



McGill

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITÉ MCGILL

Et

**Alliance de la Fonction Publique du Canada
(AFPC)**

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

Durée :
du 1 juin 2021
au 29 mai 2027

COLLECTIVE AGREEMENT

between

McGill University

And

**Association of McGill University Research
Employees (AMURE)**

Research Associates/Research Assistants

Duration:
From June 1, 2021
to May 29, 2027



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

Association of McGill University **Research**
Employees



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

TABLE DES MATIÈRES / TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION PURPOSE OF THE AGREEMENT	3
ARTICLE 2 – RECONAISSANCE DU SYNDICAT UNION RECOGNITION	3
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION MANAGEMENT RIGHTS.....	4
ARTICLE 4 – RELATIONS RELATIONSHIPS	4
ARTICLE 5 – DEFINITIONS DEFINITION OF TERMS	5
ARTICLE 6 – HARCÈLEMENT, HARCÈLEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION HARASSMENT, SEXUAL HARASSMENT AND DISCRIMINATION	7
ARTICLE 7 – DOSSIER D'EMPLOI EMPLOYEE FILES	9
ARTICLE 8 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET CONDUITE DE LA RECHERCHE INTELLECTUAL PROPERTY AND CONDUCT OF RESEARCH.....	10
ARTICLE 9 – ACTIVITÉS SYNDICALES UNION ACTIVITIES.....	10
ARTICLE 10 – COMITÉ DES RELATONS DE TRAVAIL LABOUR RELATIONS COMMITTEE	14
ARTICLE 11 – GRIEF GRIEVANCE.....	15
ARTICLE 12 – ARBITRAGE ARBITRATION.....	18
ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES.....	20
ARTICLE 14 – AFFICHAGE, NOMINATIONS ET RENOUELEMENTS POSTING, APPOINTMENTS AND REAPPOINTMENTS	21
ARTICLE 15 – PÈRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD.....	25
ARTICLE 16 – CESSATION D'EMPLOI LISTE DE DISPONIBILITÉ TERMINATION AVAILABILTY LIST	26
ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ HEALTH AND SAFETY	29
ARTICLE 18 – REMBOURSEMENT DE DÉPENSES REIMBURSEMENT OF EXPENSES.....	31
ARTICLE 19 – REMUNERATION REMUNERATION.....	31

ARTICLE 20 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES WORK HOURS AND OVERTIME	37
ARTICLE 21 – MODIFICATIONS TEMPORAIRES DES HORAIRES DE TRAVAIL TEMPORARY ALTERNATE WORK ARRANGEMENTS	39
ARTICLE 22 – VACANCES VACATION.....	40
ARTICLE 23 – JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS/ DESIGNATED PAID STATUTORY HOLIDAYS	42
ARTICLE 24 – CONGÉS SOCIAUX SOCIAL LEAVE	44
ARTICLE 25 – CONGÉS PARENTAUX PARENTAL LEAVE	47
ARTICLE 26 – LEAVE WITHOUT PAY LEAVE WITHOUT PAY	57
ARTICLE 27 – AVIS DE CESSATION D'EMPLOI GROUP PLANS OF THE UNIVERSITY	58
ARTICLE 28 – ACCIDENTS DU TRAVAIL WORK ACCIDENTS	60
ARTICLE 29 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT TRAINING AND DEVELOPMENT	61
ARTICLE 30 – AIDE AUX ÉTUDES ET EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ (POUR UNE PERSONNE À LA CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL) EDUCATIONAL ASSISTANCE AND STAFF DEPENDANT TUITION WAIVER	61
ARTICLE 31 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE TECNOLOGICAL CHANGE	62
ARTICLE 32 – DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT.....	62
ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION APPENDIX A – CERTIFICATE OF ACCREDITATION	67
ANNEXE B – LETTRE D'ENTENTE : APPENDIX B – LETTER OF AGREEMENT:.....	68
ANNEXE C – PROTOCOLE D'ENTENTE APPENDIX C – MEMORANDUM OF AGREEMENT	71
ANNEXE D – ENTENTE SUR LE DROIT D'USAGE APPENDIX D - RIGHT OF USE AGREEMENT.....	75
ANNEXE E – DÉPLIANT DE BIENVENUE APPENDIX E – WELCOME FLYER	82

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01

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

1.02

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

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01

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

2.02

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

2.03

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

2.04

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

ARTICLE 1 – PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

1.01

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

1.02

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

ARTICLE 2 – UNION RECOGNITION

2.01

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

2.02

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

2.03

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

2.04

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

perçues.

2.05

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

2.06

Le Syndicat avise l'Employeur par écrit de tout changement du montant à retenir ou de la formule utilisée pour le calcul de la cotisation syndicale. L'Employeur applique le nouveau montant ou la nouvelle formule dans les trente (30) jours suivants la réception de l'avis du Syndicat à cet effet.

2.07

En cas d'omission de bonne foi de prélèvement des cotisations syndicales, due à une erreur administrative ou technique, l'Employeur s'engage, suivant un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat sur la paie suivante, selon le cycle de paie.

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

3.01

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

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

ARTICLE 4 – RELATIONS

4.01

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

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

2.05

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

2.06

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

2.07

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

ARTICLE 3 – MANAGEMENT RIGHTS

3.01

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

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

ARTICLE 4 – RELATIONSHIPS

4.01

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

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

ARTICLE 5 – DEFINITIONS

5.01 Personne salariée:

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

5.02 Associé de recherche:

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

5.03 Assistant de recherche 1:

Sous la supervision du Superviseur de recherche et sous la direction technique de l'Assistant de recherche 2, l'Assistant de recherche 1 :

- Mène des projets de recherche à l'aide de protocoles, de processus et de procédures établis.
- Possède une expertise en la matière acquise grâce à un baccalauréat et un minimum de 2 ans d'expérience pertinente au projet de recherche, ou une expérience de recherche académique peut être considérée comme équivalente.
- Peut être embauché à temps plein, à temps partiel ou sur une base occasionnelle

5.04 Assistant de recherche 2:

Relevant du Superviseur de recherche, l'Assistant de recherche 2 :

- Aide le Superviseur de recherche à mener des projets de recherche en utilisant des protocoles établis avec peu ou pas de supervision.
- Possède des connaissances spécialisées du domaine ou de la discipline acquises grâce à une maîtrise.
- Peut être embauché à temps plein, à temps partiel ou sur une base occasionnelle

5.05 Assistant de recherche Étudiant

Désigne normalement un étudiant en règle qui est normalement un étudiant inscrit au premier cycle ou à des cycles supérieurs. L'Assistant de recherche Étudiant peut être embauché à temps plein, à temps partiel ou sur une base occasionnelle, cependant leur objectif principal demeure de compléter leurs études avec succès.

ARTICLE 5 – DEFINITION OF TERMS

5.01 Employee:

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

5.02 Research Associate:

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

5.03 Research Assistant 1:

Under the supervision of the Research Supervisor and under the technical guidance of the Research Assistant 2, the Research Assistant 1:

- Conducts research projects using established protocols, processes and procedures.
- Possesses subject matter expertise acquired through a Bachelor's Degree and has a minimum of 2 years of relevant experience to the research project, or academic research experience may be deemed equivalent.
- May be hired on a full time or part time or casual basis

5.04 Research Assistant 2:

Reporting to the Research Supervisor, the Research Assistant 2:

- Assists the Research Supervisor in conducting research projects using established protocols with minimal or no supervision.
- Possesses specialized knowledge of the field or discipline acquired through a Master's Degree.
- May be hired on a full time, part time or casual basis

5.05 Student Research Assistant:

Is normally a student in good standing that is normally a student registered at the undergraduate level or higher. The Student Research Assistant may be hired on a full-time, part-time or on a casual basis however their principal objective remains the successful completion of their studies.

5.06 Occasionnel

Désigne le statut d'une Personne salariée à qui il est demandé de travailler selon les besoins et qui n'a pas d'horaire régulier ou fixe.

5.07 Nomination à durée déterminée:

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

5.08 Nomination à durée indéterminée:

Signifie une nomination à durée indéterminée.

5.09 Personne salariée à temps plein:

Personne salariée qui travaille régulièrement les heures normales du poste.

5.10 Personne salariée à temps partiel:

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

5.11 Année de référence:

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

5.12 Directeur de département:

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

5.13 Conjoint:

Désigne :

les personnes:

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

Aux fins de l'application des régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, la définition de conjoint, de chacun des régimes prévaut.

5.14 Promotion

Est le mouvement d'une Personne salariée à un poste de niveau supérieur, comme un mouvement d'Assistant de recherche 2 à Associé de recherche.

5.15 Subvention de recherche:

Financement obtenu par un Directeur de recherche aux fins de recherche auprès d'un organisme externe

5.06 Casual

Refers to the status of an employee that is required to work as needed and does not hold a regular or fixed schedule.

5.07 Definite Term Appointment:

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

5.08 Indefinite Term Appointment:

Shall mean an appointment of indefinite duration.

5.09 Full-time Employee:

Employee who regularly works the standard hours of the position.

5.10 Part-time Employee:

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

5.11 Reference Year:

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

5.12 Departmental Chair:

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

5.13 Spouse:

means either of two persons who:

- a) are married or in a civil union and cohabiting;
- b) being of opposite sex or the same sex, are living together in a de facto union and are the father and mother of the same child;
- c) are of opposite sex or the same sex and have been living together in a de facto union for one year or more;

For the purposes of the application of the benefits plan and the pension plan, the definition of Spouse found in each plan will prevail.

5.14 Promotion

Is the movement of an employee to a higher level position, such as a movement from Research Assistant 2 to Research Associate.

5.15 Research Grant:

Is funding provided either by an external organization or a private or public organization to a Research

ou d'un organisme privé ou publique. Ce financement est géré par l'Université et est donné sous forme de subvention, parrainage, contrat, entente de financement ou toute autre forme de financement.

5.16 Grief:

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

5.18 Délégué syndical:

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

5.19 Représentant syndical:

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

5.20 Directeur de recherche:

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

5.21 Superviseur:

Personne qui supervise le travail de la Personne salariée.

5.22 Syndicat:

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

5.22 Parties:

Désigne l'Employeur et le Syndicat.

5.23 Salaire:

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

5.24 Employeur :

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

ARTICLE 6 – HARCÈLEMENT, HARCÈLEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION

6.01

Aux fins de l'application de la convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni aucun de leurs représentants ou membres, n'exercent de harcèlement, de menace, contrainte ou discrimination

Director for research purposes, which the University manages and which is given in the form of a grant, sponsorship, contract, an agreement to fund or any other form of financing.

5.16 Grievance:

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

5.18 Union Delegate:

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

5.19 Union Representative:

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

5.20 Research Director:

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

5.21 Supervisor:

Is the person who supervises the work of the Employee.

5.22 Union:

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

5.22 Parties:

Is the Employer and the Union.

5.23 Salary:

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

5.24 Employer:

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

ARTICLE 6 – HARASSMENT, SEXUAL HARASSMENT AND DISCRIMINATION

6.01

In application of the Collective Agreement, neither the Employer, nor the Union, nor any of their representatives or Members will harass, threaten, coerce or discriminate, against an Employee or other

envers une Personne salariée ou un membre de l'Université à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression, de son état civil, de son âge autrement que prévu par la loi, de sa religion, de ses opinions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de son handicap ou de l'utilisation de tout moyen pour y pallier, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

6.02

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

6.03

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

6.04

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la Personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

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

6.05

On entend par harcèlement sexuel : toute conduite de nature sexuelle de la part d'un membre de la communauté universitaire dirigée vers un autre membre de la communauté universitaire où l'on fait de l'activité sexuelle une condition explicite ou implicite d'emploi d'une personne; ou lorsque la conduite de nature sexuelle sert de fondement à une décision relative à l'emploi; ou toute conduite de nature sexuelle de la part d'un membre de la communauté universitaire dirigée vers un autre membre de la communauté universitaire qui a pour effet de nuire au travail d'une personne quand il est reconnu ou devrait être reconnu que cette conduite est importune.

6.06

Les parties sont soumises, entre autres, à la *Politique sur le harcèlement et la discrimination* et la *Politique contre la violence sexuelle* de l'Université.

member of the University based on race, colour, sex, pregnancy, sexual orientation, gender identity or expression, civil status, age except as provided by law, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition, a disability or the use of any means to palliate a disability, or the exercising of a right which they are entitled to in virtue of the Collective Agreement or by law.

6.02

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

6.03

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

6.04

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

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

6.05

Sexual harassment means any conduct of a sexual nature by one member of the University community towards another member of the University community where sexual activity is made an explicit or implicit term or condition of an individual's employment; or, is used as a basis for an employment affecting an individual; or any conduct of a sexual nature towards another the effect of which impairs that person's work where it is known or ought to be known that the conduct is unwelcome.

6.06

The parties are subject to, among others, the *University Policy on Harassment and Discrimination* and the *University Policy Against Sexual Violence*.

6.07

La Personne salariée qui croit avoir fait l'objet de harcèlement ou de discrimination ou de violence sexuelle peut soumettre une plainte conformément aux politiques de l'Employeur ou déposer un grief conformément aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage énoncées dans la convention collective.

Une Personne salariée qui dépose un grief alors que le processus de plainte est complété en vertu de la *Politique sur le harcèlement et la discrimination* et la *Politique contre la violence sexuelle* de l'Université doit le faire en conformité avec l'article 11.04 de la convention collective.

La date à laquelle la Personne salariée est informée par écrit des résultats de l'enquête est la date utilisée dans le calcul des délais de l'article 11.04.

Tout grief relatif au harcèlement psychologique ou sexuel doit être déposé dans le délai prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

6.08

Sur réception d'une plainte de harcèlement, de discrimination ou de violence sexuelle de la part d'une Personne salariée ou impliquant une Personne salariée, l'Employeur avisera la Personne salariée de son droit à la représentation syndicale.

6.09

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

ARTICLE 7 – DOSSIER D'EMPLOI

7.01

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

6.07

The Employee who believes that they were subject to Harassment or Discrimination may file a complaint pursuant to the Employer's policies or file a grievance in accordance with the Grievance procedure set out in the Collective Agreement.

An Employee filing a grievance after the completion of the complaint process under the University *Policy on Harassment and Discrimination* and the *University Policy Against Sexual Violence* must do so in accordance with article 11.04 of the Collective Agreement.

The date that the Employee is informed in writing of the outcome of the investigation shall be the date applied in the calculation of deadlines as per Article 11.04.

Any grievance relating to psychological or sexual harassment shall be filed within the deadline provided for in the Act Respecting Labour Standards.

6.08

On receipt of a complaint of harassment or discrimination or a report of sexual violence from or involving an Employee, the Employer will advise the Employee of their right to Union representation.

6.09

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

ARTICLE 7 – EMPLOYEE FILES

7.01

After notifying Human Resources, any Employee or Union Representative who has been authorized in writing by the Employee, may examine all documents contained in the Employee's personnel file. This consultation must be done in the presence of an Employer representative, during regular business hours and upon presentation of identification.

7.02

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

La Personne salariée est responsable du coût de toute photocopie.

7.03

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

7.04

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

ARTICEL 8 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET CONDUITE DE LA RECHERCHE

8.01

La propriété intellectuelle est régie par les politiques de l'Université à savoir la *Politique sur les droits d'auteur* et la *Politique sur les inventions et les logiciels*.

8.02

La recherche effectuée par les Personnes salariées sera soumise au "Règlement relatif à la Conduite de la Recherche" de l'Université ainsi qu'à d'autres règlements de l'Université applicables en matière de recherche.

8.03

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

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

ARTICLE 9 – ACTIVITÉS SYNDICALES

9.01

Le Syndicat reconnaît que ses représentants ou délégués doivent d'abord être relevés de leurs

7.02

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

The Employee is responsible for the cost of any photocopies.

7.03

All information contained in any of the Employer's computerized files concerning an Employee is also considered private and confidential. Access to such information shall be restricted in conformity with the present article.

7.04

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

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

8.01

Intellectual property is governed by the University policies, namely the *Policy on Copyright* and the *Policy on Inventions and Software*.

8.02

Research conducted by Employees will be subject to the University's "Regulations on the Conduct of Research" as well as other applicable University regulations relating to research.

8.03

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

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

ARTICLE 9 – UNION ACTIVITIES

9.01

The Union accepts that its representatives or delegates must first discharge their responsibilities as

responsabilités de Personne salariée, en conformité avec les autres dispositions de cette convention collective.

9.02

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

9.03

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

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

9.04

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

9.05

L'Employeur fournit mensuellement au Syndicat la liste de toutes les Personnes salariées. Lorsque disponible, ces listes incluront pour chaque Personne salariée:

- a) Nom
- b) Numéro d'employé
- c) Statut d'emploi i.e. temps plein ou, temps partiel, occasionnel
- d) Titre du poste
- e) Adresse au travail, nom et code de l'édifice
- f) Adresse courriel (travail, et personnelle si disponible)
- g) Date initiale d'embauche
- h) Date de début et de fin de contrat
- i) Faculté/département
- j) Heures de travail
- k) Taux horaire
- l) Salaire total pour la période (y compris les gains pour les jours de maladie, congés)
- m) Adresse du domicile

Employees, in accordance with the other stipulations of the Collective Agreement.

9.02

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

9.03

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

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

9.04

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

9.05

The Employer shall provide the Union, on a monthly basis, a list of all Employees. Where available, these lists shall contain, for each Employee, their:

- a) Name
- b) Employee Number
- c) Employee status i.e. (Full-time or, Part-time, Casual)
- d) Position title
- e) Work address, building name and code
- f) E-mail address (work, and personal if available)
- g) Date originally hired
- h) Start and end date of contract
- i) Faculty/department
- j) Hours worked
- k) Hourly wage
- l) Total Salary for the period (including earnings from sick days, holidays)
- m) Home address

- n) Numéro de téléphone
- o) Genre
- p) Langue de préférence (FR/ANG)
- a) Superviseur de la Personne salariée

- n) Telephone number
- o) Gender
- p) Preferred language (EN/FR)
- q) Employee's supervisor

Ces listes seront fournies en un format électronique lisible.

These lists shall be provided in useable electronic format.

9.06

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

9.06

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

9.07

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

9.07

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

9.08

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

9.08

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

9.09

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

9.09

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

9.10

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

9.10

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

Tous les frais, taxes ou autres charges des organismes externes, gouvernement ou municipalité seront à la charge du Syndicat. Le syndicat signera une Entente sur le droit d'usage avec McGill pour l'espace bureau qui lui est attribué (voir l'annexe D

Any fees, taxes or other charges from external agencies, Government or Municipality will be at the Union's charge. The Union will sign a Right of Use Agreement with McGill for the office space allocated to them (see Appendix D for Right of Use Agreement).

pour le modèle d'Entente sur le droit d'usage). L'Employeur conserve le droit, en fonction de ses propres besoins, de modifier l'emplacement du bureau du Syndicat.

9.11

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

9.12

Deux fois par année, le Syndicat peut décider de tenir une assemblée générale. Sur réception d'un avis à ce sujet, généralement deux (2) semaines à l'avance, l'Employeur encouragera les Superviseurs de recherche de permettre aux Personnes salariées de s'absenter de leur travail pour assister aux assemblées générales.

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

9.13 Libérations syndicales

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

9.14

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

9.15

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

The Employer retains the right to change the location of the Union office depending on its own needs.

9.11

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

9.12

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

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

9.13 Union Liberations

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

9.14

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

9.15

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

Personnes salariées peuvent s'absenter en même temps du travail pour s'occuper des affaires du Syndicat.

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

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

9.16

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

L'Employeur assumera le coût du temps de libération jusqu'à concurrence d'un montant annuel de cinquante-six mille dollars (56 000\$). Si le coût total du temps de libération est moins de cinquante-six mille dollars (56 000\$) dans une Année de référence, l'Employeur versera au Syndicat la somme inutilisée à la fin de l'Année de référence. Le remboursement du paiement du temps de libération dépassant les cinquante-six mille dollars (56 000\$) est assumé par le Syndicat et est versé à l'Université.

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

ARTICLE 10 – COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL

10.01

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

10.02

Ce comité discutera des questions et problèmes se rapportant à l'application et à l'interprétation de la convention collective et il agira de manière proactive afin d'encourager la collaboration, la compréhension et les relations harmonieuses entre les Personnes

business at any given time.

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

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

9.16

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

The Employer will assume the cost of liberation time up to an annual amount of fifty-six thousand dollars (\$56,000). If the total cost of liberation time is less than fifty-six thousand dollars (\$56,000) in a Reference Year, the Employer will pay the unused amount to the Union at the end of the Reference Year. The reimbursement of payment of liberation time in excess of the fifty-six thousand dollars (\$56,000) will be borne by the Union and will be paid to the University.

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

ARTICLE 10 – LABOUR RELATIONS COMMITTEE

10.01

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

10.02

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

salariées et l'Employeur.

10.03

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

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

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

10.04

La partie qui demande la réunion du comité est responsable d'établir l'ordre du jour faisant mention des sujets à être discutés et de fournir à l'autre partie toute documentation pertinente permettant de faciliter les discussions.

10.05

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

ARTICLE 11 - GRIEF

11.01

Les décisions reliées au statut d'étudiant d'une personne salariée, incluant, mais sans s'y limiter, l'admission, la révision de notes et les mesures disciplinaires pour infraction académique, ne peuvent être soumises à la procédure de grief ou d'arbitrage de la présente convention collective.

11.02

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

11.03 Première discussion

Les Parties à cette convention encouragent un processus informel de résolution des différends. Il est recommandé à toute Personne salariée qui a un différend relativement à l'application de la présente convention collective qui pourrait donner naissance à un Grief de discuter en premier avec son Superviseur immédiat ou la personne qui le remplace dans

Employer.

10.03

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

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

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

10.04

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

10.05

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

ARTICLE 11 – GRIEVANCE

11.01

Decisions related to an Employee's student status including, but not limited to, admission, re-evaluation of a course grade and discipline for academic misconduct cannot be submitted to the grievance or arbitration procedure of the present Collective Agreement.

11.02

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

11.03 Initial Discussion

The parties support an informal problem-solving process. It is recommended that any Employee with a problem concerning the application of the present Collective Agreement which could give rise to a Grievance should discuss it first with their immediate supervisor or in their absence, with the person replacing them, with a view to resolving it if possible.

l'objectif de le résoudre si possible. La demande de discussion doit se faire par écrit (incluant par courriel).

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

Le Superviseur répond par écrit à la demande de discussion dans les dix (10) jours travaillés de la réception de la demande. Si la discussion entre la Personne salariée et son Superviseur immédiat ne réussit pas à résoudre le problème ou si le Superviseur ne répond pas par écrit à la Personne salariée, la Personne salariée et/ou le Syndicat pourront se prévaloir de la procédure de Grief. Il n'est pas nécessaire qu'une Personne salariée, un groupe de Personnes salariées ou le syndicat termine l'étape de la première discussion avant de déposer un grief en vertu de l'article 11.04.

11.04 Étape 1:

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

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

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

11.05 Étape 2:

Si le Directeur de département ne répond pas dans les délais ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour la partie syndicale, celle-ci peut en appeler, par écrit, aux Ressources Humaines (Relations de travail), dans les quinze (15) jours travaillés suivant la réponse ou, en l'absence de réponse, dans les quarante (40) jours travaillés suivant le dépôt du Grief

The request for discussion must be in writing (including by email).

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

The Supervisor shall respond to the request for discussion in writing within ten (10) working days of receiving the request. If the discussion between the Employee and their immediate supervisor does not succeed in resolving the problem or if the supervisor does not answer to the Employee in writing, the Employee and/or the Union may use the grievance procedure. It is not necessary for an Employee, a group of Employees or the Union to complete the Initial Discussion Step before filing a grievance under 11.04.

11.04 Step 1:

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

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

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

11.05 Step 2:

If the Departmental Chair does not respond within the deadline or if the Union finds the response unsatisfactory, the latter may appeal in writing to Human Resources-Employee Relations within fifteen (15) working days following the answer or, in the absence of answer, forty (40) working days from the filing of the Grievance at the first step. Human

à la première étape. Les Ressources Humaines (Relations avec les employés), doivent répondre, par écrit, dans les dix (10) jours travaillés suivant la réception de l'appel du Grief à l'étape 2.

11.06

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

11.07

Un Grief non résolu à l'étape 2 doit être référé à l'arbitrage dans les délais prévus à l'article 12.01. Si un Grief n'est pas référé à l'arbitrage dans ce délai, il est considéré avoir été abandonné.

11.08

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

11.09

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

11.10

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

- Article 2 Reconnaissance du Syndicat
- Article 6 Harcèlement, Harcèlement sexuel et Discrimination
- Article 9 Activités syndicales
- Article 13 Mesures disciplinaires
- Article 15 Période de probation
- Article 16 Cessation d'emploi, liste de disponibilité
- Article 19 Rémunération
- Article 25 Congés parentaux
- Article 26 Congé sans traitement
- Article 27 Régimes collectifs de l'Université
- Article 28 Accidents du travail
- Article 30 Aide aux études et exonération des droits de scolarité (pour une personne à la charge d'un membre du personnel)
- Article 31 Changement technologique

Resources (Employee Relations) must answer, in writing, within ten (10) working days of the receipt of the appeal at Step 2.

11.06

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

11.07

A Grievance that has not been resolved at Step 2 must be referred to arbitration within the delays specified in article 12.01. If the Grievance is not referred to arbitration within this delay, it is considered to have been abandoned.

11.08

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

11.09

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

11.10

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

- Article 2 Union Recognition
- Article 6 Harassment, Sexual Harassment and Discrimination
- Article 9 Union Activities
- Article 13 Disciplinary Measures
- Article 15 Probationary Period
- Article 16 Termination, Availability List
- Article 19 Remuneration
- Article 25 Parental Leaves
- Article 26 Leave without Pay
- Article 27 Group Plans of the University
- Article 28 Work Accidents
- Article 30 Educational Assistance and Staff Dependent Tuition Waiver
- Article 31 Technological Change
- A Union Grievance related to the interpretation of the Collective Agreement

- Un Grief syndical lié à l'interprétation de la convention collective

11.11

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

11.12

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

11.13

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

ARTICLE 12 – ARBITRATION

12.01

Un grief non-résolu à l'étape 2 en vertu de l'article 11.05 peut être référé à l'arbitrage. Le Syndicat disposera de cent vingt (120) jours à compter de la date de la réponse des Ressources humaines (Relations avec les employés) à l'étape 2 ou de l'expiration du délai de réponse à l'étape 2 pour référer le grief à l'arbitrage soit en :

- Soumettant une demande formelle au ministère du Travail du Québec pour nommer un arbitre de grief ou;
- Nommant un arbitre qui a été convenu par le Syndicat et l'Employeur;

Les parties peuvent poursuivre les discussions pour trouver une solution mutuellement satisfaisante au grief ou au désaccord après qu'il ait été référé à l'arbitrage.

12.02

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

11.11

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

11.12

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

11.13

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

ARTICLE 12 – ARBITRATION

12.01

A Grievance that has not been resolved at Step 2 under article 11.05 can be referred to arbitration. The Union will have one hundred and twenty (120) days from the date of Human Resources (Employee Relations)'s response at Step 2 or from the expiry of the delay for the response at Step 2 to refer the grievance to arbitration by either:

- Submitting a formal request to the Québec Ministry of Labour to appoint an arbitrator to the grievance or;
- Appointing an arbitrator that has been agreed upon by the Union and the Employer;

The parties may continue discussions to find a mutually satisfactory solution to the Grievance or disagreement after it has been referred to arbitration.

12.02

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

12.03

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

12.04

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

12.05

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

12.06

En rendant une décision au sujet d'un Grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter, amender ou modifier de quelque façon que ce soit la présente convention collective.

12.07

L'arbitre chargé d'adjudger un Grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité de la maintenir, la modifier ou l'annuler. L'arbitre peut remplacer une telle mesure par une autre qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire.

12.08

L'arbitre peut rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une Personne salariée ou le Syndicat pourrait avoir droit, incluant le paiement d'intérêts conformément aux dispositions du Code du travail.

12.09

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

12.10

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

12.03

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

12.04

The arbitrator's decision is enforceable and binding upon the Employer, the Union and the Employees, and comes into effect on the date stipulated by the arbitrator. If no date is stipulated, the decision shall come into effect on the date it is rendered.

12.05

In rendering a decision with regard to a Grievance, the arbitrator must take into account the letter and the spirit of the Collective Agreement and the principles of justice and equity as well as the general policies of labour relations that stem from the Collective Agreement.

12.06

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

12.07

The arbitrator mandated to hear a Grievance regarding a disciplinary measure has the power to maintain, modify or cancel it. The arbitrator may substitute for such measure, a measure which, given the circumstances of the case, the arbitrator considers reasonable and just.

12.08

The arbitrator may render any other decision which is fair and just under the circumstances, as well as determine, if applicable, the amount of compensation or damages to which an Employee or the Union may be entitled, including the payment of interest in accordance with the provisions of the Labour Code.

12.09

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

12.10

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

incluant le plaignant, aux fins de la présente clause.

12.11

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

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

12.12

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

12.13

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

ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES

13.01

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

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

13.02

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

13.03

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

purposes of this clause.

12.11

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

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

12.12

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

12.13

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

ARTICLE 13 – DISCIPLINARY MEASURES

13.01

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

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

13.02

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

13.03

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

13.04

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

13.05

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

13.06

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

ARTICLE 14 – AFFICHAGE, NOMINATIONS & RENOUVELLEMENTS

14.01 Associés de recherche, Assistants de recherche 1 et Assistants de recherche 2, postes à temps plein, postes à temps partiel

14.01.01

Tous les postes d'Associés de recherche, d'Assistants de recherche 1 à temps plein ou à temps partiel et d'Assistants de recherche 2 à temps plein ou à temps partiel doivent être affichés avant d'être comblés. Les postes seront affichés sur le site Web des ressources humaines section carrières. La période d'affichage est d'au moins cinq (5) jours travaillés.

Lorsque les postes d'Assistant de recherche 1 et d'Assistant de recherche 2 sont requis sur une base occasionnelle, l'affichage est à la discrétion du département.

14.01.02

L'affichage des postes d'Associés de recherche et d'Assistants de recherche 1 et d'Assistant de recherche 2 comprend l'information suivante:

- Dates de l'affichage et de son expiration
- Titre du poste
- Brève description des fonctions
- Qualifications
- Nom du Superviseur immédiat
- Statut (temps plein, temps partiel)
- Calendrier de travail
- Heures de travail

13.04

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

13.05

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

13.06

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

ARTICLE 14 – POSTING, APPOINTMENTS AND REAPPOINTMENTS

14.01 Research Associates, Research Assistant 1 and Research Assistant 2 positions on a full-time or on a part-time basis

14.01.01

All Research Associates positions, Research Assistants 1 positions on a full time or on a part time basis and Research Assistants 2 positions on a full time or on a part time basis must be posted prior to being filled. Positions will be posted on the Human Resources careers website. The posting period shall be of at least five (5) working days.

When the positions of Research Assistant 1 and Research Assistant 2 are required on a casual basis, posting is at the discretion of the department.

14.01.02

The posting of Research Associate, and Research Assistants 1 & Research Assistant 2 positions shall include the following information:

- Posting and expiry dates of the posting
- Position title
- Brief description of duties
- Qualifications
- Name of the immediate Supervisor
- Status (full-time, part-time)
- Work schedule
- Working hours

- Lieu du travail
- Information salariale
- Date prévue de début et date de fin de la nomination
- Une déclaration informant le candidat que ce poste est couvert par la convention collective de l'Association des employés de recherche de l'Université McGill (AMURE).

14.01.03

La nomination et le renouvellement des Associés de recherche, des Assistants de recherche 1 embauchés à temps plein ou à temps partiel et des Assistants de recherche 2 embauchés à temps plein ou à temps partiel sont faites par le Directeur de recherche. Le Directeur de recherche peut nommer ou renommer la personne qu'il détermine satisfaire le mieux aux qualifications et compétences requises pour le poste.

14.01.04

Lors de leur première nomination, tous les Associés de recherche, les Assistants de recherche 1 embauchés à temps plein ou à temps partiel et les Assistants de recherche 2 embauchés à temps plein ou à temps partiel ont une Nomination à durée déterminée. Les Associés de recherche, les Assistants de recherche 1 embauchés à temps plein ou à temps partiel et les Assistants de recherche 2 embauchés à temps plein ou à temps partiel peuvent être affectés de nouveau par le Directeur de recherche à des Nominations additionnelles à durée déterminée ou à durée indéterminée. La durée de chacune des Nominations à durée déterminée est à la seule discrétion du Directeur de recherche.

14.01.05

Les Associés de recherche, les Assistants de recherche 1 embauchés à temps plein ou à temps partiel et les Assistants de recherche 2 embauchés à temps plein ou à temps partiel ayant cinq (5) ans de service continu dans le même département sont nommés pour une durée indéterminée.

14.01.06

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

- Nom de la Personne salariée
- Titre du poste
- Statut d'emploi (temps partiel ou temps plein)
- Description générale du champ ou du sujet de la recherche
- Calendrier de travail
- Heures de travail

- Work location
- Salary information
- Planned start and end dates of appointment
- A statement informing the applicant that the position is covered by the Association of McGill University Research Employees (AMURE) collective agreement.

14.01.03

The appointment and reappointment of Research Associates, Research Assistants 1 hired on a full time or on a part time basis and Research Assistant 2 hired on a full time or on a part time basis shall be made by the Research Director. The Research Director may appoint or reappoint the person they determine best satisfies the qualifications and abilities required for the position.

14.01.04

The first appointment of all Research Associates, Research Assistants 1 hired on a full time or on a part time basis and Research Assistants 2 hired on a full time or on a part time basis shall be a Definite Term Appointment. Research Associates, Research Assistants 1 hired on a full time or on a part time basis & Research Assistants 2 hired on a full time or on a part time basis may be reappointed by the Research Director for additional Definite Term Appointments or an Indefinite term appointment. The duration of any Definite Term Appointment is at the sole discretion of the Research Director.

14.01.05

Research Associates, Research Assistants 1 hired on a full time or on a part time basis and Research Assistants 2 hired on a full time or on a part time basis with five (5) years of continuous service in the same department shall be appointed for an Indefinite Term.

14.01.06

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

- Name of the Employee
- Position title
- Employment status (part-time or full time)
- Description of the general research area or topic
- Work schedule
- Working hours

- Lieu du travail
- Taux de salaire horaire
- Date de début
- Date de fin (si applicable)
- Une déclaration indiquant que ce poste est couvert par la convention collective d'AMURE et un lien électronique vers la convention collective.
- Un lien électronique vers le dépliant de bienvenue d'AMURE (voir Annexe E)

- Work location
- Hourly pay rate
- Start date
- End date (if applicable)
- Statement that the position is covered by the AMURE Collective Agreement and a weblink to Collective Agreement.
- A weblink to the AMURE welcome flyer (see Appendix E).

L'Employeur remettra la lettre de nomination aux Personnes salariées avant le début de leur premier jour de travail.

The Employer will provide the letter of appointment to all Employees before their first day of work.

La Personne salariée doit signer et retourner son contrat de travail à l'Employeur avant son premier jour de travail. Le formulaire électronique d'adhésion au Syndicat dûment complété doit être soumis directement au Syndicat.

The Employee must sign and return their employment contract to the Employer before their first day of work. The completed electronic Union membership form must be submitted directly to the Union.

Une copie de la lettre de nomination d'une Personne salariée sera envoyée au Syndicat dans les dix (10) jours suivant sa demande.

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

14.01.07

Parmi d'autres critères, la continuation et le renouvellement de la nomination d'un Associé de recherche ou d'un Assistant de recherche 1 embauché à temps plein ou à temps partiel et d'un Assistant de recherche 2 embauché à temps plein ou à temps partiel dépend de l'obtention et du maintien d'un financement suffisant.

14.01.07

The continuation and renewal of a Research Associate or a Research Assistants 1 hired on a full time or on a part time basis and Research Assistants 2 hired on a full time or on a part time basis appointment is contingent on acquiring and maintaining sufficient funding amongst other criteria.

14.01.08

La continuation et le renouvellement de la nomination d'un Associé de recherche ou d'un Assistant de recherche 1 embauché à temps plein ou à temps partiel et d'un Assistant de recherche 2 à temps plein ou à temps partiel dépend aussi de l'obtention et du maintien des certifications et/ou qualifications jugées nécessaires à la nomination.

14.01.08

The continuation and renewal of a Research Associate or a Research Assistants 1 hired on a full time or on a part time basis & Research Assistants 2 hired on a full time or on a part time basis appointment is also contingent on the Employee acquiring and maintaining the credentials and/or qualifications deemed necessary for the appointment.

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

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

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

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

Dans l'éventualité où un Associé de recherche ou un Assistant de recherche 1 et un Assistant de recherche 2 ne se conformerait pas aux conditions prévues dans cet article, sa nomination prendra fin :

In the event that a Research Associate or a Research Assistants 1 and Research Assistants 2 fails to meet a condition provided for in this clause, their appointment will terminate:

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

OU

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

14.02 - ASSISTANTS DE RECHERCHE ÉTUDIANTS ET ASSISTANTS DE RECHERCHE EMBAUCHÉS SUR UNE BASE OCCASIONNELLE

14.02.01

Les postes d'Assistants de recherche Étudiants et les postes d'Assistants de recherche embauchés sur une base occasionnelle ne seront pas nécessairement affichés. La décision d'afficher un poste est entièrement à la discrétion du Directeur de recherche.

14.02.02

Parmi d'autres critères, la continuation et le renouvellement de la nomination d'un Assistant de recherche étudiant et d'un Assistant de recherche embauché sur une base occasionnelle dépend de l'obtention et du maintien d'un financement suffisant.

14.02.03

Le Directeur de recherche est responsable de la sélection et de la nomination des Assistants de recherche étudiants et des Assistants de recherche embauchés à des postes sur une base occasionnelle.

14.02.04

Dans tous les cas, le Directeur de recherche choisira l'Assistant de recherche Étudiant et l'Assistant de recherche embauchés à des postes sur une base occasionnelle qu'il ou elle détermine satisfaire le mieux aux qualifications et compétences requises pour le poste.

14.02.05

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

14.02.06

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

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

OR

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

14.02 - STUDENT RESEARCH ASSISTANTS AND RESEARCH ASSISTANTS HIRED ON CASUAL BASIS

14.02.01

Student Research Assistant positions and Research Assistant positions hired on a casual basis will not necessarily be posted. The decision to post a position is entirely at the discretion of the Research Director.

14.02.02

The continuation and renewal of a Student Research Assistant appointment and a Research Assistant position hired on a casual basis are contingent on acquiring and maintaining sufficient funding amongst other criteria.

14.02.03

The Research Director is responsible for the selection and appointment of Student Research Assistant and Research Assistant positions hired on a casual basis.

14.02.04

In all cases, the Research Director will select the Student Research Assistant and the Research Assistant hired on a casual basis that they determine best satisfies the qualifications and abilities required for the position.

14.02.05

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

14.02.06

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

- Nom de la Personne salariée
- Titre du poste
- Calendrier de travail ou une estimation du nombre d'heures de l'affectation (selon le cas)
- Lieu du travail (si applicable)
- Taux de salaire horaire
- Date de début
- Date de fin (si applicable)
- Une déclaration indiquant que ce poste est couvert par la convention collective d'AMURE
- Un lien électronique vers le dépliant de bienvenue d'AMURE (voir Annexe E)

- Name of the Employee
- Position title
- Work schedule or estimated number of hours for the assignment (whichever is applicable)
- Work location (if applicable)
- Hourly pay rate
- Start date
- End date (if applicable)
- Statement that the position is covered by the AMURE Collective Agreement
- A weblink to the AMURE welcome flyer (see APPENDIX E).

L'Employeur remettra la lettre de nomination aux Personnes salariées avant le début de leur premier jour de travail.

The Employer will provide the letter of appointment to all Employees before their first day of work.

La Personne salariée doit signer et retourner son contrat de travail à l'Employeur avant son premier jour de travail. Le formulaire électronique d'adhésion au Syndicat dûment complété doit être soumis directement au Syndicat.

The Employee must sign and return their employment contract to the Employer before their first day of work. The completed electronic Union membership form must be submitted directly to the Union.

Une copie de la lettre de nomination d'une Personne salariée sera envoyée au Syndicat dans les dix (10) jours suivant sa demande.

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

14.02.07

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

14.02.07

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

ARTICLE 15 – PÉRIODE DE PROBATION

ARTICLE 15 – PROBATIONARY PERIOD

15.01

La période de probation des Personnes salariées nouvellement embauchés est de soixante (60) jours travaillés.

15.01

The probationary period of all newly hired Employees is sixty (60) actual worked days.

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

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

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

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

À compter de leur date d'embauche, les Personnes salariées, sauf indication contraire, ont droit à tous les

From the moment an Employee is hired, they are entitled to all the benefits provided for in the Collective

bénéfices prévus par la présente convention collective.

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

ARTICLE 16 – CESSATION D'EMPLOI, LISTE DE DISPONIBILITÉ

16.01 Avis de cessation d'emploi

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

Agreement, unless otherwise specified.

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

ARTICLE 16 – TERMINATION, AVAILABILITY LIST

16.01 Notice of Termination

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

Personne salariée, par écrit, du renouvellement de sa nomination au moins deux semaines avant la date de fin de sa nomination, tel qu'indiqué dans sa lettre de nomination.

Employee, in writing, of the renewal of their appointment at least two weeks prior to the end date of their appointment as stated in their letter of appointment.

16.02 Indemnité de départ

16.02 Severance Pay

16.02.01 Associés de recherche

1. Les associés de recherche dont l'emploi prend fin pour des motifs autres que motifs disciplinaires et :

- (i) qui sont affectés à une Nomination à durée indéterminée; ou
- (ii) qui ont eu des Nominations à durée déterminée d'une durée continue de cinq (5) ans et plus;

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

2. Les Associés de recherche qui ont été affectés à des nominations successives à temps partiel pour une durée continue de (5) cinq ans ou plus sont éligibles à l'indemnité de départ en vertu du présent article.

3. Le paiement de l'indemnité de départ est conditionnel à la signature par l'Associé de recherche de la quittance émise par l'Employeur à l'égard de son emploi et de la terminaison de celui-ci.

16.02.01 Research Associates

1. Research Associates whose employment is terminated for reasons other than disciplinary reasons and:

- (i) who are appointed to an Indefinite Term Appointment; or
- (ii) who have held Definite Term Appointments for a continuous period of five (5) years or more;

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

2. Research Associates who have been appointed to successive Definite Term Part-Time Appointments for a continuous period of five (5) years or more shall qualify for severance payments pursuant to the present article.

3. The severance payment is conditional on the Research Associate's signature of the release agreement issued by the Employer related to their employment and the termination thereof.

16.02.02 Assistants de recherche 1

1. Les Assistants de recherche 1 dont l'emploi prend fin pour des motifs autres que motifs disciplinaires et :

- (i) qui sont affectés à une Nomination à durée indéterminée; ou
- (ii) qui ont eu des Nominations à durée déterminée d'une durée continue de cinq (5) ans et plus;

reçoivent une indemnité de départ égale à un mois de leur Salaire par année de service, basé sur la moyenne du Salaire gagné comme Assistant de recherche 1 au cours des trois (3) dernières années jusqu'à concurrence d'un paiement maximum de douze (12) mois.

2. Les Assistants de recherche 1 qui ont été affectés à des nominations successives à temps partiel

16.02.02 Research Assistants 1

1. Research Assistants 1 whose employment is terminated for reasons other than disciplinary reasons and:

- (i) who are appointed to an Indefinite Term appointment; or
- (ii) who have held Definite Term Appointments for a continuous period of five (5) years or more;

shall be entitled to a severance payment equal to one month's Salary for each year of service, based on the average annual Salary they earned as a Research Assistant 1 in the past three (3) years, to a maximum payment of twelve (12) months.

2. Research Assistants 1 who have been appointed to successive Definite Term Part-Time

pour une durée continue de (5) cinq ans ou plus sont éligibles à l'indemnité de départ en vertu du présent article.

3. Le paiement de l'indemnité de départ est conditionnel à la signature par l'Assistant de recherche de la quittance émise par l'Employeur à l'égard de son emploi et de la terminaison de celui-ci.

16.02.03 Assistants de recherche 2

1. Les Assistants de recherche 2 dont l'emploi prend fin pour des motifs autres que motifs disciplinaires et :

- a) qui sont affectés à une Nomination à durée indéterminée; ou
- b) qui ont eu des Nominations à durée déterminée d'une durée continue de cinq (5) ans et plus;

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

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

16.03 Liste de disponibilité

Un Associé de recherche ou un Assistant de recherche 1 ou un Assistant de recherche 2 qui compte deux (2) ans et plus de service continu dans son poste respectif peut, jusqu'au dernier jour de sa nomination (sauf si son emploi a pris fin pour des motifs disciplinaires) informer son supérieur immédiat en copiant les Ressources humaines (Relations avec les employés), qu'il désire que son nom soit inscrit sur la liste de disponibilité des Associés de recherche ou des Assistants de recherche 1 et des Assistants de recherche 2 (les "Listes"). Son nom demeurera sur la Liste applicable à son poste pour une période maximale de six (6) mois. Les Personnes salariées

Appointments for a continuous period of five (5) years or more shall qualify for severance payments pursuant to the present article.

3. The severance payment is conditional on the Research Assistant's signature of the release agreement issued by the Employer related to their employment and the termination thereof.

16.02.03 Research Assistants 2

1. Research Assistants 2 whose employment is terminated for reasons other than disciplinary reasons and:

- (i) who are appointed to an Indefinite Term appointment; or
- (ii) who have held Definite Term Appointments for a continuous period of five (5) years or more;

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

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

16.03 Availability List

A Research Associate or a Research Assistant 1 or Research Assistant 2 who has two (2) or more years of continuous service in their respective position may, up until the last day of their appointment (except if their employment was terminated for disciplinary reasons), inform their immediate supervisor with a copy to Human Resources (Employee Relations), that they would like to have their name placed on the Availability List of either Research Associates or Research Assistants 1 & Research Assistants 2 (the "Lists"). Their name will remain on the List applicable to their position for a maximum period of six (6) months. Employees included on a List will keep and

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

À la fin de la période de six (6) mois, une Personne salariée qui est admissible à l'indemnité de départ et qui n'a pas trouvé un emploi comme Associé de recherche ou Assistant de recherche 1 ou Assistant de recherche 2 à l'Université dans les six (6) mois qu'elle était inscrite sur une Liste, recevra une indemnité de départ conformément à l'article 16.02.01 ou 16.02.02 ou 16.02.03. Le service utilisé pour calculer les indemnités de départ exclut la période de six (6) mois au cours de laquelle l'Associé de recherche ou l'Assistant de recherche 1 ou l'Assistant de recherche 2 était inscrit sur une Liste.

Les affichages sont accessibles aux Associés de recherche et aux Assistants de recherche 1 et aux Assistants de recherche 2 inscrits sur une Liste via le site Web des ressources humaines de l'Université section carrières.

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

ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

17.01

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

17.02

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

17.03

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

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

At the end of the six (6) month period, an Employee who is eligible for severance and who was unable to secure employment as a Research Associate or as a Research Assistant 1 or Research Assistant 2 at the University within the 6 (six) month period that they were on a List, will receive severance pay in accordance with article 16.02.01 or 16.02.02 or 16.02.03. The service used to calculate severance will exclude the six (6) month period during which the Research Associate or Research Assistant 1 or Research Assistant 2 was on a List.

Postings are accessible to Research Associates, and Research Assistants 1 and Research Assistant 2 on the List, via the University's Human Resources careers website.

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

ARTICLE 17 – HEALTH AND SAFETY

17.01

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

17.02

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

17.03

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

17.04

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

17.05

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

17.06

La Personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir pour effet de mettre en danger une autre personne. La Personne salariée ne peut toutefois pas exercer ce droit que lui reconnaît la présente clause si le refus met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne, ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans ce genre de travail.

17.07

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

17.08

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

17.09

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

17.04

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

17.05

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

17.06

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

17.07

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

17.08

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

17.09

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

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

17.10

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

ARTICLE 18 – REMBOURSEMENT DE DÉPENSES

18.01

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

18.02

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

18.03

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

ARTICLE 19 – RÉMUNÉRATION

19.01 - Promotion

Si une Personne salariée est promue à un poste de niveau supérieur, son taux devra être au moins à l'échelon le plus proche mais pas inférieur au taux horaire actuel de la Personne salariée dans son poste précédent.

19.02 – Taux de salaire

À la date de la signature de la convention collective, le taux de salaire des Associés de recherche, des Assistants de recherche 1 et des Assistants de recherche 2 sera intégré à leur échelle de salaire respective selon le tableau ci-après.

Le 1^{er} juin, 2023, 2024, 2025 et 2026

À la condition d'une évaluation réussie, les Associés de recherche, les Assistants de recherche 1 et les Assistants de recherche 2, recevront une

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

17.10

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

ARTICLE 18 – REIMBURSEMENT OF EXPENSES

18.01

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

18.02

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

18.03

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

ARTICLE 19 – REMUNERATION

19.01 - Promotion

If an Employee is promoted to a higher level position, their pay rate shall be at least the step that is closest to but not less than the Employee's current hourly rate of pay in their previous position.

19.02 – Rates of pay

At the date of the signature of the collective agreement, the pay rates of Research Associates, Research Assistants 1 and Research Assistants 2 will be integrated into their respective salary scales as per the tables below.

On June 1st, 2023, 2024, 2025 and 2026

Upon successful evaluation, Research Associates, Research Assistants 1 and Research Assistants 2, will receive a professional advancement increase

augmentation d'avancement professionnel équivalent à un échelon le 1^{er} juin 2023, 2024, 2025 et 2026 respectivement. Les Personnes salariées qui ne reçoivent pas d'augmentation d'avancement professionnel demeureront au même échelon de l'échelle salariale applicable le 1^{er} juin 2023, 2024, 2025 et 2026.

Nonobstant ce qui précède, les Associés de recherche, les Assistants de recherche 1 et les Assistants de recherche 2, payés au maximum de leur échelle salariale resteront à l'échelon maximum de leur échelle salariale respective pour cette année.

Les Associés de recherche, les Assistants de recherche 1 et les Assistants de recherche 2, payés au-dessus du maximum de leur échelle salariale respective recevront un paiement forfaitaire équivalent à un pourcentage de leur salaire gagné au cours de l'année de référence (ouvrant droit à pension) comme suit ::

1^{er} juin 2023: 2.5%

1^{er} juin 2024: 2.5%

1^{er} juin 2025: 2.25%

1^{er} juin 2026: 2.25%

Le paiement des montants forfaitaires se fera aux mêmes dates que les augmentations de salaire.

Admissibilité aux augmentations

À la condition d'une évaluation réussie, une augmentation d'échelon, une augmentation d'avancement professionnel ou un paiement forfaitaire est accordé le 1^{er} juin 2023, 2024, 2025 et 2026 uniquement aux Associés de recherche, aux Assistants de recherche 1 et aux Assistants de recherche 2 qui ont commencé à travailler dans leur poste au 31 décembre de l'année précédente.

Une évaluation de la Personne salariée sera complétée les 1^{er} juin 2023, 2024, 2025 et 2026 pour les Associés de recherche, les Assistants de recherche 1 et les Assistants de recherche 2 admissibles. À la condition d'une évaluation réussie de la personne salariée, l'Associé de recherche, l'Assistant de recherche 1 et l'Assistant de recherche 2 recevra une augmentation d'avancement professionnel d'un (1) échelon sur son échelle salariale respective.

Les évaluations des Personnes salariées (dont le résultat peut être soit une réussite, soit un échec) et l'impact résultant sur l'augmentation d'avancement professionnel peuvent faire l'objet de la procédure

which is equivalent to one (1) step on June 1st 2023, 2024, 2025 and 2026 respectively. Employees who are not granted a professional advancement increase will stay on the same step of the applicable salary scale on June 1st 2023, 2024, 2025 and 2026.

Notwithstanding the above, Research Associates, Research Assistants 1 and Research Assistants 2 that are paid at the maximum of their salary scale will remain at the highest step of their respective salary scale for that year.

Research Associates, Research Assistants 1 and Research Assistants 2 that are paid above the maximum of their respective salary scale for a given year will receive a lump sum payment equal to a percentage of their salary earned in the prior reference year (pensionable) as follows:

June 1, 2023: 2.5%

June 1, 2024: 2.5%

June 1, 2025: 2.25%

June 1, 2026: 2.25%

The lump sum payments will be made on the same dates as the annual increases.

Eligibility for increases

Upon successful evaluation, a step increase, professional advancement increase or lump sum payment on June 1 of 2023, 2024, 2025 and 2026 will only be granted to Research Associates, Research Assistants 1 and Research Assistants 2 who started working in their position by December 31st of the previous year.

For eligible Research Associates, Research Assistants 1 and Research Assistants 2, an employee evaluation will be completed before June 1 of 2023, 2024, 2025 and 2026. Upon a successful employee evaluation, Research Associates, Research Assistants 1 and Research Assistants 2 will receive a professional advancement increase of one (1) step on their respective salary scale.

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

d'appel auprès du Directeur de département et ne peuvent pas faire l'objet d'un grief.

Changements d'échelle

Tout changement aux échelles salariales d'une catégorie d'emploi résultant d'exercice futur de maintien de l'équité salariale (i.e. après la signature de la convention collective) n'entraînera aucun changement aux échelles salariales applicables aux autres catégories d'emplois qui ne sont pas affectées par l'équité salariale.

grievable.

Scale changes

Any pay scale change to a job category resulting from future pay equity maintenance (i.e. after the signature of the collective agreement) will not result in any change to the pay scales applicable to any other job categories that are not impacted by pay equity.

Salary scales/Échelles salariales

RESEARCH ASSOCIATES/ASSOCIÉS DE RECHERCHE						
Step/Niveau	June 1, 2021/ Le 1 juin 2021	June 1, 2022/ Le 1 juin 2022	June 1, 2023 Le 1 juin 2023	June 1, 2024/ Le 1 juin 2024	June 1, 2025 Le 1 juin 2025	June 1, 2026 Le 1 juin 2026
1	\$ 28.44	\$ 28.44	\$ 31.20	\$ 32.60	\$ 33.96	\$ 35.37
2	\$ 29.16	\$ 29.16	\$ 31.98	\$ 33.41	\$ 34.81	\$ 36.26
3	\$ 29.89	\$ 29.89	\$ 32.79	\$ 34.26	\$ 35.69	\$ 37.17
4	\$ 30.64	\$ 30.64	\$ 33.62	\$ 35.13	\$ 36.60	\$ 38.12
5	\$ 31.41	\$ 31.41	\$ 34.46	\$ 36.00	\$ 37.50	\$ 39.05
6	\$ 32.18	\$ 32.18	\$ 35.31	\$ 36.89	\$ 38.43	\$ 40.02
7	\$ 32.98	\$ 32.98	\$ 36.19	\$ 37.81	\$ 39.39	\$ 41.02
8	\$ 33.82	\$ 33.82	\$ 37.11	\$ 38.76	\$ 40.38	\$ 42.05
9	\$ 34.66	\$ 34.66	\$ 38.03	\$ 39.73	\$ 41.39	\$ 43.10
10	\$ 35.52	\$ 35.52	\$ 38.98	\$ 40.73	\$ 42.42	\$ 44.18
11	\$ 36.41	\$ 36.41	\$ 39.96	\$ 41.74	\$ 43.49	\$ 45.30
12	\$ 37.33	\$ 37.33	\$ 40.94	\$ 42.77	\$ 44.56	\$ 46.41
13	\$ 38.26	\$ 38.26	\$ 41.97	\$ 43.85	\$ 45.68	\$ 47.58
14	\$ 39.22	\$ 39.22	\$ 43.04	\$ 44.95	\$ 46.83	\$ 48.77
15	\$ 40.20	\$ 40.20	\$ 44.11	\$ 46.08	\$ 48.01	\$ 50.00
16			\$ 45.22	\$ 47.24	\$ 49.22	\$ 51.26
17			\$ 46.34	\$ 48.41	\$ 50.44	\$ 52.53
18			\$ 47.51	\$ 49.63	\$ 51.70	\$ 53.85
19			\$ 48.69	\$ 50.87	\$ 53.00	\$ 55.19
20			\$ 49.92	\$ 52.15	\$ 54.33	\$ 56.58

RESEARCH ASSISTANTS 2/ASSISTANTS DE RECHERCHE 2						
Step/Niveau	June 1, 2021/ Le 1 juin 2021	June 1, 2022/ Le 1 juin 2022	June 1, 2023/ Le 1 juin 2023	June 1, 2024/ Le 1 juin 2024	June 1, 2025/ Le 1 juin 2025	June 1, 2026/ Le 1 juin 2026
1	\$ 28.44	\$ 28.44	\$ 30.00	\$ 30.75	\$ 31.44	\$ 32.15
2	\$ 29.15	\$ 29.15	\$ 30.75	\$ 31.52	\$ 32.23	\$ 32.96
3	\$ 29.89	\$ 29.89	\$ 31.53	\$ 32.32	\$ 33.05	\$ 33.79
4	\$ 30.64	\$ 30.64	\$ 32.33	\$ 33.14	\$ 33.89	\$ 34.65
5	\$ 31.40	\$ 31.40	\$ 33.13	\$ 33.96	\$ 34.72	\$ 35.50
6	\$ 32.18	\$ 32.18	\$ 33.95	\$ 34.80	\$ 35.58	\$ 36.38
7	\$ 32.99	\$ 32.99	\$ 34.80	\$ 35.67	\$ 36.47	\$ 37.29
8	\$ 33.82	\$ 33.82	\$ 35.68	\$ 36.57	\$ 37.39	\$ 38.23
9	\$ 34.66	\$ 34.66	\$ 36.57	\$ 37.48	\$ 38.32	\$ 39.18
10	\$ 35.53	\$ 35.53	\$ 37.48	\$ 38.42	\$ 39.28	\$ 40.16
11	\$ 36.42	\$ 36.42	\$ 38.42	\$ 39.38	\$ 40.27	\$ 41.18
12	\$ 37.32	\$ 37.32	\$ 39.37	\$ 40.35	\$ 41.26	\$ 42.19
13	\$ 38.26	\$ 38.26	\$ 40.36	\$ 41.37	\$ 42.30	\$ 43.25
14	\$ 39.22	\$ 39.22	\$ 41.38	\$ 42.41	\$ 43.36	\$ 44.34
15	\$ 40.20	\$ 40.20	\$ 42.41	\$ 43.47	\$ 44.45	\$ 45.45
16	\$ 41.21	\$ 41.21	\$ 43.48	\$ 44.57	\$ 45.57	\$ 46.60
17	\$ 42.24	\$ 42.24	\$ 44.56	\$ 45.67	\$ 46.70	\$ 47.75
18	\$ 43.30	\$ 43.30	\$ 45.68	\$ 46.82	\$ 47.87	\$ 48.95
19	\$ 44.38	\$ 44.38	\$ 46.82	\$ 47.99	\$ 49.07	\$ 50.17
20	\$ 45.50	\$ 45.50	\$ 48.00	\$ 49.20	\$ 50.31	\$ 51.44

RESEARCH ASSISTANTS LEVEL 1/ASSISTANTS DE RECHERCHE 1				
Step/Niveau	June 1, 2023/ 22 Le 1 juin 2023	June 1, 2024/ Le 1 juin 2024	June 1, 2025/ Le 1 juin 2025	June 1, 2026/ Le 1 juin 2026
1	\$ 28.50	\$ 29.21	\$ 29.87	\$ 30.54
2	\$ 29.21	\$ 29.94	\$ 30.62	\$ 31.31
3	\$ 29.95	\$ 30.70	\$ 31.40	\$ 32.10
4	\$ 30.71	\$ 31.48	\$ 32.20	\$ 32.92
5	\$ 31.47	\$ 32.26	\$ 32.98	\$ 33.73
6	\$ 32.25	\$ 33.06	\$ 33.80	\$ 34.56
7	\$ 33.06	\$ 33.89	\$ 34.65	\$ 35.43
8	\$ 33.90	\$ 34.74	\$ 35.52	\$ 36.32
9	\$ 34.74	\$ 35.61	\$ 36.40	\$ 37.22
10	\$ 35.61	\$ 36.50	\$ 37.32	\$ 38.15
11	\$ 36.50	\$ 37.41	\$ 38.26	\$ 39.12
12	\$ 37.40	\$ 38.33	\$ 39.20	\$ 40.08
13	\$ 38.34	\$ 39.30	\$ 40.19	\$ 41.09
14	\$ 39.31	\$ 40.29	\$ 41.19	\$ 42.12
15	\$ 40.29	\$ 41.30	\$ 42.23	\$ 43.18

19.03 Montants d'encouragement spéciaux

Un Directeur de recherche peut, avec l'approbation du Directeur de département, offrir un montant d'encouragement à l'embauche d'une Personne salariée.

Un Directeur de recherche peut, avec l'approbation du Directeur de département, offrir un montant d'encouragement aux fins de la rétention d'une Personne salariée.

Un Directeur de recherche peut, dans des circonstances exceptionnelles et avec l'approbation du Directeur de département, offrir un montant supérieur à l'augmentation spécifié à l'article 19.02. Cette augmentation doit coïncider avec un échelon et être accordée aux mêmes dates que les augmentations spécifiées à l'article 19.02.

19.04 Taux de rémunération minimum applicables aux Assistants de recherche Étudiants

Le 1er juin de chaque année, un Assistant de recherche étudiant recevra le plus élevé des deux augmentations entre l'augmentation économique et le nouveau taux minimum comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

	Le 1 juin 2023	Le 1 juin 2024	Le 1 juin 2025	Le 1 juin 2026
Augmentation économique	2.5%	2.5%	2.25%	2.25%
Taux horaire minimum	\$17.75	\$18.19	\$18.60	\$19.02

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

19.05 Paiement du Salaire

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

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

19.03 Special incentive amounts

A Research Director may, with the approval of the Departmental Chair, offer an incentive amount upon hiring of an Employee.

A Research Director may, with the approval of the Departmental Chair, offer an incentive amount for retention purposes to an Employee.

A Research Director may, in exceptional circumstances and with the approval of the Departmental Chair, grant an increase superior to the increase specified in article 19.02. Such increase must coincide with a step and be granted on the same dates as the increases specified in article 19.02.

19.04 Minimum pay rates applicable to Student Research Assistants

On June 1st of each year, a Student Research Assistant will receive an economic increase as outlined in the table below or the new minimum rate, whichever is greater.

	June 1, 2023	June 1, 2024	June 1, 2025	June 1, 2026
Economic increase	2.5%	2.5%	2.25%	2.25%
Minimum Hourly Rate	\$17.75	\$18.19	\$18.60	\$19.02

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

19.05 Payment of Salary

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

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

ARTICLE 20 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

20.01

Une Personne salariée à temps plein sera normalement requis de travailler entre trente-cinq (35) et quarante (40) heures par semaine.

20.02

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

20.03

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

20.04

La semaine normale d'une Personne salariée à temps partiel est de moins de trente-cinq (35) heures.

20.05

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

20.06

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

Si effectué à la demande de son Superviseur, tout travail effectué au-delà de la semaine régulière d'une Personne salariée, tel que spécifié à l'article 20.01, doit être compensé par un congé équivalent ou une rémunération équivalente au taux horaire de la Personne salariée. Le choix entre un congé et un paiement additionnel est à la discrétion du Superviseur de la Personne salariée.

20.07

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

ARTICLE 20 – WORK HOURS AND OVERTIME

20.01

A Full-time Research Employee will normally be required to between work thirty five (35) and forty (40) hours per week.

20.02

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

20.03

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

20.04

A normal work week for a Part-time Employee is less than thirty-five (35) hours.

20.05

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

20.06

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

If performed at the Supervisor's request, all work done in excess of an Employee's regular weekly hours of work, as specified in 20.01, shall be compensated in equivalent time off or in additional pay at the equivalent of the Employee's hourly rate. The choice between time off and additional pay is at the discretion of the Employee's Supervisor.

20.07

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

20.08

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

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

20.09

Les heures de travail des Assistants de recherche Étudiants et des Assistants de recherche embauchés sur une base occasionnelle seront déterminées dans la lettre de nomination ou par entente mutuelle entre le Directeur de recherche et la Personne salariée. Les articles 20.01 à 20.08 inclusivement ne s'appliquent pas aux Assistants de recherche étudiants et aux Assistants de recherche embauchés sur une base occasionnelle.

20.10 VENDREDIS D'ÉTÉ

Les Associés de recherche et les Assistants de recherche 1 embauchés à temps plein ou à temps partiel et les Assistants de recherche 2 embauchés à temps plein ou à temps partiel sont admissibles aux vendredis d'été comme suit :

- a) Les vendredis d'été sont prévus comme suit :

Lorsque le 24 juin est un :	Les neuf (9) premiers vendredis d'été seront fixés le :		
Lundi	21 juin 28 juin	5 juillet 12 juillet 19 juillet 26 juillet	2 août 9 août 16 août
Mardi	23 juin 30 juin	11 juillet 18 juillet 25 juillet	1 ^{er} août 8 août 15 août 22 août
Mercredi	26 juin	3 juillet 10 juillet 17 juillet 24 juillet 31 juillet	7 août 14 août 21 août
Jeudi	25 juin	2 juillet 9 juillet 16 juillet 23 juillet 30 juillet	6 août 13 août 20 août

20.08

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

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

20.09

Working hours for Student Research Assistants and Research Assistants hired on a casual basis will be determined by the letter of appointment or by mutual agreement between the Research Director and the Employee. Articles 20.01 to 20.08 inclusively do not apply to Student Research Assistants and Research Assistants hired on a casual basis.

20.10 SUMMER FRIDAYS

Research Associates and Research Assistants 1 hired on a full time or part time basis & Research Assistants 2 that are hired on a part time or full time basis are eligible to Summer Fridays as follows:

- a) Summer Fridays are scheduled as follows:

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

Vendredi	27 juin	4 juillet 8 juillet 15 juillet 22 juillet 29 juillet	5 août 12 août 19 août
Samedi	22 juin 29 juin	7 juillet 14 juillet 21 juillet 28 juillet	4 août 11 août 18 août
Dimanche	22 juin 29 juin	6 juillet 13 juillet 20 juillet 27 juillet	3 août 10 août 17 août

- b) Lorsque le travail d'un département requiert la présence d'une Personne salariée durant cette journée, le vendredi d'été devrait être reporté à une date ultérieure à être convenue entre le Superviseur et la Personne salariée. Il est préférable de reporter le vendredi d'été au lundi suivant.
- c) Dans le cas où des journées de vacances d'une Personne salariée incluent un vendredi d'été, cette journée ne sera pas comptabilisée comme une journée de vacances prise.
- d) Lorsqu'il est nécessaire pour une Personne salariée de travailler un vendredi d'été, un congé compensatoire ou le paiement de temps supplémentaire à temps simple sera convenu.
- e) Les Associés de recherche, Assistants de recherche 1 et les Assistants de recherche 2 embauchées à temps partiel sont admissibles aux vendredis d'été au prorata.
- f) Dans le cas où une Personne salariée est absente en maladie (ICD ou ILD), congé sans solde, congé parental, congé de maternité ou de paternité, pendant la période des vendredis d'été, un congé compensatoire ne sera pas accordé pour les vendredis d'été qui ont eu lieu pendant ladite absence.

Les Assistants de recherche Étudiants et les Personnes salariées embauchées sur une base occasionnelle ne sont pas admissibles aux vendredis d'été.

ARTICLE 21 – MODIFICATIONS TEMPORAIRES DES HORAIRES DE TRAVAIL

21.01

Les procédures et lignes directrices de l'Employeur relatives aux modifications

Friday	June 27	July 4 July 8 July 15 July 22 July 29	August 5 August 12 August 19
Saturday	June 22 June 29	July 7 July 14 July 21 July 28	August 4 August 11 August 18
Sunday	June 22 June 29	July 6 July 13 July 20 July 27	August 3 August 10 August 17

- b) Where the work of the department requires the attendance of an Employee on that day, the summer Friday should be rescheduled at a later date that is agreed upon between the Supervisor and the Employee. It is preferable that the day be rescheduled on the following Monday.
- c) When an Employee takes vacation during the summer schedule, any Friday that falls into the vacation period will not count as a "vacation" day.
- d) When it is necessary for an Employee to work on a Summer Friday, compensating time off or overtime pay on a straight time basis should be arranged
- e) Research Associates, Research Assistants 1 & Research Assistants 2 that are hired on a part time basis will be entitled to Summer Fridays on a pro-rated basis.
- f) In the event that an Employee is absent on sick leave (STD or LTD), leave without pay, parental leave or maternity or paternity leave during the summer Friday period, compensating time off will not be granted for the summer Fridays that occurred during the leave.

Student Research Assistants and Employees hired on a casual basis are not eligible to Summer Fridays.

ARTICLE 21 – TEMPORARY ALTERNATIVE WORK ARRANGEMENTS

21.01

The Employer's procedures and guidelines pertaining to Temporary Alternative Work Arrangements (TAWA) apply

temporaires de l'horaire de travail (TAWA) s'appliquent aux Associés de recherche, aux Assistants de recherche 1 embauchés à temps plein ou à temps partiel et aux Assistants de recherche 2 embauchés à temps plein ou à temps partiel. L'Employeur informe le Syndicat de toute modification à ces procédures et lignes directrices. L'Employeur peut de temps à autre, modifier ces procédures et lignes directrices à sa seule discrétion.

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

ARTICLE 22 – VACANCES

Les articles 22.01, 22.02, 22.03, 22.04 et 22.05 s'appliquent seulement aux Associés de recherche, aux Assistants de recherche 1 embauchés à temps plein ou à temps partiel et aux Assistants de recherche 2 embauchés à temps plein ou à temps partiel.

22.01

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

Service continu – durée des vacances et indemnité

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

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

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

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

Les Associés de recherche ou les Assistants de recherche réguliers à temps partiel travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine ont

to Research Associates, Research Assistants 1 hired on a full time or part time basis and Research Assistants 2 hired on a full time or part time basis. The Employer will inform the Union of any changes made to these procedures and guidelines. The Employer may amend these procedures and guidelines from time to time at its sole discretion.

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

ARTICLE 22 – VACATION

Articles 22.01, 22.02, 22.03, 22.04 and 22.05 only apply to Research Associates, Research Assistants 1 hired on a full time or a part time basis and Research Assistants 2 hired on a full time or a part time basis.

22.01

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

Continuous Service - Length of Vacation and Indemnity

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

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

Three (3) years but less than seven (7) years of service as of May 31st : four (4) weeks of paid vacation per year;
Seven (7) years or more of service as of May 31st: five (5) weeks of paid vacation per year;

Part-time Research Associates or Regular Research Assistants working less than thirty-five (35) hours per week will be entitled to vacation time as specified above.

droit à des vacances de la durée indiquée ci-haut. Le paiement des vacances prises est équivalent à la paie régulière de la Personne salariée.

22.02

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

22.03

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

22.04

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

22.05

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

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

22.06

a) Les Assistants de recherche 1 et les Assistant de recherche 2 embauchés sur une base occasionnelle ont droit à une indemnité de vacances tel que mentionnée ci-dessous, calculée sur le salaire brut :

SERVICE CONTINU	INDEMNITÉ
Moins de 3 ans	6%
3 ans à 7ans	8%
Plus de 7 ans	10%

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

c) Tous les Assistants de recherche Étudiants ont droit à une indemnité de vacances telle que mentionnée ci-dessous, calculée sur le

Payment of vacation taken is equivalent to the Employee's regular pay.

22.02

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

22.03

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

22.04

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

22.05

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

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

22.06

a) Research Assistants 1 and Research Assistants 2 that are hired on a casual basis are entitled to a vacation indemnity calculated as follows on the gross wages:

CONTINUOUS SERVICE	INDEMNITY
Less than 3 years	6%
3 years to 7 years	8%
More than 7 years	10%

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

b) Student research Assistants are entitled to a vacation indemnity calculated as follows on the gross wages:

salaire brut :

SERVICE CONTINU	INDEMNITÉ
Moins de 3 ans	4%
3 ans et plus	6%

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

22.07

Les Assistants de recherche étudiants et les Assistant de recherche embauchés sur une base occasionnelle reçoivent sur chaque paie, en plus de leur taux de salaire horaire régulier, leur indemnité de vacances.

22.08

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

La Personne salariée qui est hospitalisée en raison d'une maladie ou d'un accident survenu pendant ses vacances peut reporter le solde de ses vacances, après entente avec son Superviseur, soit à la fin de son invalidité, soit à une date ultérieure convenue avec son Superviseur immédiat.

ARTICLE 23 – JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS

23.01

Les jours suivants sont des jours fériés rémunérés:

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- La Fête Nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâce

CONTINUOUS SERVICE	INDEMNITY
Less than 3 years	4%
More than 3 years	6%

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

22.07

Over and above their regular hourly rate of pay, Student Research Assistants and Research Assistants that are hired on a casual basis will receive, on each pay, the applicable percentage for their vacation indemnity.

22.08

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

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.

ARTICLE 23 – DESIGNATED PAID STATUTORY HOLIDAYS

23.01

The following days have been designated as paid holidays:

- New Year's Day
- Good Friday
- Easter Monday
- Victoria Day
- La Fête Nationale
- Canada Day
- Labour Day
- Thanksgiving Day

- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Trois (3) jours supplémentaires durant la période de Noël (tel qu'indiqué ci-dessous)
- Un (1) un congé durant la pause de Noël de l'Université tel que spécifié à l'article 20.10a)

23.02

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

23.03

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

Si Noël survient le: les congés rémunérés sont:

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

23.04

Les Associés de recherche, ou les Assistants de recherche 1 embauchés à temps plein ou à temps partiel et les Assistants de recherche 2 embauchés à temps plein ou à temps partiel qui travaillent une des journées de congés rémunérés selon l'article 23.01 ont droit à une indemnité ou un congé compensatoire, au choix de l'Employeur. Ce congé doit être pris au cours des trois (3) semaines précédant ou suivant le congé férié, sauf dans le cas de la Fête Nationale.

23.05

Les Associés de recherche, les Assistants de recherche 1 embauchés à temps plein ou à temps partiel et les Assistants de recherche 2 embauchés à temps plein ou à temps partiel qui travaillent un jour de congé rémunéré a droit à une indemnité égale à un (1) jour de Salaire normalement gagné, en plus du paiement pour les heures travaillées.

Si un des jours fériés indiqués à 23.01 coïncide avec la période de vacances de la Personne

- Christmas Day
- Boxing Day
- Three (3) additional days over the Christmas Period (as set out below)
- One (1) day scheduled during the University's Christmas break as outlined in article 20.10a)

23.02

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

23.03

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

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

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

23.04

Research Associates, Research Assistants 1 that are hired on a full time or on a part time basis or Research Assistant 2 that are hired on a full time or on a part time basis who work on a paid holiday as defined in article 23.01 are entitled to an indemnity or a compensatory leave at the Employer's choice. This leave must be taken in the three (3) weeks preceding or following the holiday, except in the case of la Fête Nationale.

23.05

Research Associates, Research Assistants 1 hired on a full time or on a part time basis and Research Assistant 2 hired on a full time or on a part time basis, who work on a paid holiday will be entitled to an indemnity equal to one (1) day of the Salary they normally earn, in addition to the payment for hours worked.

If one of the statutory holidays in clause 23.01 coincides with the Employee's vacation period, or falls on a day

salariée, ou avec un jour qui ne fait pas partie de son horaire régulier, le jour de congé est reporté à une date convenue avec son Superviseur.

23.06

L'indemnité pour les jours fériés rémunérés des Personnes salariées embauchées sur une base occasionnelle est payée en versements égaux. Le taux de l'indemnité est de trois virgule six pourcent (3,6%) du salaire.

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

ARTICLE 24 – CONGÉS SOCIAUX

24.01

Un Associé de recherche ou un Assistant de recherche 1 embauché à temps plein ou à temps partiel ou un Assistant de recherche 2 embauché à temps plein ou à temps partiel qui a complété soixante (60) jours travaillés a droit aux congés suivants sans perte de Salaire ou de droits, conformément aux dispositions des clauses suivantes.

Le paiement des congés prévus à cet article est accordé en proportion des heures travaillées par l'Associé de recherche, l'Assistant de recherche 1 à temps partiel et l'Assistant de recherche 2 à temps partiel.

24.02 Deuil

- a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail avec paie pendant :
 - (i) cinq (5) jours ouvrables consécutifs dans le cas de décès du Conjoint, d'un enfant de la Personne salariée ou d'un enfant du Conjoint.
 - (ii) trois (3) jours ouvrables consécutifs dans le cas de décès de la mère, du père, ou de la mère ou du père du Conjoint, ou dans le cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un frère ou d'une sœur du Conjoint.
 - (iii) deux (2) jours ouvrables consécutifs dans le cas de décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant.
 - (iv) un (1) jour ouvrable dans le cas de décès d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce, d'une bru ou d'un gendre.

which is not part of their regular work schedule, the holiday will be deferred to a date agreed upon with the Employee's Supervisor.

23.06

For Employees that are hired on a casual basis, the holiday indemnity shall be paid in equal installments. The rate of the indemnity shall be three point six percent (3.6%) of the wages.

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

ARTICLE 24 – SOCIAL LEAVE

24.01

A Research Associate, or a Research Assistant 1 hired on a full time or part time basis, or a Research Assistants 2 hired on a full time or part time basis, who has completed sixty (60) actual worked days is entitled to the following leaves without loss of regular Salary or rights in accordance with the stipulations of this article.

For Part-time Research Associates or part-time Research Assistants 1 or part-time Research Assistants 2, the payment of leaves in this article is granted on a pro rata basis.

24.02 Bereavement

- a) An Employee may be absent from work, with pay for:
 - (i) five (5) consecutive working days in the event of the death of a Spouse or child, or the child of the Spouse.
 - (ii) three (3) consecutive working days in the event of the death of a mother, father, or mother or father of the Spouse, or of a brother, sister, or brother or sister of the Spouse.
 - (iii) two (2) consecutive working days in the event of the death of a grandparent or grandchild.
 - (iv) one (1) working day in the event of the death of an aunt, uncle, nephew, niece, daughter-in-law or son-in-law.

- b) La Personne salariée a droit à un jour ouvrable supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la Personne salariée.
- c) Lorsqu'un congé, est accordé il doit être pris dans les deux (2) semaines de calendrier suivant la date du décès.

En ce qui concerne la clause 24.02 a), la Personne salariée peut ajouter un congé sans traitement, des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

24.03 Mariage

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

24.04 Déménagement

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

24.05 Affaires légales

- a) Dans le cas où la Personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas une des Parties, un congé payé lui est accordé. Toutefois, la Personne salariée sera requise de remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si cette rémunération est inférieure à son Salaire régulier, l'Employeur rembourse la différence à la Personne salariée.
- b) Dans le cas où la Personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de ses fonctions dans une affaire où elle n'est pas une des Parties, elle bénéficie d'un congé payé.

- b) One additional day will be granted if the Employee must travel more than one hundred and sixty (160) kilometres from their place of residence to attend the funeral.
- a) When leave is granted, it must be taken within two (2) calendar weeks following the date of the death.

In the case of paragraph 24.02 a), the Employee may add to this leave a leave without pay, banked overtime and/or accumulated vacation, not exceeding fifteen (15) working days.

24.03 Marriage

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

24.04 Moving

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

24.05 Legal Duties

- a) An Employee will be granted paid leave if the Employee is called for jury duty or to act as a witness in a legal proceeding in which the Employee is not a party. However, the Employee shall be required to remit to the Employer any pay received for the fulfilment of these duties. If such pay is less than their regular Salary, the Employer will reimburse the difference to the Employee.
- b) An Employee will be granted paid leave if, in the course of their duties, the Employee is called upon to act as a witness in a legal proceeding in which the Employee is not a party.

- | | |
|--|--|
| <p>c) Dans le cas où la présence d'une Personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une affaire où elle est une des Parties, celle-ci a droit d'utiliser soit des jours de vacances accumulés et/ou de surtemps accumulés ou de solliciter un congé sans traitement.</p> | <p>c) If the presence of an Employee is required in a civil, administrative, or penal court, in a legal proceeding in which the Employee is a party, the Employee shall be entitled to make use of any accumulated vacation, banked overtime and/or may apply for a leave without pay.</p> |
| <p>d) Lorsqu'une Personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, son Superviseur doit être avisé dès que possible. La Personne salariée doit produire la preuve ou l'attestation de ces faits à son Superviseur si celui-ci en fait la demande.</p> | <p>d) When an Employee is required to be absent for one of the reasons provided for under this article, the Employee's Supervisor must be informed as soon as possible. Proof or certification of the facts must be provided by an Employee if required by their supervisor.</p> |
| <p>e) Les congés sociaux ne sont pas accordés s'ils coïncident avec une période de vacances ou n'importe quel autre congé prévu dans la présente convention collective, exception faite des congés prévus à la clause 24.05 a), lorsque la Personne salariée est appelée comme témoin dans une affaire où elle n'est pas une des Parties mais qui se rapporte aux activités de l'Université.</p> | <p>e) Social leaves will not be granted if they coincide with vacation or any other leave provided by the Collective Agreement, except for a leave provided for in clause 24.05 a) when an 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.</p> |
| <p>f) À moins de stipulation contraire, pour l'application de l'article 24.05 "un (1) jour de congé" signifie une période de vingt-quatre (24) heures.</p> | <p>f) Unless stipulated otherwise, for the purposes of article 24.05 "one (1) day of leave" is a full period of twenty-four (24) hours.</p> |

24.06 Congé Personnels

La Personne salariée qui doit s'absenter de son travail pour une raison personnelle valable y compris pour des raisons spécifiées à l'article 24.08, ou pour d'autres raisons qui ne sont pas couvertes par un congé prévu à la présente convention, peut bénéficier d'un congé payé de deux (2) jours maximum par Année de référence, sans perte de Salaire ou de droits.

24.07

Pour les Assistants de recherche étudiants, les Assistants de recherche 1 embauchés sur une base occasionnelle et les Assistants de recherche 2 embauchés sur une base occasionnelle, les modalités, droits et obligations concernant les absences mentionnées aux articles 24.01 à 24.06 inclusivement, sont celles de la *Loi sur normes du travail*.

24.06 Personal Leaves

An Employee who is required to be absent from work for a valid personal reason, including for reasons specified in article 24.08, or for other personal reasons which are not covered by a leave provided in the Collective Agreement, may be granted paid leave of a maximum of two (2) working days per Reference year, without loss of Salary or rights.

24.07

For Student Research Assistants, Research Assistants 1 hired on a casual basis and Research Assistants 2 hired on a casual basis, the modalities, rights and obligations for matters related to the leaves mentioned in article 24.01 to 24.06 inclusively, are those established in the *Act respecting Labour standards*.

24.08

Absence pour raisons familiales ou parentales

- a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant tel qu'attesté par un Professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si le Superviseur y consent.
- c) Une Personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant tel qu'attesté par un Professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.
- d) Toutefois, si un enfant mineur de la Personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la Personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Les modalités ainsi que les droits et obligations dans le cadre de ces congés sont ceux prévus dans la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 25 – CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

25.01

Pour obtenir un congé de maternité, la Personne salariée doit faire une demande écrite à son Superviseur de recherche. Une copie de cette

24.08

Absence for Family or Parental Reasons

- a) An Employee may be absent from work, without pay, for ten (10) days per year to fulfil obligations relating to the care, health or education of the Employee's child or the child of the Employee's Spouse, or because of the state of health of a relative (as defined in section 79.6.1 of the Labour Standards Act) 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 governed by the Professional Code.
- b) The leave may be divided into days. A day may also be divided if the Supervisor consents thereto.
- c) An Employee may be absent from work, without pay, for a period of not more than sixteen (16) weeks over a period of twelve (12) months where the Employee must stay with relative (as defined in section 79.6.1 of the Labour Standards Act) 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 governed by the Professional Code because of a serious illness or a serious accident.
- d) However, if a minor child of the Employee has a serious and potentially mortal illness, attested by a medical certificate, the Employee is entitled to an extension of the absence, which shall end at the latest one hundred and four (104) weeks after the beginning thereof.

Modalities, rights and obligations for matters related to the above-mentioned leaves in article 24.08 are the same as those set out in the *Act respecting Labour Standards*.

ARTICLE 25 – PARENTAL LEAVES

Maternity Leave

25.01

An Employee shall obtain a Maternity Leave by written application to her research Supervisor. A copy of this request will be sent to Human Resources (Shared

demande est envoyée aux ressources humaines (Services Partagés), accompagnée d'un certificat médical signé par un médecin agréé attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

25.02

La Personne salariée doit aviser par écrit son Superviseur de recherche et les ressources humaines (Services Partagés), des dates de son congé de maternité au moins deux (2) semaines avant le début de celui-ci.

Le délai de présentation du préavis peut être de moins de deux (2) semaines si un certificat médical signé par un médecin agréé atteste que la Personne salariée doit quitter son poste dans un délai plus court. Dans ce cas, la Personne salariée est exemptée de la formalité de préavis, mais elle doit présenter un certificat médical à l'Employeur attestant qu'elle devait quitter son emploi immédiatement.

25.03

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

25.04

Toute Personne salariée admissible peut prendre un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives. Le congé de maternité peut débiter au plus tôt seize (16) semaines précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard quatre (4) semaines après la date de l'accouchement ou après écoulement des vingt (20) semaines de congé, selon la dernière de ces éventualités.

25.05

Dans le cas d'une interruption de grossesse survenant avant la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée peut être admissible à une invalidité de courte durée selon les modalités applicables.

Services), and must be supported by a certificate from a legally qualified medical practitioner stating the fact of pregnancy and the expected date of delivery.

25.02

The Employee must specify in writing to her research Supervisor and to Human Resources (Shared Services), the dates of the intended Maternity Leave at least two (2) weeks prior to the date of commencement of the leave.

The length of prior notice may be shorter if there is a certificate from a legally qualified medical practitioner stating that the Employee must leave her position within a shorter time. In this event, the Employee will be exempt from the formality of prior notice but will be required to provide the Employer with a medical certificate attesting to the fact that she was obliged to leave her position immediately.

25.03

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

25.04

An eligible Employee may take a Maternity Leave of up to twenty (20) consecutive weeks.

The maternity leave shall not begin before the sixteenth (16th) week preceding the expected date of delivery and shall not end later than four (4) weeks after the actual delivery or when twenty (20) weeks of total maternity leave have elapsed, whichever is the latter.

25.05

Medical leave required as a result of a termination of pregnancy occurring before the twentieth (20th) week prior to the expected date of delivery may be eligible for the short-term disability plan under the applicable terms and conditions.

25.06

En cas d'une interruption de grossesse survenant, durant ou après la vingtième (20^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité de la Personne salariée débutera immédiatement et prendra fin lorsque les vingt (20) semaines de congé de maternité se seront écoulées.

25.07

La Personne salariée qui demande un congé de maladie à la suite de complications ou en raison d'un risque d'interruption de grossesse peut être admissible à un congé selon les modalités applicables de la Politique invalidité de courte durée jusqu'à la date de l'accouchement, date qui marque le début du congé de maternité.

25.08

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

25.09

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

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

25.10

Lorsque le nouveau-né n'est pas en état de quitter l'hôpital ou qu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance, la Personne salariée peut suspendre son congé de maternité et

25.06

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

25.07

An employee requiring a medical leave as a result of complications of pregnancy or due to danger of interruption of the pregnancy may be eligible for the Short-term Disability Policy under the applicable terms and conditions until the date of delivery, at which time maternity leave will commence.

25.08

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

25.09

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

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

25.10

When a just born child is not in a state to leave the hospital or is hospitalized within fifteen (15) days of its birth, the Employee may interrupt her Maternity Leave and return to work. The leave can only be interrupted

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

25.11

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

Indemnités

25.12

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

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

25.13

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

25.14

Tous les régimes d'avantages sociaux soumis à cotisations sont maintenus tant que la Personne

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

25.11

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

Indemnities

25.12

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

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

25.13

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

25.14

All contributory benefits plans will be continued in respect of an Employee while she is receiving an indemnity under

salariée reçoit une indemnité en vertu des dispositions des clauses 25.12 ou 25.13.

25.15

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

25.16

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

25.17

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

25.18

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

Retour au travail

25.19

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

25.20

La Personne salariée doit aviser par écrit l'Université de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la date de son

the terms of clauses 25.12 or 25.13.

25.15

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

25.16

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

25.17

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

25.18

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

Return to Work

25.19

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

25.20

The Employee must give the University written notice of her intention to return to work not less than two (2) weeks prior to the date of her return. An Employee who does not

retour. La Personne salariée qui ne se présente pas au travail à la fin de son congé de maternité se verra accorder automatiquement un congé sans traitement de quatre (4) semaines.

25.21

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

25.22

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

25.23

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

Congé d'adoption

25.24

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

25.25

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

25.26

Une Personne salariée qui est admissible aux régimes d'avantages sociaux de l'Université et qui adopte légalement un enfant de moins de quatorze (14) ans, autre que l'enfant de sa Conjointe, a droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pendant laquelle il touche l'intégralité de son Salaire, pourvu que sa

return to work as of the expiry date of the Maternity Leave will be granted an automatic four (4) week unpaid leave.

25.21

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

25.22

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

25.23

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

Adoption Leave

25.24

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

25.25

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

25.26

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

Conjointe ne bénéficie pas d'un tel congé.

25.27

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

25.28

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

25.29

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

25.30

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

Retour au travail

25.31

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

25.32

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

25.33

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

25.27

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

25.28

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

25.29

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

25.30

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

Return to Work

25.31

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

25.32

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

25.33

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

25.34

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

25.35

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

Congé parental et Congé parental prolongé**25.36**

Le père, la mère d'un nouveau-né et la Personne salariée qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans traitement, d'une durée maximum de soixante-cinq (65) semaines. Le congé se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, après que l'enfant lui ait été confié (le « Congé Parental »).

De plus, à l'expiration du Congé Parental, les parents d'un nouveau-né et la Personne salariée qui adopte un enfant ont droit à un congé parental prolongé, sans traitement, qui se terminera au plus tard cent quatre (104) semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant (le « Congé Parental Prolongé »).

25.37

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

25.38

La Personne salariée qui ne se prévaut pas d'un Congé Parental ou d'un Congé Parental Prolongé peut bénéficier d'un Congé Parental partiel ou d'un Congé Parental Prolongé partiel dont la durée cumulative ne peut pas excéder deux (2) ans.

25.34

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

25.35

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

Parental and Extended Parental Leave**25.36**

The father and the mother 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 seventy-eight (78) weeks after the child's birth or, in the case of an adoption, after the child was entrusted to the Employee (the "Parental Leave").

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 child's birth or adoption (the "Extended Parental Leave").

25.37

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

25.38

An Employee who does not take a Parental Leave or an Extended Parental Leave may have a part-time Parental Leave or part-time Extended Parental Leave, the cumulated duration of which shall not exceed two (2) years.

25.39

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

25.40

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

25.41

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

25.42

La Personne salariée doit aviser l'Employeur par écrit de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la fin du Congé 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 ou de son Congé Parental Prolongé, la Personne salariée est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.

25.43

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

25.39

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

25.40

For the duration of the Parental Leave, the Extended Parental Leave, the part-time 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 Parental Leave, the Extended Parental Leave, the part-time Parental Leave or part-time Extended Parental Leave or vice versa, as the case may be, subject to any agreement with the University to the contrary.

25.41

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

25.42

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

25.43

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

25.44

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

25.45

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

25.46

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

Durant le Congé Parental, la Personne salariée et l'Employeur continueront de faire leurs contributions régulières. Durant Le Congé Parental prolongé, la Personne salariée devra assumer le coût total des avantages sociaux qu'elle souhaite conserver.

25.47

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

Durant le Congé Parental partiel, la Personne salariée et l'Employeur continueront de faire leurs contributions régulières. Durant le Congé Parental Prolongé partiel, la Personne salariée devra

25.44

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

25.45

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

25.46

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

During the Parental Leave, the Employee and the Employer will make their 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.

25.47

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

During the part-time Parental Leave, the Employee and the Employer will make their regular contributions payable under those plans. During the part-time Extended Parental Leave, the Employee shall pay the

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

Congé pour le conjoint

25.48

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

Congé de paternité

25.49

Une Personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues sans salaire à la naissance de son enfant. Ce congé doit être pris au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant.

Dans certaines situations, à la demande de la Personne Salariée et si l'Employeur y consent, ce congé peut être fractionné en semaines.

ARTICLE 26 – CONGÉ SANS TRAITEMENT

26.01

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

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

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

26.02

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

total cost of any benefits to be further continued.

Leave for the spouse

25.48

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

Paternity leave

25.49

An Employee is entitled to a paternity leave of not more than five (5) consecutive weeks without pay upon 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.

In some situations, at the request of the Employee and if the Employer agrees, this leave may be split into weeks.

ARTICLE 26 – LEAVE WITHOUT PAY

26.01

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

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

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

26.02

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

26.03

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

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

26.04

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

26.05

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

26.06

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

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

Les Associés de recherche, les Assistants de recherche 1 embauchés à temps plein ou à temps partiel et les Assistants de recherche 2 embauchés à temps plein ou à temps partiel sont admissibles aux régimes suivants d'avantages

26.03

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

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

26.04

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

26.05

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

26.06

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

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

Research Associates and Research Assistants 1 hired on a full time or part time basis and Research Assistants 2 hired on a full time or on a part time basis are eligible for the following University Benefits Plans as amended from time to time; eligibility, membership and Employee

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

- Régime d'assurance vie collective
- Régime d'assurance Invalidité de longue durée
- Régime de retraite
- Régime de de santé complémentaire
- Régime de soins dentaires
- Politique d'invalidité de courte durée

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

27.02

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

27.03

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

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

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

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

1. Soumettre pour révision l'amendement proposé à un Comité de Retraite du Personnel (CRP). Ce comité est composé de représentants de l'Université et d'un représentant de chacun des groupes de Personnes salariées participants au Régime

contributions are defined in University policy in the Personnel Policies and Procedures for Non-Unionized, Non- Academic Staff. Eligibility shall be determined using the standards for non-academic staff under the contributory benefits coverage policy.

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

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

27.02

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

27.03

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

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

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

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

de Retraite. La modification proposée sera soumise en incluant toute l'information pertinente liée à cet amendement;

2. Le CRP doit, dans les soixante (60) jours de la réception de l'amendement proposé, fournir ses commentaires et recommandations au Comité d'Administration des Retraites (CAR), qui à son tour, analyse, commente et présente ses recommandations et propositions à l'Université.
3. Lorsque les membres du CRP sont unanimes au sujet d'amendements, ils soumettront une recommandation conjointe au CAR ou s'ils sont incapables de faire une recommandation conjointe, les membres pourront soumettre des recommandations distinctes au CAR.
4. L'Université prendra en considération les recommandations du CRP et du CAR dans la prise de décision relative à un amendement au Régime de Retraite.

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

ARTICLE 28 – ACCIDENTS DU TRAVAIL

28.01

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

said amendment;

2. The SPC must, within 60 days of receipt of the proposed amendment, provide its comments and recommendations to the Pension Administration Committee (PAC) who will in turn analyze, comment and make its recommendation and proposal to the University;
3. The SPC members will forward to PAC a joint recommendation on said amendments in case of unanimity or if they are unable to forward such unanimous recommendation, the members may forward separate recommendations to the PAC;
4. The University will consider the SPC's and the PAC's recommendations when making its decision on said amendment to the Pension Plan.

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

ARTICLE 28 – WORK ACCIDENTS

28.01

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

(CNESST). Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'invalidité complète, les indemnités octroyées par la CNESST sont versées directement à l'Employeur.

28.02

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

28.03

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

ARTICLE 29 – FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

29.01

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

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

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

30.01

La *Politique de soutien à l'éducation (personnel administratif et de soutien)* de l'Université et la politique d'*Exonération des droits de scolarité pour une personne à la charge d'un membre du personnel (personnel enseignant, personnel administratif et de soutien)* de l'Université s'appliquent aux Associés de recherche, aux Assistants de recherche 1 embauchés à temps plein ou à temps partiel et aux Assistants de recherche 2 embauchés à temps plein ou à temps partiel.

28.02

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

28.03

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

ARTICLE 29 – TRAINING AND DEVELOPMENT

29.01

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

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

ARTICLE 30 – EDUCATIONAL ASSISTANCE AND STAFF DEPENDENT TUITION WAIVER

30.01

The University's "*Educational Assistance policy (administrative and support staff)*" and the University's "*Staff dependent tuition waiver policy (academic, and admin & support staff)*" will apply to Research Associates, Research Assistants 1 hired on a full time or part time basis and Research Assistants 2 hired on a full time or part time basis.

Pour les Associés de recherche, les Assistants de recherche 1 embauchés à temps plein ou à temps partiel et les Assistants de recherche 2 embauchés à temps plein ou à temps partiel les deux tiers (2/3) ou plus des heures normales de travail de son poste indiqué dans les politiques ci-dessus est égal à vingt-cinq (25) heures.

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

ARTICLE 31 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

31.01

Le Directeur de recherche informe la Personne salariée et le Syndicat par écrit au moins un (1) mois à l'avance lorsque sont effectués des changements technologiques susceptibles d'affecter significativement les fonctions et/ou les conditions de travail des Personnes salariées.

31.02

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

ARTICLE 32 – DURÉE DE LA CONVENTION

32.01

La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et son échéance est fixée au 29 mai 2027. La convention collective n'a pas d'effet rétroactif à moins d'indication contraire.

The two thirds (2/3) or more of the normal working hours of their position indicated in the above mentioned policies is equal to twenty five (25) weekly hours for Research Associates, Research Assistants 1 hired on a full time or part time basis and Research Assistants 2 hired on a full time or part time basis.

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

ARTICLE 31 – TECHNOLOGICAL CHANGE

31.01

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

31.02

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

ARTICLE 32 – DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

32.01

The present Collective Agreement will come into force on the date it is signed and will expire on May 29, 2027. The Collective Agreement will not have a retroactive effect unless otherwise specified.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal le 28 juin 2023

POUR L'UNIVERSITÉ



Chris Fuddle
Vice-principal exécutif et vice-principal aux études
par intérim



Diana Dutton
Vice-principale associée
Ressources humaines



Francis Desjardins
Directeur,
Relations de travail et avec les employés



Craig Mandato
Anatomie et Biologie Cellulaire



David Alan Stephens
Vice-doyen, Faculté des Sciences



Laurent Mydlarski
Professeur associé, Génie mécanique

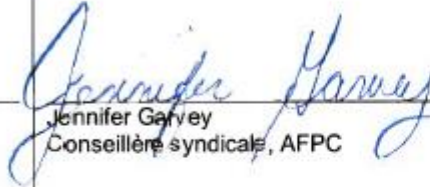


Preeya Bissoonauth
Conseillère principale, Ressources Humaines,
Faculté des Arts

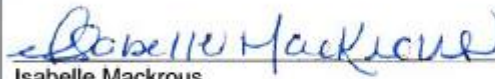
POUR LE SYNDICAT




Sean Cory
Président, AMURE



Jennifer Garvey
Conseillère syndicale, AFPC



Isabelle Mackrous
Associée de recherche
Membre du comité de négociation



Francesca Montagna
Assistante de recherche
Membre du comité de négociation



Karen Ross
Assistante de recherche
Membre du comité de négociation



Sharon Sharma
Conseillère principale,
Relations de travail et avec les employés



Dimitra Koinis
Conseillère principale,
Relations de travail et avec les employés

IN WITNESS WHEREOF, the Parties have signed at Montreal, this 28th day of June, 2023

FOR THE UNIVERSITY



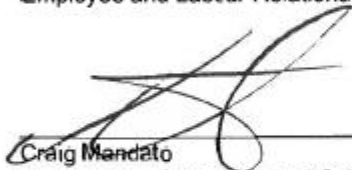
Chris Buddle
Acting Provost and Vice-Principal (Academic)



Diana Dutton
Associate Vice-Principal
Human Resources



Francis Desjardins
Director
Employee and Labour Relations



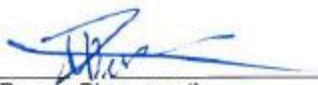
Craig Mandato
Department of Anatomy and Cell Biology



David Alan Stephens
Vice Dean,
Faculty of Science



Laurent Mydlarski,
Professor,
Department of Mechanical Engineering



Preeya Bissoonauth
Senior Human Resources Advisor, Faculty of Arts

FOR THE UNION



Sean Cory
President, AMURE



Jennifer Garvey
Union Advisor, PSAC



Isabelle Mackrous
Research Associate
Member of negotiation committee



Francesca Montagna
Research Assistant
Member of negotiation committee



Karen Ross
Research Assistant
Member of negotiation committee

D



Sharon Sharma
Senior Labour Advisor
Employee and Labour Relations



Dimitra Koinis
Senior Labour Advisor
Employee and Labour Relations

**ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION
APPENDIX A -
CERTIFICATION**

CM-2015-8571

3

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

- ACCUEILLE** la requête;
- FUSIONNE** les accréditations portant les numéros AM-2001-1902 et AM-2001-1720;
- DÉCLARE** que Association of McGill University Research Employees (AMURE) / Alliance de la fonction publique du Canada (FTQ) est accrédité pour représenter :
- « Tous les associés de recherche et tous les assistants de recherche de l'Université, salariés au sens du Code du travail. »**
- De : **Université McGill**
Direction des ressources humaines
688, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1520
Montréal (Québec) H3A 3R1
- Établissement(s) visé(s) :
- Tous les établissements de l'employeur
- Dossier : AM-2001-6608.
- DONNE ACTE** de l'entente voulant que les conventions collectives restent en vigueur jusqu'à leur échéance et jusqu'à la conclusion d'une seule convention visant les deux groupes de salariés.


Normand Larivière
Agent de relations du travail

M. Jérôme Messier
Pour la partie demanderesse

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

NL/cp

ANNEXE B

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

l'Université McGill

(ci-après l'« **Employeur** »)

ET

l'Association des Employées et Employés de Recherche de l'Université McGill – Alliance de la Fonction publique du Canada (AERUM-AFPC) pour les Assistant(e)s et les Associé(e)s de recherche

(ci-après le « **Syndicat** »)

(ci-après collectivement appelées les « **Parties** »)

ATTENDU QUE les Parties ont convenu de la création du poste d'Assistant(e) de recherche niveau 1 pendant les négociations du renouvellement de la convention collective;

ATTENDU QUE les Parties ont convenu de changer le titre du poste d'Assistant(e) de recherche régulier(-ière) à celui d'Assistant(e) de recherche niveau 2 pendant les négociations du renouvellement de la Convention collective;

ATTENDU QUE les Parties conviennent du processus suivant pour intégrer les personnes salariées actuelles aux postes d'Assistant(e) de recherche niveau 1 et 2;

LES PARTIES ONT CONVENU DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente **Entente**;
2. Dans les 60 jours ouvrables suivant la signature de la convention collective, l'Employeur créera les postes d'Assistant(e) de recherche niveau 1 et niveau 2 dans le système des ressources humaines;
3. Dans les 30 jours ouvrables suivant la création du poste d'Assistant(e) de recherche niveau 1, l'Employeur examinera la liste actuelle des Assistant(e)s de recherche occasionnel(le)s (annexe A) afin de déterminer quelles personnes salariées seront reclassifiées au poste d'Assistant(e) de recherche niveau 1 et si leur poste sera à temps plein, à temps partiel ou occasionnel, ou s'ils demeureront en fonction à titre d'Assistant(e) de recherche occasionnel(le), le cas échéant;
4. L'Employeur fournira au Syndicat la liste des personnes salariées dont le nom figure à l'annexe A ainsi que leur changement de classification et de statut respectif, s'il y a lieu, au plus tard le 28 novembre 2023 (soit 45 jours ouvrables à compter de la création des postes d'Assistant(e)s de recherche de niveau 1 et 2 au paragraphe 2);
5. Le Syndicat aura jusqu'au 28 décembre 2023 pour soulever toute question relative à la classification des personnes salariées répertoriées;
6. L'Employeur traitera tous les changements de classification au plus tard le 18 janvier 2024 (soit 30 jours ouvrables à compter du 28 novembre 2023, date indiquée au paragraphe 4) et ces changements n'auront aucun effet rétroactif;
7. Dans les 30 jours ouvrables suivant la création du nouveau titre de poste d'Assistant(e) de recherche de niveau 2, l'Employeur doit traiter le changement de titre de poste des personnes salariées portant l'ancien titre de poste d'Assistant(e) de recherche régulier(-ière) à celui d'Assistant(e) de recherche de niveau 2;
8. Aucune personne salariée ne subira une diminution de salaire, de statut ou de classification du fait de la création des postes d'Assistant(e) de recherche de niveau 1 et 2.

9. Les Parties reconnaissent par les présentes qu'elles ont disposé d'un délai suffisant pour réviser les modalités qu'elle contient avant de signer la présente Entente;
10. Les parties ont expressément exigé que la présente Entente soit rédigée en anglais.

APPENDIX B
LETTER OF AGREEMENT
BETWEEN

McGill University
(hereinafter the “**Employer**”)

AND

The Association of McGill Research Employees – Public Service Alliance of Canada (AMURE- PSAC) for Research Assistants and Research Associates

(Hereinafter the “**Union**”)

(hereinafter collectively referred to as the “**Parties**”)

-
- WHEREAS** the Parties have agreed to the introduction of the position of Research Assistant 1 during the negotiations for the renewal of the Collective Agreement;
- WHEREAS** the Parties have agreed to the position title change of Regular Research Assistant to Research Assistant 2 during the negotiations of the renewal of the Collective Agreement;
- WHEREAS** the Parties agree to the following process to integrate current employees into the Research Assistant level 1 and Research Assistant level 2 positions;

THE PARTIES HAVE AGREED TO THE FOLLOWING:

1. The preamble forms an integral part of this **Agreement**;
2. Within 60 working days of the signing of the collective agreement, the Employer will implement the positions of Research Assistant level 1 and Research Assistant level 2 in the Human Resources System;
3. Within 30 working days of the implementation of the Research Assistant level 1 position the Employer will review the current list of Casual Research Assistants (Appendix A) to determine which employees will be reclassified to the position of Research Assistant level 1 and if their position will be full-time, part-time, or casual, or will remain in the position of Casual Research Assistant, if applicable;
4. The Employer will provide the Union with the list of employees in Appendix A and their respective classification and status change, if applicable, by no later than November 28, 2023 (which will be 45 working days from the implementation of the RA1 & RA2 positions in paragraph 2);
5. The Union will have until December 28, 2023 to raise any issues related to the list with the classification of employees;
6. The Employer will process all changes in classification by no later than January 18, 2024 (which is 30 working days from November 28, 2023 in paragraph 4) and such changes will have no retroactive effect;
7. Within 30 working days of the implementation of the new position title of Research Assistant level 2, the Employer shall process the position title change of employees with the former Regular Research Assistant position title to the position title of Research Assistant level 2;
8. No employee shall suffer a decrease in salary, status or classification as a result of the creation and implementation of the positions of Research Assistant level 1 and Research Assistant level 2;
9. The Parties hereby acknowledges that, before having signed the present Agreement, they had sufficient time to revise the terms and conditions contained therein;
10. The Parties have expressly required that the present Agreement be drafted in the English language. *Les parties ont expressément exigé que la présente Entente soit rédigée en anglais.*

ANNEXE C

PROTOCOLE D'ENTENTE

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ MCGILL
(CI-APRÈS « L'UNIVERSITÉ »)

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ MCGILL (AERUM)

—

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)
POUR LES ASSOCIÉ(E)S ET ASSISTANT(E)S DE RECHERCHE
(CI-APRÈS LE « SYNDICAT »)
(COLLECTIVEMENT, LES « PARTIES »)

Le présent Protocole d'entente renouvelle la Convention collective entre les Parties, qui a expiré le 30 mai 2021.

Sauf indication contraire, toutes les modifications à la Convention collective entrent en vigueur à la date de signature de la Convention collective.

La présente Entente dépend également de la présentation et de l'obtention par le Syndicat d'un vote favorable de ses membres sur l'accord de principe.

1. Durée de la Convention collective

La Convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeurera jusqu'au 29 mai 2027.

2. Taux salariaux

Date d'augmentation de salaire

- a) Les échelles salariales du 1^{er} juin 2023 pour les Associé(e)s de recherche, les Assistant(e)s de recherche niveau 2 (anciennement les Assistant(e)s de recherche régulier(-ière)s) et les Assistant(e)s de recherche 1, ainsi que le taux salarial minimal pour les Assistant(e)s de recherche étudiant(e)s, tel qu'il est décrit à l'article 19.02, seront appliquées au plus tard à la première date de paie suivant soixante (60) jours ouvrables à compter de la signature de la Convention collective;
- b) Les changements de taux de salaire pour les Personnes salariées qui sont en service actif à la date de la signature de la convention collective et qui sont admissibles à une augmentation de salaire le 1^{er} juin 2023, conformément à l'article 19.02, seront appliqués au plus tard à la première paie suivant soixante (60) jours ouvrables à compter de la signature de la convention collective.

Admissibilité à la rétroactivité

- c) 1^{er} juin 2021 :
Les Associé(e)s de recherche et les Assistant(e)s de recherche 2 (anciennement les Assistant(e)s de recherche régulier(-ière)s) qui sont en service actif à la date de la signature de la convention collective et qui occupaient un poste d'Associé(e) de recherche ou d'Assistant(e) de recherche régulier(-ière) le 1^{er} juin 2021 se verront accorder une augmentation d'un échelon (2,5 %) pour cette période;

- d) 1^{er} juin 2022 :
Les Associé(e)s de recherche et les Assistant(e)s de recherche 2 (anciennement les Assistant(e)s de recherche régulier(-ière)s) qui sont en service actif à la date de la signature de la convention collective et qui occupaient un poste d'Associé(e) de recherche ou d'Assistant(e)s de recherche régulier(-ière) le 1^{er} juin 2022 se verront accorder une augmentation d'un échelon (2,5 %) pour cette période;
- e) Les Associé(e)s de recherche et les Assistant(e)s de recherche 2 (anciennement les Assistant(e)s de recherche régulier(-ière)s) qui sont en service actif à la date de la signature de la convention collective et qui sont à l'échelon maximal de leur échelle salariale ou à un échelon au-dessus du maximum de leur échelle salariale le 1^{er} juin 2021 ou le 1^{er} juin 2022 recevront un montant forfaitaire équivalant à 2 % de leur salaire gagné pour les heures travaillées pour les périodes du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022 et du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023;
- f) Les ancien(ne)s Assistant(e)s de recherche occasionnel(le)s recevront un montant forfaitaire équivalant à 2 % de leur salaire gagné pour les heures travaillées à titre d'Assistant(e) de recherche occasionnel(le) pour les périodes du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022 et du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023, respectivement, sous réserve des critères suivants :
- a. Être en service actif à la date de signature de la convention collective dans un poste visé par l'unité de négociation de l'AERUM pour les Associé(e)s de recherche et les Assistant(e)s de recherche;
 - b. Avoir occupé un poste d'Assistant(e) de recherche occasionnel(le) du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022 ou du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023;
- g) Les paiements rétroactifs aux Personnes salariées admissibles seront traités dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables suivant la signature de la convention collective et seront versés à la date de paie qui suit la date de traitement;
- h) Les paiements rétroactifs pour les Associé(e)s de recherche et les Assistant(e)s de recherche 2 (anciennement les Assistant(e)s de recherche régulier(-ière)s) seront des montants ouvrant droit à pension et seront assujettis aux dispositions du régime de retraite de l'Université McGill.

Renseignements requis sur les personnes salariées

- i) Les personnes salariées doivent s'assurer que leurs adresses postales et les renseignements relatifs à leur compte bancaire au Canada sont à jour dans le système des RH (Workday).

3. **Modifications au texte de la Convention collective**

Les Parties sont parvenues à des ententes et ont modifié le texte de la convention collective; ces ententes et modifications au texte de la Convention collective sont reproduites à l'annexe « A » du présent protocole d'entente, de la page 4 à la page 52 des présentes.

Les Parties collaboreront pour finaliser la version bilingue des documents ci-joints à l'annexe A du présent protocole d'entente.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des Parties ont signé à Montréal (Québec), les jours ci-dessous en mai, un engagement à présenter l'accord de principe à leurs mandants respectifs pour ratification.

APPENDIX C

MEMORANDUM OF AGREEMENT

RENEWING THE COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

MCGILL UNIVERSITY
(HEREINAFTER THE "UNIVERSITY")

AND

ASSOCIATION OF MCGILL UNIVERSITY
RESEARCH EMPLOYEES (AMURE)

—
PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA (PSAC)

RESEARCH ASSOCIATES AND RESEARCH ASSISTANTS

(HEREINAFTER THE "UNION")

(COLLECTIVELY, THE "PARTIES")

The present Memorandum of Agreement renews the Collective Agreement between the Parties, which expired on May 30, 2021.

Unless otherwise specified, all modifications to the Collective Agreement come into effect on the date of signature of the Collective Agreement.

This Agreement is also conditional upon the Union presenting and obtaining a favorable vote from its membership on the tentative agreement.

4. Term of the Collective Agreement

The Collective Agreement comes into effect on the date of its signature and shall remain in effect until May 29, 2027.

5. Rates of pay

Pay increase date:

- j) The June 1, 2023 salary scales for Research Associates, Research Assistants level 2 (former Regular Research Assistants) and Research Assistants level 1 and the minimum rate of pay for Student Research Assistants, as outlined in article 19.02, will be implemented no later than the first pay date following sixty (60) working days of the signature of the Collective Agreement;
- k) Salary rate changes for employees that are active at the date of the signing of the collective agreement and that are eligible for a salary increase on June 1, 2023 as outlined in article 19.02, will be implemented no later than the first pay following sixty (60) working days of the signature of the Collective Agreement.

Eligibility for retroactivity:

- l) June 1, 2021:
Research Associates and Research Assistants level 2 (former Regular Research Assistants) that are active on the date of the signature of the collective agreement and that held a Research Associate or Regular Research Assistant position on June 1, 2021 will be granted one step increase (2.5%) for that period;
- m) June 1, 2022:

Research Associates and Research Assistants level 2 (former Regular Research Assistants) that are active on the date of the signature of the collective agreement and that held a Research Associate or Regular Research Assistant position on June 1, 2022 will be granted one step increase (2.5%) for that period;

- n) Research Associates and Research Assistants level 2 (former Regular Research Assistants) that are active on the date of the signature of the collective agreement and that are at the maximum of their salary scale or above the maximum of their salary scale on June 1, 2021 or on June 1, 2022 will receive a lump sum amount equivalent to 2% of their salary earned for hours worked for the periods of June 1, 2021 to May 31, 2022 and June 1, 2022 to May 31, 2023;
- o) Former Casual Research Assistants will be granted a lump sum amount of their salary earned for hours worked in the position of Casual Research Assistant equivalent to 2% for the periods of June 1, 2021 to May 31, 2022 and June 1, 2022 to May 31, 2023 respectively, subject to the following criteria:
 - a. Active on the date of signature of the collective agreement in a position covered under AMURE bargaining unit for Research Associates and Research Assistants and;
 - b. Held a Casual Research Assistant position during the periods of June 1, 2021 to May 31, 2022 or June 1, 2022 to May 31, 2023;
- p) Retroactive payments to eligible employees will be processed within ninety (90) working days of the signature of the collective agreement and will be paid on the pay date that follows the processing date;
- q) Retroactive payments for Research Associates and Research Assistants level 2 (former Regular Research Assistant) will be pensionable amounts and subject to McGill University pension plan provisions.

Required employee information:

- r) Employees must ensure that their mailing addresses and Canadian bank account information are updated in the HR system (Workday).

6. **Modifications to the text of the Collective Agreement**

The Parties have reached agreements and modified the texts of the Collective Agreement; these agreements and modifications to the texts of the Collective Agreement are reproduced in Appendix "A" of this memorandum of agreement, page number 4 to page number 52, hereto.

The parties will collaborate with each other to finalize the bilingual version of the attached documents in appendix A of this memorandum of agreement.

IN WITNESS WHEREOF, the authorized representatives of the Parties have signed in Montreal, Québec on the days below in May, undertaking to present the tentative agreement to their respective principals for ratification.

**ANNEXE D
ENTENTE SUR LE DROIT D'USAGE**

ENTRE L'INSTITUTION ROYALE POUR L'AVANCEMENT DES SCIENCES / UNIVERSITÉ MCGILL, sociétés légalement constituées et ayant leur siège social au 845, rue Sherbrooke Ouest, dans la Ville et le district de Montréal, province du Québec, représentées par *****,

(ci-après, l'«IRAS» ou l'« Employeur»)

ET

L'Association des Employés de Recherche de l'Université McGill (AMURE)– Alliance de la Fonction Publique du Canada (AFPC) – Stagiaires Postdoctoraux

(ci-après, le «Syndicat»)

ATTENDU QUE le Syndicat et l'Employeur ont conclu une Convention Collective prenant effet le _____ et se terminant le _____ (ci-après, la « Convention Collective »);

ATTENDU QUE l'article 9.10 de la Convention Collective est libellé comme suit:

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

Tous les frais, taxes ou autres charges des organismes externes, gouvernement ou municipalité seront à la charge du Syndicat. Le syndicat signera une Entente sur le droit d'usage avec McGill pour l'espace bureau qui lui est attribué (voir l'annexe D pour le modèle d'Entente sur le droit d'usage). L'Employeur conserve le droit, en fonction de ses propres besoins, de modifier l'emplacement du bureau du Syndicat.

ATTENDU QUE les parties souhaitent conclure une entente sur le droit d'usage pour officialiser l'occupation par le Syndicat des locaux situés au [adresse] (ci-après, le «Bâtiment»).

PAR CONSÉQUENT, LA PRÉSENTE ENTENTE ATTESTE CE QUI SUIT:

1. LOCAUX

Sous réserve des conditions énoncées aux présentes, l'Université accorde au Syndicat le droit d'occuper dans le bâtiment l'espace constitué du local XX, lequel figure dans le plan joint aux présentes comme annexe 1 (ci-après, les «Locaux») et d'en faire usage pendant la durée de la Convention Collective. Elle accorde aussi au Syndicat l'accès aux espaces communs du Bâtiment qui incluent les salles de bain, la cuisine, les aires de réunion et l'espace pour la photocopieuse du syndicat.

Le Syndicat accepte les locaux «tels quels» et «là où ils se trouvent», les juge convenables aux usages décrits à l'article 2 et conformes aux dispositions de l'article 9.09 de la Convention Collective.

Rien dans la présente entente ne saurait être interprété dans le sens de l'octroi, de la possession ou du transfert de droits réels ou d'un droit réel de propriété, en tout ou en partie, pouvant donner lieu à un enregistrement, une acquisition ou une prescription à l'encontre de l'IRAS ou de l'Employeur. Le Syndicat n'enregistrera pas la présente entente.

2. CONDITION FONDAMENTALE

Une condition fondamentale de la présente entente est que, nonobstant la durée de cette entente et sous réserve d'un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours, le Syndicat devra libérer les locaux à la demande de l'Employeur si celui-ci, à son entière discrétion, juge nécessaire d'utiliser les locaux pour d'autres activités de l'Université, notamment la cession du bâtiment.

Si l'Employeur estime à son entière discrétion que cette action est nécessaire, il peut résilier la présente entente sans encourir d'autres obligations. Le cas échéant, si l'Employeur trouve, sur la propriété de l'Université à proximité du campus du centre-ville, des locaux conformes à la description énoncée à l'article 9.09 de la Convention Collective, il doit les offrir

au Syndicat à des conditions qui seront négociées entre les parties. L'Employeur informera le Syndicat de l'emplacement exact de cet espace dès qu'il sera identifié. Si disponible, l'Employeur doit offrir un espace accessible aux personnes à mobilité réduite.

3. OBLIGATIONS DU SYNDICAT

Le Syndicat a les obligations suivantes :

3.1 Assumer l'ensemble du service téléphonique (installation et service), les frais d'Internet exigibles et le service de sécurité s'ajoutant à celui que l'Université fournit conformément à l'article 5.4 des présentes et encadrant l'occupation des locaux ou les activités qui y sont menées. Le Syndicat assume également les frais de remplacement des clefs ou des cartes Lenel – autres que celles déjà fournies par l'Université – donnant accès au bâtiment et aux locaux. Les prix sont indiqués dans les articles d'information suivants sur le site Web de Network and Communications Services [services de communications et réseaux] (NCS):

Réseau câblé

<http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1213&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:artId:1213:src:article>

Téléphonie

<http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1210&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:artId:1210:src:article>

3.2 Sous réserve des articles 3.4 et 5.2 ci-après, assumer les dépenses associées à la redécoration intérieure des locaux, à l'ameublement, aux rénovations et aux modifications, y compris les réparations attribuables à une négligence ou à un usage abusif des locaux par le Syndicat, un visiteur ou une personne que le Syndicat admet dans les locaux; s'abstenir de modifier physiquement les locaux sans le consentement préalable écrit que l'Employeur donne par l'intermédiaire de la Gestion des installations et des services auxiliaires (ci-après, la « Gestion »). Les modifications physiques et réparations autorisées se font sous la supervision et la direction de l'Université, par l'entremise de la Gestion.

3.3 Accepter que toute modification physique effectuée autrement que d'après la procédure décrite à l'article 5.2 soit corrigée par l'Université entièrement aux frais du Syndicat.

3.4 Signaler rapidement au Directeur d'entretien des bâtiments (coordonnées) les problèmes touchant le système de chauffage, l'alimentation en gaz, les conduites d'eau et les tuyaux d'évacuation, les salles de bain, les éviers et les dépendances.

3.5 Contracter et maintenir, entièrement à sa charge, une assurance adéquate au montant minimum de 1 000 000 \$ pour son occupation et son utilisation des locaux et pour la conduite de ses activités dans les locaux, notamment une assurance responsabilité civile générale le protégeant, entre autres, contre les pertes ou dommages matériels subis par l'Employeur, l'IRAS ou un tiers, et contre les lésions corporelles et les décès, et y désigner l'Institution royale pour l'avancement des sciences / l'Université McGill comme assurée additionnelle.

3.6 Assumer les taxes municipales et d'affaires et les autres frais ou charges fiscales exigibles par une entité externe, notamment l'État ou une municipalité, pour l'occupation des locaux par le Syndicat ou pour les activités s'y déroulant.

3.7 À la fin de la présente entente, rendre les locaux en bon état, exception faite de l'usure normale.

4. CONFORMITÉ

Le Syndicat se conformera et veillera à ce que tous les occupants et invités du Bâtiment se conforment, à tout moment pendant la durée du contrat à ce qui suit:

- i) Les lois et règlements fédéraux et provinciaux;
- ii) Les règles et règlements municipaux;
- iii) La charte, les règlements et la constitution du Syndicat;
- iv) Les politiques et règlements de l'Employeur et de l'IRAS applicables aux bâtiments, pouvant être consultés <https://mcgill.ca/adminhandbook>.

En application de ce qui précède, le Syndicat n'a pas le droit d'installer des éléments d'affichage de nature commerciale ou autre, dans les locaux ou près des locaux, sans le consentement écrit préalable de l'Employeur.

5. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur s'acquitte des obligations suivantes:

- 5.1 Par l'intermédiaire de la Gestion des installations et services auxiliaires, effectuer à ses frais l'entretien de routine (fonctionnement des toilettes, plomberie, etc.).
- 5.2 Par l'intermédiaire de la Gestion des installations et services auxiliaires, apporter les modifications physiques à l'intérieur des locaux (ex. : peinture, pose des panneaux en liège, installation des étagères), aux frais du Syndicat.
- 5.3 Par l'intermédiaire de la Gestion des installations et services auxiliaires, effectuer à ses frais toutes les réparations et tous les travaux nécessaires autres que l'entretien et les réparations de routine en ce qui concerne les systèmes de chauffage, de plomberie et d'électricité desservant les locaux, après en avoir reçu avis par le Syndicat.
- 5.4 Par l'intermédiaire de la Direction de la protection et de la prévention, inclure l'extérieur des locaux dans les opérations de surveillance des bâtiments de l'IRAS qui sont menées la nuit, la fin de semaine et les jours fériés, et répondre aux demandes d'assistance.
- 5.5 Assumer le coût des réparations ou remplacements qu'il juge nécessaire relatif à la structure et à l'extérieur des locaux et de ses annexes, y compris les murs, les fenêtres, les portes, les espaces de stationnement et les modifications.
- 5.6 Contracter pour les locaux une assurance incluant une couverture contre les incendies, une couverture étendue et une assurance responsabilité civile.
- 5.7 Fournir le chauffage et l'électricité.
- 5.8 Entretien de l'actuelle infrastructure de télécommunications dans les locaux et transférer les lignes téléphoniques au Syndicat occupant les locaux. Aucun service de télécommunications supplémentaire ne sera fourni pour les locaux.

6. PAIEMENTS

- 6.1 Le Syndicat ne paiera aucun loyer pendant la durée de l'Entente.
- 6.2 Le Syndicat paiera à l'Employeur le montant de tout travail facturable effectué.
- 6.3 L'Employeur facturera tous les montants visés par l'article 6.2. Les paiements exigibles sont faits à l'ordre de l'Institution royale pour l'avancement des sciences (Université McGill).
- 6.4 Les paiements en souffrance portent intérêt au taux mensuel de 1,5 %.

7. DURÉE

- 7.1 La présente entente prend effet le _____ et se termine le _____, soit à la même date que la Convention Collective. Si le Syndicat est tenu de quitter les locaux pendant la durée de la convention collective, les Parties signeront une nouvelle Entente sur le droit d'usage avec les mêmes modalités et conditions, et comportant une mise à jour du nouveau local du Syndicat.

8. AVIS

Les avis à donner dans le cadre de la présente entente sont donnés par écrit:

- à l'attention de la personne destinataire représentant l'Employeur, indication comprise de son titre et/ou de son nom au complet;
- à l'attention du président du Syndicat et du représentant des relations de travail.

9. INTÉGRALITÉ DE L'ENTENTE

La présente entente signée par les parties constitue l'intégralité de l'entente entre les parties en ce qui concerne l'objet des présentes et remplace en totalité les conventions, engagements, négociations et discussions intervenus antérieurement entre les parties concernant le droit d'utilisation des locaux.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce jour de _____ 2023

L'INSTITUTION ROYALE POUR L'AVANCEMENT DES SCIENCES / UNIVERSITÉ MCGILL

Par: _____ date

SYNDICAT

Par: _____ date

**APPENDIX D
RIGHT OF USE AGREEMENT
BETWEEN**

THE ROYAL INSTITUTION FOR THE ADVANCEMENT OF LEARNING/ MCGILL UNIVERSITY, corporations duly constituted and having their principal office at 845 Sherbrooke Street West, in the City and District of Montreal, Province of Quebec, represented by *****,
(hereinafter referred to as “RIAL” or the “**Employer**”)

AND

ASSOCIATION OF MCGILL UNIVERSITY RESEARCH EMPLOYEES (AMURE) – PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA (PSAC) POSTDOCTORAL FELLOWS,
(hereinafter referred to as the “**Union**”)

WHEREAS the Union and the Employer have entered into a Collective Agreement having a term beginning _____ and expiring _____
(hereinafter the “Collective Agreement”);

WHEREAS section 9.10 of the Collective Agreement provides:

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

Any fees, taxes or other charges from external agencies, Government or Municipality will be at the Union’s charge. The Union will sign a Right of Use Agreement with McGill for the office space allocated to them (see Appendix D for Right of Use Agreement). The Employer retains the right to change the location of the Union office depending on its own needs. ”

WHEREAS the parties wish to enter into a Right of Use Agreement to formalize the Union’s current occupation of the space located at address Montreal (hereinafter the “Building”)

NOW THEREFORE THE PRESENT AGREEMENT WITNESSES:

1. PREMISES

Subject to conditions set forth herein, the University agrees to give the Union the right to use the space comprising room **TBD** located in the Building, as described in the plan attached hereto as Appendix 1 (hereinafter referred to collectively as the “Premises”) for its use during the term of the Collective Agreement. The Union shall also have access to the shared common areas of the Building which areas include the washrooms, kitchen, meeting space and space for a Union photocopier.

The Union accepts the Premises “as is”, “where is”, and acceptable for the purposes described in Clause 2 and meets the terms of section 9.09 of the Collective Agreement.

Nothing in the present Agreement shall constitute the grant or the possession, or a transfer of real rights or a real right of ownership or part thereof, susceptible of registration, acquisition, or prescription against RIAL or the Employer. The Union shall not register the present Agreement.

2. FUNDAMENTAL CONDITION

It is a fundamental condition of this Agreement that notwithstanding the term of this Agreement, and subject to ninety (90) days’ written notice, the Union shall vacate the Premises, at the request of the Employer, should the Employer deem it necessary, in its sole discretion, to use the Premises for other University purposes, including the disposition of the Building.

Should such action be deemed necessary by the Employer, in its sole discretion, this Agreement shall terminate without any further obligations by the Employer. Should the Employer identify the existence of available space on University property in the vicinity of Downtown Campus responding to section 9.09 of the Collective Agreement, the Employer shall offer such space to the Union on terms to be negotiated between the Parties. The Employer will inform the Union of the exact location of such space as soon it is identified. Where available, the Employer shall offer a space accessible to persons with mobility limitations.

3. OBLIGATIONS OF UNION

The Union:

3.1 shall be responsible for all telephone service (installation and service), internet charges that may be applicable and security services above those provided by the University at clause 5.4 hereof arising out of the occupancy of or the conduct of activities and operations within the Premises and the cost of replacement of keys or Lenel cards to the Building and Premises above the number provided by the University. Pricing information is provided in the following KB articles on the NCS website:

Wired Network

<http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1213&source=article&c=12&cid=2#tab:homeT>

<ab:crumb:8:artId:1213:src:article>

[ab:crumb:8:artId:1210:src:article](#)

3.2 shall, subject to clauses 3.4 and 5.2 below, be responsible for the costs of interior Premises redecoration, furnishings, renovations, and alterations, including all repairs resulting from the negligence or misuse of the Premises by Union, visitors, or persons admitted to the Premises by the Union; not make any physical alterations to the Premises without the prior written consent of the Employer through Facilities Management and Ancillary Services (FMAS). Any approved physical alterations and repairs shall be performed under the supervision and management of the University through FMAS;

3.3 agrees that any physical alterations made without following the procedure described in section 5.2 may be corrected by the University at the full cost to the Union;

3.4 undertakes to report problems to heating apparatus, gas, water and drainpipes, washrooms, sinks and accessories promptly to the Building Director (coordinates);

3.5 shall be solely responsible for obtaining and maintaining appropriate insurance in a minimum amount of \$1,000,000 for its occupancy, use, and the conduct of activities and operations on the Premises, including and without limitation, comprehensive general liability insurance, including, but not limited to, damage to or loss of the Employer's or RIAL's, or a third party's property and bodily injury or death; and shall name The Royal Institution for the Advancement of Learning/McGill University as additional insureds;

3.6 shall be responsible for the payment of all municipal, business taxes, and any other fees or charges from external agencies including the Government or Municipality which may become due as a result of Union's occupation of the Premises, or the conduct of activities or operations therein;

3.7 shall, upon termination of the Agreement, return the Premises in good condition, reasonable wear and tear excepted.

4. CONFORMITY

The Union shall conform, and shall ensure that all occupants of the Building conform, at all times during the term of the Agreement to all

- i) federal and provincial laws and regulations;
- ii) municipal rules and regulations;
- iii) its charter documents, by-laws, and constitution;
- iv) applicable Employer and RIAL Building Policies and Regulations which are found at <https://mcgill.ca/adminhandbook>.

Subject to the above, the Union shall not affix any signs, commercial or otherwise, on or near the Premises without the prior written consent of the Employer.

5. EMPLOYER'S OBLIGATIONS

The Employer shall:

5.1 through FMAS, carry out, at the Employer's expense, routine maintenance (toilet running, leaky pipes, etc.);

5.2 through FMAS, perform all interior physical alterations (e.g. painting, hanging up cork boards, installing shelves) to the Premises at the expense of the Union;

5.3 through FMAS, carry out, at the Employer's expense, all necessary non-routine maintenance and repairs to heating, plumbing, and electrical services therein, following notification to Union;

5.4 through its Campus Public Safety department, include the exterior of the Premises in its security surveillance of RIAL buildings at night and on weekends and holidays, and respond to any requests for assistance;

5.5 be responsible for the cost of repairs or replacement related to the structure and exterior of the Premises and its appendages, including walls, windows, doors, parking lots, and alterations, as may be necessary in the sole determination of the Employer;

5.6 insure the Premises for fire and extended coverage and public liability;

5.7 provide heating and electricity;

5.8 be responsible for maintaining the existing telecommunication infrastructure in the Premises and transferring the telephone lines for Union occupying space in the Premises. No additional telecommunication services will be provided for the Premises.

PAYMENTS

6.1 No rent shall be payable by the Union during the term of this Agreement;

6.2 The Union shall pay the Employer for any billable work performed;

6.3 The Employer shall send invoices for any amounts due in accordance with Clause 6.2. Payments that are due and payable shall be made to The Royal Institution for the Advancement of Learning (McGill University)

6.4 Late payments shall be subject to interest at the rate of 1.5% per month.

7. TERM

7.1 The term of the present Agreement begins on _____, and ends on _____ with the term of the Collective Agreement.

7.2 At the expiration of the Agreement, the Union shall have the choice of a) leaving all installations, equipment, or fixtures

without compensation, or b) removing, at their expense, any or all such installations, equipment, or fixtures, and repairing all damage to the Premises caused by such removal.

8. NOTICE

Any notice to be given under this Agreement shall be given in writing:

- to the Employer to the attention of the _____ with position and/or name;
- to Union, to the attention of the President, or any available officer.

9. ENTIRE AGREEMENT

This present Agreement, entered into by the parties, constitutes the entire agreements between the parties pertaining to the subject matter hereof and supersedes and replaces all prior agreements, undertakings, negotiations, and discussions of the parties.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this day of _____ 2023

THE ROYAL INSTITUTION FOR THE ADVANCEMENT OF LEARNING / MCGILL UNIVERSITY

Per: _____ date

UNION

Per: _____ date



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

Association of McGill University **Research**
Employees

Welcome to AMURE!

The Association of McGill University Research Employees (AMURE) represents research assistants, research associates, and Postdocs working at McGill. AMURE is a local of the Public Service Alliance of Canada (PSAC). The PSAC is a national union that represents more than 200,000 workers in every province and territory in Canada.

AMURE Employees have a Collective Agreement.

The Collective Agreement is the result of negotiations between McGill and AMURE with the goal of establishing and maintaining equitable working conditions for all members. Upon hiring, you are automatically a unionized employee and receive the full benefits of the collective agreement and the right to union representation. Please familiarize yourself with the basics of the current agreement so that you can make sure you are receiving all of the benefits that our bargaining team has negotiated for you. The full text of the Collective Agreement is available on our website.

*According to our collective agreements, all
AMURE members have the right to:*

- A written contract (Article 14)
- Earn wages in accordance with the salary structure in article 19 of our collective agreement, including raises around June 1st, 2023, 2024, 2025, and 2026 (Article 19)
- Request the presence of a Union Representative in disciplinary meetings and meetings related to Grievances with your supervisor (Articles 11, 12, and 3)
- Vacation days and holidays, or an indemnity for casual employees (Articles 21 and 22)
- A workplace free of harassment, psychological harassment, and discrimination (Article 6)
- Severance for full and part-time employees if their employment is terminated after 5 years of continuous service (Article 16)

WEBSITE : <http://www.aerum-amure.ca/>

EMAIL : sean.cory@aerum-amure.ca

**To receive newsletters and
important information, please
complete the AMURE
membership form!**

<http://www.aerum-amure.ca/become-a-member/>



AMURE

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

Association of McGill University **Research**
Employees

Bienvenue à l'AMURE !

L'Association des employés de recherche de l'Université McGill (AMURE) représente les assistants de recherche, les associés de recherche et les chercheurs postdoctoraux travaillant à McGill. L'AMURE est une section locale de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). L'AFPC est un syndicat national qui représente plus de 200 000 travailleurs dans chaque province et territoire du Canada..

Les employés de l'AMURE ont une convention collective.

La convention collective est le résultat de négociations entre McGill et AMURE dans le but d'établir et de maintenir des conditions de travail équitables pour tous nos membres. Dès votre embauche, vous devenez automatiquement un employé syndiqué et vous bénéficiez de tous les avantages de la convention collective et du droit à la représentation syndicale. Veuillez vous familiariser avec les bases de la convention actuelle afin de vous assurer que vous bénéficiez de tous les avantages que notre équipe de négociation a négociés pour vous. Le texte intégral de la convention collective est disponible sur notre site web.

Selon nos conventions collectives, tous les membres d'AMURE ont le droit de AMURE ont droit à:

- un contrat écrit (article 14)
- De recevoir un salaire conforme à la structure salariale de l'article 19 de notre convention collective, y compris des augmentations vers le 1er juin 2023, 2024, 2025 et 2026 (article 19).
- demander la présence d'un représentant syndical lors des réunions disciplinaires et des réunions relatives aux griefs avec votre superviseur (articles 11, 12 et 3)
- les jours de vacances et les jours fériés, ou une indemnité pour les employés occasionnels (articles 21 et 22)
- un lieu de travail exempt de harcèlement, de harcèlement psychologique et de discrimination (article 6)
- Indemnité de licenciement pour les employés à temps plein et à temps partiel en cas de cessation d'emploi après 5 ans de service continu (article 16)

SITE WEB : <http://www.aerum-amure.ca/>
COURRIEL : sean.cory@aerum-amure.ca

Pour recevoir les bulletins d'information et les informations importantes, veuillez remplir le formulaire d'adhésion à AMURE !
<http://www.aerum-amure.ca/devenir-membre/>

