUIREMENTS

Notwithstanding Section 50 of the collective agreement, the parties agree that the services in the following Units will be maintained at a minimum by the members of the bargaining unit, in the event of a strike or lockout after the expiry of this collective agreement.

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

As early as possible before the commencement of a strike or lockout, the University will designate and identify a number of employees and their possible schedules, which it deems sufficient to provide for continuous minimum services in the above mentioned units during the strike or lockout. A list of the potential volunteers will be delivered to the Union. The parties agree to meet with a view to executing a formal agreement with respect to the consenting employees affected within forty eight hours (48) of the receipt of the said list. Should the parties be unable to reach agreement on the employees or schedules designated, or their working conditions the matter will be referred to an expedited arbitration to the SAA (Services d'arbitrage accéléré) for final and binding resolution.

All employees so designated will be paid their regular salary for their voluntary assignment during a strike or lockout. If there is not enough volunteers to provide essential services, the parties will identify the employees that will be assigned to render said services, in reverse order of seniority.

Les vacances dont les dates ont déjà été arrêtées et toute autre circonstance seront dûment prises en considération; dans la mesure du possible, les fonctions désignées seront également réparties entre tous les salariés concernés. Aucune tâche supplémentaire ne sera demandée à ces employés désignés.

- Définition des services minimum
 - Animaux de recherche et animaux de ferme
Désigne tout vertébré ou invertébré non humain vivant utilisé pour la recherche biomédicale, l'enseignement et l'expérimentation sur les deux campus de l'Université, y compris le Campus Macdonald. Par soins appropriés, on entend le maintien de la température ambiante et de l'humidité aux niveaux qui conviennent, le contrôle des cycles de lumière, l'aération, l'approvisionnement en eau et nourriture, le nettoyage des cages, ainsi que l'exercice et les soins vétérinaires, le cas échéant, le tout conformément aux lignes directrices et règles du Conseil canadien de protection des animaux quant aux soins et à l'utilisation d'animaux en milieu de recherche. On inclut également les besoins quotidiens d'un troupeau de vaches laitières et les cultures en champs strictement pour subvenir à l'alimentation de ce troupeau.
 - Complexes Phytotron et serre du Campus Macdonald
Par services minimum, on entend le contrôle et le maintien de la température, du niveau d'humidité, de la photopériode, de l'aération, de l'arrosage de même que de la fertilisation et du contrôle biologique des parasites.

Due regard will be had for previously arranged vacations and other matters and, as far as possible, the designated duties will be dispersed to all appropriate employees equally. No other duties will be assigned to these designated employees.

- Description of Minimum Services:
 - Research Animals and Farm Animals
Research animals refer to any live non-human vertebrate or invertebrate utilized in biomedical research, teaching and testing on both University campuses, including Macdonald Campus.
Proper care implies provisions of the appropriate room temperatures, humidity levels, maintaining light cycles, ventilation, food, water, and cleaning as well as exercise and veterinary care where appropriate and within CCAC guidelines and regulations pertaining to the proper care and use of animals in research. It also implies the daily milking of the dairy herd and field crop production for the sole purpose of feeding the dairy herd.
 - Phytotron Facilities and Macdonald Campus greenhouse
Minimum services imply provision of the appropriate temperatures, humidity, light cycles, ventilation, water, fertilization, biological control of parasites.

- Clinique de santé mentale
Par services minimum, on entend ceux dispensés par les Coordonnateurs des services aux patients pour les cas où la santé et même la vie des patients est sérieusement menacée de même que les cas requérant du soutien psychologique.
 - Anatomie macroscopique
Par services minimum, on entend la thanatopraxie, l'observation et le traitement des cadavres reçus afin de détecter les risques de décomposition et de contamination.
 - Laboratoires de pathologie
Réfère au traitement et à l'analyse de spécimens et au prélèvement de tissus humains dans un délai acceptable essentiel au traitement des patients.
- Mental Health clinic
Minimum services imply Patient Service Coordinators for both Serious Health conditions (life threatening) and psychological support services.
 - Gross Anatomy
Minimum services imply embalment, surveillance and treatment of donated bodies for early detection of decaying and risks of contamination.
 - Pathology Laboratories
Treatment & analysis of tissues and specimen, within acceptable delays for treatment of patients.

ANNEXE 7
DESCRIPTIONS DE TÂCHES GÉNÉRIQUES

Par TITRE

TITRE	NIVEAU	CES(PED)
ADJOINT AU SERVICE À LA CLIENTÈLE	6	00157
ADJOINT AUX ACQUISITIONS ET AUX SERVICES	5	00238
ADJOINT AUX AFFAIRES ADMINISTRATIVES	8	00062
ADJOINT AUX SERVICES DE BIBLIOTHÈQUE	3	00087
ADJOINT TECHNIQUE DE PHYTOTRON	4	00212
ADJOINT TECHNIQUE EN INFORMATIQUE	4	00084
ADJOINT TECHNIQUE EN SCIENCES PHYSIQUES	5	00229
ADMINISTRATEUR DE COMPTES PRINCIPAL	9	00217
ADMINISTRATEUR DES COMPTES	8	00103
ASSISTANT À LA RÉFÉRENCE ET ÉDITEUR AU CATALOGAGE PRINCIPAL	12	00237
ASSISTANT DE LABORATOIRE	1	00004
ASSISTANT DENTAIRE	7	00009
CAISSIER – LIBRAIRIE	4	00051
CHEF DE L'AUDIOVISUEL, TECHNICIEN EN GRAPHISME ET EN PHOTOGRAPHIE	12	00197
CHEF DE L'ENTRETIEN PRINCIPAL	5	00223
CHEF DE L'ETRETIEN	3	00226
COMMIS À L'EXPÉDITION ET À LA RÉCEPTION	5	00066
COMMIS À L'INFORMATION	4	00042
COMMIS À LA COMPTABILITÉ	5	00013
COMMIS À LA PAIE	5	00047
COMMIS À LA RÉCEPTION	4	00057
COMMIS À LA REPROGRAPHIE	2	00027
COMMIS À LA SAISIE DES DONNÉES	4	00090
COMMIS AU RECRUTEMENT ET AU PLACEMENT	7	00165
COMMIS AUX ACHATS	6	00242
COMMIS AUX DOSSIERS	4	00045
COMMIS AUX SERVICES À LA CLIENTÈLE	4	00088
COMMIS AUX TÉLÉCOMMUNICATIONS	6	00069
COMMIS CHEF DE BIBLIOTHÈQUE	11	00234
COMMIS COMPTABLE PRINCIPAL	6	00015
COMMIS COMPTABLE/SECRÉTAIRE	6	00125
COMMIS DE BIBLIOTHÈQUE – SERVICES DU PRÊT	5	00137
COMMIS DE BIBLIOTHÈQUE – SERVICES TECHNIQUES	5	00138
COMMIS DE BIBLIOTHÈQUE PRINCIPAL – SERVICES TECHNIQUES	9	00193
COMMIS DE BIBLIOTHÈQUE PRINCIPAL/SERVICES DE PRÊT	9	00018
COMMIS DE BUREAU	1	00043
COMMIS DE CAFÉ	1	00222
COMMIS PRINCIPAL À LA PAIE	6	00056
COMMIS PRINCIPAL AUX DOSSIERS	6	00243

ANNEXE 7
DESCRIPTIONS DE TÂCHES GÉNÉRIQUES
Par TITRE

TITRE	NIVEAU	CES(PED)
COORDONNATEUR ADMINISTRATIF	9	00034
COORDONNATEUR ADMINISTRATIF AFFAIRES ÉTUDIANTES	10	00117
COORDONNATEUR ADMINISTRATIF PRINCIPAL	11	00169
COORDONNATEUR ADMINISTRATIF PRINCIPAL/AFFAIRES ÉTUDIANTES	11	00170
COORDONNATEUR COMPTABLE	9	00044
COORDONNATEUR D'ATELIER	14	00185
COORDONNATEUR DE L'AMEUBLEMENT ET DES DÉMÉNAGEMENTS	5	00114
COORDONNATEUR DE L'ÉLECTRONIQUE	14	00191
COORDONNATEUR DE L'EXPÉDITION ET DE LA RÉCEPTION	7	00161
COORDONNATEUR DE L'HYGIÈNE VÉTÉRINAIRE	14	00206
COORDONNATEUR DE L'IMAGERIE ET DE L'INFORMATIQUE	14	00189
COORDONNATEUR DE L'IMPRIMERIE ET DE LA SALLE DU COURRIER	8	00093
COORDONNATEUR DE LA MICROSCOPIE ÉLECTRONIQUE	14	00190
COORDONNATEUR DE LA PATHOLOGIE	14	00192
COORDONNATEUR DE LA PRÉVENTION DES INFECTIONS	8	00166
COORDONNATEUR DE LA PRODUCTION INFORMATIQUE	5	00130
COORDONNATEUR DE LA RECHERCHE SUR LE TERRAIN	12	00188
COORDONNATEUR DE LA SÉCURITÉ ET DES RELATIONS PUBLIQUES	7	00215
COORDONNATEUR DE LA TECHNOLOGIE DU BÂTIMENT	12	00210
COORDONNATEUR DE LABORATOIRE	14	00119
COORDONNATEUR DE LABORATOIRE INFORMATIQUE	6	00171
COORDONNATEUR DE PROGRAMME DE RECHERCHE MÉDICALE	8	00092
COORDONNATEUR DE ZOOTECHNIE	12	00187
COORDONNATEUR DES AFFAIRES ÉTUDIANTES	9	00046
COORDONNATEUR DES CAISSIERS	7	00126
COORDONNATEUR DES CODES MACHINES	2	00115
COORDONNATEUR DES COMMUNICATIONS ET PUBLICATIONS	6	00176
COORDONNATEUR DES CONFÉRENCES ET DES ACTIVITÉS SPÉCIALES	9	00091
COORDONNATEUR DES COURS	14	00205
COORDONNATEUR DES DOSSIERS	7	00095
COORDONNATEUR DES EXAMENS	9	00214
COORDONNATEUR DES HORAIRES ET DES CALENDRIERS	8	00094
COORDONNATEUR DES PROJETS DE CONSTRUCTION	13	00211
COORDONNATEUR DES RÉSIDENCES	4	00141
COORDONNATEUR DES SERVICES À LA CLIENTÈLE	9	00097
COORDONNATEUR DES SERVICES ALIMENTAIRES	9	00133
COORDONNATEUR DES SERVICES AUX PATIENTS	8	00070
COORDONNATEUR DES SOINS INFIRMIERS	15	00156
COORDONNATEUR DES STAGES D'ÉTUDIANTS	9	00235
COORDONNATEUR DU SERVICE D'AUDIOVISUEL, DE GRAPHISME ET DE PHOTOGRAPHIE	14	00186
COORDONNATEUR DU SERVICE DE NETTOYAGE	3	00221
COORDONNATEUR DU TRAITEMENT DES DONNÉES	5	00181

ANNEXE 7
DESCRIPTIONS DE TÂCHES GÉNÉRIQUES
Par TITRE

TITRE	NIVEAU	CES(PED)
COORDONNATEUR EN PÉTROLOGIE	12	00082
COORDONNATEUR PRINCIPAL DES COMMUNICATIONS ET DES PUBLICATIONS	8	00220
COORDONNATEUR PRINCIPAL DES RÉSIDENCES	6	00147
COORDONNATEUR PRINCIPAL DES SERVICES AUX PATIENTS	9	00227
DIRECTEUR DE PAVILLON ADJOINT	4	00216
DIRECTEUR DE PAVILLON ADJOINT ET RESPONSIBLE DE LA SÉCURITÉ	6	00219
ÉDITEUR AU CATALOGAGE PRINCIPAL SPÉCIALISÉ ET ADJOINT À L'ACQUISITION	12	00244
ÉDITEUR SPÉCIALISÉ EN CATALOGAGE ET ADJOINT AUX ACQUISITIONS	12	00239
HYGIÉNISTE DENTAIRE	9	00163
INFIRMIER	14	00111
INTENDANT DE NUIT	4	00021
MAGASINIER	6	00023
MAGASINIER CHEF	10	00024
NETTOYEUR	2	00230
OPÉRATEUR DE PRODUCTION INFORMATIQUE	3	00032
PORTEUR	2	00128
PORTEUR CHEF	3	00127
PRÉPOSÉ À L'ÉLIMINATION DES DÉCHETS	5	00178
PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN	2	00030
PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN ET AUX RÉPARATIONS DES BÂTIMENTS ET DES TERRAINS	5	00005
PRÉPOSÉ AU RAYONNAGE	1	00017
PRÉPOSÉ AU SOIN DES ANIMAUX	3	00008
PRÉPOSÉ AUX ACHATS ET AU PRÊT	5	00232
PRÉPOSÉ AUX INSTALLATIONS SPORTIVES	4	00031
PRÉPOSÉ AUX LABORATOIRES DE LANGUES	2	00061
PRÉPOSÉ PRINCIPAL AUX INSTALLATIONS SPORTIVES	5	00160
RÉGISSEUR DE PLATEAU	11	00105
RÉGISSEUR GÉNÉRAL	9	00112
RÉPARATEUR DE LIVRES	2	00164
RÉPARTITEUR	6	00106
REPRESENTANT DE SERVICE	9	00014
REPRÉSENTANT DU SERVICE À LA CLIENTÈLE	9	00010
RÉVISEUR DU CATALOGAGE ET ADJOINT AUX ACQUISITIONS	9	00182
RÉVISEUR PRINCIPAL DU CATALOGAGE ET ADJOINT PRINCIPAL AUX ACQUISITIONS	11	00213
SECRÉTAIRE	8	00033
SECRÉTAIRE AUX HORAIRES ET AUX CALENDRIERS	8	00241
STANDARDISTE/RÉCEPTIONNISTE	3	00041
TECHNICIEN ADJOINT	5	00006
TECHNICIEN AUDIOVISUEL, GRAPHISME ET PHOTOGRAPHIE	11	00079
TECHNICIEN CHEF DE L'ÉVACUATION DES DÉCHETS	9	00225
TECHNICIEN CHEF DE RÉSEAU	11	00203
TECHNICIEN CHEF DENTAIRE	11	00208

TECHNICIEN CHEF EN AGRONOMIE	12	00202
TECHNICIEN CHEF EN HORTICULTURE	11	00209
TECHNICIEN CHEF EN PHYTOLOGIE	11	00201
TECHNICIEN CHEF EN ZOOTECHNIE	11	00199
TECHNICIEN CHEF THANATOLOGUE	13	00224
TECHNICIEN CONSERVATEUR	11	00110
TECHNICIEN D'ATELIER	10	00081
TECHNICIEN D'ATELIER EN CHEF	12	00200
TECHNICIEN D'ÉLIMINATION DES DÉCHETS	6	00108
TECHNICIEN DE LABORATOIRE	9	00037
TECHNICIEN DE LABORATOIRE D'ENSEIGNEMENT	12	00154
TECHNICIEN DE PIANOS	6	00104
TECHNICIEN DE RECHERCHE	12	00153
TECHNICIEN DE RECHERCHE EN CHEF	13	00194
TECHNICIEN DE RÉSEAU LOCAL	9	00040
TECHNICIEN DENTAIRE	9	00065
TECHNICIEN DU BÂTIMENT	9	00068
TECHNICIEN EN AGRONOMIE	10	00135
TECHNICIEN EN CHEF D'HYGIÈNE VÉTÉRINAIRE	12	00207
TECHNICIEN EN CHEF DE RÉSEAU LOCAL	11	00196
TECHNICIEN EN CHEF EN MICROSCOPIE ÉLECTRONIQUE	12	00198
TECHNICIEN EN CLINIQUE	9	00152
TECHNICIEN EN CONSERVATION DE BIBLIOTHÈQUE	9	00101
TECHNICIEN EN DOCUMENTATION	11	00038
TECHNICIEN EN DOCUMENTATION PRINCIPAL	12	00228
TECHNICIEN EN ÉLECTRONIQUE	11	00039
TECHNICIEN EN ÉLECTRONIQUE EN CHEF	12	00195
TECHNICIEN EN HORTICULTURE	8	00134
TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT, SANTÉ & SÉCURITÉ	8	00109
TECHNICIEN EN HYGIÈNE VÉTÉRINAIRE	11	00071
TECHNICIEN EN HYGIÈNE VÉTÉRINAIRE	9	00075
TECHNICIEN EN PATHOLOGIE	11	00179
TECHNICIEN EN PHYTOLOGIE	9	00116
TECHNICIEN EN RÉSEAUTIQUE	10	00162
TECHNICIEN EN SÉCURITÉ CONTRE LES RAYONNEMENTS	8	00245
TECHNICIEN EN SÉCURITÉ ET TÉLÉCOMMUNICATIONS	7	00142
TECHNICIEN EN SYSTÈMES D'ACHEMINEMENT DE L'INFORMATION	11	00150
TECHNICIEN EN SOUTIEN AUDIOVISUEL	3	00080
TECHNICIEN EN SOUTIEN INFORMATIQUE	6	00183
TECHNICIEN PRINCIPAL EN RÉSEAUX DE BIBLIOTHÈQUES	9	00236
TECHNICIEN SOUFFLEUR DE VERRE	7	00073
TECHNICIEN SUPÉRIEUR EN INFORMATIQUE	8	00184
TECHNICIEN THANATOLOGUE	12	00113
TECHNOLOGUE EN MICROSCOPIE ÉLECTRONIQUE	11	00072

**APPENDIX 7
 GENERIC JOB DESCRIPTIONS
 APPENDIX 7
 GENERIC JOB DESCRIPTIONS
 in ALPHABETICAL ORDER**

PED TITLE	LEVEL	PED NO
ACCOUNTING CLERK	5	00013
ACCOUNTING CLERK/SECRETARY	6	00125
ACCOUNTING COORDINATOR	9	00044
ACCOUNTS ADMINISTRATOR	8	00103
ACQUISITIONS AND SERVICES ASSISTANT	5	00238
ACQUISITIONS AND CIRCULATION ASSISTANT	5	00232
ADMINISTRATIVE AFFAIRS ASSISTANT	8	00062
ADMINISTRATIVE AND STUDENT AFFAIRS COORDINATOR	10	00117
ADMINISTRATIVE COORDINATOR	9	00034
AGRONOMY TECHNICIAN	10	00135
ANIMAL ATTENDANT	3	00008
ANIMAL HEALTH COORDINATOR	14	00206
ANIMAL HEALTH TECHNICIAN	11	00071
ANIMAL SCIENCE COORDINATOR	12	00187
ANIMAL SCIENCE TECHNICIAN	9	00075
ASSISTANT BUILDING DIRECTOR	4	00216
ASSISTANT STAGE MANAGER	9	00112
ATHLETIC FACILITY ATTENDANT	4	00031
AUDIOVISUAL, GRAPHIC DESIGN AND PHOTOGRAPHY TECHNICIAN	11	00079
AUDIOVISUAL, GRAPHIC DESIGN AND PHOTOGRAPHY COORDINATOR	14	00186
AUDIOVISUAL SUPPORT TECHNICIAN	3	00080
BOOK MENDER	2	00164
BUILDING AND GROUNDS MAINTENANCE WORKER	5	00005
BUILDING PROJECTS COORDINATOR	13	00211
BUILDING SUPERINTENDENT	3	00226
BUILDING TECHNOLOGIST	9	00068
BUILDING TECHNOLOGY COORDINATOR	12	00210
CAFÉ CLERK	1	00222
CASHIER – BOOKSTORE	4	00051
CASHIER COORDINATOR	7	00126
CATALOGUING EDITOR AND ACQUISITIONS ASSISTANT	9	00182
CHIEF AGRONOMY TECHNICIAN	12	00202
CHIEF ANIMAL HEALTH TECHNICIAN	12	00207
CHIEF ANIMAL SCIENCE TECHNICIAN	11	00199
CHIEF AUDIOVISUAL, GRAPHIC DESIGN, AND PHOTOGRAPHY TECHNICIAN	12	00197
CHIEF DENTAL TECHNICIAN	11	00208
CHIEF ELECTRON MICROSCOPY TECHNICIAN	12	00198
CHIEF ELECTRONICS TECHNICIAN	12	00195
CHIEF HORTICULTURE TECHNICIAN	11	00209

**APPENDIX 7
GENERIC JOB DESCRIPTIONS
in ALPHABETICAL ORDER**

PED TITLE	LEVEL	PED NO
CHIEF NETWORK TECHNICIAN	11	00203
CHIEF PLANT SCIENCE TECHNICIAN	11	00201
CHIEF RESEARCH TECHNICIAN	13	00194
CHIEF SHOP TECHNICIAN	12	00200
CHIEF THANATOLOGY TECHNICIAN	13	00224
CHIEF WASTE DISPOSAL TECHNICIAN	9	00225
CLEANER	2	00230
CLEANING SERVICE COORDINATOR	3	00221
CLINICAL TECHNICIAN	9	00152
COMMUNICATIONS AND PUBLICATIONS COORDINATOR	6	00176
COMPUTER CODES COORDINATOR	2	00115
COMPUTER LABORATORY COORDINATOR	6	00171
COMPUTER PRODUCTION COORDINATOR	5	00130
COMPUTER PRODUCTION OPERATOR	3	00032
COMPUTER SUPPORT TECHNICIAN	6	00183
COMPUTER TECHNICAL ASSISTANT	4	00084
CONFERENCES AND SPECIAL EVENTS COORDINATOR	9	00091
COURSE COORDINATOR	14	00205
COURSE TECHNICIAN	12	00154
CURATORIAL TECHNICIAN	11	00110
CUSTOMER SERVICES ASSISTANT	6	00157
CUSTOMER SERVICES CLERK	4	00088
CUSTOMER SERVICES COORDINATOR	9	00097
DATA ENTRY CLERK	4	00090
DATA PROCESSING COORDINATOR	5	00181
DENTAL ASSISTANT	7	00009
DENTAL HYGIENIST	9	00163
DENTAL TECHNICIAN	9	00065
DEPUTY BUILDING DIRECTOR/ SAFETY OFFICER	6	00219
DISPATCHER	6	00106
DOCUMENTATION TECHNICIAN	11	00038
DUPLICATION SERVICE OPERATOR	2	00027
ELECTRON MICROSCOPY COORDINATOR	14	00190
ELECTRON MICROSCOPY TECHNICIAN	11	00072
ELECTRONICS COORDINATOR	14	00191
ELECTRONICS TECHNICIAN	11	00039
ELECTRONICS TECHNOLOGIST	8	00184
ENVIRONMENTAL HEALTH & SAFETY TECHNICIAN	8	00109
EXAMINATIONS COORDINATOR	9	00214
FIELD RESEARCH COORDINATOR	12	00188
FOOD SERVICES COORDINATOR	9	00133
FURNITURE AND MOVING COORDINATOR	5	00114

**APPENDIX 7
GENERIC JOB DESCRIPTIONS
in ALPHABETICAL ORDER**

PED TITLE	LEVEL	PED NO
GLASS BLOWING TECHNICIAN	7	00073
HEAD STOREKEEPER	10	00024
HEAD LIBRARY CLERK	11	00234
HEAD PORTER	3	00127
HORTICULTURE TECHNICIAN	8	00134
IMAGING AND COMPUTER COORDINATOR	14	00189
INFECTION CONTROL TECHNICIAN	8	00166
INFORMATION CLERK	4	00042
INFORMATION TRANSPORT SYSTEMS TECHNICIAN	11	00150
LABORATORY ASSISTANT	1	00004
LABORATORY COORDINATOR	14	00119
LABORATORY TECHNICIAN	9	00037
LANGUAGE LABORATORIES ATTENDANT	2	00061
LIBRARY CLERK (CIRCULATION SERVICES)	5	00137
LIBRARY CLERK (TECHNICAL SERVICES)	5	00138
LIBRARY CONSERVATION TECHNICIAN	9	00101
LIBRARY SERVICES ASSISTANT	3	00087
LOCAL AREA NETWORK TECHNICIAN	9	00040
MEDICAL RESEARCH PROGRAM COORDINATOR	8	00092
NETWORK TECHNICIAN	11	00162
NIGHT STEWARD	4	00021
NURSE	14	00111
NURSE COORDINATOR	15	00156
OFFICE CLERK	1	00043
PATHOLOGY COORDINATOR	14	00192
PATHOLOGY TECHNICIAN	11	00179
PATIENT SERVICES COORDINATOR	8	00070
PAYROLL CLERK	5	00047
PETROLOGY COORDINATOR	12	00082
PHYSICAL SCIENCES TECHNICAL ASSISTANT	5	00229
PHYTOTRON TECHNICAL ASSISTANT	4	00212
PIANO TECHNICIAN	6	00104
PLANT SCIENCE TECHNICIAN	9	00116
PORTER	2	00128
PRINTING AND MAIL SHOP COORDINATOR	8	00093
PURCHASING CLERK	6	00242
RADIATION SAFETY TECHNICIAN	8	00245
RECEIVING CLERK	4	00057
RECORDS CLERK	4	00045
RECORDS COORDINATOR	7	00095
RECRUITMENT AND PLACEMENT CLERK	7	00165
RESEARCH TECHNICIAN (BIO-MED)	12	00153
RESIDENCES COORDINATOR	4	00141

**APPENDIX 7
GENERIC JOB DESCRIPTIONS
in ALPHABETICAL ORDER**

PED TITLE	LEVEL	PED NO
SECRETARY	8	00033
SECURITY AND PUBLIC RELATIONS COORDINATOR	7	00215
SERVICE CENTER REPRESENTATIVE	9	00010
SERVICE REPRESENTATIVE	9	00014
SECURITY AND TELECOMMUNICATIONS TECHNICIAN	7	00142
SENIOR ACCOUNTING CLERK	6	00015
SENIOR ACCOUNTS ADMINISTRATOR	9	00217
SENIOR ADMINISTRATIVE AND STUDENT AFFAIRS COORDINATOR	11	00170
SENIOR ADMINISTRATIVE COORDINATOR	11	00169
SENIOR ATHLETIC FACILITY ATTENDANT	5	00160
SENIOR BUILDING SUPERINTENDENT	5	00223
SENIOR CATALOGUING EDITOR & ACQUISITIONS ASSISTANT	11	00213
SENIOR COMMUNICATIONS AND PUBLICATIONS COORDINATOR	8	00220
SENIOR DOCUMENTATION TECHNICIAN	12	00228
SENIOR LIBRARY CLERK-CIRCULATION SERVICES	9	00018
SENIOR LIBRARY CLERK-TECHNICAL SERVICES	9	00193
SENIOR LIBRARY SYSTEMS TECHNICIAN	9	00236
SENIOR PATIENT SERVICES COORDINATOR	9	00227
SENIOR PAYROLL CLERK	6	00056
SENIOR RECORDS CLERK	6	00243
SENIOR REFERENCE ASSISTANT AND CATALOGUING EDITOR	12	00237
SENIOR RESIDENCES COORDINATOR	6	00147
SENIOR SPECIALIZED CATALOGUING EDITOR & ACQUISITIONS ASSISTANT	12	00244
SERVICE PERSON	2	00030
SHIPPING & RECEIVING COORDINATOR	7	00161
SHIPPING AND RECEIVING CLERK	5	00066
SHOP COORDINATOR	14	00185
SHOP TECHNICIAN	10	00081
SPECIALIZED CATALOGUING EDITOR AND ACQUISITIONS ASSISTANT	12	00239
STACK ASSISTANT	1	00017
STAGE MANAGER	11	00105
STOREKEEPER	6	00023
STUDENT AFFAIRS COORDINATOR	9	00046
STUDENT PLACEMENT COORDINATOR	9	00235
SWITCHBOARD OPERATOR/RECEPTIONIST	3	00041
TECHNICAL ASSISTANT	5	00006
TELECOMMUNICATIONS CLERK	6	00069
THANATOLOGY TECHNICIAN	12	00113
TIMETABLE AND SCHEDULING SECRETARY	8	00241
TIMETABLE AND SCHEDULING COORDINATOR	8	00094
WASTE DISPOSAL ASSISTANT	5	00178
WASTE DISPOSAL TECHNICIAN	6	00108

ANNEXE 8 Échelles Salariales

Échelle Salariale 1er Juin 2016 (Augmentation d'échelle de 2.5%)

PED #	Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	1	18.15	18.7	19.25	19.82	20.41	21.01	21.64	22.28	22.95	23.63	24.32	25.04
43	1	18.56	19.12	19.68	20.26	20.87	21.48	22.12	22.78	23.45	24.15	24.87	25.58
4	1	18.68	19.23	19.80	20.39	20.99	21.62	22.26	22.93	23.61	24.30	25.02	25.74
	2	18.39	18.93	19.5	20.07	20.66	21.28	21.91	22.56	23.23	23.91	24.62	25.39
230	2	18.71	19.26	19.83	20.42	21.02	21.65	22.29	22.96	23.65	24.35	25.08	25.78
	3	18.71	19.26	19.83	20.42	21.02	21.65	22.29	22.96	23.65	24.35	25.08	25.78
221	3	19.17	19.74	20.33	20.93	21.56	22.19	22.85	23.52	24.22	24.94	25.68	26.42
41	3	19.18	19.75	20.34	20.94	21.57	22.20	22.86	23.53	24.23	24.95	25.69	26.45
87	3	19.18	19.75	20.34	20.94	21.57	22.20	22.86	23.53	24.23	24.95	25.69	26.45
	4	19	19.57	20.15	20.75	21.36	22	22.65	23.33	24.03	24.74	25.48	26.2
51	4	19.35	19.93	20.52	21.13	21.75	22.40	23.06	23.75	24.46	25.18	25.93	26.70
57	4	19.62	20.20	20.81	21.42	22.06	22.71	23.39	24.09	24.81	25.54	26.30	27.04
88	4	19.63	20.21	20.82	21.43	22.07	22.72	23.40	24.10	24.82	25.55	26.31	27.06
42	4	19.66	20.24	20.85	21.46	22.10	22.76	23.43	24.13	24.85	25.58	26.34	27.09
45	4	19.72	20.31	20.91	21.54	22.17	22.83	23.50	24.20	24.92	25.66	26.41	27.16
	5	19.53	20.11	20.71	21.32	21.96	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.18	26.95
13	5	19.83	20.42	21.02	21.65	22.29	22.96	23.65	24.35	25.08	25.83	26.60	27.34
47	5	19.83	20.42	21.02	21.65	22.29	22.96	23.65	24.35	25.08	25.83	26.60	27.34
137	5	19.87	20.47	21.07	21.70	22.35	23.01	23.70	24.41	25.13	25.88	26.65	27.40
232	5	19.91	20.50	21.10	21.73	22.38	23.04	23.73	24.44	25.16	25.91	26.68	27.46
138	5	19.95	20.54	21.16	21.78	22.43	23.09	23.78	24.49	25.22	25.96	26.73	27.51
6	5	20.11	20.71	21.32	21.96	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.18	26.96	27.78
	6	19.95	20.54	21.16	21.78	22.43	23.09	23.78	24.49	25.22	25.96	26.73	27.5
147	6	20.31	20.91	21.54	22.17	22.83	23.50	24.20	24.92	25.66	26.41	27.20	28.00
15	6	20.34	20.94	21.57	22.20	22.86	23.53	24.23	24.95	25.69	26.45	27.23	28.05
176	6	20.38	20.98	21.61	22.25	22.91	23.59	24.28	25.00	25.74	26.51	27.30	28.12
243	6	20.38	20.98	21.61	22.25	22.91	23.59	24.28	25.00	25.74	26.51	27.30	28.12
23	6	20.66	21.28	21.91	22.56	23.23	23.91	24.62	25.35	26.10	26.88	27.68	28.51
125	6	20.66	21.28	21.91	22.56	23.23	23.91	24.62	25.35	26.10	26.88	27.68	28.51
	7	20.36	20.96	21.59	22.23	22.89	23.56	24.26	24.98	25.72	26.49	27.28	28.09
9	7	20.79	21.40	22.04	22.69	23.37	24.07	24.78	25.52	26.28	27.06	27.86	28.68
126	7	20.80	21.41	22.05	22.70	23.38	24.08	24.79	25.53	26.29	27.07	27.87	28.69
165	7	20.88	21.49	22.13	22.79	23.46	24.16	24.88	25.61	26.37	27.15	27.96	28.78
95	7	21.04	21.67	22.31	22.98	23.67	24.37	25.10	25.85	26.62	27.41	28.22	29.03
	8	20.86	21.47	22.11	22.77	23.44	24.14	24.86	25.59	26.35	27.13	27.94	28.76
103	8	21.24	21.87	22.52	23.19	23.87	24.58	25.31	26.06	26.82	27.62	28.44	29.30
70	8	21.37	22.01	22.66	23.34	24.04	24.75	25.49	26.25	27.03	27.83	28.66	29.47
220	8	21.37	22.01	22.66	23.34	24.04	24.75	25.49	26.25	27.03	27.83	28.66	29.47
33	8	21.38	22.02	22.67	23.35	24.05	24.76	25.50	26.26	27.04	27.84	28.67	29.49
93	8	21.38	22.02	22.67	23.35	24.05	24.76	25.50	26.26	27.04	27.84	28.67	29.49
241	8	21.42	22.06	22.71	23.39	24.09	24.81	25.54	26.30	27.08	27.88	28.71	29.55
62	8	21.48	22.12	22.78	23.45	24.15	24.87	25.60	26.36	27.14	27.95	28.78	29.64
94	8	21.54	22.17	22.83	23.50	24.20	24.92	25.66	26.41	27.20	28.01	28.84	29.73
92	8	21.55	22.18	22.84	23.51	24.21	24.93	25.67	26.42	27.21	28.02	28.85	29.74
	9	21.38	22.02	22.67	23.35	24.05	24.76	25.5	26.26	27.04	27.84	28.67	29.49
18	9	21.85	22.50	23.17	23.85	24.56	25.29	26.04	26.80	27.60	28.42	29.26	30.15
91	9	21.92	22.58	23.25	23.93	24.64	25.37	26.13	26.91	27.71	28.53	29.38	30.23
235	9	21.99	22.64	23.32	24.02	24.73	25.47	26.23	27.01	27.81	28.64	29.49	30.30
133	9	22.01	22.66	23.34	24.04	24.75	25.49	26.25	27.03	27.83	28.66	29.51	30.34
65	9	22.03	22.68	23.36	24.06	24.77	25.51	26.27	27.05	27.85	28.68	29.53	30.36
14	9	22.08	22.73	23.41	24.11	24.83	25.56	26.32	27.10	27.91	28.74	29.59	30.44
44	9	22.16	22.82	23.49	24.19	24.91	25.65	26.40	27.19	28.00	28.83	29.69	30.60
236	9	22.16	22.82	23.49	24.19	24.91	25.65	26.40	27.19	28.00	28.83	29.69	30.60
37	9	22.17	22.83	23.50	24.20	24.92	25.66	26.41	27.20	28.01	28.84	29.70	30.62
97	9	22.24	22.90	23.58	24.27	24.99	25.73	26.50	27.29	28.10	28.93	29.79	30.68
34	9	22.27	22.94	23.62	24.31	25.03	25.78	26.55	27.34	28.15	28.99	29.85	30.73
68	9	22.28	22.95	23.63	24.32	25.04	25.79	26.56	27.35	28.16	29.00	29.86	30.74
163	9	22.28	22.95	23.63	24.32	25.04	25.79	26.56	27.35	28.16	29.00	29.86	30.74
217	9	22.32	22.99	23.68	24.38	25.11	25.86	26.63	27.42	28.23	29.07	29.93	30.78

182	9	22.35	23.01	23.70	24.41	25.13	25.88	26.65	27.44	28.26	29.10	29.96	30.82
46	9	22.38	23.04	23.73	24.44	25.16	25.91	26.68	27.47	28.29	29.13	29.99	30.86
	10	21.98	22.63	23.31	24.01	24.72	25.46	26.22	27	27.8	28.63	29.48	30.29
117	10	22.49	23.15	23.84	24.55	25.28	26.02	26.79	27.59	28.41	29.25	30.12	31.03
	11	22.95	23.63	24.32	25.04	25.79	26.56	27.35	28.16	29	29.86	30.75	31.65
213	11	23.09	23.78	24.49	25.22	25.96	26.73	27.52	28.34	29.18	30.05	30.94	31.88
169	11	23.27	23.95	24.66	25.39	26.15	26.93	27.73	28.55	29.40	30.27	31.17	32.08
72	11	23.28	23.96	24.67	25.40	26.16	26.94	27.74	28.56	29.41	30.28	31.18	32.10
199	11	23.32	24.02	24.73	25.47	26.23	27.01	27.81	28.64	29.49	30.36	31.26	32.13
170	11	23.35	24.05	24.76	25.50	26.26	27.04	27.84	28.67	29.52	30.40	31.30	32.21
110	11	23.36	24.06	24.77	25.51	26.27	27.05	27.85	28.68	29.53	30.41	31.31	32.24
38	11	23.79	24.50	25.23	25.97	26.74	27.53	28.35	29.19	30.06	30.96	31.88	32.82
179	11	24.00	24.71	25.45	26.21	26.99	27.79	28.62	29.47	30.34	31.24	32.17	33.12
	12	23.7	24.41	25.13	25.88	26.65	27.44	28.26	29.1	29.96	30.85	31.76	32.69
228	12	24.57	25.30	26.05	26.81	27.61	28.43	29.27	30.15	31.04	31.96	32.91	33.89
153	12	24.65	25.38	26.14	26.92	27.72	28.54	29.39	30.26	31.16	32.08	33.04	34.00
239	12	24.88	25.61	26.37	27.15	27.96	28.79	29.64	30.52	31.43	32.36	33.32	34.32
207	12	24.93	25.67	26.42	27.21	28.02	28.85	29.71	30.60	31.51	32.44	33.40	34.40
198	12	25.17	25.92	26.69	27.48	28.30	29.14	30.00	30.89	31.82	32.76	33.73	34.73
237	12	25.23	25.97	26.74	27.53	28.35	29.19	30.06	30.96	31.88	32.82	33.79	34.81
	13	24.54	25.27	26.01	26.78	27.58	28.4	29.24	30.11	31.01	31.93	32.88	33.85
211	13	25.83	26.60	27.39	28.20	29.04	29.90	30.79	31.70	32.65	33.62	34.61	35.66
194	13	26.55	27.34	28.15	28.99	29.85	30.73	31.64	32.58	33.55	34.54	35.57	36.62
	14	25.91	26.68	27.47	28.29	29.13	29.99	30.88	31.8	32.74	33.71	34.72	35.75
186	14	26.33	27.11	27.92	28.75	29.60	30.48	31.39	32.32	33.28	34.27	35.28	36.29
189	14	26.48	27.27	28.07	28.91	29.77	30.65	31.56	32.49	33.46	34.45	35.48	36.50
206	14	26.68	27.47	28.29	29.13	29.99	30.88	31.80	32.74	33.71	34.72	35.75	36.80
119	14	27.22	28.03	28.86	29.73	30.61	31.52	32.45	33.42	34.41	35.43	36.49	37.55
192	14	27.62	28.44	29.28	30.16	31.05	31.97	32.92	33.90	34.90	35.94	37.00	38.11
111	14	29.65	30.53	31.44	32.37	33.33	34.33	35.34	36.39	37.46	38.58	39.73	40.89
	15	27	27.8	28.63	29.48	30.35	31.25	32.19	33.14	34.12	35.14	36.18	37.23
156	15	29.27	30.15	31.04	31.96	32.91	33.89	34.89	35.93	36.99	38.09	39.22	40.37

Échelle Salariale 1er Juin 2017 (Augmentation d'échelle de 2%)

PED #	Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	1	18.51	19.07	19.64	20.22	20.82	21.43	22.07	22.73	23.41	24.1	24.81	25.54
43	1	18.93	19.50	20.07	20.67	21.29	21.91	22.56	23.24	23.92	24.63	25.37	26.09
4	1	19.05	19.61	20.20	20.80	21.41	22.05	22.71	23.39	24.08	24.79	25.52	26.25
	2	18.76	19.31	19.89	20.47	21.07	21.71	22.35	23.01	23.69	24.39	25.11	25.9
230	2	19.08	19.65	20.23	20.83	21.44	22.08	22.74	23.42	24.12	24.84	25.58	26.30
	3	19.08	19.65	20.23	20.83	21.44	22.08	22.74	23.42	24.12	24.84	25.58	26.3
221	3	19.55	20.13	20.74	21.35	21.99	22.63	23.31	23.99	24.70	25.44	26.19	26.95
41	3	19.56	20.15	20.75	21.36	22.00	22.64	23.32	24.00	24.71	25.45	26.20	26.98
87	3	19.56	20.15	20.75	21.36	22.00	22.64	23.32	24.00	24.71	25.45	26.20	26.98
	4	19.38	19.96	20.55	21.17	21.79	22.44	23.1	23.8	24.51	25.23	25.99	26.72
51	4	19.74	20.33	20.93	21.55	22.19	22.85	23.52	24.23	24.95	25.68	26.45	27.23
57	4	20.01	20.60	21.23	21.85	22.50	23.16	23.86	24.57	25.31	26.05	26.83	27.58
88	4	20.02	20.61	21.24	21.86	22.51	23.17	23.87	24.58	25.32	26.06	26.84	27.60
42	4	20.05	20.64	21.27	21.89	22.54	23.22	23.90	24.61	25.35	26.09	26.87	27.63
45	4	20.11	20.72	21.33	21.97	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.17	26.94	27.70
	5	19.92	20.51	21.12	21.75	22.4	23.06	23.76	24.45	25.17	25.93	26.7	27.49
13	5	20.23	20.83	21.44	22.08	22.74	23.42	24.12	24.84	25.58	26.35	27.13	27.89
47	5	20.23	20.83	21.44	22.08	22.74	23.42	24.12	24.84	25.58	26.35	27.13	27.89
137	5	20.27	20.88	21.49	22.13	22.80	23.47	24.17	24.90	25.63	26.40	27.18	27.95
232	5	20.31	20.91	21.52	22.16	22.83	23.50	24.20	24.93	25.66	26.43	27.21	28.01
138	5	20.35	20.95	21.58	22.22	22.88	23.55	24.26	24.98	25.72	26.48	27.26	28.06
6	5	20.51	21.12	21.75	22.40	23.06	23.76	24.45	25.17	25.93	26.70	27.50	28.34
	6	20.35	20.95	21.58	22.22	22.88	23.55	24.26	24.98	25.72	26.48	27.26	28.05
147	6	20.72	21.33	21.97	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.17	26.94	27.74	28.56
15	6	20.75	21.36	22.00	22.64	23.32	24.00	24.71	25.45	26.20	26.98	27.77	28.61
176	6	20.79	21.40	22.04	22.70	23.37	24.06	24.77	25.50	26.25	27.04	27.85	28.68
243	6	20.79	21.40	22.04	22.70	23.37	24.06	24.77	25.50	26.25	27.04	27.85	28.68
23	6	21.07	21.71	22.35	23.01	23.69	24.39	25.11	25.86	26.62	27.42	28.23	29.08
125	6	21.07	21.71	22.35	23.01	23.69	24.39	25.11	25.86	26.62	27.42	28.23	29.08
	7	20.77	21.38	22.02	22.67	23.35	24.03	24.75	25.48	26.23	27.02	27.83	28.65
9	7	21.21	21.83	22.48	23.14	23.84	24.55	25.28	26.03	26.81	27.60	28.42	29.25
126	7	21.22	21.84	22.49	23.15	23.85	24.56	25.29	26.04	26.82	27.61	28.43	29.26
165	7	21.30	21.92	22.57	23.25	23.93	24.64	25.38	26.12	26.90	27.69	28.52	29.36
95	7	21.46	22.10	22.76	23.44	24.14	24.86	25.60	26.37	27.15	27.96	28.78	29.61
	8	21.28	21.9	22.55	23.23	23.91	24.62	25.36	26.1	26.88	27.67	28.5	29.34
103	8	21.66	22.31	22.97	23.65	24.35	25.07	25.82	26.58	27.36	28.17	29.01	29.89
70	8	21.80	22.45	23.11	23.81	24.52	25.25	26.00	26.78	27.57	28.39	29.23	30.06
220	8	21.80	22.45	23.11	23.81	24.52	25.25	26.00	26.78	27.57	28.39	29.23	30.06
33	8	21.81	22.46	23.12	23.82	24.53	25.26	26.01	26.79	27.58	28.40	29.24	30.08
93	8	21.81	22.46	23.12	23.82	24.53	25.26	26.01	26.79	27.58	28.40	29.24	30.08
241	8	21.85	22.50	23.16	23.86	24.57	25.31	26.05	26.83	27.62	28.44	29.28	30.14
62	8	21.91	22.56	23.24	23.92	24.63	25.37	26.11	26.89	27.68	28.51	29.36	30.23
94	8	21.97	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.17	26.94	27.74	28.57	29.42	30.32
92	8	21.98	22.62	23.30	23.98	24.69	25.43	26.18	26.95	27.75	28.58	29.43	30.33
	9	21.81	22.46	23.12	23.82	24.53	25.26	26.01	26.79	27.58	28.4	29.24	30.08
18	9	22.29	22.95	23.63	24.33	25.05	25.80	26.56	27.34	28.15	28.99	29.85	30.75
91	9	22.36	23.03	23.72	24.41	25.13	25.88	26.65	27.45	28.26	29.10	29.97	30.83
235	9	22.43	23.09	23.79	24.50	25.22	25.98	26.75	27.55	28.37	29.21	30.08	30.91
133	9	22.45	23.11	23.81	24.52	25.25	26.00	26.78	27.57	28.39	29.23	30.10	30.95
65	9	22.47	23.13	23.83	24.54	25.27	26.02	26.80	27.59	28.41	29.25	30.12	30.97
14	9	22.52	23.18	23.88	24.59	25.33	26.07	26.85	27.64	28.47	29.31	30.18	31.05
44	9	22.60	23.28	23.96	24.67	25.41	26.16	26.93	27.73	28.56	29.41	30.28	31.21
236	9	22.60	23.28	23.96	24.67	25.41	26.16	26.93	27.73	28.56	29.41	30.28	31.21
37	9	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.17	26.94	27.74	28.57	29.42	30.29	31.23
97	9	22.68	23.36	24.05	24.76	25.49	26.24	27.03	27.84	28.66	29.51	30.39	31.29
34	9	22.72	23.40	24.09	24.80	25.53	26.30	27.08	27.89	28.71	29.57	30.45	31.34
68	9	22.73	23.41	24.10	24.81	25.54	26.31	27.09	27.90	28.72	29.58	30.46	31.35
163	9	22.73	23.41	24.10	24.81	25.54	26.31	27.09	27.90	28.72	29.58	30.46	31.35
217	9	22.77	23.45	24.15	24.87	25.61	26.38	27.16	27.97	28.79	29.65	30.53	31.40
182	9	22.80	23.47	24.17	24.90	25.63	26.40	27.18	27.99	28.83	29.68	30.56	31.44
46	9	22.83	23.50	24.20	24.93	25.66	26.43	27.21	28.02	28.86	29.71	30.59	31.48

	10	22.42	23.08	23.78	24.49	25.21	25.97	26.74	27.54	28.36	29.2	30.07	30.9
117	10	22.94	23.61	24.32	25.04	25.79	26.54	27.33	28.14	28.98	29.84	30.72	31.65
	11	23.41	24.1	24.81	25.54	26.31	27.09	27.9	28.72	29.58	30.46	31.37	32.28
213	11	23.55	24.26	24.98	25.72	26.48	27.26	28.07	28.91	29.76	30.65	31.56	32.52
169	11	23.74	24.43	25.15	25.90	26.67	27.47	28.28	29.12	29.99	30.88	31.79	32.72
72	11	23.75	24.44	25.16	25.91	26.68	27.48	28.29	29.13	30.00	30.89	31.80	32.74
199	11	23.79	24.50	25.22	25.98	26.75	27.55	28.37	29.21	30.08	30.97	31.89	32.77
170	11	23.82	24.53	25.26	26.01	26.79	27.58	28.40	29.24	30.11	31.01	31.93	32.85
110	11	23.83	24.54	25.27	26.02	26.80	27.59	28.41	29.25	30.12	31.02	31.94	32.88
38	11	24.27	24.99	25.73	26.49	27.27	28.08	28.92	29.77	30.66	31.58	32.52	33.48
179	11	24.48	25.20	25.96	26.73	27.53	28.35	29.19	30.06	30.95	31.86	32.81	33.78
	12	24.17	24.9	25.63	26.4	27.18	27.99	28.83	29.68	30.56	31.47	32.4	33.34
228	12	25.06	25.81	26.57	27.35	28.16	29.00	29.86	30.75	31.66	32.60	33.57	34.57
153	12	25.14	25.89	26.66	27.46	28.27	29.11	29.98	30.87	31.78	32.72	33.70	34.68
239	12	25.38	26.12	26.90	27.69	28.52	29.37	30.23	31.13	32.06	33.01	33.99	35.01
207	12	25.43	26.18	26.95	27.75	28.58	29.43	30.30	31.21	32.14	33.09	34.07	35.09
198	12	25.67	26.44	27.22	28.03	28.87	29.72	30.60	31.51	32.46	33.42	34.40	35.42
237	12	25.73	26.49	27.27	28.08	28.92	29.77	30.66	31.58	32.52	33.48	34.47	35.51
	13	25.03	25.78	26.53	27.32	28.13	28.97	29.82	30.71	31.63	32.57	33.54	34.53
211	13	26.35	27.13	27.94	28.76	29.62	30.50	31.41	32.33	33.30	34.29	35.30	36.37
194	13	27.08	27.89	28.71	29.57	30.45	31.34	32.27	33.23	34.22	35.23	36.28	37.35
	14	26.43	27.21	28.02	28.86	29.71	30.59	31.5	32.44	33.39	34.38	35.41	36.47
186	14	26.86	27.65	28.48	29.33	30.19	31.09	32.02	32.97	33.95	34.96	35.99	37.02
189	14	27.01	27.82	28.63	29.49	30.37	31.26	32.19	33.14	34.13	35.14	36.19	37.23
206	14	27.21	28.02	28.86	29.71	30.59	31.50	32.44	33.39	34.38	35.41	36.47	37.54
119	14	27.76	28.59	29.44	30.32	31.22	32.15	33.10	34.09	35.10	36.14	37.22	38.30
192	14	28.17	29.01	29.87	30.76	31.67	32.61	33.58	34.58	35.60	36.66	37.74	38.87
111	14	30.24	31.14	32.07	33.02	34.00	35.02	36.05	37.12	38.21	39.35	40.52	41.71
	15	27.54	28.36	29.2	30.07	30.96	31.88	32.83	33.8	34.8	35.84	36.9	37.97
156	15	29.86	30.75	31.66	32.60	33.57	34.57	35.59	36.65	37.73	38.85	40.00	41.18

Échelle Salariale 1^{er} Juin 2018 (Augmentation d'échelle basée sur l'augmentation du 1^{er} avril 2018 de la Politique salariale du gouvernement)

APPENDIX 8 HOURLY SALARY CALES

Salary Scales June 1, 2016 (Scale increase of 2.5%)

PED #	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	1	18.15	18.7	19.25	19.82	20.41	21.01	21.64	22.28	22.95	23.63	24.32	25.04
43	1	18.56	19.12	19.68	20.26	20.87	21.48	22.12	22.78	23.45	24.15	24.87	25.58
4	1	18.68	19.23	19.80	20.39	20.99	21.62	22.26	22.93	23.61	24.30	25.02	25.74
	2	18.39	18.93	19.5	20.07	20.66	21.28	21.91	22.56	23.23	23.91	24.62	25.39
230	2	18.71	19.26	19.83	20.42	21.02	21.65	22.29	22.96	23.65	24.35	25.08	25.78
	3	18.71	19.26	19.83	20.42	21.02	21.65	22.29	22.96	23.65	24.35	25.08	25.78
221	3	19.17	19.74	20.33	20.93	21.56	22.19	22.85	23.52	24.22	24.94	25.68	26.42
41	3	19.18	19.75	20.34	20.94	21.57	22.20	22.86	23.53	24.23	24.95	25.69	26.45
87	3	19.18	19.75	20.34	20.94	21.57	22.20	22.86	23.53	24.23	24.95	25.69	26.45
	4	19	19.57	20.15	20.75	21.36	22	22.65	23.33	24.03	24.74	25.48	26.2
51	4	19.35	19.93	20.52	21.13	21.75	22.40	23.06	23.75	24.46	25.18	25.93	26.70
57	4	19.62	20.20	20.81	21.42	22.06	22.71	23.39	24.09	24.81	25.54	26.30	27.04
88	4	19.63	20.21	20.82	21.43	22.07	22.72	23.40	24.10	24.82	25.55	26.31	27.06
42	4	19.66	20.24	20.85	21.46	22.10	22.76	23.43	24.13	24.85	25.58	26.34	27.09
45	4	19.72	20.31	20.91	21.54	22.17	22.83	23.50	24.20	24.92	25.66	26.41	27.16
	5	19.53	20.11	20.71	21.32	21.96	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.18	26.95
13	5	19.83	20.42	21.02	21.65	22.29	22.96	23.65	24.35	25.08	25.83	26.60	27.34
47	5	19.83	20.42	21.02	21.65	22.29	22.96	23.65	24.35	25.08	25.83	26.60	27.34
137	5	19.87	20.47	21.07	21.70	22.35	23.01	23.70	24.41	25.13	25.88	26.65	27.40
232	5	19.91	20.50	21.10	21.73	22.38	23.04	23.73	24.44	25.16	25.91	26.68	27.46
138	5	19.95	20.54	21.16	21.78	22.43	23.09	23.78	24.49	25.22	25.96	26.73	27.51
6	5	20.11	20.71	21.32	21.96	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.18	26.96	27.78
	6	19.95	20.54	21.16	21.78	22.43	23.09	23.78	24.49	25.22	25.96	26.73	27.5
147	6	20.31	20.91	21.54	22.17	22.83	23.50	24.20	24.92	25.66	26.41	27.20	28.00
15	6	20.34	20.94	21.57	22.20	22.86	23.53	24.23	24.95	25.69	26.45	27.23	28.05
176	6	20.38	20.98	21.61	22.25	22.91	23.59	24.28	25.00	25.74	26.51	27.30	28.12
243	6	20.38	20.98	21.61	22.25	22.91	23.59	24.28	25.00	25.74	26.51	27.30	28.12
23	6	20.66	21.28	21.91	22.56	23.23	23.91	24.62	25.35	26.10	26.88	27.68	28.51
125	6	20.66	21.28	21.91	22.56	23.23	23.91	24.62	25.35	26.10	26.88	27.68	28.51
	7	20.36	20.96	21.59	22.23	22.89	23.56	24.26	24.98	25.72	26.49	27.28	28.09
9	7	20.79	21.40	22.04	22.69	23.37	24.07	24.78	25.52	26.28	27.06	27.86	28.68
126	7	20.80	21.41	22.05	22.70	23.38	24.08	24.79	25.53	26.29	27.07	27.87	28.69
165	7	20.88	21.49	22.13	22.79	23.46	24.16	24.88	25.61	26.37	27.15	27.96	28.78
95	7	21.04	21.67	22.31	22.98	23.67	24.37	25.10	25.85	26.62	27.41	28.22	29.03
	8	20.86	21.47	22.11	22.77	23.44	24.14	24.86	25.59	26.35	27.13	27.94	28.76
103	8	21.24	21.87	22.52	23.19	23.87	24.58	25.31	26.06	26.82	27.62	28.44	29.30
70	8	21.37	22.01	22.66	23.34	24.04	24.75	25.49	26.25	27.03	27.83	28.66	29.47
220	8	21.37	22.01	22.66	23.34	24.04	24.75	25.49	26.25	27.03	27.83	28.66	29.47
33	8	21.38	22.02	22.67	23.35	24.05	24.76	25.50	26.26	27.04	27.84	28.67	29.49
93	8	21.38	22.02	22.67	23.35	24.05	24.76	25.50	26.26	27.04	27.84	28.67	29.49
241	8	21.42	22.06	22.71	23.39	24.09	24.81	25.54	26.30	27.08	27.88	28.71	29.55
62	8	21.48	22.12	22.78	23.45	24.15	24.87	25.60	26.36	27.14	27.95	28.78	29.64
94	8	21.54	22.17	22.83	23.50	24.20	24.92	25.66	26.41	27.20	28.01	28.84	29.73
92	8	21.55	22.18	22.84	23.51	24.21	24.93	25.67	26.42	27.21	28.02	28.85	29.74
	9	21.38	22.02	22.67	23.35	24.05	24.76	25.5	26.26	27.04	27.84	28.67	29.49
18	9	21.85	22.50	23.17	23.85	24.56	25.29	26.04	26.80	27.60	28.42	29.26	30.15
91	9	21.92	22.58	23.25	23.93	24.64	25.37	26.13	26.91	27.71	28.53	29.38	30.23
235	9	21.99	22.64	23.32	24.02	24.73	25.47	26.23	27.01	27.81	28.64	29.49	30.30
133	9	22.01	22.66	23.34	24.04	24.75	25.49	26.25	27.03	27.83	28.66	29.51	30.34
65	9	22.03	22.68	23.36	24.06	24.77	25.51	26.27	27.05	27.85	28.68	29.53	30.36
14	9	22.08	22.73	23.41	24.11	24.83	25.56	26.32	27.10	27.91	28.74	29.59	30.44
44	9	22.16	22.82	23.49	24.19	24.91	25.65	26.40	27.19	28.00	28.83	29.69	30.60
236	9	22.16	22.82	23.49	24.19	24.91	25.65	26.40	27.19	28.00	28.83	29.69	30.60
37	9	22.17	22.83	23.50	24.20	24.92	25.66	26.41	27.20	28.01	28.84	29.70	30.62
97	9	22.24	22.90	23.58	24.27	24.99	25.73	26.50	27.29	28.10	28.93	29.79	30.68
34	9	22.27	22.94	23.62	24.31	25.03	25.78	26.55	27.34	28.15	28.99	29.85	30.73
68	9	22.28	22.95	23.63	24.32	25.04	25.79	26.56	27.35	28.16	29.00	29.86	30.74
163	9	22.28	22.95	23.63	24.32	25.04	25.79	26.56	27.35	28.16	29.00	29.86	30.74

217	9	22.32	22.99	23.68	24.38	25.11	25.86	26.63	27.42	28.23	29.07	29.93	30.78
182	9	22.35	23.01	23.70	24.41	25.13	25.88	26.65	27.44	28.26	29.10	29.96	30.82
46	9	22.38	23.04	23.73	24.44	25.16	25.91	26.68	27.47	28.29	29.13	29.99	30.86
	10	21.98	22.63	23.31	24.01	24.72	25.46	26.22	27	27.8	28.63	29.48	30.29
117	10	22.49	23.15	23.84	24.55	25.28	26.02	26.79	27.59	28.41	29.25	30.12	31.03
	11	22.95	23.63	24.32	25.04	25.79	26.56	27.35	28.16	29	29.86	30.75	31.65
213	11	23.09	23.78	24.49	25.22	25.96	26.73	27.52	28.34	29.18	30.05	30.94	31.88
169	11	23.27	23.95	24.66	25.39	26.15	26.93	27.73	28.55	29.40	30.27	31.17	32.08
72	11	23.28	23.96	24.67	25.40	26.16	26.94	27.74	28.56	29.41	30.28	31.18	32.10
199	11	23.32	24.02	24.73	25.47	26.23	27.01	27.81	28.64	29.49	30.36	31.26	32.13
170	11	23.35	24.05	24.76	25.50	26.26	27.04	27.84	28.67	29.52	30.40	31.30	32.21
110	11	23.36	24.06	24.77	25.51	26.27	27.05	27.85	28.68	29.53	30.41	31.31	32.24
38	11	23.79	24.50	25.23	25.97	26.74	27.53	28.35	29.19	30.06	30.96	31.88	32.82
179	11	24.00	24.71	25.45	26.21	26.99	27.79	28.62	29.47	30.34	31.24	32.17	33.12
	12	23.7	24.41	25.13	25.88	26.65	27.44	28.26	29.1	29.96	30.85	31.76	32.69
228	12	24.57	25.30	26.05	26.81	27.61	28.43	29.27	30.15	31.04	31.96	32.91	33.89
153	12	24.65	25.38	26.14	26.92	27.72	28.54	29.39	30.26	31.16	32.08	33.04	34.00
239	12	24.88	25.61	26.37	27.15	27.96	28.79	29.64	30.52	31.43	32.36	33.32	34.32
207	12	24.93	25.67	26.42	27.21	28.02	28.85	29.71	30.60	31.51	32.44	33.40	34.40
198	12	25.17	25.92	26.69	27.48	28.30	29.14	30.00	30.89	31.82	32.76	33.73	34.73
237	12	25.23	25.97	26.74	27.53	28.35	29.19	30.06	30.96	31.88	32.82	33.79	34.81
	13	24.54	25.27	26.01	26.78	27.58	28.4	29.24	30.11	31.01	31.93	32.88	33.85
211	13	25.83	26.60	27.39	28.20	29.04	29.90	30.79	31.70	32.65	33.62	34.61	35.66
194	13	26.55	27.34	28.15	28.99	29.85	30.73	31.64	32.58	33.55	34.54	35.57	36.62
	14	25.91	26.68	27.47	28.29	29.13	29.99	30.88	31.8	32.74	33.71	34.72	35.75
186	14	26.33	27.11	27.92	28.75	29.60	30.48	31.39	32.32	33.28	34.27	35.28	36.29
189	14	26.48	27.27	28.07	28.91	29.77	30.65	31.56	32.49	33.46	34.45	35.48	36.50
206	14	26.68	27.47	28.29	29.13	29.99	30.88	31.80	32.74	33.71	34.72	35.75	36.80
119	14	27.22	28.03	28.86	29.73	30.61	31.52	32.45	33.42	34.41	35.43	36.49	37.55
192	14	27.62	28.44	29.28	30.16	31.05	31.97	32.92	33.90	34.90	35.94	37.00	38.11
111	14	29.65	30.53	31.44	32.37	33.33	34.33	35.34	36.39	37.46	38.58	39.73	40.89
	15	27	27.8	28.63	29.48	30.35	31.25	32.19	33.14	34.12	35.14	36.18	37.23
156	15	29.27	30.15	31.04	31.96	32.91	33.89	34.89	35.93	36.99	38.09	39.22	40.37

Salary Scales June 1, 2017 (Scale increase of 2%)

PED #	Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	1	18.51	19.07	19.64	20.22	20.82	21.43	22.07	22.73	23.41	24.1	24.81	25.54
43	1	18.93	19.50	20.07	20.67	21.29	21.91	22.56	23.24	23.92	24.63	25.37	26.09
4	1	19.05	19.61	20.20	20.80	21.41	22.05	22.71	23.39	24.08	24.79	25.52	26.25
	2	18.76	19.31	19.89	20.47	21.07	21.71	22.35	23.01	23.69	24.39	25.11	25.9
230	2	19.08	19.65	20.23	20.83	21.44	22.08	22.74	23.42	24.12	24.84	25.58	26.30
	3	19.08	19.65	20.23	20.83	21.44	22.08	22.74	23.42	24.12	24.84	25.58	26.3
221	3	19.55	20.13	20.74	21.35	21.99	22.63	23.31	23.99	24.70	25.44	26.19	26.95
41	3	19.56	20.15	20.75	21.36	22.00	22.64	23.32	24.00	24.71	25.45	26.20	26.98
87	3	19.56	20.15	20.75	21.36	22.00	22.64	23.32	24.00	24.71	25.45	26.20	26.98
	4	19.38	19.96	20.55	21.17	21.79	22.44	23.1	23.8	24.51	25.23	25.99	26.72
51	4	19.74	20.33	20.93	21.55	22.19	22.85	23.52	24.23	24.95	25.68	26.45	27.23
57	4	20.01	20.60	21.23	21.85	22.50	23.16	23.86	24.57	25.31	26.05	26.83	27.58
88	4	20.02	20.61	21.24	21.86	22.51	23.17	23.87	24.58	25.32	26.06	26.84	27.60
42	4	20.05	20.64	21.27	21.89	22.54	23.22	23.90	24.61	25.35	26.09	26.87	27.63
45	4	20.11	20.72	21.33	21.97	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.17	26.94	27.70
	5	19.92	20.51	21.12	21.75	22.4	23.06	23.76	24.45	25.17	25.93	26.7	27.49
13	5	20.23	20.83	21.44	22.08	22.74	23.42	24.12	24.84	25.58	26.35	27.13	27.89
47	5	20.23	20.83	21.44	22.08	22.74	23.42	24.12	24.84	25.58	26.35	27.13	27.89
137	5	20.27	20.88	21.49	22.13	22.80	23.47	24.17	24.90	25.63	26.40	27.18	27.95
232	5	20.31	20.91	21.52	22.16	22.83	23.50	24.20	24.93	25.66	26.43	27.21	28.01
138	5	20.35	20.95	21.58	22.22	22.88	23.55	24.26	24.98	25.72	26.48	27.26	28.06
6	5	20.51	21.12	21.75	22.40	23.06	23.76	24.45	25.17	25.93	26.70	27.50	28.34
	6	20.35	20.95	21.58	22.22	22.88	23.55	24.26	24.98	25.72	26.48	27.26	28.05
147	6	20.72	21.33	21.97	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.17	26.94	27.74	28.56
15	6	20.75	21.36	22.00	22.64	23.32	24.00	24.71	25.45	26.20	26.98	27.77	28.61
176	6	20.79	21.40	22.04	22.70	23.37	24.06	24.77	25.50	26.25	27.04	27.85	28.68
243	6	20.79	21.40	22.04	22.70	23.37	24.06	24.77	25.50	26.25	27.04	27.85	28.68
23	6	21.07	21.71	22.35	23.01	23.69	24.39	25.11	25.86	26.62	27.42	28.23	29.08
125	6	21.07	21.71	22.35	23.01	23.69	24.39	25.11	25.86	26.62	27.42	28.23	29.08
	7	20.77	21.38	22.02	22.67	23.35	24.03	24.75	25.48	26.23	27.02	27.83	28.65
9	7	21.21	21.83	22.48	23.14	23.84	24.55	25.28	26.03	26.81	27.60	28.42	29.25
126	7	21.22	21.84	22.49	23.15	23.85	24.56	25.29	26.04	26.82	27.61	28.43	29.26
165	7	21.30	21.92	22.57	23.25	23.93	24.64	25.38	26.12	26.90	27.69	28.52	29.36
95	7	21.46	22.10	22.76	23.44	24.14	24.86	25.60	26.37	27.15	27.96	28.78	29.61
	8	21.28	21.9	22.55	23.23	23.91	24.62	25.36	26.1	26.88	27.67	28.5	29.34
103	8	21.66	22.31	22.97	23.65	24.35	25.07	25.82	26.58	27.36	28.17	29.01	29.89
70	8	21.80	22.45	23.11	23.81	24.52	25.25	26.00	26.78	27.57	28.39	29.23	30.06
220	8	21.80	22.45	23.11	23.81	24.52	25.25	26.00	26.78	27.57	28.39	29.23	30.06
33	8	21.81	22.46	23.12	23.82	24.53	25.26	26.01	26.79	27.58	28.40	29.24	30.08
93	8	21.81	22.46	23.12	23.82	24.53	25.26	26.01	26.79	27.58	28.40	29.24	30.08
241	8	21.85	22.50	23.16	23.86	24.57	25.31	26.05	26.83	27.62	28.44	29.28	30.14
62	8	21.91	22.56	23.24	23.92	24.63	25.37	26.11	26.89	27.68	28.51	29.36	30.23
94	8	21.97	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.17	26.94	27.74	28.57	29.42	30.32
92	8	21.98	22.62	23.30	23.98	24.69	25.43	26.18	26.95	27.75	28.58	29.43	30.33
	9	21.81	22.46	23.12	23.82	24.53	25.26	26.01	26.79	27.58	28.4	29.24	30.08
18	9	22.29	22.95	23.63	24.33	25.05	25.80	26.56	27.34	28.15	28.99	29.85	30.75
91	9	22.36	23.03	23.72	24.41	25.13	25.88	26.65	27.45	28.26	29.10	29.97	30.83
235	9	22.43	23.09	23.79	24.50	25.22	25.98	26.75	27.55	28.37	29.21	30.08	30.91
133	9	22.45	23.11	23.81	24.52	25.25	26.00	26.78	27.57	28.39	29.23	30.10	30.95
65	9	22.47	23.13	23.83	24.54	25.27	26.02	26.80	27.59	28.41	29.25	30.12	30.97
14	9	22.52	23.18	23.88	24.59	25.33	26.07	26.85	27.64	28.47	29.31	30.18	31.05
44	9	22.60	23.28	23.96	24.67	25.41	26.16	26.93	27.73	28.56	29.41	30.28	31.21
236	9	22.60	23.28	23.96	24.67	25.41	26.16	26.93	27.73	28.56	29.41	30.28	31.21
37	9	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.17	26.94	27.74	28.57	29.42	30.29	31.23
97	9	22.68	23.36	24.05	24.76	25.49	26.24	27.03	27.84	28.66	29.51	30.39	31.29
34	9	22.72	23.40	24.09	24.80	25.53	26.30	27.08	27.89	28.71	29.57	30.45	31.34
68	9	22.73	23.41	24.10	24.81	25.54	26.31	27.09	27.90	28.72	29.58	30.46	31.35
163	9	22.73	23.41	24.10	24.81	25.54	26.31	27.09	27.90	28.72	29.58	30.46	31.35
217	9	22.77	23.45	24.15	24.87	25.61	26.38	27.16	27.97	28.79	29.65	30.53	31.40
182	9	22.80	23.47	24.17	24.90	25.63	26.40	27.18	27.99	28.83	29.68	30.56	31.44

46	9	22.83	23.50	24.20	24.93	25.66	26.43	27.21	28.02	28.86	29.71	30.59	31.48
	10	22.42	23.08	23.78	24.49	25.21	25.97	26.74	27.54	28.36	29.2	30.07	30.9
117	10	22.94	23.61	24.32	25.04	25.79	26.54	27.33	28.14	28.98	29.84	30.72	31.65
	11	23.41	24.1	24.81	25.54	26.31	27.09	27.9	28.72	29.58	30.46	31.37	32.28
213	11	23.55	24.26	24.98	25.72	26.48	27.26	28.07	28.91	29.76	30.65	31.56	32.52
169	11	23.74	24.43	25.15	25.90	26.67	27.47	28.28	29.12	29.99	30.88	31.79	32.72
72	11	23.75	24.44	25.16	25.91	26.68	27.48	28.29	29.13	30.00	30.89	31.80	32.74
199	11	23.79	24.50	25.22	25.98	26.75	27.55	28.37	29.21	30.08	30.97	31.89	32.77
170	11	23.82	24.53	25.26	26.01	26.79	27.58	28.40	29.24	30.11	31.01	31.93	32.85
110	11	23.83	24.54	25.27	26.02	26.80	27.59	28.41	29.25	30.12	31.02	31.94	32.88
38	11	24.27	24.99	25.73	26.49	27.27	28.08	28.92	29.77	30.66	31.58	32.52	33.48
179	11	24.48	25.20	25.96	26.73	27.53	28.35	29.19	30.06	30.95	31.86	32.81	33.78
	12	24.17	24.9	25.63	26.4	27.18	27.99	28.83	29.68	30.56	31.47	32.4	33.34
228	12	25.06	25.81	26.57	27.35	28.16	29.00	29.86	30.75	31.66	32.60	33.57	34.57
153	12	25.14	25.89	26.66	27.46	28.27	29.11	29.98	30.87	31.78	32.72	33.70	34.68
239	12	25.38	26.12	26.90	27.69	28.52	29.37	30.23	31.13	32.06	33.01	33.99	35.01
207	12	25.43	26.18	26.95	27.75	28.58	29.43	30.30	31.21	32.14	33.09	34.07	35.09
198	12	25.67	26.44	27.22	28.03	28.87	29.72	30.60	31.51	32.46	33.42	34.40	35.42
237	12	25.73	26.49	27.27	28.08	28.92	29.77	30.66	31.58	32.52	33.48	34.47	35.51
	13	25.03	25.78	26.53	27.32	28.13	28.97	29.82	30.71	31.63	32.57	33.54	34.53
211	13	26.35	27.13	27.94	28.76	29.62	30.50	31.41	32.33	33.30	34.29	35.30	36.37
194	13	27.08	27.89	28.71	29.57	30.45	31.34	32.27	33.23	34.22	35.23	36.28	37.35
	14	26.43	27.21	28.02	28.86	29.71	30.59	31.5	32.44	33.39	34.38	35.41	36.47
186	14	26.86	27.65	28.48	29.33	30.19	31.09	32.02	32.97	33.95	34.96	35.99	37.02
189	14	27.01	27.82	28.63	29.49	30.37	31.26	32.19	33.14	34.13	35.14	36.19	37.23
206	14	27.21	28.02	28.86	29.71	30.59	31.50	32.44	33.39	34.38	35.41	36.47	37.54
119	14	27.76	28.59	29.44	30.32	31.22	32.15	33.10	34.09	35.10	36.14	37.22	38.30
192	14	28.17	29.01	29.87	30.76	31.67	32.61	33.58	34.58	35.60	36.66	37.74	38.87
111	14	30.24	31.14	32.07	33.02	34.00	35.02	36.05	37.12	38.21	39.35	40.52	41.71
	15	27.54	28.36	29.2	30.07	30.96	31.88	32.83	33.8	34.8	35.84	36.9	37.97
156	15	29.86	30.75	31.66	32.60	33.57	34.57	35.59	36.65	37.73	38.85	40.00	41.18

Salary Scales June 1, 2018 (Scale increase based on the April 1, 2018 Government Salary Policy)

ANNEXE 9

LETTRE D'ENTENTE

Entre : L'Université McGill
(ci-après "l'Université")

Et : L'Association accréditée du
personnel non enseignant de l'Université McGill
(ci-après "MUNACA")

Objet : Salariés saisonniers

1. Les Parties conviennent que les salariés saisonniers accumuleront de l'ancienneté durant leurs congés saisonniers ;
2. Les Parties conviennent que le paragraphe ci-dessus sera calculé rétroactivement à la date d'embauche des salariés saisonniers dans un poste régulier ;
3. Les Parties conviennent que les congés personnels et les congés de maladies fortuites sont calculés au prorata de la portion de l'année qui est normalement travaillée ;
4. Les Parties conviennent que, uniquement pour l'année de référence 2016-2017, les salariés saisonniers ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté au 1^{er} juin 2016 (basé sur la nouvelle méthode de calcul), obtiendront une (1) semaine supplémentaire de vacances basé sur leur semaine normale de travail.

APPENDIX 9

LETTER OF AGREEMENT

Between: McGill University
(hereinafter "the University")

And: McGill University Non-Academic
Certified Association
(MUNACA)

Subject: Sessional Employees

1. The Parties agree that sessional employees, will accumulate seniority during their sessional leaves;
2. The Parties agree that the above paragraph will be calculated retroactively to the sessional employees' hire date into a regular position;
3. The Parties agree that the sessional employees' Personal leaves and Personal incidental leaves are prorated in accordance with the proportion of the year that is normally worked;
4. The Parties agree that, only for the reference year 2016-2017, the sessional employees with more than three (3) years of seniority on June 1, 2016 (based on the new calculation method), will get one (1) additional week of vacation based on their regular work week.

ANNEXE 10

**INCITATIFS POUR DÉPARTS VOLONTAIRE
UNIVERSITÉ MCGILL / MUNACA**

Si l'Université souhaite offrir des incitatifs de départs volontaires à des salariés; l'Université le signifiera aux salariés concernés avec copie au syndicat qu'ils ont le droit d'être représentés par le syndicat.

APPENDIX 10

**INCENTIVES FOR VOLUNTARY
DEPARTURES
MCGILL UNIVERSITY / MUNACA**

Should the University wish to offer incentives to employees for voluntary departures, the University shall notify said employees, with a copy to the Union, that they have the right to Union representation.

ANNEXE 11

LETTRE D'ENTENTE

Entre : L'Université McGill
(ci-après "l'Université")

Et : L'Association accréditée du
personnel non enseignant de l'Université McGill
(ci-après "MUNACA")

Objet : **Interprétation de l'article 16.01,
Sécurité d'emploi**

1. Les parties s'entendent sur le fait que depuis l'application de cet article dans des conventions collectives antérieures et pour le futur les mots « *FONDS DE RECHERCHE* » ont la même signification que les mots « *SOFT FUNDS* » en ce sens de fonds reçus de sources diverses ou il n'y a pas de garantie que ces fonds seront renouvelés.

APPENDIX 11

LETTER OF AGREEMENT

Between: McGill University
(hereinafter "the University")

And: McGill University Non-Academic
Certified Association
(MUNACA)

Subject: **ARTICLE 16: Employment
security**
Interpretation of article 16.01

1. It is understood by the parties hereto that ever since the implementation of this provision in past collective agreements, and for the future, the words "research funds" mean the same thing as "Soft Funds". It refers to funds received from various sources where there is no assurance that they will be renewed.

ANNEXE 12

LETTRE D'ENTENTE

Entre : L'Université McGill
(ci-après "l'Université")

Et : L'Association accréditée du
personnel non enseignant de l'Université McGill
(ci-après "MUNACA")

Objet : Année financière

Le 4 avril 2011, les parties sont arrivés à un accord (en autant que cet accord ne change en rien les droits et obligations découlants de la Convention Collective) à l'effet de remplacer le terme "année financière" par le terme "année de référence" à certains endroits spécifiques de la Convention Collective.

APPENDIX 12

LETTER OF AGREEMENT

Between: McGill University
(hereinafter "the University")

And: McGill University Non-Academic
Certified Association
(MUNACA)

Subject: **Financial year**

On April 4, 2011, the parties agreed (provided it did not change any rights or obligations stemming from the collective agreement) to replace "financial year" by "reference year" in certain specific areas of the collective agreement.

ANNEXE 13

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'Université McGill
(appelée ci-après "l'Université")

Et: L'Association accréditée
du personnel non enseignant de l'Université
McGill
(ci-après "MUNACA")

**Objet: Maintien des avantages sociaux lors
d'une grève légale ou d'un lockout**

1. CONGÉ D'INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE :

- a) Une grève légale ou un lockout n'aura aucun effet sur les employés ayant fait une demande et ayant été acceptée pour une invalidité de courte durée avant le début de la grève légale ou du lockout.
- b) En ce qui a trait aux employés qui font une demande de congé d'invalidité de courte durée durant une grève légale ou un lockout, l'Université prendra en considération et analysera les demandes d'invalidité de courte durée au cas par cas, pour tous les employés qui sont admissibles et qui respectent les conditions de congé d'invalidité de courte durée prévues à la Convention Collective et qui acceptent de se faire examiner par un médecin agréé, désigné par l'Université (même si l'Université soumet une telle demande durant la grève ou le lockout). L'Université remboursera les demandes approuvées de congé d'invalidité de courte durée dès la fin de l'arrêt de travail ou dès la conclusion

APPENDIX 13

LETTER OF AGREEMENT

Between: McGill University
(hereinafter "the University")

And: McGill University Non-Academic
Certified Association
(MUNACA)

**Subject: Continuation of benefits during
a legal strike or lockout**

1. SHORT TERM DISABILITY ("STD"):

- a) A legal strike or lockout will have no effect on employees who applied for and were accepted for STD prior to the beginning of the strike or lockout.
- b) With regard to employees who file an STD claim during a legal strike or lockout, the University will consider and evaluate requests for STD on a case by case basis, for eligible employees who meet the conditions for STD established in the collective agreement, and who agree to be subject to a medical examination by a medical practitioner designated by the University, at the time and under the conditions established by the University (even if the University makes such requests during the strike or lockout). The University will reimburse the claims of employees who are accepted for STD upon the end of the work stoppage or the conclusion of a collective agreement, whichever occurs first. The Union and its

d'une convention collective, selon la première éventualité. Le Syndicat et ses membres se réservent le droit de déposer un grief suivant la décision de l'Université eu égard à ladite demande de congé d'invalidité.

2. VACANCES : L'Université honorerait toutes les demandes de vacances qui auront été approuvées avant le début de la grève légale ou du lockout, et paiera les dites vacances dès la fin de l'arrêt de travail ou dès la conclusion d'une convention collective, selon la première éventualité.
3. RÉGIME DES AVANTAGES SOCIAUX: MUNACA assumera tant la part de l'employeur que celle de l'employé pour les cotisations au régime des avantages sociaux durant la grève ou le lockout, à l'exception des coûts d'Invalidité de Longue Durée à être payés par les employés. Les cotisations pour la portion d'Invalidité de Longue Durée seront récupérées par l'employeur auprès des employés au moyen d'une déduction sur la paie lors du retour au travail après la fin de la grève légale ou du lockout.
4. CONGÉ D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE: une grève légale ou un lockout n'aura aucun effet sur les employés en congé d'invalidité de longue durée au moment du déclenchement de la grève ou du lockout. Une grève légale ou un lockout n'aura aucun effet sur les employés admissibles en congé d'invalidité de courte durée qui aurait été éligible pour passer au congé d'invalidité de longue durée n'eut été la grève ou du lockout.
5. CONGÉ DE MATERNITÉ: une grève légale ou un lockout n'aura aucun effet sur les employées en congé de maternité au moment du déclenchement de la grève ou du lockout.

members retain their right to grieve the University's decisions for said claims.

2. VACATION: The University will honour all vacation requests that were approved prior to a legal strike or lockout, and will pay the related vacation pay upon the end of the work stoppage or the conclusion of a collective agreement, whichever occurs first.
3. BENEFIT PLANS: MUNACA will pay to the University both the employees' and the employer's portions of the benefit plans premiums during the strike or lockout, with the exception of the LTD premiums which are to be paid by the employees. The LTD premiums will be recovered or recouped by the employer from the employees through a pay deduction upon return after strike or lockout.
4. LONG TERM DISABILITY: a legal strike or lockout will have no effect on employees who are on long term disability as of the beginning of the strike or lockout. A legal strike or lockout will have no effect on eligible employees on STD who would have been entitled to proceed to LTD if not for the strike or lockout.
5. MATERNITY LEAVE: a legal strike or lockout will have no effect on employees who are on maternity leave as of the beginning of the strike or lockout.

ANNEXE 14

LETTRE D'ENTENTE

Entre : L'Université McGill
(ci-après "l'Université")

Et : L'Association accréditée du
personnel non enseignant de l'Université McGill
(ci-après "MUNACA")

Objet : **Augmentation de salaire pour
certains employés**

Les parties présentes confirment qu'elles en sont venues à un accord à l'effet que certains employés recevront leurs augmentations de salaire, pour la durée de la présente Convention Collective par un montant forfaitaire (admissible au régime de retraite).

La présente entente fait référence à l'application du deuxième (2^{ième}) paragraphe de l'article 23.10 et comprend la liste complète des employés pour qui le deuxième (2^{ième}) paragraphe s'applique.

APPENDIX 14

LETTER OF AGREEMENT

Between: McGill University
(hereinafter "the University")

And: McGill University Non-Academic
Certified Association
(MUNACA)

Subject: **Increase of salary for certain
employees**

The parties hereby acknowledge that they have come to an agreement to the effect that certain employees will receive their salary increases, for the duration of the collective agreement, as a lump sum payment (pensionable).

That agreement is in reference to the application of the second paragraph of article 23.10 and includes a complete list of employees to whom the second paragraph applies.

INDEX ALPHABÉTIQUE

	Page
-A-	
Absence pour service public.....	108
Accidents du travail.....	121
Activités syndicales.....	17
Administration des salaires.....	64
Affectations temporaires.....	36
Affichage des postes et sélection du personnel.....	32
Ancienneté.....	129
Annexes et lettres d'entente.....	131
Assurance-salaire (Maladie foruite/invalidité de courte-durée, invalidité de longue-durée)...	112
-B-	
But de la convention.....	4
-C-	
Carte d'identité.....	128
Certificat d'accréditation.....	135
Champ d'application.....	6
Changements technologiques.....	126
Charge de travail.....	130
Congé à traitement différé.....	99
Congé à traitement différé (contrat type).....	137
Congé sans traitement.....	97
Congédiement administratif.....	28
Congés parentaux.....	82
Congés personnels.....	96
Congés sociaux.....	79
Cotisation syndicale.....	8
-D-	
Définitions.....	12
Dépôt direct.....	71
Description de tâches génériques.....	152
Discrimination et harcèlement sexuel.....	5
Dispositions générales.....	9
Dossiers d'employés.....	127
Droits acquis.....	130
Droits de la direction.....	5
Durée de la convention.....	131

-E-	
Échelles salariales.....	160
Employés occasionnels.....	146
Exonération des droits de scolarité.....	142
(personne à la charge d'un membre du personnel)	
-F-	
Fermeture de l'Université.....	47
-G-	
Grève.....	47
-H-	
Heures de travail.....	48
-I-	
Impression de la convention.....	131
-J-	
Jours fériés rémunérés.....	75
-L-	
-M-	
Mesures disciplinaires.....	29
Mise à pied temporaire.....	46
-N-	
Niveaux et échelles salariales correspondants.....	160
-P-	
Période de probation.....	39
Périodes de repos.....	60
Prime de disponibilité.....	70
Procédure de règlement des griefs et des mécontentes.....	22
Programme d'aide aux employés.....	126

-R-

Reconnaissance.....	4
Réduction des droits de scolarité.....	130
Régimes collectifs de l'Université.....	124
Rémunération minimale de rappel.....	69

-S-

Santé et sécurité.....	109
Sécurité d'emploi.....	40
Services essentiels.....	149

-T-

Taux de rémunération.....	69
Temps supplémentaire.....	61

-V-

Vacances.....	71
---------------	----

ALPHABETICAL INDEX

	Page
-A-	
Acquired Rights.....	130
Administrative Dismissal.....	28
Appendices and Letters of Agreement.....	131
-C-	
Casuals.....	146
Certificate of Accreditation.....	136
Closing of the University.....	47
-D-	
Deferred Salary Leave.....	99
Deferred Salary Leave (sample contract).....	137
Definitions.....	12
Direct Deposit.....	71
Disciplinary Measures.....	29
Discrimination and Sexual Harassment.....	5
Dues Check-Off.....	8
Duration of the Agreement.....	131
-E-	
Educational Assistance Program.....	139
Educational Assistance and Staff Dependent Scholarships/Staff Dependent Tuition Waiver.....	142
Employee Files.....	127
Employment Security.....	40
Essential Services: Designation of Employees to Care for Research Animals.....	149
-G-	
General Provisions.....	9
Generic Job Descriptions.....	156
Grievance and Disagreement Procedure.....	22
Group Plans of the University.....	124
-H-	
Health and Safety.....	109
Holidays with Pay.....	75
Hours of Work.....	48

-I-

Identification Card.....128
Incentives for Voluntary Departure.....169

-J-

Job Postings and Selection of Personnel..... 32

-L-

Leave for Public Service..... 108
Letter of Agreement concerning Article 16: Employment Security.....170

-M-

Management Rights..... 5
Minimum Recall Pay..... 69

-O-

Overtime..... 61

-P-

Parental Leaves..... 82
Personal Leaves..... 96
Printing of the Agreement.....131
Probationary Period..... 39
Purpose of the Agreement..... 4

-R-

Rates of Pay..... 69
Rest Periods..... 60

-S-

Salary Administration..... 64
Salary Continuance (Incidental Illness/Short-Term Disability/Long-Term Disability)..... 112
Salary Scales - Hourly Salary Scales..... 164
Scope of Application..... 6
Seniority List..... 129
Social Leaves..... 79
Staff Dependent Tuition Waiver..... 142
Stand-by Premium..... 70
Strike..... 47

-T-

Technological Change.....	126
Temporary Assignments.....	36
Temporary Lay-Off.....	46

-U-

Union Activities.....	15
Unpaid Leave of Absence.....	97
Union Recognition.....	4

-V-

Vacation.....	71
---------------	----

-W-

Work Accidents.....	121
Workload.....	130