

**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} juin 2022 au
31 mai 2024**

**Duration: June 1st, 2022 to
May 31st, 2024**

Table des matières

| | | |
|------------|--|-----|
| ARTICLE 1 | BUT DE LA CONVENTION..... | 5 |
| ARTICLE 2 | RECONNAISSANCE | 5 |
| ARTICLE 3 | DROITS DE LA DIRECTION | 6 |
| ARTICLE 4 | DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT | 6 |
| ARTICLE 5 | CHAMP D'APPLICATION | 8 |
| ARTICLE 6 | COTISATION SYNDICALE..... | 10 |
| ARTICLE 7 | DISPOSITIONS GÉNÉRALES..... | 10 |
| ARTICLE 8 | DÉFINITIONS | 14 |
| ARTICLE 9 | ACTIVITÉS SYNDICALES..... | 18 |
| ARTICLE 10 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES..... | 25 |
| ARTICLE 11 | MESURES OU CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIFS | 32 |
| ARTICLE 12 | MESURES DISCIPLINAIRES..... | 33 |
| ARTICLE 13 | AFFICHAGE DES POSTES ET SÉLECTION DU PERSONNEL | 35 |
| ARTICLE 14 | AFFECTATIONS TEMPORAIRES | 39 |
| ARTICLE 15 | PÉRIODE DE PROBATION | 42 |
| ARTICLE 16 | SÉCURITÉ D'EMPLOI..... | 44 |
| ARTICLE 17 | MISE À PIED TEMPORAIRE..... | 49 |
| ARTICLE 18 | GRÈVE | 50 |
| ARTICLE 19 | FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ..... | 51 |
| ARTICLE 20 | HEURES DE TRAVAIL..... | 52 |
| ARTICLE 1 | PURPOSE OF THE AGREEMENT | 5 |
| ARTICLE 21 | PÉRIODE DE REPOS | 65 |
| ARTICLE 22 | TEMPS SUPPLÉMENTAIRE..... | 66 |
| ARTICLE 23 | ADMINISTRATION DES SALAIRES | 69 |
| ARTICLE 24 | TAUX DE RÉMUNÉRATION | 74 |
| ARTICLE 25 | RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL | 74 |
| ARTICLE 26 | PRIME DE DISPONIBILITÉ..... | 75 |
| ARTICLE 27 | DÉPÔT DIRECT | 76 |
| ARTICLE 28 | VACANCES..... | 77 |
| ARTICLE 29 | JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS..... | 81 |
| ARTICLE 30 | CONGÉS SOCIAUX | 85 |
| ARTICLE 31 | CONGÉS PARENTAUX..... | 89 |
| ARTICLE 32 | CONGÉS PERSONNELS ET CONGÉS DE MALADIE FAMILIAUX..... | 103 |
| ARTICLE 33 | CONGÉ SANS TRAITEMENT | 105 |
| ARTICLE 34 | CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ..... | 107 |
| ARTICLE 35 | ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC..... | 117 |
| ARTICLE 36 | SANTÉ ET SÉCURITÉ | 118 |
| ARTICLE 37 | ASSURANCE-SALAIRE (MALADIE FORTUITE/ INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE/ INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE)..... | 121 |
| ARTICLE 38 | ACCIDENTS DU TRAVAIL | 133 |
| ARTICLE 39 | RÉGIMES COLLECTIFS DE L'UNIVERSITÉ..... | 135 |
| ARTICLE 40 | PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS | 137 |
| ARTICLE 41 | CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET/OU ORGANISATIONELS | 138 |
| ARTICLE 42 | DOSSIERS D'EMPLOYÉS | 139 |
| ARTICLE 43 | CARTE D'IDENTITÉ | 140 |
| ARTICLE 44 | ANCIENNETÉ | 141 |
| ARTICLE 45 | DROITS ACQUIS..... | 142 |
| ARTICLE 46 | CHARGE DE TRAVAIL..... | 142 |
| 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)..... | 142 |
| ARTICLE 48 | IMPRESSION DE LA CONVENTION | 142 |

| | | |
|---------------------------|------------------------------------|-----|
| ARTICLE 49 | ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE | 143 |
| ARTICLE 50 | DURÉE DE LA CONVENTION | 143 |
| ANNEXE 1 | | 145 |
| ANNEXE 2 | | 147 |
| ANNEXE 3 | | 149 |
| ANNEXE 4 | | 152 |
| ANNEXE 5 | | 156 |
| ANNEXE 6 | | 159 |
| ANNEXE 7 | | 162 |
| ANNEXE 9 | | 173 |
| ANNEXE 10 | | 174 |
| ANNEXE 11 | | 175 |
| ANNEXE 12 | | 178 |
| ANNEXE 13 | | 179 |
| ANNEXE 14 | | 180 |
| PROTOCOLE D'ENTENTE | | 182 |

Table of content

| | | |
|------------|--|-----|
| ARTICLE 1 | PURPOSE OF THE AGREEMENT | 5 |
| ARTICLE 2 | UNION RECOGNITION | 5 |
| ARTICLE 3 | MANAGEMENT RIGHTS | 6 |
| ARTICLE 4 | DISCRIMINATION, SEXUAL HARASSMENT AND HARASSMENT | 6 |
| ARTICLE 5 | SCOPE OF APPLICATION | 8 |
| ARTICLE 6 | DUES CHECK-OFF | 10 |
| ARTICLE 7 | GENERAL PROVISIONS | 10 |
| ARTICLE 8 | DEFINITIONS | 14 |
| ARTICLE 9 | UNION ACTIVITIES | 18 |
| ARTICLE 10 | GRIEVANCE AND DISAGREEMENT PROCEDURE | 25 |
| ARTICLE 11 | ADMINISTRATIVE MEASURES AND DISMISSAL | 32 |
| ARTICLE 12 | DISCIPLINARY MEASURES | 33 |
| ARTICLE 13 | JOB POSTINGS AND SELECTION OF PERSONNEL | 35 |
| ARTICLE 14 | TEMPORARY ASSIGNMENTS | 39 |
| ARTICLE 15 | PROBATIONARY PERIOD | 42 |
| ARTICLE 16 | EMPLOYMENT SECURITY | 44 |
| ARTICLE 17 | TEMPORARY LAY-OFF | 49 |
| ARTICLE 18 | STRIKE | 50 |
| ARTICLE 19 | CLOSING OF THE UNIVERSITY | 51 |
| ARTICLE 20 | HOURS OF WORK | 52 |
| ARTICLE 21 | REST PERIODS | 65 |
| ARTICLE 22 | OVERTIME | 66 |
| ARTICLE 23 | SALARY ADMINISTRATION | 69 |
| ARTICLE 24 | RATES OF PAY | 74 |
| ARTICLE 25 | MINIMUM RECALL PAY | 74 |
| ARTICLE 26 | STAND-BY PREMIUM | 75 |
| ARTICLE 27 | DIRECT DEPOSIT | 76 |
| ARTICLE 28 | VACATION | 77 |
| ARTICLE 29 | HOLIDAYS WITH PAY | 81 |
| ARTICLE 30 | SOCIAL LEAVES | 85 |
| ARTICLE 31 | PARENTAL LEAVES | 89 |
| ARTICLE 32 | PERSONAL DAYS AND FAMILY SICK LEAVES | 103 |
| ARTICLE 33 | UNPAID LEAVE OF ABSENCE | 105 |
| ARTICLE 34 | DEFERRED SALARY LEAVE | 107 |
| ARTICLE 35 | LEAVE FOR PUBLIC SERVICE | 117 |
| ARTICLE 36 | HEALTH AND SAFETY | 118 |
| ARTICLE 37 | SALARY CONTINUANCE | 121 |
| | (INCIDENTAL ILLNESS/SHORT-TERM DISABILITY/LONG-TERM DISABILITY) | 121 |
| ARTICLE 38 | WORK ACCIDENTS | 133 |
| ARTICLE 39 | GROUP PLANS OF THE UNIVERSITY | 135 |
| ARTICLE 40 | EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM | 137 |
| ARTICLE 41 | TECHNOLOGICAL CHANGE AND/OR ORGANIZATIONAL CHANGE ... | 138 |
| ARTICLE 42 | EMPLOYEE FILES | 139 |
| ARTICLE 43 | IDENTIFICATION CARD | 140 |
| ARTICLE 44 | SENIORITY LIST | 141 |
| ARTICLE 45 | ACQUIRED RIGHTS | 142 |
| ARTICLE 46 | WORKLOAD | 142 |
| ARTICLE 47 | EDUCATIONAL ASSISTANCE AND STAFF DEPENDENT SCHOLARSHIP/STAFF DEPENDENT TUITION WAIVER | 142 |
| ARTICLE 48 | PRINTING OF AGREEMENT | 142 |
| ARTICLE 49 | APPENDICES AND LETTERS OF AGREEMENT | 143 |
| ARTICLE 50 | DURATION OF THE AGREEMENT | 143 |

| | |
|-------------------------------|-----|
| APPENDIX 1 | 146 |
| APPENDIX 2 | 148 |
| APPENDIX 3 | 149 |
| APPENDIX 4 | 152 |
| APPENDIX 5 | 156 |
| APPENDIX 6 | 159 |
| APPENDIX 7 | 167 |
| APPENDIX 8 | 172 |
| APPENDIX 9 | 173 |
| APPENDIX 10 | 174 |
| APPENDIX 11 | 175 |
| APPENDIX 12 | 178 |
| APPENDIX 13 | 179 |
| APPENDIX 14 | 180 |
| MEMORANDUM OF AGREEMENT | 182 |

|

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Cette convention a pour but d'établir et d'entretenir de bonnes relations de travail et de permettre le bon fonctionnement de la négociation collective entre l'Université et ses personnes salariées représentées 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 personnes salariées 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, pour les fins de négociation ou de toute autre affaire, des personnes salariées visées 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 personnes salariées et l'Université (Ressources Humaines), et qui modifient la présente convention, doivent recevoir l'approbation écrite du Syndicat.

2.03 Toutes les personnes salariées qui, à la date de signature de la convention, étaient membres en bonne et due forme du Syndicat, et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent le demeurer pour la durée de la présente convention, comme condition

ARTICLE 1 PURPOSE OF THE AGREEMENT

1.01 The purpose of this agreement is to establish and maintain good labour relations 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.

d'emploi continu, sous réserve des dispositions de la clause 2.05.

2.04 Toutes les nouvelles personnes salariées doivent devenir membres en bonne et due forme du Syndicat en signant une carte de membre et en payant la cotisation fixée par le Syndicat.

2.05 L'Université n'est pas tenue de congédier ou de muter une personne salariée parce que le Syndicat l'a exclue de ses rangs.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

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.

3.02 L'Université traite ses personnes salariées avec justice.

ARTICLE 4 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT

4.01 a) Les parties reconnaissent que les droits et obligations, prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, à la Loi sur les normes du travail et au Code civil, font partie intégrante de la présente convention.

b) Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle,

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

ARTICLE 3 MANAGEMENT RIGHTS

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 The University will treat its employees with justice.

ARTICLE 4 DISCRIMINATION, SEXUAL HARASSMENT AND HARASSMENT

4.01 a) The parties agree that the rights and obligations stipulated in the Quebec Charter of Human Rights and Freedoms, in the Act Respecting Labour Standards and Civil Code are an integral part of this collective agreement.

b) Every person has a right to full and equal recognition and exercise of his human rights and freedoms, without distinction, exclusion or preference based on race, colour, sex, gender identity or expression, pregnancy, sexual

l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

c) L'Université s'engage envers l'équité en matière d'emploi afin de corriger les inconvénients en matière d'emploi subits par les membres de groupes confrontés à des obstacles persistants et systémiques pour l'équité en matière d'emploi. Les parties conviennent que les droits et obligations stipulés dans la politique d'équité en matière d'emploi de l'Université McGill font partie intégrante de la présente convention collective.

4.02 Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

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.

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

orientation, civil status, age except as provided by law, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition, a handicap or the use of any means to palliate a handicap. Discrimination exists where such a distinction, exclusion or preference has the effect of nullifying or impairing such rights.

c) The University is committed to employment equity in order to correct disadvantages in employment experienced by members of groups that have been shown to face persistent and systemic barriers to equity in employment. The parties agree that the rights and obligations stipulated in McGill University's Employment Equity Policy are an integral part of this collective agreement.

4.02 Every Employee has the right to work in an environment which is free from any form of harassment.

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

4.04 The term "psychological harassment" refers to vexatious behaviour in the form of repeated conduct, verbal comments, actions or gestures that are hostile or unwanted, that affect the Employee's dignity or psychological or physical integrity and which create, for

et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour être plus précis, le harcèlement psychologique inclut une conduite se manifestant pas des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle.

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 Le présent article ne limite pas les droits de la direction, tels qu'énoncés à l'Article 3, dans les domaines tels que l'évaluation du rendement, les relations de travail et les mesures disciplinaires.

ARTICLE 5 CHAMP D'APPLICATION

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

"Toutes les personnes salariées à l'exception de celles occupant une fonction académique, de celles dont la fonction exige un diplôme universitaire (professionnels) sous réserve de celles déjà couvertes par l'unité MUNACA, de celles occupant une fonction au sein du Service des ressources humaines ou du Service du personnel académique (centralisé ou décentralisé), des assistant(e)s aux Doyens, des officiers aux affaires académiques, de celles occupant une fonction au sein des bureaux de la Principale, des Vice-principaux, des Vice-principaux adjoints, des Services juridiques ou du Secrétariat

that person, a hostile work environment. For greater clarity, psychological harassment includes such behaviour in the form of verbal comments, actions, or gestures of sexual nature.

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

4.06 The present article does not limit management rights as set out in Article 3 in areas such as performance management, labour relations and disciplinary measures.

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 with the exception of employees with an academic function, employees whose function requires a university degree (professionals), excluding those already covered by the MUNACA unit, employees holding a position in Human Resources or Academic Personnel services (centralized or decentralized), assistants to deans, academic affairs officers, employees occupying a position in the offices of the Principal, Vice-Principals, Associate Vice-Principals, Legal Services or the University Secretariat, as well as employees already included in another bargaining unit."

général, ainsi que des personnes déjà comprises dans une autre unité de négociation."

5.02

Si pendant la durée de la présente convention collective, l'Université juge qu'une personne salariée doit être exclu de l'unité de négociation parce qu'il n'est plus salarié au sens du Code du travail, ou pour toute autre raison, et si cette personne salariée 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.

5.03

Les personnes exclues de l'unité de négociation ne font pas le travail normalement exécuté par les différentes catégories de personnes salariées comprises 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, n'excédant pas soixante (60) jours
- volume de travail, pénurie temporaire de personnel
- formation des personnes salariées
- formation pratique d'étudiants
- travail accompli par des personnes salariées comprise 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.

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, or for any other reason, 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.

5.03

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, not exceeding sixty (60) working days
- 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 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 personne salariée 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 toutes les personnes salariées 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 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 personnes salariées nouvellement engagées;

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 spreadsheet format.

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;

- | | |
|---|--|
| <p>(b) le nom de chaque personne salariée dont l'emploi a pris fin, la date et la raison de fin d'emploi;</p> | <p>(b) The name of each employee terminated, the date and the reason of termination;</p> |
| <p>(c) le nom de toutes les personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation:</p> <p>nom, numéro matricule, code du département, nom du département, code du pavillon, nom du pavillon, numéro du profil d'emploi, niveau, information salariale, échelon, statut, date d'embauche, date de fin de contrat (si connue), numéro de téléphone au travail, numéro de téléphone à la maison, adresse domiciliaire. Les personnes salariées sont responsables de maintenir leurs informations personnelles à jour.</p> | <p>(c) All employees in the Bargaining Unit:</p> <p>Name, email, position number, ID number, Dept. Code, Dept. Name, Building Code, Building Name, Job Profile number, Level, Salary Information, Scale Step, Status, Start Date, End of contract Date (if known) and Phone Number at work, Phone number at home, Home address. The employees are responsible for updating their personal information.</p> |
| <p>(d) le nom de toutes les personnes salariées en congé à la date du rapport et la nature du congé;</p> | <p>(d) All staff on leave at the date of the report and the type of leave;</p> |
| <p>(e) le nom de toutes les personnes salariées qui ont quitté l'unité de négociation et la raison du départ, ainsi que le titre, numéro de poste et l'unité de leur poste précédant et le poste dans lequel la personne salariée a été promue ou transférée.</p> | <p>(e) All employees who have left the Bargaining Unit and reason thereof, including the title, position number, and unit of their previous position and the position to which the employee has been promoted or transferred.</p> |
| <p>(f) Une liste de toutes les offres d'emploi pour les postes de l'unité d'accréditation affichées au cours du mois précédent, y compris le numéro du poste,</p> | <p>(f) A list of all job postings for positions in the bargaining unit posted in the previous month, including the position number, posting number, and date of posting.</p> |

le numéro d'affichage et la date d'affichage.

- | | |
|--|--|
| <p>7.02 Une fois l'an, au 1^{er} juin, l'Université remet au Syndicat une liste des personnes salariées en Réaffectation.</p> | <p>7.02 Once a year, on June 1st, the University will provide the Union with a list of employees placed on Relocation.</p> |
| <p>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 personnes salariées ou à toutes les personnes salariées assujetties à la présente convention.</p> | <p>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.</p> |
| <p>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 de personnes salariées.</p> | <p>7.04 The Union may communicate with its members through campus mail and through electronic mail on the same basis as other employee associations.</p> |
| <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| <p>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.</p> | <p>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.</p> |

| | | | |
|-------------|---|-------------|---|
| 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 personnes salariées visées par la présente convention, pourvu que le Syndicat soit clairement identifié comme étant la source des informations. | 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 by this collective agreement, provided that the Union is clearly identified as the source of the information. |
| 7.08 | Aucune personne salariée 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 personnes salariées qui ont commis un acte ou une omission à l'égard duquel l'Université pourrait être tenue indirectement responsable en tant qu'employeur, sauf dans les cas de négligence grave ou d'acte n'ayant aucun rapport avec les fonctions de la personne salariée. | 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 the time selected by Union. |
| 7.11 | Si une nouvelle certification est requise par la loi ou par l'Employeur pour les personnes salariées actuelles, la formation et les frais nécessaires à cette certification et son renouvellement | 7.11 | If any new certification is required by law or the Employer for current employees, the training and fees necessary for such certification and its renewal will be paid in full by the University. |

seront entièrement payés par l'Université.

7.12

L'Université fournira des uniformes lorsque nécessaire. La personne salariée sera responsable de l'entretien de ces uniformes.

Lorsqu'un la personne salariée quitte l'emploi de l'Université, elle sera tenue de retourner tous les uniformes fournis par l'Université

7.13

Une personne salariée n'est pas tenue de servir des rafraîchissements ou d'effectuer un travail personnel pour un supérieur. Aucune personne salariée ne se verra attribuer un travail personnel qui n'est pas un service requis pour l'Université.

Il est entendu que toutes les procédures administratives et / ou logistiques relatives au fonctionnement efficace d'une unité ou d'opérations (par exemple : réservation de salle, commande de rafraîchissements / nourriture pour la préparation de réunions et la coordination avec le service de restauration) sont exclues de l'application du paragraphe précédent. Les activités sociales auxquelles toute l'équipe contribue et participe sont également exclues de l'application du paragraphe précédent.

ARTICLE 8 DÉFINITIONS

8.01

Occasionnel:

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

8.02

Personne salariée :

7.12

The University will provide uniforms when required. The employee will be responsible for the upkeep of such uniforms.

When an employee leaves the employment of the University the employee will be required to return all the uniforms supplied by the University.

7.13

An employee is not required to serve refreshments or perform personal work for a superior. No employee will be assigned personal work which is not a service required for the University.

It is understood that all administrative and/or logistical procedures pertaining to the efficient functioning of a unit or of operations (for example, room reservations, ordering refreshments/food in preparation for meetings and coordinating with the catering service) are excluded from the application of the preceding paragraph. Social activities to which the whole team contributes and participates are also excluded from the application of the preceding paragraph.

ARTICLE 8 DEFINITIONS

8.01

Casual:

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

8.02

Employee:

| | | | |
|-------------|---|-------------|--|
| | 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. | | is any person employed by McGill University whose position is covered by the certificate of accreditation issued under the Labour Code. |
| 8.03 | Personne salariée à temps plein : désigne toute personne salariée qui effectue des heures normales de travail pour sa catégorie, sous réserve de l'article 20 (Heures de travail). | 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 | Personne salariée à temps partiel : désigne toute personne salariée 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). | 8.04 | 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 | Personne salariée en période de probation: désigne toute personne salariée nouvellement embauchée qui n'a pas encore complété sa période de probation conformément à l'article 15 (Période de probation). | 8.05 | Probationary employee: is any newly hired employee who has not yet completed their probationary period in accordance with article 15 (Probationary Period). |
| 8.06 | Personne salariée saisonnière: désigne toute personne salariée nommée 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: | 8.08 | Disagreement: |

| | | | |
|-------------|--|-------------|--|
| | désigne tout désaccord non relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. | | 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'une personne salariée 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'une personne salariée 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'une personne salariée 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 | Réaffectation: La personne salariée qui détient la sécurité d'emploi et dont le poste a été aboli, est considérée être en réaffectation, jusqu'à ce qu'elle soit placée dans un poste permanent. | 8.13 | Relocation: An employee with employment security whose position has been abolished is considered to be on relocation until placed in a permanent position. |
| 8.14 | Ancienneté: désigne la durée ininterrompue d'emploi d'une personne salariée occupant un poste non- | 8.14 | Seniority: is the length of continuous employment of an employee occupying a non-academic |

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 la personne salariée 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.

8.15

Conjoint:

Désigne l'une des deux personnes qui:

- a) sont mariées ou unies civilement et cohabitent;
- b) vivent ensemble dans une union de fait et sont les parents et/ou le tuteurs légaux du même enfant;
- c) vivent ensemble dans une union de fait depuis un an ou plus;

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.

8.16

Syndicat:

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.

8.15

Spouse:

Means either of two persons who:

- a) are married or in a civil union and cohabiting;
- b) are living together in a de facto union and are the parents and/or legal guardians of the same child;
- c) have been living together in a de facto union for one year or more;

For the purposes of the application of the benefits plans, the definition of spouse found in each plan will prevail.

| | | | |
|------------------|--|------------------|--|
| | désigne l'Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill (A.P.N.E.U.M.) / Alliance de la Fonction publique du Canada (A.F.P.C.). | 8.16 | Union: is the McGill University Non-Academic Certified Association (M.U.N.A.C.A.) / Public Service Alliance of Canada (P.S.A.C.). |
| 8.17 | Représentant syndical: désigne tout personne salariée désignée par le Syndicat pour remplir des fonctions syndicales, sous réserve des dispositions de l'article 9 (Activités syndicales). | 8.17 | 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). |
| 8.18 | Université: désigne l'Université McGill. | 8.18 | University: is McGill University. |
| 8.19 | Fonds souples: fait référence aux fonds reçus de diverses sources lorsqu'il n'y a aucune assurance qu'ils seront renouvelés et signifient la même chose que les fonds de recherche. | 8.19 | Soft funds: refers to funds received from various sources where there is no assurance that they will be renewed and mean the same thing as Research funds. |
| ARTICLE 9 | ACTIVITÉS SYNDICALES | ARTICLE 9 | UNION ACTIVITIES |
| 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. La personne salariée absente 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 | 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. 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 |

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 personnes salariées désignées par le Syndicat ont au maximum quatre cent cinquante (450) heures 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) personnes salariées désignées par le Syndicat, pour assister aux séances de négociation au moment et pendant toute la durée desdites séances. Pour chaque réunion de négociation, l'Université doit également autoriser l'absence d'une demi-journée (1/2) afin d'assister à une réunion de préparation à la négociation

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 four hundred and fifty (450) hours 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, to participate in negotiation meetings, at the time and for the duration of said meetings. For each negotiation meeting, the University shall also authorize the absence of one half-day (1/2) for the purposes of attending a bargaining preparation meeting prior to the negotiation meeting. Such

avant la réunion de négociation. De telles absences de travail ne sont pas déduites de la banque de jours ouvrables prévue à la clause 9.03(e).

- (d) La personne salariée est libéré sans perte de traitement, avantages ou privilèges prévus par la présente convention.
- (e) Une demande écrite comportant le nom des personnes salariées concernées 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 five (5) jours ouvrables à l'avance.
- (f) Seules les personnes salariées mandatées 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.

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 five (5) 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 personnes salariées ainsi désignées 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 personnes salariées sont réintégrées dans leurs postes.

Advenant que leurs postes aient été abolis, les personnes salariées qui bénéficient de la sécurité d'emploi seront réaffectées 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

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

s'absenter de leur travail pour s'acquitter de leurs obligations à l'égard du Syndicat.

- (e) Un maximum de mille (1000) heures par année de référence peut être utilisé par les personnes salariées désignées 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 personnes salariées concernées 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-neuf dollars et soixante-douze sous de l'heure (29.72\$) le 1^{er} juin 2022. Le syndicat doit régler cette facture à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours de la réception de ladite facture.

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

absent from work in order to fulfill their obligations to the Union.

- (e) A maximum of one thousand (1000) hours 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 (\$29,72) twenty-nine dollars and seventy-two cents per hour on June 1, 2022. 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.

consentie aux personnes salariées.

- (f) Une demande écrite comportant le nom des personnes salariées concernées 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 five (5) jours ouvrables à l'avance.
- (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.
- (h) À l'occasion d'une audition devant la CNESST et le Tribunal du travail, l'Université autorise l'absence du travail d'une (1) personne salariée désignée par le Syndicat pour représenter le Syndicat pendant le temps nécessaire pour ces auditions. De telles absences ne sont pas déduites de la banque des jours ouvrables prévue à la clause 9.03(e).

9.04

Griefs

Une (1) personne salariée désignée par le Syndicat est libéré pour assister aux réunions du syndicat/direction afin de discuter des griefs et des mécontentes. De telles absences de travail ne sont pas déduites de la banque de

- (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 five (5) working days in advance.

- (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.

- (h) In the case of a hearing before the *CNESST* and *Tribunal du travail*, 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).

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

jours ouvrables prévue à la clause 9.03(e).

La personne salariée ainsi désignée ne doit subir aucune perte de traitement, avantages ou privilèges du fait qu'elle 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 sera normalement composé d'un maximum de quatre (4) représentants de l'Université et d'un maximum 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 personnes salariées; 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.

working days provided in clause 9.03 (e).

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 normally be composed of a maximum of four (4) representatives of the University and a maximum of 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 monthly or as required, at the request of either of the parties. Meetings of the Committee and meetings

Le Comité se réunira mensuellement ou en fonction des 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 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.

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 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

ARTICLE 10 GRIEVANCE AND DISAGREEMENT PROCEDURE

10.01 Scope of Procedure:

It is the firm desire of the parties to resolve all grievances or

plus brefs délais tout grief ou toute mésentente.

Le Syndicat peut soumettre un grief en suivant la procédure décrite dans cet article. Le Syndicat peut également présenter un grief au nom d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées.

10.02

Étapes de la procédure:

Étape 1

- a) La personne salariée 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, une rencontre formelle avec son supérieur immédiat. La demande écrite peut être faite par la personne salariée ou par un représentant syndical de cette dernière. Les parties doivent planifier la réunion dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande. Les parties conviennent de se rencontrer aussitôt que possible.
- b) La personne salariée peut être accompagnée d'un (1) ou deux (2) représentants syndicaux. Le supérieur immédiat de la personne salariée sera normalement accompagné d'un représentant des ressources humaines ou de tout autre représentant de l'employeur.

disagreements equitably and as rapidly as possible.

The Union may submit a grievance by following the procedure described in this article. The Union may also submit a grievance on the behalf of an employee or group of employees.

10.02

Steps in the procedure:

Step 1

- a) 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 with their supervisor. The request in writing may be made by the employee or the employee's union representative. The parties shall schedule the meeting within five (5) working days of the request. The Parties agree to meet as soon as possible.
- b) The employee may be accompanied by one (1) or two (2) Union representatives. The employee's immediate supervisor will normally be accompanied by a Human Resources representative or by any other employer's representative.

- c) Si la personne salariée est en absence autorisée, les représentants syndicaux peuvent procéder à la rencontre en son nom.
- d) Après la rencontre, le supérieur immédiat communiquera sa réponse écrite, relativement à la situation soulevée par la personne salariée, dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre. Les parties peuvent d'un commun accord prolonger ce délai.

Étape 2

- a) Si un problème ou une mésentente n'est pas réglée à l'Étape 1, ou si le supérieur immédiat omet de fournir une réponse dans les délais prévus à l'Étape 1 d), le syndicat a le droit de soumettre un grief ou une mésentente par écrit à au service des relations de travail. Le service des relations de travail devra rendre une décision écrite dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mésentente.
- b) Un grief doit être déposé au plus tard six (6) mois après la survenance des événements donnant lieu au grief, sauf lorsque des délais plus longs sont prévus par la loi.
- c) Le grief doit contenir un résumé des faits qui ont

- c) If the employee is on an authorized leave, the Union representatives may meet on their behalf.
- d) After the meeting, the supervisor will communicate in writing their position regarding the situation raised by the employee, within a maximal delay of ten (10) working days from the date of the meeting. The parties may mutually agree to extend the timelines herein.

Step 2

- a) If the problem or disagreement is not resolved at Step 1, or if the supervisor fails to provide an answer within the delay in Step 1 d), the Union shall have the right to submit a grievance or disagreement in writing to Labour & Employee Relations. Labour & Employee Relations shall render a written decision within fifteen (15) working days of receipt of the grievance or disagreement.
- b) A grievance must be filed no later than six (6) months after the occurrence of the events giving rise to the grievance, except when longer delays are provided by law.
- c) The grievance must contain a summary of the

donné lieu au grief, le numéro d'identification et le nom du (des) personnes salarié(s) concernée(s) (le cas échéant), le(s) article(s) prétendument violé(s) et la réparation demandée.

facts that gave rise to the grievance, the ID number and name of the employee(s) concerned (if applicable), the article(s) allegedly violated, and the relief requested.

Étape 3

- a) Si le grief ou la mécontente n'est pas réglé à l'Étape 1 ou à l'Étape 2 ou si le service des relations de travail omet de rendre une décision dans les quinze (15) jours ouvrables de la soumission du grief à l'Étape 2, le grief ou la mécontente sera mis à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité des relations de travail.
- b) La date limite du Syndicat pour référer un grief ou une mécontente à l'arbitrage est de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables à compter de la date de la réponse du service des relations de travail à l'Étape 2 ou, si aucune réponse n'est reçue, à partir du seizième (16^{ième}) jour ouvrable de la date du dépôt du grief ou de la mécontente à l'Étape 2.
- c) Le Syndicat informera l'Employeur par écrit de sa demande d'arbitrage. La demande écrite doit inclure une copie du grief ou de la mécontente. La demande écrite comprendra une liste d'arbitre(s) suggéré(s). Cependant, les parties peuvent poursuivre les

Step 3

- a) If the grievance or disagreement is not resolved at Step 1 or Step 2, or if Labour & Employee Relations fails to render a decision within fifteen (15) working days of the filing of the grievance at Step 2, the grievance or disagreement shall be placed on the agenda of the next Labour Relations Committee.
- b) The deadline for the Union to refer a grievance or disagreement to arbitration shall be ninety (90) working days from the date of the response from Labour & Employee Relations at Step 2 or, if no response is received, as of the sixteenth (16th) working day from the filing of a grievance or disagreement at Step 2.
- c) The Union will inform the Employer in writing of its request for arbitration. The written request shall include a copy of the grievance or disagreement. The written request shall include a list of recommended

discussions pour trouver une solution mutuellement satisfaisante au grief ou à la mésentente tout au long du processus.

- d) Un grief concernant l'un ou l'autre des sujets suivants peut être soumis par écrit par le Syndicat, directement au service des relations de travail 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
 - Sécurité d'emploi
 - Exercice des droits syndicaux
 - Sélection du personnel et pertinence des exigences additionnelles en termes d'autres compétences ou aptitudes
 - Suspension ou congédiement
 - Grief concernant l'interprétation de la Convention Collective
 - Abolition de poste
 - Discrimination et harcèlement
 - Ancienneté

arbitrator(s). However, the parties may continue discussions to find a mutually satisfactory solution to the grievance or disagreement throughout the process.

- d) A grievance concerning any of the following subjects may be filed in writing by the Union, directly to Labour & 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
 - 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
 - Job abolition
 - Discrimination and Harassment
 - Seniority

10.03 Procédure 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.

10.04 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

10.03 Arbitration Procedures:

The parties agree to appear before a mutually agreed upon single arbitrator. 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 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

montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée ou le syndicat pourrait avoir droit, incluant le paiement d'intérêts conformément aux dispositions du Code du travail.

fair and just under the circumstances, as well as determine, if applicable, the amount of compensation or damages to which an employee or the Union may be entitled, including the payment of interest in accordance with the provisions of the Labour Code.

e) Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur de ladite 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 une personne salariée ne peut être utilisé contre elle à l'occasion d'un arbitrage, à moins que l'aveu n'ait été signé en présence d'un représentant syndical.

10.05 No confession signed by an employee may be used against the employee during arbitration unless the confession was signed in the presence of a representative of the Union.

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.

10.08 Délais

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.

10.08 Delays

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.

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

However, a rejected grievance or disagreement shall not, by this fact alone, be considered as an acceptance by the Union

Syndicat de la prétention de l'Université et ne peut être invoqué comme précédent.

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.

of the University's position and cannot be used as a precedent.

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.

ARTICLE 11 MESURES OU CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIFS

- 11.01** Toute salariée convoquée à une réunion par l'Université pour la mise en œuvre d'une mesure administrative ou pour un congédiement administratif a le droit de se faire accompagner de deux (2) représentants syndicaux. Avant le tenu de cette rencontre, la personne salariée sera informée, par écrit, de la nature générale du problème pour lequel elle est convoquée à la rencontre, avec copie au Syndicat.
- 11.02** Tout congédiement administratif doit être communiqué à la personne salariée par écrit expliquant les motifs, avec copie au Syndicat.
- 11.03** Aucune personne salariée 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 11 ADMINISTRATIVE MEASURES AND DISMISSAL

- 11.01** Any employee called to a meeting by the University for the implementation of an administrative measure or an administrative dismissal has the right to be accompanied by two (2) Union representatives. Prior to the meeting, the employee will be informed in writing of the general nature of the problem for which the employee is called to a meeting, with a copy to the union
- 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 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** La personne salariée convoquée 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, la personne salariée sera informée, par écrit, de la nature générale du problème pour lequel elle est convoquée à la rencontre, avec copie au Syndicat.
- 12.04** L'Université avise par écrit la personne salariée sujette 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.
- 12.05** Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Université.
- 12.06** Toute mesure disciplinaire est communiquée à la personne salariée par écrit, avec copie au Syndicat. L'avis indique l'action que l'Université entend prendre,

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 alleged 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 in writing of the general nature of the problem for which the employee is called to a meeting, with a copy to the union.
- 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 caused the disciplinary measure to be taken.
- 12.05** 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.
- 12.06** 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

| | | | |
|--------------|--|--------------|---|
| | les motifs expliquant celle-ci et les faits spécifiques. | | reasons for the action and the specific facts on which it is based. |
| 12.07 | Seuls les avis disciplinaires transmis par écrit à la personne salariée peuvent apparaître au dossier de la personne salariée aux ressources humaines ou mis en preuve contre la personne salariée lors de l'arbitrage. | 12.07 | 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. |
| 12.08 | Le dossier officiel de la personne salariée est celui qui se trouve aux ressources humaines. | 12.08 | The employee's official file is the file held by Human Resources. |
| 12.09 | Toute mesure disciplinaire qui n'est pas prise conformément au présent article est nulle et non valide. | 12.09 | Any disciplinary measure not taken in accordance with the present article is null and void. |
| 12.10 | Toute information concernant une mesure disciplinaire sera retirée du dossier d'une personne salariée si, au cours des douze (12) mois suivants, aucun autre avis d'infraction disciplinaire de même nature n'a été versé à son dossier. Nonobstant ce qui précède, si une personne salariée s'absente pour une période de plus de trente (30) jours au cours de la période de douze (12) mois, cette période sera prolongée d'autant de jours que la durée de l'absence. | 12.10 | 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. Notwithstanding the above, if an employee is absent for a period of more than thirty (30) days during the twelve (12) month period, this period will be extended by as many days as the duration of the absence. |
| 12.11 | Une mesure disciplinaire au sujet de laquelle une personne salariée a eu gain de cause est retirée de son dossier. | 12.11 | 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 de la personne salariée. | 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 | 12.13 | Except in the case of a serious infraction, a suspension shall not |

effet que deux (2) jours ouvrables suivant la réception par la personne salariée de l'avis disciplinaire.

12.14 Il incombe à l'Université de prouver que la personne salariée a reçu l'avis disciplinaire.

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 aptitudes, compétences, qualifications et ancienneté. En cas d'aptitudes, compétences, 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 aptitudes et compétences 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 de la période de six (6) mois, le poste devra être affiché. Si le poste n'est pas affiché, il sera considéré aboli. Le

take effect until two (2) working days following receipt of the disciplinary notice by the employee.

12.14 The University shall have the burden of proving that the employee has received the disciplinary notice.

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, competencies, qualifications and seniority. In cases of equal skills, competencies and qualifications, seniority shall prevail.

13.02 If a grievance is filed contesting the candidate selected or the pertinence of the other qualifying skills and competencies, 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. If the position is not posted, it will then be

Syndicat sera informé que le poste a été aboli.

Une seconde période de report d'un maximum de six (6) mois peut être engagée si les deux parties y consentent.

13.04

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

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

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

13.05

Une personne salariée dans le service où existe le poste vacant, qui a été mise au courant du fait qu'il y ait un poste vacant mais n'y pose pas sa candidature, ne se verra pas accorder 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
- la faculté ou le département ou l'unité
- l'échelle de salaire
- l'horaire de travail

considered abolished. The Union will be informed if the position has been abolished.

A second deferral period of a maximum of six (6) months may be initiated if both parties consent.

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
include:

Information on the posting will

- position title
- position reference number
- Faculty or Department or Unit
- salary scale
- work schedule

- une description sommaire des tâches à jour
- les exigences minimales en termes de scolarité ou équivalence et d'expérience
- les autres qualifications, aptitudes et/ou compétences qui sont pertinentes aux responsabilités du poste, excluant celles normalement acquises au cours d'une formation minimale à court 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
- la mention que le poste est rémunéré à partir de fonds de recherche si c'est le cas.

- Up-to-date summary of responsibilities
- minimum education or equivalent and experience requirements
- other qualifications, skills and/or competencies which are pertinent to the job responsibilities, excluding those typically acquired during short term minimal training or on the job instruction
- supervisor's title
- posting date and expiry date of the posting
- the end date of the position if it is a position with an end date
- specification that the position is paid from research funds if it's the case.

13.07 Toute personne salariée intéressée à un poste vacant ou nouvellement créé doit poser sa candidature de manière électronique, en utilisant le système interne de suivi des candidats durant la période d'affichage.

13.07 Employees who wish to be considered for a vacant or newly created position must apply by submitting their application electronically by using the internal applicant tracking system during the posting period.

Une personne salariée absente du travail peut poser sa candidature à un poste affiché.

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

13.08 Si la candidature d'une personne salariée absente du travail est retenue, elle doit être disponible pour occuper le poste dans les dix (10) jours ouvrables de sa nomination à ce poste. Dans le cas où la personne salariée sélectionnée jouit d'un congé de maternité ou d'un congé parental prolongé ou de vacances, l'Université nommera alors la personne salariée 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 applicants for the position in writing as soon as possible after the date of cancellation, with a copy to the Union. |
| 13.10 | Les personnes salariées mutées ou promues sont assujetties à une période d'essai de trente (30) jours travaillés, sauf indication contraire. En aucun cas, la période d'essai ne peut dépasser soixante (60) jours travaillés. Vers le milieu de la période d'essai, la personne salariée fera l'objet d'une évaluation. Une copie du formulaire d'évaluation, dûment complété, sera remise à la personne salariée, avec copie au Syndicat. Si au cours de cette période d'essai, la personne salariée ne satisfait pas aux exigences requises dudit poste, elle est alors replacée à son ancien poste aux anciennes conditions de travail. Cette mesure peut être prise soit par la personne salariée, soit par son nouveau supérieur. Dans les deux cas, le Syndicat sera avisé. | 13.10 | Employees who are transferred or promoted will have a trial period of thirty (30) worked days, unless otherwise specified. Under no circumstances will the trial period exceed sixty (60) worked days. Close to the midpoint of the trial period, the employee will undergo a review. A copy of the 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. In both cases, the Union will be notified. |
| 13.11 | Le poste qu'occupait la personne salariée, avant d'être promue ou mutée, peut être comblé à condition que la personne salariée promue ou mutée ait réussi sa période d'essai. Si l'Université décide de combler le poste laissé vacant, il sera affiché en vertu de l'Article 13.03. | 13.11 | The position held by the employee before being promoted or transferred can be filled on condition that the employee promoted or transferred successfully passed their trial period. If the University decides to fill the position left vacant, it will be posted as per Article 13.03. |
| 13.12 | Les candidats internes doivent être informés par écrit de l'issue du processus de sélection, et s'ils ne rencontrent pas les critères | 13.12 | Internal candidates shall be notified in writing of the outcome of the selection process, and if |

stipulés à la clause 13.01, avec une copie au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la dotation du poste, sauf accord contraire entre les parties.

13.13 Une personne salariée 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 de maladie, de vacances ou d'autres absences autorisées.

13.15 Si aucun candidat interne ne satisfait aux exigences stipulées à la clause 13.01, un candidat externe peut être nommé.

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, à l'exception des candidats externes arrivant avec le chercheur et ayant travaillé avec le chercheur dans le même laboratoire, qui peuvent être nommés même lorsqu'il y a des candidats de l'unité de négociation qui possèdent les aptitudes, compétences, 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.

they did not meet the criteria stipulated in clause 13.01, with a copy to the Union within ten (10) working days of the position being filled, unless otherwise agreed to by the parties.

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.

13.15 If no internal candidate meets the criteria set out in clause 13.01 an external candidate may be appointed.

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

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

- (a) une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste a été aboli ou à qui un avis d'abolition de poste a été donné; ou
- (b) une personne salariée 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

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 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 a temporary assignment constitutes a downward transfer, the employee will receive the salary step immediately below their regular salary rate on the salary

l'échelle salariale de l'affectation temporaire.

Les affectations temporaires de plus de six (6) mois seront tout d'abord offertes aux personnes salariées au sein de l'unité de négociation, pourvu qu'elles répondent aux critères ci-dessus. Les candidats externes embauchés dans le cadre d'affectations temporaires de plus de six (6) mois seront embauchés dans un "poste avec une date de fin".

Une personne salariée doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat avant d'accepter une telle affectation. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

14.04 La personne salariée doit avoir accumulé six (6) mois d'ancienneté dans son poste actuel afin d'être admissible à une affectation temporaire.

14.05 Dans le cas où un poste temporairement dépourvu de son titulaire est comblé par un membre de l'unité de négociation, la personne salariée est rémunérée au taux approprié, en conformité avec l'article 23 (Administration des salaires).

14.06 La personne salariée en affectation temporaire peut, si elle en donne un avis par écrit à son supérieur immédiat, retourner à son ancien poste régulier dans les dix (10) jours ouvrables de sa nomination. Ce retour peut également être initié par le nouveau superviseur, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la nomination.

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".

An employee must obtain their supervisor's authorization prior to accepting such an assignment. This authorization must not be unreasonably withheld.

14.04 To be eligible for temporary assignments, an employee must have accumulated six (6) months of seniority in their current position.

14.05 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).

14.06 The employee who is temporarily assigned may return to their former regular position within ten (10) working days of their appointment, upon written notice to their immediate supervisor. This return may also be initiated by the new supervisor, within ten (10) working days of the appointment.

14.07 Les postes devenus temporairement dépourvus de leur titulaire, autres que ceux définis à la clause 14.03, peuvent être comblés si les besoins du service le requièrent. Dans de un 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 une personne salariée occasionnelle.

14.08 Si une augmentation de salaire en vertu de l'article 23 (Administration des salaires) survient pendant la durée de l'affectation temporaire, la personne salariée bénéficie de l'augmentation pour la durée de l'affectation temporaire.

14.09 À la fin de l'affectation temporaire comblée en vertu du présent article, la personne salariée 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, la personne salariée bénéficie à son retour de l'augmentation à laquelle elle aurait droit si elle 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.

ARTICLE 15 PÉRIODE DE PROBATION

15.01 Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation de soixante (60) jours travaillés.

14.07 Positions left temporarily without their incumbents, other than those defined in clause 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.

14.08 If there is a salary increase pursuant to article 23 (Salary Administration) during the temporary assignment, the employee will benefit from the 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 PROBATIONARY PERIOD

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

| | | | |
|--------------|--|--------------|---|
| 15.02 | <p>Dans les dix (10) jours ouvrables du point médian de la période de probation, la personne salariée recevra une évaluation de mi-probation. Une copie du formulaire d'évaluation de la période probatoire, dûment rempli, sera remise à la personne salariée, avec copie au Syndicat.</p> | 15.02 | <p>Within ten (10) working days of the midpoint of the probationary period, the employee will receive a mid-probationary period review. A copy of the probationary period review form, duly completed, will be given to the employee, with a copy to the Union.</p> |
| 15.03 | <p>Dans tous les cas, si l'Université décide de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée en période de probation, celle-ci doit recevoir un avis de cessation d'emploi, par écrit, avec copie au Syndicat.</p> <p>Si l'Université décide de mettre fin à l'emploi de la personne salariée en probation au-delà du point médian, la personne salariée en probation doit recevoir un préavis d'une semaine ou une indemnité compensatoire, sauf si cette fin d'emploi est pour des motifs disciplinaires.</p> | 15.03 | <p>In all cases, if the University decides to terminate a probationary employee, the probationary employee must be given notice of termination, in writing, with a copy to the Union.</p> <p>If the University decides to terminate a probationary employee beyond the midpoint, the probationary employee must be given a one-week notice or payment in lieu, unless such termination is for disciplinary reasons.</p> |
| 15.04 | <p>La personne salariée 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 de la personne salariée en période de probation, la personne salariée en période de probation ne peut se prévaloir des procédures de griefs et d'arbitrage.</p> | 15.04 | <p>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.</p> |
| 15.05 | <p>La fin de la période de probation est confirmée par écrit à la personne salariée, avec copie au Syndicat.</p> | 15.05 | <p>The end of the probationary period is confirmed in writing to the employee, with a copy to the Union.</p> |

ARTICLE 16 SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

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

- a) Les personnes salariées ayant déjà acquis la sécurité d'emploi, soit à l'intérieur ou à l'extérieur l'unité de négociation, la conserveront;
- b) Les personnes salariées 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 pour les fins de la sécurité de l'emploi une fois qu'elles obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;
- c) Les personnes salariées 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'elles obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;
- d) Les personnes salariées 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

ARTICLE 16 EMPLOYMENT SECURITY

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 who have acquired employment security, whether inside or outside the bargaining unit, will maintain it;
- 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 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

année d'ancienneté reconnue pour les fins de la sécurité de l'emploi une fois qu'elles obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;

will have 1 year of seniority recognized towards employment security once they begin working in a regular position within the bargaining unit;

e) Les personnes salariées 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 personnes salariées 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'elles obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation;

e) Employees hired into a "position with an end date", other than a temporary assignment, 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;

16.02 L'Université ne peut mettre fin à l'emploi d'une personne salariée ayant vingt-quatre (24) mois et plus d'ancienneté et se situant parmi les quatre-vingt-dix pourcent (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.

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.

La personne salariée qui satisfait aux conditions précitées ne perd pas sa sécurité d'emploi si elle n'est plus parmi les quatre-vingt-dix pourcent (90%) des membres

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.

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'une personne salariée 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. | 16.03 | 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 | En cas d'abolition d'un poste, la personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi est réaffectée sans perte de salaire à un poste dont les conditions de travail sont similaires au sein de l'Université, 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'elle satisfasse aux qualifications requises du poste. | 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 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 à la personne salariée un programme de recyclage. La personne salariée 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 une personne salariée refuse d'être réaffectée 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 une personne salariée 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 elle aura droit à une | 16.07 | If an employee refuses retraining, without just cause, their employment will be terminated as of the proposed date of retraining and the |

| | | | |
|--------------|---|--------------|---|
| | indemnité de départ conformément à l'article 16.08. | | employee given severance pay in accordance with Article 16.08. |
| 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 une personne salariée ayant la sécurité d'emploi, celle-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 | Dans le cas d'une abolition de poste ou la personne salariée n'a pas acquis la sécurité d'emploi, la personne salariée qui a moins de cinq (5) ans d'ancienneté reçoit un préavis de trois (3) semaines. La personne salariée qui a cinq (5) ans ou plus d'ancienneté reçoit un avis de cessation d'emploi conformément à la Loi sur les normes du travail, avec copie au Syndicat. | 16.10 | In the case of a job being abolished where the employee has not acquired employment security, the employee who has less than five (5) years of seniority shall be given three (3) weeks, notice. The employee who has five (5) years or more of seniority shall be given notice of termination of employment in accordance with the Act respecting labour standards, with a copy to the Union. |
| | Réaffectation | | Relocation |
| 16.11 | Une personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi dont le poste a été aboli peut être réaffectée à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation: <ul style="list-style-type: none"> (i) si au moment de la réaffectation, il n'y a pas de poste vacant dans l'unité de négociation pour lequel la personne salariée 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 | 16.11 | An employee with employment security whose position has been abolished may be assigned to a position outside the bargaining unit: <ul style="list-style-type: none"> (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 |

la réaffectation pour lequel la personne salariée satisfait les exigences minimales.

Dans les deux cas, le Syndicat sera informé en même temps que la personne salariée.

assignment, for which the employee meets the minimum requirements.

In either case, the Union shall be informed at the same time as the Employee.

16.12 Une personne salariée réaffectée 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 la personne salariée a les compétences, aptitudes et qualifications et pour lequel elle a soumis sa candidature.

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 L'Université peut réaffecter cette personne salariée 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 elle a été réaffectée est d'une classification/niveau ou d'un salaire inférieur à celui du poste qu'elle occupait avant sa réaffectation en vertu de la clause 16.11

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 une personne salariée non enseignante 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.

16.14 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 Une personne salariée qui ne bénéficie pas de la sécurité

16.15 An employee without employment security whose job

d'emploi et dont le poste a été aboli aura son ancienneté maintenue pour une période de vingt-quatre (24) mois et à ce titre sera considérée comme un candidat interne pendant une période de vingt-quatre (24) mois lorsqu'elle postule sur un poste durant cette période, sujet aux critères contenus à l'article 13.01.

Une personne salariée 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 embauchée 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.

À l'exception des articles 10 et 13, une personne salariée dont l'ancienneté est maintenue n'a pas droit aux autres avantages et bénéfices prévues dans la convention collective.

ARTICLE 17 MISE À PIED TEMPORAIRE

17.01 Une mise à pied temporaire désigne un laps de temps déterminé durant lequel une personne salariée saisonnière 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

is abolished 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 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 their 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.

With the exception of Articles 10 and 13, an employee whose seniority is maintained is not entitled to any other advantages or benefits provided in the collective agreement.

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).

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 une personne salariée mise 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 Une personne salariée mise 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 personnes salariées mises à pied temporairement seront avisées par écrit par les ressources humaines, avec copie au Syndicat, de leurs droits afin de prendre les dispositions pour conserver la couverture d'avantages sociaux, si elles le souhaitent, ou toute autre disposition spéciale pour continuer certains paiements durant leur mise à pied temporaire.

ARTICLE 18 GRÈVE

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

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 informed, in writing, by Human Resources 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 during the period of temporary lay-off.

ARTICLE 18 STRIKE

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

ce type de la part du Syndicat ou de ses membres.

18.02 Si en son âme et conscience, une personne salariée estime qu'elle 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 personnes salariées qui adoptent cette position doivent en avertir leur supérieur, leur chef de service ou de département, selon le cas, et des dispositions seront prises pour déduire les montants appropriés de leur salaire.

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

ARTICLE 19 FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ

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

19.02 La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Université, continue de travailler est admissible soit à une remise de temps pris à un moment convenu mutuellement d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, soit au paiement au taux régulier des heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée

activity by the Union or its members.

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

ARTICLE 19 CLOSING OF THE UNIVERSITY

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

de départ et la fin de la journée régulière de travail.

ARTICLE 20 HEURES DE TRAVAIL

20.01 À l'exception des personnes salariées assujetties à un horaire de travail particulier, la semaine régulière de travail des personnes salariées de bureau, administratives et des infirmières 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 personnes salariées doivent obtenir deux (2) journées consécutives de repos à moins que le département ou l'unité et la personne salariée aient conclu mutuellement une entente différente.

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.

20.02 À l'exception des personnes salariées assujetties à un horaire de travail particulier, la semaine régulière de travail des personnes salariées techniques, des personnes salariées préposées aux bibliothèques, des personnes salariées des résidences et des personnes salariées de la Réserve Naturelle Gault est de

ARTICLE 20 HOURS OF WORK

20.01 Except for those employees subject to a particular work schedule, the standard work week for clerical administrative, and nursing employees 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:

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 Except for those employees subject to a particular work schedule, the standard work week for technical and library assistants, and employees in Residences and Gault Nature Reserve employees is thirty-five (35) hours, Monday through Friday. The standard work day is seven (7) hours; the daily

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 personnes salariées doivent obtenir deux (2) journées consécutives de repos à moins que le département ou l'unité et la personne salariée aient conclu mutuellement une entente différente.

Exception:

À la ferme du Campus Macdonald, la semaine normale de travail de toutes les personnes salariées techniques 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. Les personnes salariées peuvent demander un horaire de travail flexible, y compris le travail à distance, conformément à l'annexe 14.

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.

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, the standard work week for all full-time technical 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. Employees can request a flexible work schedule, including remote work, as per appendix 14

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, la personne salariée est rémunérée 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 La documentation concernant les horaires de travail alternatifs temporaires est envoyée au Syndicat.

20.05 Documentation concerning Temporary Alternative Work Arrangements (TAWA) 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 | 7 août 14 août 21 août | le jeudi |

| | | | | |
|----------|--------------------|--|------------------------------|----------------------------------|
| | | 24 juillet 31 juillet | | 24 décembre |
| Jeudi | 25 juin | 2 juillet 9 juillet 16 juillet 23 juillet 30 juillet | 6 août 13 août 20 août | le jeudi 23 décembre |
| 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 | August 5 August 12 August 19 | Friday, December 23 |

| | | | | |
|----------|--------------------|---|------------------------------------|------------------------|
| | | July 29 | | |
| 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 la personne salariée 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 de la personne salariée sont requis un vendredi matin durant l'horaire spécial d'été, elle aura droit à un congé compensatoire ou à du temps supplémentaire rémunéré au taux de base. Si les services d'une personne salariée sont requis un vendredi après-midi durant l'horaire spécial d'été, elle 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 personnes salariées saisonnières mise à pied durant l'horaire spécial d'été bénéficieront à leur retour au travail des congés habituellement attribués les avant-midis de chaque vendredi, au prorata du</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</p> |

nombre de mois effectivement travaillés.

- (e) Dans le cas où une personne salariée est en congé de maladie ou en congé de maternité durant l'horaire spécial d'été, elle ne 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) Une personne salariée 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, aura droit à la période de repos des vendredis d'été au prorata. Si les exigences du département sont telles qu'il est impossible d'accorder tout le temps de congé auquel la personne salariée à droit, elle reçoit le paiement du temps de congé non pris, à son taux horaire régulier.

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

Horaire

number of months actually worked.

- (e) In the event that an employee is absent on sick leave or maternity leave during the special summer 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 working hours for their occupational category, as defined in clauses 20.01 and 20.02, will be entitled to time off for summer Fridays on a prorated basis. If the department's requirements are such that it is impossible to grant all the time off to which the employee is entitled, the employee shall receive the payment for the time off not taken, at their regular hourly rate

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

Schedule

20.08.01**Général**

- a) A moins qu'une personne salariée en fasse la demande ou selon les dispositions de l'article 20.08.1b aucun horaire n'exige qu'une personne salariée travaille le samedi et le dimanche d'une même semaine.
- b) Les personnes salariées qui postulent et sont retenues pour des postes identifiés comme ayant régulièrement un horaire de soir de semaine et/ou un horaire de fin de semaine peuvent être requises 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 personnes salariées occasionnelles peuvent être assignées par l'Université à un horaire de soir, de nuit et de fin de semaine.
- d) L'Université accepte de minimiser le nombre de personnes salariées 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

20.08.01**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, 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

les personnes salariées concernées.

notification of all affected employees.

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 :

- i) L'ancienneté du salarié
- ii) Les besoins de la section
- iii) La préférence exprimée par la personne salariée 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

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) 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

excédentaire de personnes salariées 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. La personne salariée doit exprimer par écrit sa préférence à son supérieur 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 personnes salariées.

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

20.08.02.02 Échange d'horaire

Lorsque les horaires sont affichés, les personnes salariées voulant demander l'échange d'une date en particulier doivent soumettre leur requête à leur supérieur immédiat 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 l'unité peut satisfaire ses besoins opérationnels.

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 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, employees wanting to request a trade of their hours for a particular date with another employee must submit their request 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 Ferme Campus Macdonald

20.08.03.01 Horaire

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

- i) L'ancienneté de la personne salariée
- ii) Les besoins opérationnels de la ferme
- iii) La préférence exprimée par la personne salariée 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 personnes salariées 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. La personne salariée 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 personnes salariées.

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:

- 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

d) Pour l'horaire d'hiver entre octobre et mars, l'unité affichera les besoins de service le 1^{er} août. La personne salariée 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 personnes salariées.

20.08.02.03 Échange d'horaire

Lorsque les horaires sont affichés, les personnes salariées voulant demander l'échange d'une date en particulier doivent soumettre leur requête à leur supérieur immédiat 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 l'unité 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 personnes salariées.
- b) Si un horaire de soir ou de fin de semaine est offert à des personnes salariées régulières, il doit être offert par ordre d'ancienneté aux personnes salariées qui effectuent régulièrement le travail requis. Dans

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.

20.08.02.03 Trading of hours

After the schedules are posted, employees wanting to request a trade of their hours for a particular date with another employee must submit their request 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.

20.08.04 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

l'éventualité où le nombre de volontaire est insuffisant, le travail à cet horaire sera attribué par ordre inverse d'ancienneté.

work shall be assigned in reverse order of seniority.

20.08.05

Prime de quart

a) Prime de soir:

Toute personne salariée dont la moitié et plus de la journée de travail se situe entre 16h00 et 24h00 recevra une prime horaire de quart de soir pour chacune des heures travaillées durant cette période. La prime de soir équivaut au montant suivant :

| Prime de soir | |
|------------------|--------|
| Au 1er juin 2022 | 1.04\$ |
| Au 1er juin 2023 | 1.07\$ |

Les personnes salariées ne sont pas éligibles à cette prime lorsqu'elles sont payées au taux de temps supplémentaire.

b) Prime de nuit:

Toute personne salariée dont la moitié et plus de la journée de travail se situe entre 00h00 et 07h00 recevra une prime horaire de quart de nuit pour chacune des heures travaillées durant cette période. La prime de nuit équivaut au montant suivant :

| Prime de nuit | |
|------------------|--------|
| Au 1er juin 2022 | 1.46\$ |
| Au 1er juin 2023 | 1.51\$ |

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 premium for each hour worked during that period. The Evening Premium shall be equivalent to the following amount:

| Evening Premium | |
|--------------------|--------|
| As of June 1, 2022 | \$1.04 |
| As of June 1, 2023 | \$1.07 |

Employees are not entitled to this premium when they are 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 for each hour worked during that period. The Night Premium shall be equivalent to the following amount:

| Night Premium | |
|--------------------|--------|
| As of June 1, 2022 | \$1.46 |
| As of June 1, 2023 | \$1.51 |

Toute personne salariée 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. Les personnes salariées ne sont pas éligibles à cette prime lorsqu'elles sont payées au taux de temps supplémentaire.

c) Prime de fin de semaine:

Toute personne salariée dont la fin de semaine est l'horaire normal de travail recevra une prime de quart de fin de semaine pour chacune des heures travaillées entre 00h00 et 24h00 le samedi et pour chacune des heures travaillées 00h00 et 24h00 le dimanche.

| Prime du Samedi | |
|------------------|--------|
| Au 1er juin 2022 | \$1.46 |
| Au 1er juin 2023 | \$1.51 |

| Prime du Dimanche | |
|-------------------|--------|
| Au 1er juin 2022 | \$2.13 |
| Au 1er juin 2023 | \$2.20 |

Les personnes salariées ne sont pas éligibles à cette prime lorsqu'elles sont payées au taux de temps supplémentaire.

d) Pour plus de clarté, les personnes salariées à temps plein qui travaillent

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. Employees are not entitled to this premium when they are 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 for each hour worked between 00h00 and 24h00 on Saturday and for each hour worked between 00h00 and 24h00 on Sunday.

| Weekend Premium Saturday | |
|--------------------------|--------|
| As of June 1, 2022 | \$1.46 |
| As of June 1, 2023 | \$1.51 |

| Weekend Premium Sunday | |
|------------------------|--------|
| As of June 1, 2022 | \$2.13 |
| As of June 1, 2023 | \$2.20 |

Employees are not entitled to such a premium when they are being paid at the rate provided for overtime.

d) For greater certainty, full-time employees who have to work occasionally outside their

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 Une personne salariée peut demander de s'absenter du travail pour des périodes de moins d'une demi-journée et avec l'autorisation du superviseur immédiat. La personne salariée 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 Toutes les personnes salariées ont droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée 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 la personne salariée, selon les dispositions de l'article 20 (Heures de travail).

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 An employee 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 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

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. Cela peut inclure la combinaison d'une (1) des deux (2) périodes de repos avec la pause-repas. Ces périodes de repos ne sont pas cumulatives et ne peuvent servir à prolonger les congés annuels, les jours fériés ou autres congés payés.

21.03

The method of scheduling, timing and/or taking of such rest periods during the workday shall be determined by the management of each department or faculty. This may include combining one (1) of the two (2) rest periods with the lunch break. 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 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**22.01**

- (a) Tout travail effectué par une personne salariée 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 personnes salariées de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis.
- (c) Une personne salariée peut refuser de travailler plus de deux (2) heures au-delà des heures normales de son poste tel que défini

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 work for which overtime is required.
- (c) An employee may refuse to work more than two (2) hours beyond their normal working hours for their position as defined at article 20.01 or 20.02 or more than fourteen (14) hours of work

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 ou si elle n'a pas été informée au moins cinq (5) jours à l'avance qu'elle serait requise de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'elle demeure en disponibilité.

per twenty four (24) hours, whichever period is the shortest or if the employee has not been informed that they would be required to work five (5) days in advance, except when the nature of their functions require to remain available.

22.02

Tout temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- (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
- (b) au taux double (200 %) pour ce qui est des heures de travail effectuées le dimanche ou le septième jour.

22.02

All overtime work is paid as follows:

- (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
- (d) double time (200%) in respect of hours worked on Sunday or on the seventh day.

22.03

Une personne salariée requise 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 elle 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 la personne salariée et son supérieur immédiat de convenir de la prise d'un congé compensatoire sur une base mutuellement

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

convenable, elle doit être rémunérée pour le temps supplémentaire.

22.05

Advenant qu'une personne salariée à temps partiel travaille plus que le nombre d'heures régulières à temps partiel prévu pour son poste, elle 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

Une personne salariée à temps partiel requise 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 elle et son supérieur immédiat.

22.07

Pour les personnes salariées assujetties à un horaire de travail particulier, tout travail effectué en

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
- (a) 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 done in excess of the working

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

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

ARTICLE 23 ADMINISTRATION DES SALAIRES

23.01 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.

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

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

23.04 Étape 1 : Advenant un changement significatif (soudain ou graduel) au contenu d'un poste existant, une demande de réappariement d'une description de tâches générique peut être initiée par la personne salariée et/ou son supérieur immédiat. Les 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 disponible sur le site internet des ressources humaines.

Étape 2 : Le supérieur immédiat et/ou la personne salariée soumettra pour révision la

ARTICLE 23 SALARY ADMINISTRATION

23.01 All generic job descriptions have a level and corresponding salary scale. Generic job description titles and levels are listed in appendix 7.

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

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 Step 1: in the event of a significant change (sudden or gradual) in the content of an existing position, a request for a Generic Job Description Rematch may be initiated by the employee and/or their immediate supervisor. Both parties should discuss the changes in the tasks and responsibilities. This should be documented on the request for rematch form, which is available on the Human Resources website.

Step 2: The immediate supervisor and/or the employee will submit the Request for Rematch Form to the Unit Human Resources Advisor or to a Direct Service

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 la personne salariée, à son supérieur immédiat et au Syndicat. Ce processus sera complété dans les trente (30) jours ouvrables de la date de réception de la demande aux Ressources Humaines (Rémunération globale).

23.05

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

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, their immediate supervisor, and to the Union. This process will be completed within 30 (thirty) working days from the date the request is received in Human Resources (Total Compensation).

23.05

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.

23.06 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 Une personne salariée 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, elle peut déposer un grief à la deuxième étape, en conformité avec la clause 10.02(e) (Procédure de règlement des griefs et des mécontentes).

Salaires

23.08 Les augmentations salariales comportent:

- une révision de l'échelle salariale (augmentation économique) et
- une progression (échelon) automatique (lorsqu'applicable).
- un montant forfaitaire (conformément à 23.09).

23.09 Une personne salariée 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.

23.06 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).

23.07 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).

Salaries

23.08 Salary increases comprise:

- a salary scale revision (Economic increase); and
- an automatic (step) progression (where applicable).
- Lump sum payment (as per 23.09)

23.09 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.

An employee, whose salary is higher than the current salary scale maximum for the level of their position, will receive a lump

Une personne salariée, 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 personnes salariées admissibles.

Une personne salariée doit avoir commencé à travailler dans un poste couvert par l'unité de négociation au plus tard le 31 décembre de l'année précédente afin d'être admissible à la progression automatique (augmentation d'échelon au 1^{er} juin).

23.10 Sujet à la clause 23.09, une personne salariée 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.

23.11 Promotion

Une personne salariée salariée qui est promue à un niveau supérieur à celui de son ancien poste recevra une augmentation d'avancement égale au plus élevé des deux montants suivants:

- six pourcent (6 %) 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.

Avant de procéder à l'augmentation de salaire suivante, la personne salariée

sum payment (pensionable) equivalent to the economic increase paid to the eligible employees.

An employee must have started working in a position covered by the bargaining unit by December 31st of the previous year, in order to be eligible to the automatic progression (June 1st step increase).

23.10 Subject to article 23.09, 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.

23.11 Promotion

An employee who is promoted at a higher level than that of the employee's previous position will be granted a promotional increase equal to the greater of either:

- six percent (6%) 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.

Prior to proceeding with the following salary increase the employee will be slotted to the next closest (higher) step on the

sera placée à l'échelon (supérieur) le plus près dans l'échelle, sans dépasser le maximum de l'échelle salariale applicable.

scale without exceeding the maximum of the applicable salary scale.

23.12 Une personne salariée nommée à un poste dont le niveau est inférieur sans subir de baisse de salaire correspondante, et qui est par la suite promue à un poste dont le niveau est égal ou inférieur au niveau du poste qu'elle occupait avant sa nomination au poste de niveau inférieur ne reçoit pas d'augmentation d'avancement.

23.12 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.

23.13 **Mutation Latérale**
Lorsqu'une personne salariée est mutée 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.

23.13 **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.

23.14 **Rétrogradation volontaire**
Le salaire d'une personne salariée 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.

23.14 **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), their salary shall be paid at the step which is closest to, but not less than the employee's rate of pay.

23.15 **Promotion temporaire**

23.15 **Temporary Promotion**

Une personne salariée qui est promue pour une durée temporaire d'au moins un (1) mois à un poste dont le niveau est supérieur reçoit une augmentation d'avancement pendant la durée de son affectation temporaire.

An employee who is promoted for a temporary period of not less than one (1) month 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 Sous réserve des dispositions des clauses 23.09 et 23.10 (Administration des salaires), les échelles salariales et les salaires de tous les personnes salariées sont augmentés de :

- trois pourcent (3.0%) le 1^{er} juin 2022,
- trois pourcent (3.0%) le 1^{er} juin 2023,

ARTICLE 25 RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

25.01 Une personne salariée 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, une personne salariée a droit à une rémunération minimale équivalent 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

ARTICLE 24 RATES OF PAY

24.01 Subject to the provisions of clauses 23.09 and 23.10 (Salary Administration), the salary scales and salaries of all employees are increased by:

- Three percent (3.0%) on June 1st, 2022,
- Three percent (3.0%) on June 1st, 2023,

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.

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;

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 la personne salariée ait été avisée au moins douze (12) heures à l'avance.

- (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 PRIME DE DISPONIBILITÉ

26.01 La personne salariée qui doit demeurer en disponibilité est avisée au préalable par son supérieur immédiat. La personne salariée doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine régulière de travail reçoit une prime pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle elle demeure en disponibilité. A compter du 1^{er} juin 2022, la prime de disponibilité sera majorée à chaque année du même pourcentage que les augmentations des échelles salariales tel que défini à l'article 24.01. La prime de disponibilité équivaut aux montants suivants :

| Prime de disponibilité | |
|-------------------------------|---------|
| Au 1 ^{er} juin 2022 | \$15.91 |
| Au 1 ^{er} juin 20223 | \$16.39 |

26.02 Toute personne salariée qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité est rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions de l'article 22 (Temps supplémentaire) et de l'article 25

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 for each eight (8) hour period during which the employee remains on stand-by. Starting on June 1, 2022, the Stand-By Premium will be increased each year by the same percentage as salary scales increases as defined in article 24.01. The Stand-By Premiums shall be equivalent to the following amounts.

| Stand-By Premium | |
|--------------------|---------|
| As of June 1, 2022 | \$15.91 |
| As of June 1, 2023 | \$16.39 |

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

(Rémunération minimale de rappel).

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

Toutefois, à défaut de volontaires, au sein des services où il doit y avoir une ou plusieurs personnes salariées en disponibilité sur une base continue, les assignations de disponibilité seront attribuées en rotation (à partir d'une liste incluant toutes les personnes salariées) parmi toutes les personnes salariées au sein du service en débutant avec la personne salariée qui possède le moins d'ancienneté.

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 toutes les personnes salariées de l'unité de négociation se fait par dépôt direct auprès de l'institution financière de leur choix. Afin d'éviter les retards de paiement, il incombe aux personnes salariées de saisir leurs renseignements bancaires dans le système d'information sur les ressources humaines (SIRH) dès leur embauche ou dès qu'ils changent d'institution financière.

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. In order to avoid delays in payment, it is the responsibility of the employees to enter their banking information, in the Human Resources Information System (HRIS) as soon as they are hired or as soon as they change financial institution.

ARTICLE 28 VACANCES

28.01 Toutes personnes salariées 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 personnes salariées qui comptent moins d'un (1) an d'ancienneté au trente-et-un (31) mai ont droit à des vacances payées à raison d'un quart (1/4) de semaine pour chaque mois d'ancienneté accumulé à cette date, conformément à la clause 28.04;

(c) Les personnes salariées 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 personnes salariées saisonnières 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 personnes salariées 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 elles ont droit.

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 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 years 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 | <p>Dans le cas d'une personne salariée autorisée à ou tenue 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 de la personne salariée.</p> | 28.05 | <p>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.</p> |
| 28.06 | <p>L'année de référence au titre des vacances court du premier (1^{er}) juin au trente-et-un (31) mai. Les vacances accumulées par la personne salariée 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 personnes salariées saisonnières qui doivent prendre leurs vacances l'année où elles sont acquises.</p> | 28.06 | <p>The reference year for vacation purposes shall run from June 1 to May 31. Vacation earned by an 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.</p> |
| 28.07 | <p>L'Université détermine les dates des vacances de la personne salariée en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'ancienneté de la personne salariée à l'Université appliquée au sein de son unité de travail; - de la préférence exprimée par la personne salariée; - des exigences du service visant le maintien d'un nombre minimum de personnes salariées. <p>Au cours de la période du premier (1^{er}) au trente (30) avril, la personne salariée doit aviser par écrit son supérieur immédiat de sa préférence quant au choix des</p> | 28.07 | <p>The University will determine the dates of vacation of the employee taking into account:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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</p> |

dates de ses vacances. Le calendrier des vacances est affiché à un endroit bien en vue pour les personnes salariées, au plus tard, le 10 mai de chaque année.

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

Les demandes de vacances qui seront accordées après cette période seront approuvées selon le principe du premier arrivé, premier servi, à conditions que les besoins du département soient respectés.

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

28.09 Après entente avec son supérieur immédiat, la personne salariée peut répartir ses vacances en autant de semaines ou jours qu'elle 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 vacances (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) La personne salariée incapable de prendre ses vacances annuelles pour cause de maladie,

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.

Vacation requests that will be granted after this period, will be approved on a first-come, first-served basis, provided that the needs of the department are respected.

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

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

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, la personne salariée 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, la personne salariée 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) La personne salariée qui est hospitalisée 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 invalidité, soit à une date ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

28.11 Si le statut de la personne salariée a changé au cours de l'année de référence, plein temps à temps partiel ou l'inverse ou si la personne salariée 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.

28.12 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'il avait accumulées au cours de l'année de référence

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

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 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

précédant le premier (1^{er}) juin, reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels il a droit.

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

28.14 Les périodes d'interdiction de vacances sont des périodes pendant lesquelles les personnes salariées ne peuvent pas réserver de congés en raison, et sans s'y limiter, de périodes de pointe, de demande saisonnière ou d'événements spéciaux.

Les unités où des périodes d'interdiction de vacances sont appliquées doivent se limiter au minimum nécessaire.

Lorsque des périodes d'interdiction sont prévues, les dates doivent être communiquées aux personnes salariées au plus tard le 1^{er} mars, pour l'année à venir.

ARTICLE 29 JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS

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

29.02 Les jours suivants sont des jours fériés rémunérés :

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- Fête Nationale

number of vacation days to which the employee was entitled.

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.

28.14 Vacation blackout periods are periods during which employees cannot book time off due to, and not limited to, peak periods, seasonal demand, or special events.

Units where vacation blackout periods are applied should keep them to a minimum.

When blackout periods are scheduled, the dates shall be communicated to employees by March 1st, for the upcoming year.

ARTICLE 29 HOLIDAYS WITH PAY

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 The following days have been designated as paid holidays:

- New Year's Day
- Good Friday
- Easter Monday
- Journée nationale des patriotes
- La Fête Nationale

- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Trois (3) jours supplémentaires durant la période de Noël

- Canada Day
- Labour Day
- 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 workday.

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) La personne salariée qui s'absente sans motif valable le jour ouvrable précédant ou suivant un jour férié n'est pas payée pour le jour férié, à moins que son absence ne soit due à une maladie, à

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

une blessure ou à d'autres circonstances extraordinaires.

- (b) Si un jour férié coïncide avec la période des vacances de la personne salariée, celle-ci a droit au report du jour férié à une date convenue entre elle et son supérieur immédiat.
- (c) Dans le cas où un congé rémunéré coïncide avec une journée de congé d'une personne salariée à temps plein, la personne salariée a droit au report du jour férié à une date convenue entre elle et son supérieur immédiat.
- (d) Lorsqu'un jour férié payé coïncide avec une journée normalement travaillée par une personne salariée à temps partiel, la personne salariée sera payée pour ce jour férié. Lorsqu'un jour férié coïncide avec une journée de congé d'une personne salariée à temps partiel, la personne salariée 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.

other extraordinary circumstances.

- (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

Congés mobiles

- (a) Les personnes salariées à l'emploi au premier (1^{er}) juin de chaque année ont droit à deux (2) congés mobiles à

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

être utilisés dans l'année de référence. Les personnes salariées embauchées par l'Université après le premier (1^{er}) juin mais avant le premier (1^{er}) décembre ont droit à un (1) congé mobile à être utilisé dans l'année de référence. Les personnes salariées embauchées 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 la personne salariée, en accord avec son supérieur immédiat.
- (c) Les personnes salariées 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) La personne salariée peut choisir de convertir les deux (2) congés mobiles stipulés à la clause 29.06 en deux (2) journées ouvrables. Avant le 31 mai à 17 :00 d'une année donnée, la personne salariée qui choisit de convertir ses deux congés mobiles doit le faire en indiquant leur choix dans le système d'information des ressources humaines. Aucune action ne sera requise de la part des personnes salariées qui choisissent de ne pas convertir leur deux (2) congés mobiles. Le choix de

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 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 May 31 at 5:00 PM of any given year an employee who so chooses, must convert their two floating holidays by electing participation in the Human Resources Information System. No action shall be required of Employees who choose not to convert their two (2) floating holidays. The option to convert the two (2) floating holidays into two (2) working days is irrevocable. Under no circumstances can

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 de la personne salariée. Ce montant est versé en juin de chaque année.

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

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 in June each year.

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

ARTICLE 30 CONGÉS SOCIAUX

30.01 Toute personne salariée 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 de la personne salariée ou d'un enfant du conjoint, la personne salariée 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, la personne salariée 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, la personne

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

| | | | |
|--------------|--|--------------|--|
| | salariée a droit à trois (3) jours ouvrables. | | be entitled to three (3) working days. |
| 30.05 | Dans le cas de décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, la personne salariée a droit à deux (2) jours ouvrables. | 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 | 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, la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable. | 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 | La personne salariée a droit à un jour ouvrable supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence la personne salariée. Il est entendu par les parties que si la personne salariée ne prend pas le congé de deuil en jours consécutifs, l'article 30.07 ne peut être utilisé qu'une seule fois. | 30.07 | One additional day will be granted if the employee must travel more than one hundred and sixty (160) kilometres from their place of residence to attend the funeral. It is understood by the parties that if an employee does not take the bereavement leave in consecutive days, article 30.07 can be referred to only one time. |
| 30.08 | Lorsqu'un congé est octroyé, il est calculé à compter de la date du décès jusqu'à un maximum de six mois. | 30.08 | When leave is granted, it must be calculated from the date of the death to a maximum of six months. |
| 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, la personne salariée peut ajouter un congé sans traitement, des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables. | 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. |

Mariage

Marriage

| | | | |
|-------------------------|---|---------------------|---|
| 30.10 | Dans le cas de son mariage, un salarié, a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé payé. La personne salariée 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. | 30.10 | 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 | Une personne salariée a droit à un congé payé le jour du mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint. | 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 | | Moving | |
| 30.12 | La personne salariée a droit à une (1) journée de congé payé par année de référence pour déménager à une nouvelle résidence permanente. | 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. |
| Affaires légales | | Legal Duties | |
| 30.13 | Dans le cas où la personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas une des parties, un congé payé lui est accordé. Toutefois, la personne salariée sera requise de remettre à l'Université l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si cette rémunération est supérieure à son salaire régulier, l'Université rembourse la différence à la personne salariée. | 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 | Dans le cas où la personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de ses fonctions dans une affaire où elle n'est pas une des parties, elle bénéficie d'un | 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 |

congé payé. La personne salariée est rémunérée 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'une personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une affaire où elle est une des parties, celle-ci a droit d'utiliser soit des jours de vacances accumulés et/ou un congé personnel ou de solliciter un congé sans traitement.

30.16 La personne salariée convoquée à une audition devant un des organismes de la CNESST, dans le cadre d'une affaire où elle 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 la personne salariée ou b) vit et s'affiche publiquement comme le conjoint de la personne salariée depuis au moins un (1) an, ou moins d'un an si un enfant est né de leur union.

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

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

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 CNESST, in a proceeding in which 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 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 la personne salariée est appelée comme témoin dans une affaire où elle n'est pas une des parties mais qui se rapporte aux activités de l'Université.

ARTICLE 31 CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

31.01 Afin d'obtenir un congé de maternité, la personne salariée doit préciser par écrit à son chef d'unité ou de département les dates de son congé de maternité prévu au moins deux (2) semaines avant la date du début du congé et en aviser les Ressources humaines par l'entremise du Système d'information sur les ressources humaines. L'avis doit être accompagné d'un certificat d'un médecin légalement qualifié attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

31.02 La durée du préavis peut être plus courte s'il existe un certificat d'un médecin légalement qualifié indiquant que la personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. Dans ce cas, la personne salariée sera exemptée de la formalité d'un préavis, mais devra fournir à l'Université un certificat médical attestant du fait

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 In order to obtain a maternity leave, the employee must specify in writing to their unit/department head, the dates of their intended maternity leave at least two (2) weeks prior to the date of commencement of the leave and provide notice to Human Resources via the Human Resources Information System. The notice must be accompanied with a certificate from a legally qualified medical practitioner attesting to the pregnancy and the expected date of delivery.

31.02 The length of the prior notice may be shorter if there is a certificate from a legally qualified medical practitioner stating that the employee must leave their position sooner than expected. In this event, the employee will be exempt from the formality of a prior notice but will be required to provide the University with a

| | | | |
|--------------|---|--------------|---|
| | qu'elle a été obligée de quitter son poste immédiatement. | | medical certificate attesting to the fact that they were obliged to leave their position immediately. |
| 31.03 | Il appartient à la personne salariée de déterminer la date du début de son congé de maternité. Toutefois, si le congé de maternité ne débute pas six (6) semaines au moins avant la date prévue de l'accouchement, l'Université peut demander à ce que la personne salariée fournisse un certificat médical attestant son aptitude à s'acquitter de ses fonctions. Si la personne salariée ne fournit pas ce certificat médical dans les huit (8) jours de la réception de la demande écrite, l'Université peut alors faire débiter son congé de maternité immédiatement. | 31.03 | The date of commencement of Maternity Leave shall be at the discretion of the employee concerned. However, if the employee has not commenced their 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. |
| 31.04 | Toute personne salariée admissible peut prendre un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives. Le congé de maternité peut débiter dix-huit (18) semaines avant la date de l'accouchement et prendre fin deux (2) semaines après la date de l'accouchement ou après écoulement des vingt (20) semaines de congé, selon la dernière de ces éventualités. | 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'une interruption de grossesse 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 termination of pregnancy 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 d'interruption de grossesse durant ou après la vingtième (20 ^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité de la salariée débute | 31.06 | In the event of a termination of pregnancy in or after the twentieth (20 th) week prior to the expected date of delivery, the employee's Maternity Leave will commence |

immédiatement et prend fin vingt (20) semaines plus tard.

31.07

Les congés de maladie demandés 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.

31.08

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

31.09

Si, avant la fin de son congé de maternité, une personne salariée présente un certificat d'un médecin qualifié attestant que la santé de la mère ou de son enfant nécessite une prolongation du congé de maternité, le congé de maternité sera prolongé pour la durée indiquée dans le certificat

immediately and will end when twenty (20) weeks in total of Maternity Leave have elapsed.

31.07

Medical leave required 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

If an employee presents a certificate from a qualified medical practitioner stating that the working conditions of their job contain physical danger or risks of infectious disease for themselves 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, the health of the mother or of her child requires an extension of the maternity leave, the maternity leave will be extended for the duration indicated in the medical

médical. Au cours de cette prolongation, la personne salariée ne recevra ni indemnité ni salaire. Dans ces cas, la personne salariée peut être admissible à une invalidité de courte durée, conformément aux critères d'admissibilité énoncés à l'article 37.

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 personne salariée peut suspendre son congé de maternité et retourner au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une seule fois. Le congé de maternité se poursuit lorsque l'état de santé de son enfant est tel que l'hospitalisation n'est plus requise.

31.11 Une personne salariée sera considérée en congé payé durant chaque absence pour des rendez-vous médicaux liés à sa grossesse. Elle doit informer l'employeur aussitôt que possible du moment de son absence.

Indemnités

31.12 Une personne salariée, qui est éligible au RQAP, a le 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:

- (a) toute prestation du Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP) qu'elle recevra ou qu'elle pourrait recevoir sans tenir compte

certificate. During this extension, the employee will receive neither indemnity nor salary. In these cases, the Employee may be eligible for short-term disability, as per eligibility criteria in Article 37.

31.10 When a newborn child is not in a state to leave the hospital or is hospitalized within fifteen (15) days of its birth, the employee may interrupt their 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 their baby is such that hospitalization is no longer required.

31.11 An employee shall be considered to be on paid leave during any absence for medical appointments related to their pregnancy. They shall advise their employer as soon as possible of the time at which they are absent.

Indemnities

31.12 An employee who is eligible for QPIP shall be entitled to receive an indemnity payable until the end of the twentieth (20th) week of Maternity Leave. Such indemnity shall be determined for each pay period and will be equal to ninety-five percent (95%) of the employee's regular salary, reduced by the following amounts:

- (a) any Quebec Insurance Plan benefits (QPIP) which they will be receiving. For the purposes of this item, any amounts subtracted from QPIP, interest, penalties

des montants soustraits de prestations de (RQAP), des intérêts, des pénalités et autres montants remboursables en vertu des dispositions du (RQAP);

- (b) toutes les retenues salariales usuelles qui doivent être effectuées ou qui auraient été effectuées si la salariée n'était pas en congé de maternité.

31.13 Toute personne salariée ayant accumulé un minimum de vingt (20) semaines de service 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 personne 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

and other amounts recoverable under the terms of the QPIP shall not be taken into account;

- (b) all of the normal payroll deductions which must be made or would have been made had it not been for the Maternity Leave.

31.13 An employee who has acquired a minimum of twenty (20) weeks service prior to the beginning of their 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 their 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

congé de maternité dans son intégralité ou partiellement n'est assorti d'aucune indemnité. Les cotisations de la personne salariée sont déduites de son dernier chèque de paie, avant le début du congé de maternité sans traitement. Si la personne 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.

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.

31.18 La personne 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.

Retour au travail

31.19 Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité de la personne salariée, l'Université envoie à la personne salariée un avis écrit précisant la date à laquelle son congé de maternité prend fin et lui faisant part de son obligation de prévenir l'Université de son retour au travail, conformément aux dispositions de la clause 31.20.

31.20 La personne salariée doit aviser par écrit l'Université de son

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

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.

Return to Work

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 their 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 The employee must give the University written notice of her intention to return to work not less

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

31.21 La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de l'expiration de la prolongation de quatre (4) semaines accordées en vertu de la clause 31.20 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.

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

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

Congé d'adoption

31.24 Pour obtenir un congé d'adoption la personne salariée doit soumettre un avis dans le système d'information des ressources humains et envoyer un avis écrit à cet effet à son chef de service. Cet avis doit être accompagné d'un document attestant l'adoption.

than two (2) weeks prior to the date of their 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 If the employee fails to present themselves for work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 31.20, they will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

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 their good health and ability to perform the work required.

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

Adoption Leave

31.24 An employee shall obtain an Adoption Leave submitting a notice in the Human Resources Information System and by sending a written notice to their Unit/Department Head. This notice 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 de la personne salariée ou à un autre moment convenu avec l'Université.

31.26 Une personne salariée qui adopte légalement un enfant, aura droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pendant laquelle il touche l'intégralité de son salaire. Cette période est incluse dans la période de soixante-cinq (65) semaine prévue au paragraphe 31.37 (Congé parental).

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

31.28 Au cours du congé d'adoption la personne salariée accumule son ancienneté, à l'exclusion des prolongations accordées en vertu de la clause 31.33.

31.29 La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'adopter un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines, pour le temps nécessaire au déplacement ou, selon le cas, jusqu'à la prise en charge effective de l'enfant. La personne salariée qui souhaite obtenir un tel congé doit soumettre un avis dans le système d'information des ressources humaines et envoyer un avis écrit à son chef de service au moins deux (2) semaines à l'avance.

Retour au travail

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.

31.26 An employee who legally adopts a child, will be entitled to a paid leave of a maximum duration of ten (10) consecutive weeks during which the employee will receive full salary. This period is included in the sixty-five (65) week period provided in clause 31.37 (Parental leave).

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

31.28 An employee will accumulate seniority while on Adoption Leave, but excluding any extension granted under the terms of clause 31.33.

31.29 An employee who travels outside of Quebec in order to adopt a child, other than their spouse's, is entitled to a leave of absence without pay of a maximum duration of ten (10) weeks, as necessary for travelling, or, as the case may be, until the child is effectively under their responsibility. The employee who wishes to obtain such a leave should submit a notice in the Human Resources Information System and by sending a written notice to the department head at least two (2) weeks in advance.

Return to Work

| | | | |
|--------------|--|--------------|---|
| 31.30 | Au cours de la quatrième (4 ^e) semaine précédant la date d'expiration du congé d'adoption, l'Université envoie à la personne salariée un avis précisant la date à laquelle son congé d'adoption prend fin, avec copie au Syndicat. | 31.30 | During the fourth (4 th) 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. |
| 31.31 | La personne salariée qui ne retourne pas au travail à la fin du congé d'adoption obtient automatiquement un congé sans traitement de quatre (4) semaines. | 31.31 | 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. |
| 31.32 | La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de la prolongation de quatre (4) semaine accordée en vertu de la clause 31.31 est présumé avoir démissionné et son emploi prend fin. | 31.32 | An employee who does not return to work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 31.31 will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly. |
| 31.33 | À son retour au travail, la personne salariée reprend le poste qu'il détenait avant le début du congé d'adoption. Si son poste a été aboli, la personne salariée bénéficie de tous les droits et privilèges rattachés à son poste au moment de son abolition, s'il avait alors été au travail. | 31.33 | 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. |
| 31.34 | Le salaire que reçoit la personne salariée 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). | 31.34 | 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 et congé parental prolongé

- 31.35** Les parents d'un nouveau-né et une personne salariée qui adopte un enfant ont droit à un congé parental non payé d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines. Le congé prend fin au plus tard 78 semaines après la naissance ou l'adoption de l'enfant. De plus, à la suite de la fin du congé parental, les parents d'un nouveau-né et la personne salariée qui adopte un enfant ont droit à un congé parental non payé prolongé qui prendra fin au plus tard 104 semaines après la fin des congés de maternité, de paternité ou d'adoption
- 31.36** La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à un congé parental et à un congé parental prolongé tel que décrit à l'article 31.35.
- 31.37** La personne salariée qui souhaite maintenir son régime d'avantages sociaux doit indiquer par écrit, avant le début du congé parental, les régimes d'avantages sociaux qu'il souhaite maintenir pendant la durée du congé parental et du congé parental prolongé. Pendant le congé parental, la personne salariée et l'Université verseront les cotisations régulières payables en vertu de ces régimes. Pendant le congé parental prolongé, la personne salariée doit payer le coût total de tous les avantages qui seront maintenus.
- 31.38** Une personne salariée ne recevra un crédit pour le service continu et l'ancienneté que jusqu'à la fin du congé parental (aux fins de la

Parental Leave and Extended Parental Leave

- 31.35** The parents of a newborn child and an employee who adopts a child are entitled to a parental leave without pay of a maximum duration of sixty-five (65) weeks. The leave shall end no later than 78 weeks after the child's birth or adoption. In addition, following the end of the parental leave, the parents of a newborn child and an employee who adopts a child are entitled to an extended parental leave without pay which will end no later than 104 weeks after the end of the maternity, paternity or adoption leaves.
- 31.36** An employee who adopts the child of their spouse will also be entitled to a parental leave and an extended parental leave as described in 31.35.
- 31.37** An employee wishing to continue their benefits plans shall indicate in writing prior to the commencement of the parental leave which benefits plans they wish to continue for the duration of the parental leave and extended parental leave. During the parental leave, the employee and the University will make the regular contributions payable under those plans. During the extended parental leave, the employee shall pay the total cost of any benefits to be further continued.
- 31.38** An employee will only receive credit for continuous service and seniority up to the end of the

politique de vacances). Le crédit de service à cette fin ne s'accumulera pas au-delà du congé parental. La personne salariée ne continuera pas d'accumuler des vacances pendant qu'elle est en congé parental et en congé parental prolongé.

31.39

Une personne salariée qui ne prend pas de congé parental prolongé peut avoir un congé parental prolongé à temps partiel. Dans le cas d'un congé parental prolongé à temps partiel, la demande doit préciser l'organisation du congé pour le poste occupé par la personne salariée, à moins qu'il n'y ait une entente contraire avec l'Université. En cas de désaccord avec l'Université, en ce qui concerne le nombre de jours par semaine, la personne salariée a le droit d'avoir jusqu'à deux jours et demi par semaine ou l'équivalent pour une période allant jusqu'à 104 semaines après le congé de maternité, le congé de paternité de l'enfant ou le congé d'adoption. Après consultation de la personne salariée, l'Université détermine l'horaire de travail. Peu importe ce qui précède, la personne salariée doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

31.40

Pour la durée du congé parental prolongé ou du congé parental prolongé à temps partiel, la personne salariée peut, sur demande écrite adressée à l'Université au moins trente (30) jours à l'avance, changer une (1) fois son congé parental prolongé en congé parental à temps partiel ou en congé parental prolongé ou vice versa, selon le cas, sous

parental leave (for the purposes of the Vacation Policy. Credit for service for this purpose will not accumulate beyond the parental leave. The employee will not continue to accrue vacation while on parental and extended parental leave.

31.39

An employee, who does not take an extended parental leave, may have a part-time extended parental leave. 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 per week or the equivalent for a period of up to 104 weeks after the maternity leave, paternity leave child's birth or adoption leaves. 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.

31.40

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 parental or extended parental leave or vice versa, as the case may be, subject to any

réserve de toute entente avec l'Université à l'effet contraire. La personne salariée en congé parental à temps partiel ou en congé parental prolongé recevra un crédit d'ancienneté jusqu'à la fin de la soixante-cinquième (65e) semaine de congé parental. De plus, elle accumule de l'ancienneté au prorata pour le reste de la période suivant la soixante-cinquième (65e) semaine.

La personne salariée qui souhaite obtenir une protection pour les avantages sociaux à temps plein pendant la durée du congé parental à temps partiel ou du congé parental prolongé doit indiquer par écrit, avant le début du congé parental à temps partiel ou du congé parental prolongé, quels régimes d'avantages sociaux elle souhaite poursuivre pendant la durée du congé parental à temps partiel ou du congé parental prolongé.

Pendant le congé parental à temps partiel ou le congé parental prolongé à temps partiel, la personne salariée et l'Université verseront les cotisations payables en vertu de ces régimes en fonction du salaire réduit.

Retour au travail

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

31.42 La personne salariée doit aviser l'Université par écrit de son

agreement with the University to the contrary. An employee on part-time parental or extended parental leave will receive credit for seniority, up to the end of the sixty-fifth (65th) week of parental leave. Furthermore, they shall accrue seniority on a pro-rated basis for the remaining period following the sixty fifth (65th) week.

An employee wishing to obtain full-time benefits coverage for the duration of the part-time parental or extended parental leave shall indicate in writing prior to the commencement of the part-time parental or extended parental leave which benefits plans they wish to continue for the duration of the part-time parental or extended parental leave.

During the part-time parental leave or part-time extended parental leave, the employee and the University will make the contributions payable under those plans based on the reduced salary.

Return to work

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

31.42 The employee must give the University written notice of the intention to return to work not less

intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la fin du congé parental ou du congé parental prolongé. Advenant que la personne salariée ne fasse pas parvenir cet avis ou qu'elle ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé parental prolongé, la personne salariée est présumé avoir démissionné et son emploi prend fin.

31.43

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

31.44

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

31.45

Le salaire que reçoit la personne salariée à son retour au travail est celui qu'elle reçoit au début du congé, majoré de toute augmentation 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

than two (2) weeks prior to the end of the Parental or 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.

31.43

An employee may elect to return to work prior to the anticipated expiry date of the Extended Parental Leave or part-time extended parental leave upon presentation of prior written notice of at least thirty (30) days to the Unit/Department Head.

31.44

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

31.45

The salary which the employee will receive upon return to work, will be the salary the employee received when the leave commenced, increased by the amount of any salary 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).

clauses 23.10 et 23.11
(Administration des salaires).

Congé pour naissance ou adoption

31.46

La personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours de congé payé au moment de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou de l'interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. La personne salariée doit informer l'Université de son absence le plus tôt possible. La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint aura également droit à ce congé. Le congé peut être divisé en jours à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant au domicile du père ou de la mère ou, selon le cas, l'interruption de grossesse.

Congé de paternité

31.47

Ce congé de paternité s'ajoute aux cinq (5) jours de congé payé prévus dans le cadre du congé pour le conjoint (naissance ou adoption) et du congé parental. La personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines ininterrompues sans traitement au moment de la naissance de son enfant. Ce congé doit être pris au plus tôt dans la semaine de naissance de l'enfant et se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant. La personne salariée doit présenter une demande dans le système d'information des ressources humaines et en aviser le chef

Leave for birth of Adoption

31.46

An employee may be absent from work for five (5) days paid leave at the time of the birth of their child, the adoption of a child or when a termination of pregnancy occurs starting from the twentieth (20th) week of pregnancy. The employee must inform the University of their absence as soon as possible. An employee who adopts the child of their spouse will also be entitled to this leave. The leave can be divided into days at the employee's request. It cannot be taken after the expiry of the fifteen (15) days following the child's arrival at the father or mother's home or, as the case may be, the termination of pregnancy.

Paternity Leave

31.47

This paternity leave is in addition to the five (5) days paid leave provided under the leave for the spouse (birth or adoption) and the parental leave. 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 seventy-eight (78) weeks after the child's birth. The employee must submit a request in the Human Resources Information System and notify the unit/department head in writing at least three (3) weeks before the start of his leave

d'unité ou de service par écrit au moins trois (3) semaines avant le début de son congé en indiquant la date prévue de début du congé et la date de son retour au travail. Ce délai de préavis peut toutefois être plus court si l'enfant arrive avant la date de naissance prévue. Ce congé ne peut être interrompu sans l'autorisation de l'Université ou dans des cas spécifiques mentionnés dans la loi. Ce congé ne peut pas être transféré à la mère ou partagé avec elle

ARTICLE 32 CONGÉS PERSONNELS ET CONGÉS DE MALADIE FAMILIAUX

32.01

a) Journées personnelles : LA personne salariée qui est tenue de s'absenter du travail pour une raison personnelle, qui n'est couverte par aucun autre congé prévu dans la présente convention collective, se voit accorder un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables par année de référence, sans perte de salaire ou de droits. Les journées personnelles doivent être utilisées lorsqu'une personne salariée doit s'absenter du travail pour des raisons personnelles (prévues ou imprévues) nécessitant la présence de la personne salariée.

b) Obligations familiales : La personne salariée peut s'absenter du travail, sans rémunération, pendant dix (10) jours par année, pour s'acquitter d'obligations relatives aux soins, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour qui elle agit à titre d'aidant naturel, tel qu'attesté par un professionnel

by indicating the anticipated starting date of the leave and the date of his return to work. This notice period may, however, be shorter if the child arrives before the expected date of birth. This leave cannot be interrupted without the authorization of the University or in specific cases mentioned in the Law. This leave cannot be transferred to the mother or shared with her.

ARTICLE 32 PERSONAL DAYS AND FAMILY SICK LEAVES

32.01

a) Personal Days: 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, shall be granted paid leave to a maximum of two (2) working days per reference year, without loss of salary or rights. Personal days are to be used when an employee must be away from work for personal reasons (foreseen or unforeseen) requiring the presence of the employee.

b) Family Obligations: An employee may be absent from work, without pay, for ten (10) days per year to fulfill obligations relating to the care, health or education of the employee's child or the child of the employee's spouse, or because of the state of health of a relative or a person for whom the employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and

œuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux et régi par le Code des professions. Les personnes salariées qui doivent s'absenter pour les raisons susmentionnées peuvent choisir de demander une journée personnelle (article 32) ou un congé flottant (article 29.06).

c) Journée de maladie familiale: Les personnes salariées admissibles aux congés de maladie (maladies fortuites) ont également la possibilité d'utiliser jusqu'à trois (3) de leurs neuf (9) jours de congé de maladie (article 37.01) comme jours de congé de maladie fortuite familiale afin de prendre soin de la santé de l'enfant de la personne salariée ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour qui la personne salariée agit à titre d'aidant naturel, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux et régi par le Code des professions.

32.02

La personne salariée qui demande une journée de congé de maladie fortuite familiale (32.01 b et c) doit en aviser son superviseur immédiat le plus tôt possible et prendre les mesures raisonnables en son pouvoir pour limiter le congé et la durée du congé. Un certificat médical ne sera pas requis, cependant, l'Université peut parfois demander des informations plus détaillées selon la nature de l'absence ou dans des circonstances spéciales. L'utilisation des journées de maladie fortuite familiales ne sera pas comptée comme des absences aux fins des dates de

governed by the Professional Code. Employees who must be absent for the above-mentioned reasons may choose to request a Personal Day (Article 32) or a Floating Holiday (Article 29.06).

c) Family Sick Days: Employees eligible to Sick Days (Incidental illness) also have the option to use up to three (3) of their nine (9) Sick Days (Article 37.01) as incidental Family Sick Days in order to care for the health of the employee's child or the child of the employee's spouse, or because of the state of health of a relative or a person for who the employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and governed by the Professional Code.

32.02

An employee requesting a Family Sick Day (32.01 b and c) must advise their immediate supervisor as soon as possible and take the reasonable steps within their power to limit the leave and the duration of the leave. A medical certificate will not be required, however, the University may sometimes request more detailed information depending on the nature of the absence or under special circumstances. The use of Family Sick Days will not be counted as absences for the purpose of short-term disability start dates.

début de l'invalidité de courte durée.

32.03 Les journées personnelles et les journées de maladie fortuite familiales ne peuvent être utilisés comme vacances, ni comme une prolongation des vacances ou de tout autre congé prévu par la présente convention collective, à l'exception de l'article 30 (Congés sociaux).

32.04 Les journées personnelles et les journées de maladie fortuite familiales doivent être prises en périodes d'au moins une demi-journée (1/2).

32.05 Dans le cas d'un événement prévisible nécessitant des journées personnelles ou des journées de maladie fortuite familiales, la personne salariée doit aviser le superviseur au moins deux (2) jours à l'avance.

32.06 Les personnes salariées à temps partiel peuvent se voir accorder des journées personnelles et des journées de maladie fortuite familiale au prorata. Nonobstant le paragraphe 32.04, les journées personnelles de ces personnes salariées peuvent être prises en périodes de moins d'une demi-journée (1/2).

ARTICLE 33 CONGÉ SANS TRAITEMENT

33.01 Dans les situations non prévues par les autres congés, la personne salariée qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans traitement doit en faire une demande écrite à son supérieur immédiat et faire parvenir une copie aux ressources humaines.

32.03 Personal Days and Family Sick Days may not be used as vacation, nor an extension of vacation or any other leave provided for by this collective agreement, with the exception of article 30 (Social Leaves).

32.04 Personal Days and Family Sick Days 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 days or Family Sick Days, the employee shall advise the supervisor at least two (2) days ahead of time.

32.06 Part-time employees may be granted personal days and Family Sick Days on a prorata basis. Notwithstanding clause 32.04, personal days 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, must submit a written request to their immediate supervisor with a copy to Human Resources.

| | | | |
|--------------|---|--------------|--|
| 33.02 | <p>L'Université ne refuse pas un tel congé sans motif valable.</p> <p>Aucune demande ne sera refusée, lorsque la présence de la personne salariée est nécessaire, en raison d'un grave accident ou d'une maladie grave, auprès d'un parent de la personne salariée ou d'une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux.</p> | 33.02 | <p>The University will not refuse such a leave without valid grounds.</p> <p>No request shall be denied, when the employee's presence is required owing to a serious accident or illness of a relative of the employee or a person for whom the employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services community.</p> |
| 33.03 | <p>À l'exception de l'article 31 (Congés parentaux) ou d'autres types de congés pris en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i>, la durée du congé sans traitement n'excède pas une période de douze (12) mois, à moins qu'une autorisation de prolonger le congé n'ait été accordée.</p> | 33.03 | <p>With the exception of article 31 (Parental Leaves) or other types of leave taken under the <i>Act Respecting Labour Standards</i>, the duration of an unpaid leave of absence shall not exceed twelve (12) months, unless an authorization to extend the leave has been granted.</p> |
| 33.04 | <p>La personne salariée est considérée comme ayant démissionné à la date à laquelle son congé a commencé :</p> <p>(a) si elle utilise son congé sans traitement pour des raisons différentes de celles pour lesquelles le congé lui a été accordé, ou</p> <p>(b) si elle ne retourne pas au travail à la fin de son congé, à moins qu'elle soit dans l'impossibilité de reprendre le travail pour des raisons totalement indépendantes de sa volonté.</p> | 33.04 | <p>An employee shall be considered to have submitted their resignation on the date on which the leave commenced:</p> <p>(a) if the employee uses the leave of absence for reasons other than those for which the leave was granted, or</p> <p>(b) if the employee does not return to work at the end of the leave, unless the employee is prevented from returning by forces beyond their control.</p> |
| 33.05 | <p>À son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée au poste qu'elle occupait avant le début du congé. Si ce poste a été aboli, les dispositions de l'article</p> | 33.05 | <p>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.</p> |

16 (Sécurité d'emploi)
s'appliquent.

33.06

La personne salariée qui demande, par écrit à son superviseur immédiat, avec copie aux ressources humaines, de mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue au préalable, peut être réintégrée après s'être entendu avec l'Université. Toutefois, la personne salariée, qui a été en congé sans traitement pendant plus de quatre (4) mois, est réintégrée 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.

33.07

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

33.08

Une personne salariée 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 à la personne salariée de voir son traitement étalé sur

33.06

An employee requesting in writing to their immediate supervisor, with a copy to Human Resources to end a leave of absence without pay prior to the agreed upon date, may be reinstated, 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

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

une durée déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé. Il comporte d'une part une période de contribution par la personne salariée 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 la personne salariée et l'Université précisant les 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 de la personne salariée, 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.

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"

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

| | |
|---|--|
| <p>"Rémunération actuelle"</p> <p>rémunération annuelle régulière de la personne salarié, payable par l'Université à la personne salariée, conformément aux dispositions de la convention collective.</p> | <p>deferred, in accordance with clause 34.03.</p> |
| <p>"Rémunération nette"</p> <p>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 à la personne salariée pendant son congé à traitement différé, selon le cas.</p> | <p>"Actual remuneration"</p> <p>is the employee's regular annual remuneration, payable by the University to the employee in accordance with the provisions of the collective agreement.</p> |
| <p>"Durée du congé"</p> <p>nombre de mois pendant lesquels la personne salariée est en congé, conformément au contrat.</p> | <p>"Net remuneration"</p> <p>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.</p> |
| <p>34.03 La durée du contrat peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.</p> | <p>"Period of leave"</p> <p>is the number of months during which the employee is on leave in accordance with the contract.</p> |
| <p>34.04 Pendant la durée du contrat, la personne salariée n'est pas admissible au congé sans traitement prévu à l'article 33.</p> | <p>34.03 The contract period can be of two (2), three (3), four (4) or five (5) years' duration.</p> |
| <p>34.05 La durée du congé peut être de six (6) mois, neuf (9) mois ou douze (12) mois.</p> | <p>34.04 During the period of the contract, the employee is not eligible for the Unpaid Leave of Absence provided for in article 33.</p> |
| <p>34.06 Conditions d'obtention</p> <p>(a) Pour bénéficier d'un congé à traitement différé, la personne salariée doit avoir obtenu la sécurité d'emploi.</p> <p>(b) Les personnes salariées qui souhaitent se prévaloir d'un</p> | <p>34.05 The length of the period of leave can be either six (6), nine (9) or twelve (12) months' duration.</p> <p>34.06 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</p> |

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.

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.

34.07

L'Université ne peut refuser sans motif valable.

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

La personne salariée 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, la personne salariée 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.

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.

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.

34.07

The University cannot refuse such a leave without valid reason.

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 Financement du congé

Pendant la durée du contrat, la personne salariée 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 à la personne salariée 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 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 à la personne salariée doit être considéré comme un revenu d'emploi, doit figurer sur le relevé T4 de la personne salariée et est imposable.

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 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) Pendant son congé, la personne salariée peut continuer de participer aux régimes d'avantages sociaux auxquels elle est admissible, pourvu qu'elle en fasse la demande au début du congé et qu'elle prenne à sa charge la totalité des cotisations. | (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) À chaque année du contrat, en autant qu'il y ait normalement droit, la personne salariée accumule de l'ancienneté. | (e) | During each year of the contract, inasmuch as the employee is normally entitled, the employee accumulates seniority. |
| | (f) Pendant la durée du contrat incluant la période de congé, les vacances de la personne salariée sont rémunérées sur la base de sa rémunération nette. | (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 | L'Université maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance-maladie du Québec et à la CNESST pendant la durée du contrat. Cette contribution est calculée à partir de la rémunération nette du salarié. | 34.10 | The University continues its contribution to the <i>Regime des Rentes du Québec</i> , Employment Insurance, Quebec Health Insurance and the CNESST during the period of the contract. Payment is calculated according to the employee's net remuneration. |
| 34.11 | Invalité de courte durée, invalité de longue durée | 34.11 | Short Term Disability, Long Term Disability |
| | (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, la personne salariée peut, au choix : | (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: |

- | | |
|--|---|
| <p>(i) continuer sa participation au contrat du congé à traitement différé et reporter le congé au moment où elle n'est plus malade. La personne salariée touche des indemnités d'assurance-salaire conformément à l'article 37 (Assurance-salaire) de la convention collective, calculées en fonction de sa rémunération nette;</p> | <p>(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.</p> |
| <p>(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 rémunération actuelle du salarié;</p> | <p>(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> |
| <p>(iii) dans le cas où la personne salariée devient admissible aux indemnités de l'invalidité de longue durée, le contrat est résilié et la personne salariée reçoit ainsi le montant du traitement différé. Les indemnités de l'invalidité de longue durée sont calculées en fonction de la rémunération actuelle</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> |

de la personne salariée.

- (b) L'incapacité survient au cours du congé:

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, la personne salariée est toujours malade.

La personne salariée à droit, pendant son congé, au montant de sa rémunération différée, conformément aux modalités prévues à la clause 34.09.

S'il est toujours malade à la fin du congé, la personne salariée reçoit des indemnités d'assurance-salaire en fonction de sa rémunération actuelle.

- (b) The sickness occurs during the period of leave:

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.

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.

At the end of the period of leave, if the employee continues to be sick, they will then receive salary continuance payments based on their actual remuneration.

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; la personne salariée peut alors choisir l'une des options suivantes:

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

- (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 à la personne salariée 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 à la personne salariée le montant de la rémunération différée.

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

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 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 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

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

de l'événement. Dans les trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée.

34.15 Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée, l'Université doit, dans les trente (30) jours qui suivent l'avis du décès, verser le montant de la rémunération différée à la succession de la personne salariée, 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

La personne salariée 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 (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée;
- (b) continuer sa participation au congé à traitement différé; la personne salariée et l'Université décideront alors de la façon dont la participation

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 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

de la personne salariée dans le congé à traitement différé sera maintenue sans préjudice financier à l'Université.

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. La personne salariée peut utiliser toute vacance accumulée durant ces trente-cinq (35) jours.

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

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

35.04 La personne salariée qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'Université, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.

35.05 La personne salariée élue à une fonction civique au sein d'un

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 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

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 la personne salariée 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 de la personne salariée, 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.

36.02 La conformité de cet article est évaluée par le Comité des relations du travail, en consultation avec le Comité de santé et sécurité de l'Université.

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 occupational diseases and work accidents.

36.02 Compliance with this article is evaluated by the Labour Relations Committee, in consultation with the University Health and Safety Committee.

| | | | |
|--------------|---|--------------|---|
| 36.03 | L'Université assure un service de premiers soins pendant les heures ouvrables et fait transporter, à ses frais, la personne salariée à l'hôpital de son choix, si son état l'exige. L'Université prend également à sa charge le retour de la personne salariée à l'Université ou à son domicile, selon le cas. | 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 toutes les salariées 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 personnes salariées sur les normes de sécurité et règlements en vigueur dans leur secteur de travail. Ces normes et règlements sont affichés aux endroits appropriés de même que les instructions en cas d'urgence quant aux locaux, appareils et produits dans ces locaux. | 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 | La personne salariée 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. |
| | En cas d'incident important en matière de santé et de sécurité, l'Employeur en informe le Syndicat avec le minimum de délai. | | In the event of a significant health and safety incident, the Employer shall inform the Union with the minimum of delay. |

| | | | |
|--------------|--|--------------|---|
| 36.07 | La personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir pour effet de mettre en danger une autre personne. La personne salariée ne peut toutefois pas exercer ce droit que lui reconnaît la présente clause si le refus met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne, ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans ce genre de travail. | 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 personnes salariées, 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 | Les personnes salariées dont la santé est menacée par l'exposition 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 à la personne salariée par le médecin. | 36.09 | Employees whose health is threatened by the exposure to specific 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 sein du comité de santé et de sécurité de l'Université. | 36.10 | Three (3) representatives designated by the Union, one (1) of whom shall represent Macdonald Campus, shall be appointed to the University Health and Safety Committee. |

36.11 L'Université autorise les personnes salariées, membres du Comité de santé et de sécurité, à s'absenter de leurs fonctions sans perte de salaire, 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 de la personne salariée ou des parties concernées, en vertu de la *"Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles (R.L.R.Q. c.A.-3.001), Loi sur la santé et la sécurité du travail (R.L.R.Q. c.S-21)"*.

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

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

Maladie fortuite

37.01 La personne salariée 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 non liés à une maladie ou lésion professionnelle, en conformité avec la clause 37.07. Quatre (4) de ces jours peuvent être pris en demie (1/2) journées.

36.11 Employees who are members of the University Health and Safety Committee will be released from their regular duties without loss of salary, benefits or privileges provided by 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 (R.L.R.Q. c. A-3.001), Loi sur la santé et sécurité du travail (R.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 unrelated to workplace illness and injury, and in accordance with clause 37.07. Four (4) of these days may be taken in half (1/2) days.

| | | | |
|--------------|--|--------------|---|
| | La personne salariée peut utiliser deux (2) des neuf (9) jours prévus au paragraphe 37.01 pour subir des tests médicaux ou des traitements. | | An employee may use two (2) of the nine (9) days provided for in paragraph 37.01 in order to undergo medical tests or treatments. |
| 37.02 | Un certificat médical n'est normalement pas requis dans les cas d'une maladie fortuite; néanmoins, l'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical dans un cas particulier. | 37.02 | A medical certificate will not normally be required in the case of an incidental illness; however, the University reserves the right to 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 la personne salariée 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 superviseur immédiat n'accepte l'utilisation de congé mobile, de 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 immediate supervisor agrees to the use of their floating holiday, accumulated vacation and/or overtime credit. |
| | Invalidité de courte durée | | Short-Term Disability |
| 37.05 | La personne salariée 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 | 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 |

indemnité de congé de maladie en conformité avec les dispositions suivantes.

37.06

Nonobstant ce qui précède, l'Université peut réaffecter la personne salariée en congé de maladie de courte durée à des fonctions compatibles avec son état de santé avec l'approbation du médecin traitant de la personne salariée.

37.07

Pour bénéficier du régime d'assurance-salaire de courte durée, la personne salariée doit avoir complété sa période de probation et avoir été absent pour une durée de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs. La personne salariée doit justifier cette absence par un certificat médical détaillé d'un médecin agréé à leur représentant des ressources humaines ou au service des avantages sociaux précisant :

- le diagnostic
- le pronostic (lorsque disponible)
- le plan de traitement (lorsque disponible)
- la date prévue de retour au travail (lorsque disponible)
- que la personne salariée est incapable d'accomplir les fonctions normales de son poste à cause d'une maladie ou d'un accident.

Une personne salariée peut choisir d'utiliser son solde de journées de maladie fortuite payées plutôt que d'opter pour l'invalidité de courte durée après deux jours consécutifs.

Les deux (2) premiers jours ouvrables de toute absence, dans

in accordance with the following provisions.

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

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 to their local Human Resources Representative or to the Benefits Office stating:

- the diagnosis
- the prognosis (when available)
- the treatment plan (when available)
- the anticipated return to work date (when available)
- that the employee is unable because of sickness or accident, to perform the normal duties of their position.

An employee may choose to use their Paid Incidental Days balance rather than opt into Short Term Disability after two consecutive days.

The first two (2) working days of any absence, within a reference year, due to sickness or accident,

une année de référence, 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.

Lorsque la banque de journées de maladie fortuite de la personne salariée est épuisée, les jours de maladie sont non payés, à moins que la personne salariée ne décide d'utiliser ses congés mobiles, ses jours de vacances et/ou son crédit accumulé pour les heures supplémentaires. Ces jours sont soumis aux dispositions du présent article.

Une personne salariée absente 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.

Toutefois, la personne salariée qui présente un certificat médical de son médecin traitant attestant qu'elle est atteinte d'une maladie reconnue qui peut entraîner son absence du travail plusieurs fois au cours d'une année de référence aura un maximum de deux (2) jours de maladie accessoire déduits de sa banque de journées de maladie fortuite par année de référence, pour couvrir le délai de carence pour les prestations d'invalidité de courte durée, pour cette maladie.

other than work related accident or occupational disease, are classified and treated as Paid Incidental Illness days, in accordance with clause 37.01.

When the employee's bank of incidental illness days is empty, the sick days are without pay, unless the employee decides to use their floating holidays, vacation days, and/or accumulated overtime credit. These days are subject to the provisions of the present article.

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.

However, the employee who submits a medical certificate from their treating physician attesting the fact that they have a recognized disease that may cause the employee to be absent from work several times during a reference year, will have a maximum of two (2) incidental illness days deducted from their bank of incidental illness days per reference year, to cover for the waiting period for short-term disability benefits, for this disease.

For any additional absence, of more than two (2) days, due to this disease, within the same reference year, sick days due to this disease, will be paid as of the first day of absence and these days will not be deducted from the

Pour toute absence supplémentaire, de plus de deux (2) jours, en raison de cette maladie, au cours de la même année de référence, les jours de maladie dus à cette maladie, seront payés à compter du premier jour d'absence et ces jours ne seront pas déduits de la banque de journées de maladie fortuite de la personne salariée, prévue à l'article 37.01. Cette absence supplémentaire de plus de deux (2) jours en raison de cette maladie doit être justifiée conformément au paragraphe 37.07.

employee's bank of incidental illness days provided for in article 37.01). Such additional absence of more than two (2) days due to this disease, must be justified as per clause 37.07.

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 cent quatre-vingt-deux (182) jours. 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 cent quatre-vingt-deux (182) jours 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 one hundred and eighty-two (182) days duration. A short-term disability leave which is interrupted but which relates to the same sickness must not exceed a cumulative period of one hundred and eighty-two (182) days 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

La personne salariée 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:

37.10

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:

- toutes les retenues à la source qui doivent être effectuées ou auraient été effectuées si la personne salariée n'était pas en congé d'invalidité;
- tout revenu reçu par la personne salariée 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.

- 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, la personne salariée bénéficie quand même de l'augmentation de salaire à laquelle elle a droit comme si elle 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 La personne salariée 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'une personne salariée 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 la personne salariée qui fait la demande d'un congé d'invalidité de courte durée, ou de son prolongement, soit examinée 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

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

| | | | |
|--------------|---|--------------|---|
| | avec la clause 10.02 (e) (Procédure de règlement des griefs et des mécontentes). | | with clause 10.02 (e) (Grievance and Disagreement Procedure). |
| 37.15 | <p>À son retour au travail, la personne salariée réintègre le poste qu'elle occupait au début de son congé d'invalidité de courte durée.</p> <p>Si son poste a été aboli, la personne salariée bénéficie des droits qui lui auraient été accordés si elle 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, la personne salariée 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 | Une personne salariée 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 de la personne salariée 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 la personne salariée 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 | 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 |

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 la personne salariée bénéficie d'un revenu assuré.

37.19 Dans le cas où la demande ou l'appel (s'il y a lieu) est refusé, la personne salariée 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).

37.20 Advenant qu'une personne salariée soit examinée par un médecin à la demande de l'Université, l'Université doit fournir à la personne salariée copie du rapport médical de ce médecin.

37.21 Tous les régimes d'avantages sociaux soumis à une cotisation ou non sont maintenus à l'égard d'une personne salariée en congé d'invalidité de longue durée; toutefois, telle personne salariée n'est pas requise 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.

37.22 Durant un congé d'invalidité de longue durée, une personne salariée 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 la personne salariée pendant le retour progressif, multiplié par deux pourcent (2%) pour chaque semaine de

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 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 In the event that an employee is examined by a physician at the University's request, the University must provide the employee with a copy of that physician's medical report.

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 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.

vacances à laquelle elle a droit au début de l'invalidité.

37.23

À l'expiration du congé d'invalidité de longue durée, la personne salariée doit retourner au travail ou démissionner de l'Université.

À leur retour au travail à la suite d'une absence pour cause de maladie ou de blessure, autre que liée au travail, les personnes salariées sont réintégrées dans le poste qu'elles occupaient avant leur absence si l'absence est de moins de trois (3) ans.

Si l'absence est de trois (3) ans ou plus et que leur poste a été comblé de façon permanente, elles seront relocalisées, sans perte de salaire, dans un poste ayant des conditions de travail similaires au sein de l'Université, soit à un niveau égal à celui de leur poste précédent ou, si cela n'est pas possible, à un niveau inférieur sans que sa classification/niveau n'en soit affecté, en autant qu'elle satisfasse aux qualifications requises du nouveau poste

Dans les deux cas, si leur poste a été aboli pendant l'absence, l'article 16 (Sécurité d'emploi) s'appliquera.

37.24

Le salaire que reçoit la personne salariée à son retour au travail est celui qu'elle 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).

37.23

At the termination of the long-term disability leave, an employee must return to work or resign from the University.

Upon their return to work following an absence due to illness or injury, other than work-related, employees are reinstated in the position they occupied before their absence if the absence is less than three (3) years.

If the absence is three (3) years or more and their position has been permanently filled, they will be relocated, without loss of salary, into a position with similar working conditions within the University either at a level 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.

In both cases, should their position have been abolished during the absence, Article 16 (Employment Security) will apply.

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

- 37.25** La personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat ou son délégué avant ses heures régulières de travail, dès le premier jour d'absence ou aussitôt que possible dans les cas où elle ne pouvait pas donner tel préavis.
- 37.26** L'Université se réserve le droit de vérifier à tout moment le certificat fourni par le médecin de la personne salariée ou de demander à ce que la personne salariée soit examinée par un médecin désigné par l'Université.
- 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 à la personne salariée concernée.
- 37.28** Aucune personne salariée n'est tenue 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.
- 37.29** Lorsqu'une personne salariée 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, elle ne subit pas de perte de rémunération (salaire ou indemnité d'assurance-salaire).

Arbitrage médical

General Provisions

- 37.25** The employee must notify their immediate supervisor or delegate 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** 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** 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** 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** 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).

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 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 de la personne salariée 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 de la personne salariée et celle du médecin désigné par l'Université et/ou le médecin désigné par l'assureur, les médecins choisiront un troisième

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 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.

médecin qui tranchera les questions médicales.

iii) Conclusions médicales

Les frais et dépenses encourus pour le troisième médecin seront payés à part égale par les parties. Aucun grief relatif à la décision du troisième médecin ne peut être soumis. Toute personne salariée 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 mésentente. 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 mésentente nul, non valide et illégal.

iii) Medical conclusions

The fees and expenses incurred for the third medical 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 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 professionnelles, l'Université doit verser à la personne salariée son salaire régulier moins toutes les déductions habituelles pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'invalidité, en autant que la personne salariée soit admissible à l'indemnité de remplacement du revenu selon la CNESST. Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'invalidité complète, les indemnités octroyées par la CNESST sont versées directement à l'Université.
- (b) En temps voulu (normalement au dixième (10^e) mois d'invalidité), la personne salariée doit remplir les formulaires d'admissibilité aux prestations d'invalidité de longue durée de l'Université.
- (c) Après les cinquante-deux (52) premières semaines, si la personne salariée est toujours dans l'incapacité de reprendre ses fonctions en raison de son invalidité, toutes les indemnités applicables sont versées directement par la CNESST à la personne salariée, conformément aux règlements applicables.

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 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 CNESST. During the first fifty-two (52) week period of total disability, the indemnity granted by the CNESST 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 CNESST to the employee in accordance with the applicable regulations.

| | | | |
|--------------|---|--------------|---|
| 38.02 | Si l'Université le juge à propos, la personne salariée doit se soumettre à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par l'Université. L'Université doit remettre à la personne salariée une copie du rapport médical, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa réception par l'Université. | 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, la personne salariée est réintégrée, lors de son retour au travail, dans le poste qu'elle occupait avant le début de son absence. Si son poste a été aboli, la personne salariée aura les droits qui lui auraient été accordés si elle 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, la personne salariée reçoit le même salaire qu'elle 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 | La personne salariée qui redevient capable de travailler, mais qui demeure avec une limitation fonctionnelle permanente l'empêchant d'occuper le poste qu'il occupait antérieurement est remplacé, 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 | La personne salariée qui est de retour au travail à la suite d'une absence en vertu du présent article et qui doit s'absenter du | 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 |

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.

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

ARTICLE 39 GROUP PLANS OF THE UNIVERSITY

39.01 Les personnes salariées sont admissibles aux régimes d'avantages sociaux de l'Université, tels qu'amendés de temps à autre:

39.01 Employees are eligible to the following University Benefits Plans as amended from time to time:

- Assurance-groupe sur la vie
- Invalidité de longue durée
- Régime de retraite
- Régime de prestations-maladie complémentaires
- Régime de soins dentaires

- Group Life Insurance Plan
- Long-Term Disability Plan
- Pension Plan
- Supplemental Health Plan
- Dental Plan

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

39.02 The above-mentioned plans with their amendments are an integral part of this collective agreement.

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.

39.03 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 L'Université autorise l'absence du travail d'un (1) représentant de

39.04 The University will liberate one (1) MUNACA representative to

MUNACA afin de lui permettre de participer aux réunions du Comité consultatif des avantages sociaux du personnel. La personne salariée doit informer, par écrit, son supérieur immédiat de son absence, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou aussitôt qu'elle a été avisée de la tenue d'une réunion, avec copie aux ressources humaines (Relations avec les employés). L'Université libère telle personne salariée du travail une (1) journée avant la tenue de la réunion pour qu'elle 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 personnes salariées participantes 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

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 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

soumettront une recommandation conjointe au CAR ou s'ils sont incapables de faire une recommandation conjointe, les membres pourront soumettre des recommandations distinctes au CAR.

4. L'Université prendra en considération les recommandations du CRP et du CAR dans la prise de décision relative à un amendement au Régime de Retraite.

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 personnes salariées 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 telles personnes salariées du travail une (1) journée avant la tenue de la réunion pour qu'elles puissent se préparer.

ARTICLE 40 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

40.01

L'Université met à la disposition de toute personne salariée 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

amendments in case of unanimity or if they are unable to forward such unanimous recommendation, the members may forward separate recommendations to the PAC;

4. The University will consider the SPC's and the PAC's recommendations when making its decision on said amendment to the Pension Plan.

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 EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM

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

communautaires. Il est interdit de fournir des renseignements au sujet de la salariée sans l'autorisation écrite de cette dernière.

the employee's written permission.

ARTICLE 41 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET/OU ORGANISATIONNELS

ARTICLE 41 TECHNOLOGICAL CHANGE AND/OR ORGANIZATIONAL CHANGE

Définition

Definition

41.01

Un changement technologique et/ou organisationnel désigne tout changement significatif affectant les fonctions de personnes salariées ou leurs conditions de travail, en particulier, les changements significatifs apportés à l'organisation du travail par l'introduction de nouvelles techniques ou procédures de travail ou l'introduction de nouveaux équipements ou systèmes.

41.01

Technological and/or organizational change is any significant change which affects employees' duties or working conditions, in particular, significant change brought to the organization of work by the introduction of new techniques or work procedures, or the introduction of new equipment or systems.

Procédures de mise en oeuvre

Implementation Procedures

41.02

L'Université remettra un préavis écrit au Syndicat de son intention d'introduire un changement technologique et/ou organisationnel, au moins un (1) mois avant la date prévue du changement. Dans certains cas, les parties peuvent convenir d'un délai de préavis plus court.

41.02

The University will give written notice to the Union of its intention to introduce technological and/or organizational change, at least one (1) month prior to the expected date of such change. In certain instances, the parties may agree to a shorter notice period.

Le préavis écrit doit inclure :

The written notice should include:

- a) Une description des changements susceptibles d'affecter les conditions de travail des personnes salariées concernées;
- b) La date prévue de mise en oeuvre;
- c) Si possible, le nom des

- a) a description of the changes likely to affect the working conditions of the employees concerned;
- b) the expected date of implementation;
- c) If possible, the names of the Employees or positions likely to be affected by the

personnes salariées ou des postes susceptibles d'être touchés par le changement. Les parties conviennent que la liste des personnes salariées susceptibles d'être touchées n'est pas contraignante.

Après réception de ce préavis, et à la demande du Syndicat, les parties se rencontreront pour discuter de l'impact sur les personnes salariées et pour faciliter leur adaptation aux changements.

Formation

41.03 L'Université accepte d'offrir, à ses frais, la formation nécessaire aux personnes salariées touchées par cet article, pendant les heures de travail, afin de leur permettre d'accomplir leurs nouvelles fonctions.

ARTICLE 42 DOSSIERS D'EMPLOYÉS

42.01 Après avoir prévenu les ressources humaines (Centre de services), toute personne salariée ou délégué syndical représentant la personne salariée 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 de la personne salariée. Seul le personnel du Centre de services, est autorisé à ajouter ou à retirer un document du dossier de la personne salariée.

42.02 La personne salariée peut demander une copie de tout document contenu dans son dossier. Seul le personnel du

change. The parties understand that the list of likely affected Employees is not binding.

After the receipt of such notice, and upon request from the Union, the parties will meet to discuss 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 this article, 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 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

Centre de services peut fournir cette copie, laquelle est aux frais de la personne salariée.

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

ARTICLE 43 CARTE D'IDENTITÉ

43.01 Les cartes d'identité de McGill 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 pour accéder 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.

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 personnes salariées sont vivement incitées à porter leur carte d'identité en tout temps sur

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 McGill identification cards are required in order to access various services provided by the University such as the Libraries, loan of equipment through the Instructional Communications Centre, Athletics facilities and accessing of buildings outside regular business 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 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.

eux lorsqu'elles sont sur le campus.

ARTICLE 44 ANCIENNETÉ

44.01 L'Université remettra au Syndicat la liste de tous les personnes salariées 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. 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.

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 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

45.01 Les personnes salariées 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.

ARTICLE 46 CHARGE DE TRAVAIL

46.01 Les parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé qu'une personne salariée accomplisse sur une base continue et régulière plus qu'une charge de travail normale.

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)

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.

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

ARTICLE 45 ACQUIRED RIGHTS

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 WORKLOAD

46.01 The parties recognize that an employee is not required to continuously and regularly perform more than one normal workload.

ARTICLE 47 EDUCATIONAL ASSISTANCE AND STAFF DEPENDENT SCHOLARSHIP/STAFF DEPENDENT TUITION WAIVER

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 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

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 personnes salariées 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.

48.03 Conformément à la Charte de la langue française, le texte officiel de la convention collective est le français.

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 conformément au Code du travail, reste en vigueur jusqu'au 31 mai 2024. Elle entre en vigueur lors de la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce

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.

48.03 In accordance with the Charter of the French Language, the official text of the Collective Agreement is the French.

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 parties, and has been filed in accordance with the provincial Labour Code, shall remain in force until May 31, 2024. It will become effective as of the date of signing

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.

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.

ANNEXE 1

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

Le certificat d'accréditation délivré le 2 août 2019 par le juge administratif Gérard Notebaert accrédite :

L'Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill (M.U.N.A.C.A.) / Alliance de la Fonction publique du Canada (A.F.P.C.) pour représenter :

« Toutes les personnes salariées à l'exception de celles occupant une fonction académique, de celles dont la fonction exige un diplôme universitaire (professionnels) sous réserve de celles déjà couvertes par l'unité MUNACA, de celles occupant une fonction au sein du Service des ressources humaines ou du Service du personnel académique (centralisé ou décentralisé), des assistant(e)s aux Doyens, des officiers aux affaires académiques, de celles occupant une fonction au sein des bureaux de la Principale, des Vice-principaux, des Vice-principaux adjoints, des Services juridiques ou du Secrétariat général, ainsi que des personnes déjà comprises dans une autre unité de négociation. »

De :

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

Établissements visés:

Tous les établissements

APPENDIX 1

CERTIFICATE OF ACCREDITATION

The Certificate of Accreditation issued on August 2nd, 2019, by Administrative Judge Gérard Notebaert certifies:

Accrédite :

L'Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill (M.U.N.A.C.A.) / Alliance de la Fonction publique du Canada (A.F.P.C.) pour représenter :

« Toutes les personnes salariées à l'exception de celles occupant une fonction académique, de celles dont la fonction exige un diplôme universitaire (professionnels) sous réserve de celles déjà couvertes par l'unité MUNACA, de celles occupant une fonction au sein du Service des ressources humaines ou du Service du personnel académique (centralisé ou décentralisé), des assistant(e)s aux Doyens, des officiers aux affaires académiques, de celles occupant une fonction au sein des bureaux de la Principale, des Vice-principaux, des Vice-principaux adjoints, des Services juridiques ou du Secrétariat général, ainsi que des personnes déjà comprises dans une autre unité de négociation. »

De :

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

Établissements visés:

Tous les établissements

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 "la personne salariée")

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 àdes montants que l'Université a retenus au nom de la personne salariée. Le montant total de la rémunération différée est versée à la personne salariée pas plus tard qu'à la fin de la première année fiscale commençant après la fin de la période d'étalement.

Les sommes versées à la personne salariée 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

La personne salariée

APPENDIX 2

DEFERRED SALARY LEAVE (SAMPLE 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 Une personne salariée doit être employée à plein temps pour devenir admissible. Aux fins de cette annexe, “plein temps” s’entend d’une personne salariée 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 personnes salariées en congé de l’Université sont admissibles pourvu qu’elles 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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, la

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

personne salariée doit être acceptée par la Faculté concernée et avoir obtenu 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

the Faculty concerned and the 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,

d'associations étudiantes, les frais de diplôme, les frais de cours particuliers ou pratiques et tous 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, une personne salariée 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%.

Private or Practical Instruction Fees and any other special fees and/or penalties shall not be 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'une personne salariée 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 personnes salariées 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.

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.

Dans le paragraphe ci-dessus, « entièrement à la charge » signifie que le conjoint ou l'enfant est dépendant du support financier du salarié.

"Conjoint"

La personne de sexe différent ou de même sexe avec laquelle la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée est légalement le tuteur
- Un enfant adopté par la personne salariée

2. Politique

2.1 La personne à charge d'une personne salariée 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

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.

recevant une subvention privée ne sont pas inclus.

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'une personne salariée ou d'un retraité décédé.

3.1 En cas de décès d'une personne salariée 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

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->

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-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 La personne salariée 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

PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES

1. Le recours à des personnes salariées occasionnelles 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 personnes salariées occasionnelles peuvent être embauchées pour remplacer des personnes salariées régulières en congé autorisé, auquel cas la durée du remplacement ne doit pas excéder un (1) mois. Si le remplacement est prolongé au-delà d'un (1) mois, la personne salariée doit être transférée dans un "poste avec une date de fin" et inclus dans l'unité de négociation.
3. Les personnes salariées occasionnelles peuvent être employées 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, la personne salariée occasionnelle peut continuer

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 one (1) month. If the replacement is extended beyond one (1) month, the employee shall be transferred to an "appointment with an end date" and included in the bargaining unit.
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 one (1) month to facilitate the orientation of the new incumbent.

d'occuper le poste pendant une période supplémentaire d'un (1) mois pour faciliter l'orientation de la nouvelle personne salariée.

4. Des personnes salariées occasionnelles peuvent être embauchées pendant des périodes temporaires ou cycliques afin d'alléger la charge de travail dans un service donné, dans les cas suivants :

- i) si la somme de travail à accomplir en période de pointe, dans l'ensemble du service, exige l'embauche d'une personne salariée occasionnelle 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.
- ii) les autres semaines, le recrutement de personne salariées occasionnelles 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.

5. Des personnes salariées occasionnelles peuvent également être embauchées dans les cas ci-dessus, passé les échéances prévues, et en toutes circonstances, en conformité avec l'article 1, si, pendant l'année universitaire, la personne salariée occasionnelle est :

- un étudiant de 1^{er} cycle de l'Université McGill inscrit à au moins dix-huit (18) unités;
- 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

4. Casuals may be employed to assist with temporary or cyclical peaks in workload in a given unit, under the following conditions:

- 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) 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. 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:

- an undergraduate student of McGill University taking a minimum of eighteen (18) degree credits;
- 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;

d'études supérieures et de recherche;

- 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) la personne salariée occasionnelle dont l'emploi cumulatif contrevient aux dispositions de cette annexe doit être rémunérée conformément à l'échelle applicable avec effet rétroactif à la date de la première utilisation de la personne salariée occasionnelle pour faire ce travail où l'infraction est survenue.
- ii) l'Université doit immédiatement cesser de recourir à des personnes salariées occasionnelles 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 personnes salariées 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 personnes salariées désignées consentantes dans les quarante-huit heures (48) de réception de ladite liste. Si les parties sont dans l'impossibilité de s'entendre sur les personnes salariées désignées ou leurs horaires ou leurs conditions de travail, le litige sera soumis aux SAA (Services d'arbitrage accéléré) pour résolution finale exécutoire.

Toutes les personnes salariées ainsi désignées 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 personnes salariées qui seront assignées 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 toutes les personnes salariées concernées. Aucune tâche supplémentaire ne sera demandée à ces personnes salariées désignées.

- 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
 En ordre alphabétique

| TITRE | NIVEAU | CES |
|---|--------|-----|
| ADJOINT AU SERVICE À LA CLIENTÈLE | D | 157 |
| ADJOINT AUX ACQUISITIONS ET AUX SERVICES | C | 238 |
| ADJOINT AUX AFFAIRES ADMINISTRATIVES | E | 62 |
| ADJOINT AUX SERVICES DE BIBLIOTHÈQUE | A | 87 |
| ADJOINT TECHNIQUE DE PHYTOTRON | B | 212 |
| ADJOINT TECHNIQUE EN INFORMATIQUE | B | 84 |
| ADJOINT TECHNIQUE EN SCIENCES PHYSIQUES | C | 229 |
| ADMINISTRATEUR DE COMPTES PRINCIPAL | F | 217 |
| ADMINISTRATEUR DES COMPTES | E | 103 |
| ASSISTANT À LA RÉFÉRENCE ET ÉDITEUR AU CATALOGAGE PRINCIPAL | H | 237 |
| ASSISTANT DE LABORATOIRE | A | 4 |
| ASSISTANT DENTAIRE | D | 9 |
| CAISSIER – LIBRAIRIE | B | 51 |
| CHEF DE L'AUDIOVISUEL, TECHNICIEN EN GRAPHISME ET EN PHOTOGRAPHIE | H | 197 |
| CHEF DE L'ENTRETIEN PRINCIPAL | C | 223 |
| CHEF DE L'ETRETIEN | A | 226 |
| COMMIS À L'EXPÉDITION ET À LA RÉCEPTION | C | 66 |
| COMMIS À L'INFORMATION | B | 42 |
| COMMIS À LA COMPTABILITÉ | C | 13 |
| COMMIS À LA PAIE | C | 47 |
| COMMIS À LA RÉCEPTION | B | 57 |
| COMMIS À LA REPROGRAPHIE | A | 27 |
| COMMIS À LA SAISIE DES DONNÉES | B | 90 |
| COMMIS AU RECRUTEMENT ET AU PLACEMENT | D | 165 |
| COMMIS AUX ACHATS | D | 242 |
| COMMIS AUX DOSSIERS | B | 45 |
| COMMIS AUX SERVICES À LA CLIENTÈLE | B | 88 |
| COMMIS AUX TÉLÉCOMMUNICATIONS | D | 69 |
| COMMIS CHEF DE BIBLIOTHÈQUE | G | 234 |
| COMMIS COMPTABLE PRINCIPAL | D | 15 |
| COMMIS COMPTABLE/SECRÉTAIRE | D | 125 |
| COMMIS DE BIBLIOTHÈQUE – SERVICES DU PRÊT | C | 137 |
| COMMIS DE BIBLIOTHÈQUE – SERVICES TECHNIQUES | C | 138 |
| COMMIS DE BIBLIOTHÈQUE PRINCIPAL – SERVICES TECHNIQUES | F | 193 |
| COMMIS DE BIBLIOTHÈQUE PRINCIPAL/SERVICES DE PRÊT | F | 18 |
| COMMIS DE BUREAU | A | 43 |
| COMMIS DE CAFÉ | A | 222 |
| COMMIS PRINCIPAL À LA PAIE | D | 56 |

| | | |
|---|---|-----|
| COMMIS PRINCIPAL AUX DOSSIERS | D | 243 |
| COORDONNATEUR ADMINISTRATIF | F | 34 |
| COORDONNATEUR ADMINISTRATIF AFFAIRES ÉTUDIANTES | G | 117 |
| COORDONNATEUR ADMINISTRATIF PRINCIPAL | G | 169 |
| COORDONNATEUR ADMINISTRATIF PRINCIPAL/AFFAIRES ÉTUDIANTES | G | 170 |
| COORDONNATEUR COMPTABLE | F | 44 |
| COORDONNATEUR D'ATELIER | I | 185 |
| COORDONNATEUR DE L'AMEUBLEMENT ET DES DÉMÉNAGEMENTS | C | 114 |
| COORDONNATEUR DE L'ÉLECTRONIQUE | I | 191 |
| COORDONNATEUR DE L'EXPÉDITION ET DE LA RÉCEPTION | D | 161 |
| COORDONNATEUR DE L'HYGIÈNE VÉTÉRINAIRE | I | 206 |
| COORDONNATEUR DE L'IMAGERIE ET DE L'INFORMATIQUE | I | 189 |
| COORDONNATEUR DE L'IMPRIMERIE ET DE LA SALLE DU COURRIER | E | 93 |
| COORDONNATEUR DE LA MICROSCOPIE ÉLECTRONIQUE | I | 190 |
| COORDONNATEUR DE LA PATHOLOGIE | I | 192 |
| COORDONNATEUR DE LA PRÉVENTION DES INFECTIONS | E | 166 |
| COORDONNATEUR DE LA PRODUCTION INFORMATIQUE | C | 130 |
| COORDONNATEUR DE LA RECHERCHE SUR LE TERRAIN | H | 188 |
| COORDONNATEUR DE LA SÉCURITÉ ET DES RELATIONS PUBLIQUES | D | 215 |
| COORDONNATEUR DE LA TECHNOLOGIE DU BÂTIMENT | H | 210 |
| COORDONNATEUR DE LABORATOIRE | I | 119 |
| COORDONNATEUR DE LABORATOIRE INFORMATIQUE | D | 171 |
| COORDONNATEUR DE PROGRAMME DE RECHERCHE MÉDICALE | E | 92 |
| COORDONNATEUR DE ZOOTECHNIE | H | 187 |
| COORDONNATEUR DES AFFAIRES ÉTUDIANTES | F | 46 |
| COORDONNATEUR DES CAISSIERS | D | 126 |
| COORDONNATEUR DES CODES MACHINES | A | 115 |
| COORDONNATEUR DES COMMUNICATIONS ET PUBLICATIONS | D | 176 |
| COORDONNATEUR DES CONFÉRENCES ET DES ACTIVITÉS SPÉCIALES | F | 91 |
| COORDONNATEUR DES COURS | I | 205 |
| COORDONNATEUR DES DOSSIERS | D | 95 |
| COORDONNATEUR DES EXAMENS | F | 214 |
| COORDONNATEUR DES HORAIRES ET DES CALENDRIERS | E | 94 |
| COORDONNATEUR DES PROJETS DE CONSTRUCTION | I | 211 |
| COORDONNATEUR DES RÉSIDENCES | B | 141 |
| COORDONNATEUR DES SERVICES À LA CLIENTÈLE | F | 97 |
| COORDONNATEUR DES SERVICES ALIMENTAIRES | F | 133 |
| COORDONNATEUR DES SERVICES AUX PATIENTS | E | 70 |
| COORDONNATEUR DES SOINS INFIRMIERS | J | 156 |
| COORDONNATEUR DES STAGES D'ÉTUDIANTS | F | 235 |
| COORDONNATEUR DU SERVICE D'AUDIOVISUEL, DE GRAPHISME ET DE PHOTOGRAPHIE | I | 186 |
| COORDONNATEUR DU SERVICE DE NETTOYAGE | A | 221 |

| | | |
|--|---|-----|
| COORDONNATEUR DU TRAITEMENT DES DONNÉES | C | 181 |
| COORDONNATEUR EN PÉTROLOGIE | H | 82 |
| COORDONNATEUR PRINCIPAL DES COMMUNICATIONS ET DES PUBLICATIONS | E | 220 |
| COORDONNATEUR PRINCIPAL DES RÉSIDENCES | D | 147 |
| COORDONNATEUR PRINCIPAL DES SERVICES AUX PATIENTS | F | 227 |
| DIRECTEUR DE PAVILLON ADJOINT | B | 216 |
| DIRECTEUR DE PAVILLON ADJOINT ET RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ | D | 219 |
| ÉDITEUR AU CATALOGAGE PRINCIPAL SPÉCIALISÉ ET ADJOINT À L'ACQUISITION | H | 244 |
| ÉDITEUR SPÉCIALISÉ EN CATALOGAGE ET ADJOINT AUX ACQUISITIONS | H | 239 |
| HYGIÉNISTE DENTAIRE | G | 163 |
| INFIRMIER | J | 111 |
| INTENDANT DE NUIT | B | 21 |
| MAGASINIER | D | 23 |
| MAGASINIER CHEF | G | 24 |
| NETTOYEUR | A | 230 |
| OPÉRATEUR DE PRODUCTION INFORMATIQUE | A | 32 |
| PORTEUR | A | 128 |
| PORTEUR CHEF | A | 127 |
| PRÉPOSÉ À L'ÉLIMINATION DES DÉCHETS | C | 178 |
| PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN | A | 30 |
| PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN ET AUX RÉPARATIONS DES BÂTIMENTS ET DES TERRAINS | C | 5 |
| PRÉPOSÉ AU RAYONNAGE | A | 17 |
| PRÉPOSÉ AU SOIN DES ANIMAUX | A | 8 |
| PRÉPOSÉ AUX ACHATS ET AU PRÊT | C | 232 |
| PRÉPOSÉ AUX INSTALLATIONS SPORTIVES | B | 31 |
| PRÉPOSÉ AUX LABORATOIRES DE LANGUES | A | 61 |
| PRÉPOSÉ PRINCIPAL AUX INSTALLATIONS SPORTIVES | C | 160 |
| RÉGISSEUR DE PLATEAU | G | 105 |
| RÉGISSEUR GÉNÉRAL | F | 112 |
| RÉPARATEUR DE LIVRES | A | 164 |
| RÉPARTITEUR | D | 106 |
| REPRESENTANT DE SERVICE | F | 14 |
| REPRÉSENTANT DE SOUTIEN À LA CLIENTÈLE - SYSTÈMES DE SÉCURITÉ | F | 250 |
| REPRÉSENTANT DU SERVICE À LA CLIENTÈLE | F | 10 |
| RÉVISEUR DU CATALOGAGE ET ADJOINT AUX ACQUISITIONS | F | 182 |
| RÉVISEUR PRINCIPAL DU CATALOGAGE ET ADJOINT PRINCIPAL AUX ACQUISITIONS | G | 213 |
| SECRÉTAIRE | E | 33 |
| SECRÉTAIRE AUX HORAIRES ET AUX CALENDRIERS | E | 241 |
| STANDARDISTE/RÉCEPTIONNISTE | A | 41 |
| TECHNICIEN ADJOINT | C | 6 |
| TECHNICIEN AUDIOVISUEL, GRAPHISME ET PHOTOGRAPHIE | G | 79 |
| TECHNICIEN CHEF DE L'ÉVACUATION DES DÉCHETS | F | 225 |

| | | |
|--|---|-----|
| TECHNICIEN CHEF DE RÉSEAU | G | 203 |
| TECHNICIEN CHEF DENTAIRE | G | 208 |
| TECHNICIEN CHEF EN AGRONOMIE | H | 202 |
| TECHNICIEN CHEF EN HORTICULTURE | G | 209 |
| TECHNICIEN CHEF EN PHYTOLOGIE | G | 201 |
| TECHNICIEN CHEF EN ZOOTECHNIE | G | 199 |
| TECHNICIEN CHEF THANATOLOGUE | I | 224 |
| TECHNICIEN CONSERVATEUR | G | 110 |
| TECHNICIEN D'ATELIER | G | 81 |
| TECHNICIEN D'ATELIER EN CHEF | H | 200 |
| TECHNICIEN D'ÉLIMINATION DES DÉCHETS | D | 108 |
| TECHNICIEN DE DISPENSAIRE | E | 256 |
| TECHNICIEN DE LABORATOIRE | F | 37 |
| TECHNICIEN DE LABORATOIRE D'ENSEIGNEMENT | H | 154 |
| TECHNICIEN DE PIANOS | D | 104 |
| TECHNICIEN DE RECHERCHE | H | 153 |
| TECHNICIEN DE RECHERCHE EN CHEF | I | 194 |
| TECHNICIEN DE RÉSEAU LOCAL | F | 40 |
| TECHNICIEN DENTAIRE | F | 65 |
| TECHNICIEN DU BÂTIMENT | F | 68 |
| TECHNICIEN EN AGRONOMIE | G | 135 |
| TECHNICIEN EN CHEF D'HYGIÈNE VÉTÉRINAIRE | H | 207 |
| TECHNICIEN EN CHEF DE RÉSEAU LOCAL | G | 196 |
| TECHNICIEN EN CHEF EN MICROSCOPIE ÉLECTRONIQUE | H | 198 |
| TECHNICIEN EN CLINIQUE | F | 152 |
| TECHNICIEN EN CONSERVATION DE BIBLIOTHÈQUE | F | 101 |
| TECHNICIEN EN DOCUMENTATION | G | 38 |
| TECHNICIEN EN DOCUMENTATION PRINCIPAL | H | 228 |
| TECHNICIEN EN ÉLECTRONIQUE | G | 39 |
| TECHNICIEN EN ÉLECTRONIQUE EN CHEF | H | 195 |
| TECHNICIEN EN ENVIRONNEMENT, SANTÉ & SÉCURITÉ | E | 109 |
| TECHNICIEN EN HORTICULTURE | E | 134 |
| TECHNICIEN EN HYGIÈNE VÉTÉRINAIRE | G | 71 |
| TECHNICIEN EN HYGIÈNE VÉTÉRINAIRE | F | 75 |
| TECHNICIEN EN PATHOLOGIE | G | 179 |
| TECHNICIEN EN PHYTOLOGIE | F | 116 |
| TECHNICIEN EN RÉSEAUTIQUE | G | 162 |
| TECHNICIEN EN SÉCURITÉ CONTRE LES RAYONNEMENTS | E | 245 |
| TECHNICIEN EN SÉCURITÉ ET TÉLÉCOMMUNICATIONS | D | 142 |
| TECHNICIEN EN SOUTIEN AUDIOVISUEL | A | 80 |
| TECHNICIEN EN SOUTIEN INFORMATIQUE | D | 183 |
| TECHNICIEN EN SOUTIEN TI | G | 255 |

| | | |
|--|---|-----|
| TECHNICIEN EN SYSTÈMES D'ACHEMINEMENT DE L'INFORMATION | G | 150 |
| TECHNICIEN PRINCIPAL EN RÉSEAUX DE BIBLIOTHÈQUES | F | 236 |
| TECHNICIEN SOUFFLEUR DE VERRE | D | 73 |
| TECHNICIEN SUPÉRIEUR EN INFORMATIQUE | E | 184 |
| TECHNICIEN THANATOLOGUE | H | 113 |
| TECHNOLOGUE EN MICROSCOPIE ÉLECTRONIQUE | G | 72 |

APPENDIX 7
Generic Job Descriptions
In alphabetical order

| PED TITLE | LEVEL | PED |
|---|----------|-----|
| ACCOUNTING CLERK | C | 13 |
| ACCOUNTING CLERK/SECRETARY | D | 125 |
| ACCOUNTING COORDINATOR | F | 44 |
| ACCOUNTS ADMINISTRATOR | E | 103 |
| ACQUISITIONS AND SERVICES ASSISTANT | C | 238 |
| ACQUISITIONS AND CIRCULATION ASSISTANT | C | 232 |
| ADMINISTRATIVE AFFAIRS ASSISTANT | E | 62 |
| ADMINISTRATIVE AND STUDENT AFFAIRS COORDINATOR | G | 117 |
| ADMINISTRATIVE COORDINATOR | F | 34 |
| AGRONOMY TECHNICIAN | G | 135 |
| ANIMAL ATTENDANT | A | 8 |
| ANIMAL HEALTH COORDINATOR | I | 206 |
| ANIMAL HEALTH TECHNICIAN | G | 71 |
| ANIMAL SCIENCE COORDINATOR | H | 187 |
| ANIMAL SCIENCE TECHNICIAN | F | 75 |
| ASSISTANT BUILDING DIRECTOR | B | 216 |
| ASSISTANT STAGE MANAGER | F | 112 |
| ATHLETIC FACILITY ATTENDANT | B | 31 |
| AUDIOVISUAL SUPPORT TECHNICIAN | A | 80 |
| AUDIOVISUAL, GRAPHIC DESIGN AND PHOTOGRAPHY COORDINATOR | I | 186 |
| AUDIOVISUAL, GRAPHIC DESIGN AND PHOTOGRAPHY TECHNICIAN | G | 79 |
| BOOK MENDER | A | 164 |
| BUILDING AND GROUNDS MAINTENANCE WORKER | C | 5 |
| BUILDING PROJECTS COORDINATOR | I | 211 |
| BUILDING SUPERINTENDENT | A | 226 |
| BUILDING TECHNOLOGIST | F | 68 |
| BUILDING TECHNOLOGY COORDINATOR | H | 210 |
| CAFÉ CLERK | A | 222 |
| CASHIER – BOOKSTORE | B | 51 |
| CASHIER COORDINATOR | D | 126 |
| CATALOGUING EDITOR AND ACQUISITIONS ASSISTANT | F | 182 |
| CHIEF AGRONOMY TECHNICIAN | H | 202 |
| CHIEF ANIMAL HEALTH TECHNICIAN | H | 207 |
| CHIEF ANIMAL SCIENCE TECHNICIAN | G | 199 |
| CHIEF AUDIOVISUAL, GRAPHIC DESIGN, AND PHOTOGRAPHY TECHNICIAN | H | 197 |
| CHIEF DENTAL TECHNICIAN | G | 208 |
| CHIEF ELECTRON MICROSCOPY TECHNICIAN | H | 198 |
| CHIEF ELECTRONICS TECHNICIAN | H | 195 |

| | | |
|--|---|-----|
| CHIEF HORTICULTURE TECHNICIAN | G | 209 |
| CHIEF LOCAL AREA NETWORK TECHNICIAN | G | 196 |
| CHIEF NETWORK TECHNICIAN | G | 203 |
| CHIEF PLANT SCIENCE TECHNICIAN | G | 201 |
| CHIEF RESEARCH TECHNICIAN | I | 194 |
| CHIEF SHOP TECHNICIAN | H | 200 |
| CHIEF THANATOLOGY TECHNICIAN | I | 224 |
| CHIEF WASTE DISPOSAL TECHNICIAN | F | 225 |
| CLEANER | A | 230 |
| CLEANING SERVICE COORDINATOR | A | 221 |
| CLIENT SUPPORT REPRESENTATIVE - SECURITY SYSTEMS | F | 250 |
| CLINICAL TECHNICIAN | F | 152 |
| COMMUNICATIONS AND PUBLICATIONS COORDINATOR | D | 176 |
| COMPUTER CODES COORDINATOR | A | 115 |
| COMPUTER LABORATORY COORDINATOR | D | 171 |
| COMPUTER PRODUCTION COORDINATOR | C | 130 |
| COMPUTER PRODUCTION OPERATOR | A | 32 |
| COMPUTER SUPPORT TECHNICIAN | D | 183 |
| COMPUTER TECHNICAL ASSISTANT | B | 84 |
| CONFERENCES AND SPECIAL EVENTS COORDINATOR | F | 91 |
| COURSE COORDINATOR | I | 205 |
| COURSE TECHNICIAN | H | 154 |
| CURATORIAL TECHNICIAN | G | 110 |
| CUSTOMER SERVICES ASSISTANT | D | 157 |
| CUSTOMER SERVICES CLERK | B | 88 |
| CUSTOMER SERVICES COORDINATOR | F | 97 |
| DATA ENTRY CLERK | B | 90 |
| DATA PROCESSING COORDINATOR | C | 181 |
| DENTAL ASSISTANT | D | 9 |
| DENTAL HYGIENIST | G | 163 |
| DENTAL TECHNICIAN | F | 65 |
| DEPUTY BUILDING DIRECTOR/ SAFETY OFFICER | D | 219 |
| DISPATCHER | D | 106 |
| DISPENSARY TECHNICIAN | E | 256 |
| DOCUMENTATION TECHNICIAN | G | 38 |
| DUPLICATION SERVICE OPERATOR | A | 27 |
| ELECTRON MICROSCOPY COORDINATOR | I | 190 |
| ELECTRON MICROSCOPY TECHNICIAN | G | 72 |
| ELECTRONICS COORDINATOR | I | 191 |
| ELECTRONICS TECHNICIAN | G | 39 |
| ELECTRONICS TECHNOLOGIST | E | 184 |
| ENVIRONMENTAL HEALTH & SAFETY TECHNICIAN | E | 109 |

| | | |
|--|---|-----|
| EXAMINATIONS COORDINATOR | F | 214 |
| FIELD RESEARCH COORDINATOR | H | 188 |
| FOOD SERVICES COORDINATOR | F | 133 |
| FURNITURE AND MOVING COORDINATOR | C | 114 |
| GLASS BLOWING TECHNICIAN | D | 73 |
| HEAD STOREKEEPER | G | 24 |
| HEAD LIBRARY CLERK | G | 234 |
| HEAD PORTER | A | 127 |
| HORTICULTURE TECHNICIAN | E | 134 |
| IMAGING AND COMPUTER COORDINATOR | I | 189 |
| INFECTION CONTROL TECHNICIAN | E | 166 |
| INFORMATION CLERK | B | 42 |
| INFORMATION TRANSPORT SYSTEMS TECHNICIAN | G | 150 |
| IT SUPPORT TECHNICIAN | G | 255 |
| LABORATORY ASSISTANT | A | 4 |
| LABORATORY COORDINATOR | I | 119 |
| LABORATORY TECHNICIAN | F | 37 |
| LANGUAGE LABORATORIES ATTENDANT | A | 61 |
| LIBRARY CLERK (CIRCULATION SERVICES) | C | 137 |
| LIBRARY CLERK (TECHNICAL SERVICES) | C | 138 |
| LIBRARY CONSERVATION TECHNICIAN | F | 101 |
| LIBRARY SERVICES ASSISTANT | A | 87 |
| LOCAL AREA NETWORK TECHNICIAN | F | 40 |
| MEDICAL RESEARCH PROGRAM COORDINATOR | E | 92 |
| NETWORK TECHNICIAN | G | 162 |
| NIGHT STEWARD | B | 21 |
| NURSE | J | 111 |
| NURSE COORDINATOR | J | 156 |
| OFFICE CLERK | A | 43 |
| PATHOLOGY COORDINATOR | I | 192 |
| PATHOLOGY TECHNICIAN | G | 179 |
| PATIENT SERVICES COORDINATOR | E | 70 |
| PAYROLL CLERK | C | 47 |
| PETROLOGY COORDINATOR | H | 82 |
| PHYSICAL SCIENCES TECHNICAL ASSISTANT | C | 229 |
| PHYTOTRON TECHNICAL ASSISTANT | B | 212 |
| PIANO TECHNICIAN | D | 104 |
| PLANT SCIENCE TECHNICIAN | F | 116 |
| PORTER | A | 128 |
| PRINTING AND MAIL SHOP COORDINATOR | E | 93 |
| PURCHASING CLERK | D | 242 |
| RADIATION SAFETY TECHNICIAN | E | 245 |

| | | |
|--|---|-----|
| RECEIVING CLERK | B | 57 |
| RECORDS CLERK | B | 45 |
| RECORDS COORDINATOR | D | 95 |
| RECRUITMENT AND PLACEMENT CLERK | D | 165 |
| RESEARCH TECHNICIAN (BIO-MED) | H | 153 |
| RESIDENCES COORDINATOR | B | 141 |
| SECRETARY | E | 33 |
| SECURITY AND PUBLIC RELATIONS COORDINATOR | D | 215 |
| SECURITY AND TELECOMMUNICATIONS TECHNICIAN | D | 142 |
| SENIOR ACCOUNTING CLERK | D | 15 |
| SENIOR ACCOUNTS ADMINISTRATOR | F | 217 |
| SENIOR ADMINISTRATIVE AND STUDENT AFFAIRS COORDINATOR | G | 170 |
| SENIOR ADMINISTRATIVE COORDINATOR | G | 169 |
| SENIOR ATHLETIC FACILITY ATTENDANT | C | 160 |
| SENIOR BUILDING SUPERINTENDENT | C | 223 |
| SENIOR CATALOGUING EDITOR & ACQUISITIONS ASSISTANT | G | 213 |
| SENIOR COMMUNICATIONS AND PUBLICATIONS COORDINATOR | E | 220 |
| SENIOR DOCUMENTATION TECHNICIAN | H | 228 |
| SENIOR LIBRARY CLERK-CIRCULATION SERVICES | F | 18 |
| SENIOR LIBRARY CLERK-TECHNICAL SERVICES | F | 193 |
| SENIOR LIBRARY SYSTEMS TECHNICIAN | F | 236 |
| SENIOR PATIENT SERVICES COORDINATOR | F | 227 |
| SENIOR PAYROLL CLERK | D | 56 |
| SENIOR RECORDS CLERK | D | 243 |
| SENIOR REFERENCE ASSISTANT AND CATALOGUING EDITOR | H | 237 |
| SENIOR RESIDENCES COORDINATOR | D | 147 |
| SENIOR SPECIALIZED CATALOGUING EDITOR & ACQUISITIONS ASSISTANT | H | 244 |
| SERVICE CENTER REPRESENTATIVE | F | 10 |
| SERVICE PERSON | A | 30 |
| SERVICE REPRESENTATIVE | F | 14 |
| SHIPPING & RECEIVING COORDINATOR | D | 161 |
| SHIPPING AND RECEIVING CLERK | C | 66 |
| SHOP COORDINATOR | I | 185 |
| SHOP TECHNICIAN | G | 81 |
| SPECIALIZED CATALOGUING EDITOR AND ACQUISITIONS ASSISTANT | H | 239 |
| STACK ASSISTANT | A | 17 |
| STAGE MANAGER | G | 105 |
| STOREKEEPER | D | 23 |
| STUDENT AFFAIRS COORDINATOR | F | 46 |
| STUDENT PLACEMENT COORDINATOR | F | 235 |
| SWITCHBOARD OPERATOR/RECEPTIONIST | A | 41 |
| TECHNICAL ASSISTANT | C | 6 |

| | | |
|--------------------------------------|---|-----|
| TELECOMMUNICATIONS CLERK | D | 69 |
| THANATOLOGY TECHNICIAN | H | 113 |
| TIMETABLE AND SCHEDULING COORDINATOR | E | 94 |
| TIMETABLE AND SCHEDULING SECRETARY | E | 241 |
| WASTE DISPOSAL ASSISTANT | C | 178 |
| WASTE DISPOSAL TECHNICIAN | D | 108 |

**ANNEXE 8 Échelles Salariales et taux horaires /
APPENDIX 8 – Salary Scales and Hourly rates**

| 3.00% | June 1, 2022 | | | | | | | | | | | |
|-------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Level | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| A | \$ 21.35 | \$ 21.76 | \$ 22.20 | \$ 22.63 | \$ 23.08 | \$ 23.54 | \$ 24.00 | \$ 24.47 | \$ 24.96 | \$ 25.44 | \$ 25.94 | \$ 26.45 |
| B | \$ 22.63 | \$ 23.07 | \$ 23.53 | \$ 23.99 | \$ 24.46 | \$ 24.94 | \$ 25.43 | \$ 25.94 | \$ 26.44 | \$ 26.97 | \$ 27.50 | \$ 28.04 |
| C | \$ 23.99 | \$ 24.46 | \$ 24.94 | \$ 25.43 | \$ 25.93 | \$ 26.44 | \$ 26.96 | \$ 27.49 | \$ 28.04 | \$ 28.58 | \$ 29.16 | \$ 29.73 |
| D | \$ 25.42 | \$ 25.93 | \$ 26.43 | \$ 26.96 | \$ 27.48 | \$ 28.03 | \$ 28.57 | \$ 29.14 | \$ 29.73 | \$ 30.30 | \$ 30.90 | \$ 31.51 |
| E | \$ 26.94 | \$ 27.48 | \$ 28.02 | \$ 28.57 | \$ 29.13 | \$ 29.72 | \$ 30.30 | \$ 30.89 | \$ 31.50 | \$ 32.12 | \$ 32.75 | \$ 33.40 |
| F | \$ 28.56 | \$ 29.13 | \$ 29.71 | \$ 30.29 | \$ 30.89 | \$ 31.50 | \$ 32.12 | \$ 32.74 | \$ 33.39 | \$ 34.05 | \$ 34.72 | \$ 35.40 |
| G | \$ 30.28 | \$ 30.88 | \$ 31.49 | \$ 32.11 | \$ 32.73 | \$ 33.38 | \$ 34.04 | \$ 34.71 | \$ 35.39 | \$ 36.09 | \$ 36.80 | \$ 37.52 |
| H | \$ 32.09 | \$ 32.72 | \$ 33.38 | \$ 34.03 | \$ 34.70 | \$ 35.38 | \$ 36.08 | \$ 36.79 | \$ 37.51 | \$ 38.25 | \$ 39.01 | \$ 39.78 |
| I | \$ 34.02 | \$ 34.69 | \$ 35.37 | \$ 36.08 | \$ 36.78 | \$ 37.50 | \$ 38.24 | \$ 39.00 | \$ 39.77 | \$ 40.55 | \$ 41.35 | \$ 42.16 |
| J | \$ 38.11 | \$ 38.85 | \$ 39.61 | \$ 40.41 | \$ 41.19 | \$ 42.01 | \$ 42.84 | \$ 43.68 | \$ 44.55 | \$ 45.41 | \$ 46.31 | \$ 47.23 |
| | | | | | | | | | | | | |
| 3.00% | June 1, 2023 | | | | | | | | | | | |
| Level | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| A | \$ 21.99 | \$ 22.41 | \$ 22.87 | \$ 23.31 | \$ 23.77 | \$ 24.25 | \$ 24.72 | \$ 25.20 | \$ 25.71 | \$ 26.20 | \$ 26.72 | \$ 27.24 |
| B | \$ 23.31 | \$ 23.76 | \$ 24.24 | \$ 24.71 | \$ 25.19 | \$ 25.69 | \$ 26.19 | \$ 26.72 | \$ 27.23 | \$ 27.78 | \$ 28.33 | \$ 28.88 |
| C | \$ 24.71 | \$ 25.19 | \$ 25.69 | \$ 26.19 | \$ 26.71 | \$ 27.23 | \$ 27.77 | \$ 28.31 | \$ 28.88 | \$ 29.44 | \$ 30.03 | \$ 30.62 |
| D | \$ 26.18 | \$ 26.71 | \$ 27.22 | \$ 27.77 | \$ 28.30 | \$ 28.87 | \$ 29.43 | \$ 30.01 | \$ 30.62 | \$ 31.21 | \$ 31.83 | \$ 32.46 |
| E | \$ 27.75 | \$ 28.30 | \$ 28.86 | \$ 29.43 | \$ 30.00 | \$ 30.61 | \$ 31.21 | \$ 31.82 | \$ 32.45 | \$ 33.08 | \$ 33.73 | \$ 34.40 |
| F | \$ 29.42 | \$ 30.00 | \$ 30.60 | \$ 31.20 | \$ 31.82 | \$ 32.45 | \$ 33.08 | \$ 33.72 | \$ 34.39 | \$ 35.07 | \$ 35.76 | \$ 36.46 |
| G | \$ 31.19 | \$ 31.81 | \$ 32.43 | \$ 33.07 | \$ 33.71 | \$ 34.38 | \$ 35.06 | \$ 35.75 | \$ 36.45 | \$ 37.17 | \$ 37.90 | \$ 38.65 |
| H | \$ 33.05 | \$ 33.70 | \$ 34.38 | \$ 35.05 | \$ 35.74 | \$ 36.44 | \$ 37.16 | \$ 37.89 | \$ 38.64 | \$ 39.40 | \$ 40.18 | \$ 40.97 |
| I | \$ 35.04 | \$ 35.73 | \$ 36.43 | \$ 37.16 | \$ 37.88 | \$ 38.63 | \$ 39.39 | \$ 40.17 | \$ 40.96 | \$ 41.77 | \$ 42.59 | \$ 43.42 |
| J | \$ 39.25 | \$ 40.02 | \$ 40.80 | \$ 41.62 | \$ 42.43 | \$ 43.27 | \$ 44.13 | \$ 44.99 | \$ 45.89 | \$ 46.77 | \$ 47.70 | \$ 48.65 |

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 : Personne salariées saisonnières

1. Les Parties conviennent que les personnes salariées saisonnières 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 personnes salariées saisonnières 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 personnes salariées saisonnières 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 personnes salariées; l'Université le signifiera aux personnes salariées concernées avec copie au syndicat qu'elles ont le droit d'être représentées 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
(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 personnes salariées 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 personnes salariées qui font une demande de conge 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 personnes salariées qui sont admissibles et qui respectent les conditions de conge 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 conge d'invalidité de courte durée dès la fin de l'arrêt de travail ou dès la conclusion

APPENDIX 11

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 members retain their right to

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 paierait 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 assumerait tant la part de l'employeur que celle de la personne salariée 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 personnes salariées. Les cotisations pour la portion d'Invalidité de Longue Durée seront récupérées par l'employeur auprès des personnes salariées 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 personnes salariées en congé de

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.

maternité au moment du déclenchement
de la grève ou du lockout.

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 : **Augmentation de salaire pour
certaines personnes salariées**

Les parties présentes confirment qu'elles en sont venues à un accord à l'effet que certaines personnes salariées 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 23.09 et comprend la liste complète des personnes salariées pour qui le deuxième (2^{ième}) paragraphe s'applique.

APPENDIX 12

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 23.09 and includes a complete list of employees to whom the second paragraph applies.

ANNEXE 13

Comité consultatif sur l'examen du profil d'emploi

LETTRE D'ENTENTE

Entre : Université McGill (ci-après "l'Université")

Et : L'Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill (ci-après "MUNACA")

Objet : Comité consultatif sur les profils d'emploi

Les Parties conviennent d'établir, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, un comité consultatif sur les profils d'emploi, dont le mandat est de procéder à l'examen de profils d'emploi, au besoin, et de fournir une recommandation à l'Université pour la création, la modification, l'évaluation ou l'élimination d'un profil d'emploi.

Il est de la seule responsabilité de l'Université de définir le contenu des profils d'emploi. Les parties conviennent que le mandat du comité ne comprend pas le processus de réappariement d'une description de tâches générique conformément à l'article 23 de la convention collective, ni de l'exercice d'équité salariale.

Le Comité se compose d'au plus trois (3) membres désignés par l'Université et de trois (3) membres désignés par le Syndicat. Au besoin, chaque partie peut inviter une autre personne à assister aux réunions du comité afin de bonifier les discussions, compte tenu de leur connaissance du profil d'emploi faisant l'objet de discussions.

APPENDIX 13

Job Profile Review Advisory Committee

LETTER OF AGREEMENT

Between: McGill University (hereinafter "the University")

And: McGill University Non- Academic Certified Association (MUNACA)

Subject: Job Profile Review Advisory Committee

The Parties agree to establish, within thirty (30) days after the signing of the collective agreement, a Job Profile Review Advisory Committee whose mandate is to perform the review of job profiles, as needed, and provide recommendation to the University for the creation, modification, evaluation, or elimination of a job profiles.

It is the sole responsibility of the University to define the content of the job profiles. The Parties agree that the mandate of the committee does not include the review of the rematch process as per Art. 23 of the collective agreement as well as the Pay Equity exercise.

The Committee shall consist of not more than three (3) members designated by the University and three (3) members designated by the Union. As needed, each party may invite another person to attend the committee meetings in order to complete the discussions with their knowledge of the job profile being discussed.

ANNEXE 14

RÉGIME DE TRAVAIL FLEXIBLE INTÉRIMAIRE (IFWA)

ATTENDU QUE le régime de travail flexible intérimaire, lorsqu'approprié, peut offrir des solutions viables pour atteindre un équilibre travail-vie personnelle pour les personnes salariées et se sont également avérées importantes pour l'engagement et la rétention du personnel.

ATTENDU QUE l'Université a mis en place un programme concernant les modalités de travail flexible intérimaire (IFWA) qui peut être modifié au besoin;

ATTENDU QUE le programme IFWA vise à permettre un environnement de travail flexible lorsque cela est raisonnable et possible compte tenu des besoins opérationnels de l'unité et des exigences opérationnelles du poste d'une personne salariée;

ATTENDU QUE le personnel administratif et de soutien est admissible à appliquer au programme IFWA, tel que décrit dans le programme;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule de la présente lettre d'entente (ci-après l'« accord ») en fait partie intégrante;
2. La participation au programme IFWA est volontaire pour la personne salariée et dépend de l'approbation du gestionnaire immédiat. Chaque demande sera considérée équitablement par le gestionnaire du demandeur. Le Syndicat reçoit mensuellement les renseignements relatifs à chaque demande.
3. Le programme IFWA ne convient pas à tous les postes et unités. Bien que toutes les personnes salariées

APPENDIX 14

INTERIM FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS (IFWA)

WHEREAS The Interim Flexible work arrangements, where appropriate, can offer viable solutions in achieving work-life balance for employees and have also been shown to be important to employee engagement and retention.

WHEREAS The University has put in place a program regarding Interim Flexible Work Arrangements (IFWA) which may be amended as required;

WHEREAS The IFWA Program is intended to enable a flexible working environment when reasonable and possible given the operational needs of the unit and operational requirements of an employee's position;

WHEREAS Administrative and support staff are eligible to apply for the IFWA program as described in the program;

THE PARTIES AGREE TO THE FOLLOWING:

1. The preamble to the present Letter of Agreement (hereinafter the "Agreement") forms and integral part thereof;
2. Participation in the IFWA program is voluntary for the Employee and contingent on approval of the immediate manager. Each request will be given equal consideration by the applicant's manager. The Union shall receive the information related to each request on a monthly basis.
3. The IFWA program is not suitable for all positions and units. While all eligible Employees may request a flexible

admissibles puissent faire une requête en vertu du régime de travail flexible, l'approbation du gestionnaire doit être fondée sur les exigences opérationnelles et le rôle et les responsabilités spécifiques de la personne salariée.

4. Les parties comprennent et conviennent que toutes les obligations, responsabilités, conditions d'emploi avec l'Université restent inchangées, tel que stipulé dans la convention collective MUNACA, à l'exception des modalités spécifiquement abordées dans le présent accord;
5. Les parties s'engagent à discuter de toute question concernant l'application de cet accord et des problèmes qui pourraient être rencontrés dans le cadre du programme IFWA. Les parties conviennent également de discuter de toute modification, prolongation ou annulation du programme IFWA. Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent qu'à tout le moins, le programme actuel IFWA s'appliquera pendant la durée de la présente convention collective.
6. Les parties ont expressément exigé que le présent accord soit rédigé en langue anglaise.

EN FOI DE QUOI les PARTIES ont signé à Montréal, conformément aux dates mentionnées ci-après.

work arrangement, the manager's approval should be based on operational requirements and the Employee's specific role and responsibilities.

4. The Parties understand and agree that all obligations, responsibilities, terms and conditions of employment with the University remain unchanged as stipulated in the MUNACA collective agreement, except for the condition specifically addressed in this Agreement;
5. The Parties undertake to discuss any question concerning the application of this agreement and the problems that could be encountered within the framework of the IFWA program. The Parties also agree to discuss any modification, extension, or cancellation of the IFWA program. Notwithstanding the above, the parties agree that, at a minimum, the current IFWA program shall apply for the duration of this collective agreement.
6. The Parties have expressly required that this Agreement be drafted in the English Language.

IN WITNESS WHEREOF the PARTIES have signed in Montréal, pursuant to the dates mentioned hereinafter.

PROTOCOLE D'ENTENTE

DATE D'AUGMENTATION DE SALAIRE

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables suivant la sentence arbitrale relative à la convention collective, le taux de rémunération des personnes salariées actives au moment de la décision sera ajusté en fonction de la mise en œuvre de la nouvelle structure salariale et de l'annexe 8.

PAIEMENTS RÉTROACTIFS

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables suivant la sentence arbitrale relative à la convention collective, le paiement rétroactif sur toutes les heures payées depuis le 1er juin 2018 sera versé à toutes les personnes salariées qui sont actives à la date de la décision. Les montants ouvriront droit au régime de retraite.

Les augmentations pour les paiements rétroactifs seront basées sur l'échelle salariale de 2018 :

- Deux (2.0 %) le 1er juin 2019
- Deux (2.0 %) le 1er juin 2020
- Deux (2.0 %) le 1er juin 2021

Les personnes salariées administratives (autrefois M1), qui sont devenues syndiquées le 2 août 2019, ont déjà reçu une augmentation salariale pour 2019, 2020, 2021 et 2022, dans le cadre de leur revue annuelle de la rémunération. Seuls les paiements rétroactifs liés à la mise en œuvre de la nouvelle échelle salariale, s'il y a lieu, seront versés. Les montants ouvriront droit au régime de retraite.

Les augmentations annuelles d'échelon pour 2019, 2020, 2021 et 2022 ont déjà été appliquées aux taux horaires.

Toutes les personnes salariées qui ont pris leur retraite de McGill depuis le 1er juin 2018 et les héritiers légitimes des personnes salariées décédées depuis le 1er juin 2018

MEMORANDUM OF AGREEMENT

PAY INCREASE DATE

Within ninety (90) working days of the awarding of the Collective Agreements, the pay rate of active employees at the time of the award will be adjusted in accordance with the implementation of the new salary structure and Appendix 8.

RETROACTIVE PAYMENTS

Within ninety (90) workings days of the awarding of the collective agreement, the retroactive payment on all hours paid since June 1st, 2018, will be paid to all employees who are active at the date of the awarding of the collective agreement. The amounts will be pensionable.

Increases for retroactive payments will be based on the 2018 salary scale:

- Two (2.0%) on June 1st, 2019
- Two (2.0%) on June 1st, 2020
- Two (2.0%) on June 1st, 2021

Administrative employees (former M1s), who became unionized August 2, 2019, already received a salary increase for 2019, 2020, 2021 and 2022, as part of their annual compensation review. Only retroactive payments related to the implementation of the new salary scale, where applicable, will be provided. The amounts will be pensionable.

Annual step increases for 2019, 2020, 2021 and 2022 have already been applied to the hourly rates.

All employees who retired from McGill since June 1st, 2018, and the rightful heirs of employees who passed away since June 1st, 2018, will also be eligible to retroactive pay on all hours paid since June 1st, 2018. The payment will be made within ninety (90)

seront également admissibles à une rémunération rétroactive sur toutes les heures payées depuis le 1er juin 2018. Le paiement sera effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables suivant l'attribution de la convention collective. Ces montants n'ouvriront pas droit au régime de retraite.

ÉCHELLE SALARIALE

La nouvelle grille salariale (Annexe 8) sera mise en œuvre à compter du 1er juin 2022. Toutes les personnes salariées seront placées dans la nouvelle grille au taux le plus proche, mais non inférieur, à leur taux de rémunération. En plus d'être positionnées dans la nouvelle échelle, les personnes salariées recevront une augmentation d'échelon.

PAIEMENTS FORFAITAIRES SPÉCIAUX

En reconnaissance de l'introduction de la nouvelle échelle salariale:

- Un paiement forfaitaire de mille dollars (1000\$) sera versé aux personnes salariées actives dont le salaire est supérieur au maximum de leur nouvelle échelle pour les années 2022 et 2023.
- Dans les soixante (60) jours suivant la décision arbitrale reliée à la convention collective, un paiement unique de mille cinq cents dollars (1500\$) sera versé à toutes les personnes salariées actives, en reconnaissance de la mise en œuvre de la nouvelle échelle salariale.

working days of the awarding of the collective agreement. These amounts are not pensionable.

SALARY SCALE

The new salary grid (Appendix 8) will be implemented as of June 1, 2022. All Employees will be placed into the new grid at the rate nearest, but not lower than, their rate of pay. In addition to being slotted in the new scale, employees will be receiving a step increase.

SPECIAL LUMP-SUM PAYMENTS

In recognition for the introduction of the new salary scale:

- A one thousand-dollar (\$1,000) lump sum payment will be paid to active employees who have a salary higher than the maximum of their new scale for years 2022, 2023.
- Sixty (60) days from the awarding of the collective agreement, a one thousand and five hundred dollars (\$1,500) one-time payment will be paid to all active employees, in recognition for the implementation of the new salary scale.