

C A N A D A

PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL

COUR SUPÉRIEURE
(Actions collectives)

No : 500-06-001445-259

RICHARD JANDA

Demandeur

c.

UNIVERSITÉ MCGILL

-et-

COMITÉ D'ADMINISTRATION DES
RETRAITES, en qualité de fiduciaire du
Régime de retraite de l'Université McGill

Défendeurs

DEMANDE DES DÉFENDEURS
POUR PERMISSION DE PRODUIRE UNE PREUVE APPROPRIÉE
(ART. 574 C.P.C)

À L'HONORABLE JUGE CATHERINE PICHÉ, J.C.S., SIÉGEANT COMME JUGE
DÉSIGNÉE DANS LA PRÉSENTE AFFAIRE, LES DÉFENDEURS EXPOSENT CE QUI
SUIT :

I. INTRODUCTION

1. Les défendeurs Université McGill (« **McGill** ») et le Comité d'administration des retraites (« **CAR** »), (collectivement, les « **Défendeurs** »), demandent l'autorisation de produire des preuves pertinentes conformément à l'article 574(3) du *Code de procédure civile*, RLRQ c. C-25,01 (« **C.p.c** »).
2. Plus précisément, les Défendeurs sollicitent l'autorisation de déposer la Déclaration sous serment de Francis Desjardins, directeur des relations de travail et des relations avec les employés à McGill, datée du 23 mars 2026, accompagnée des annexes RD-1 à RD-5.6 (collectivement, la « **Déclaration sous serment** »).
3. Comme exposé ci-dessous, la Déclaration sous serment fournit des éléments factuels essentiels à l'analyse du Tribunal en vertu des articles 575(2) et 575(4) C.p.c. Elle offre notamment une documentation fiable établissant :

- (i) que la majorité des membres potentiels sont assujettis à l'arbitrage obligatoire de griefs et ne peuvent donc pas tenter de recours contre McGill devant la Cour supérieure;
- (ii) l'inadmissibilité du représentant proposé, le professeur Richard Janda, à faire valoir des recours contre McGill pour le même motif; et
- (iii) l'historique actuariel du régime de retraite de 2012 à 2024, démontrant que la vaste majorité des contributions additionnelles de partage des coûts n'ont été imposées que durant les années de déficit actuariel, ce qui clarifie le dossier factuel et montre que les allégations de dommages accumulés depuis une décennie ne sont manifestement pas étayées par l'historique actuariel du régime.

II. LA DEMANDE D'AUTORISATION

4. Le 16 décembre 2025, le Demandeur Richard Janda a déposé une demande d'autorisation d'exercer une action collective au nom du groupe suivant (le « **Groupe** ») :

« Toute personne ayant été un participant à la partie A du Régime de retraite de l'Université McGill pour toute période comprise entre le 19 juillet 2011 et la date du jugement à intervenir. »

5. Le Demandeur allègue que McGill et le CAR ont illégalement perçu des cotisations additionnelles de partage des coûts en vertu de la modification n° 24 au Régime de retraite de l'Université McGill (le « **Régime de retraite** »).
6. Plus précisément, il allègue que, de 2011 à ce jour, les Défendeurs ont commis une faute continue en dénaturant le véritable objet des cotisations additionnelles prévues à la modification n° 24, les présentant exclusivement comme des montants nécessaires pour amortir des déficits actuariels alors qu'ils avaient l'intention de percevoir et ont ultimement procédé à, percevoir ces cotisations même lorsque le Régime de retraite était en surplus.
7. Il réclame donc la restitution de toutes les cotisations additionnelles versées en vertu de l'article 4.5.1 du Régime de retraite, ou, à défaut, des dommages-intérêts compensatoires d'un montant équivalent, x des dommages-intérêts punitifs de 500 \$ par membre pour ce qu'il qualifie d'atteinte intentionnelle et illégale aux droits de propriété.

III. LA PERTINENCE DE LA DÉCLARATION SOUS SERMENT

8. Les Défenderesses sollicitent l'autorisation de déposer la Déclaration sous serment afin de fournir des correctifs factuels essentiels à l'analyse du Tribunal en vertu des articles 575(2) et 575(4) C.p.c., et notamment pour délimiter la juridiction de la Cour et la portée de tout groupe viable et corriger les erreurs factuelles au cœur de la théorie du Demandeur.

9. Les annexes RD-1 à RD-4.6 établissent que le noyau du Groupe proposé est constitué d'employés syndiqués dont les différends liés au régime de retraite sont assujettis à l'arbitrage obligatoire de griefs conformément aux articles 93.5, 100 et 100.10 du Code du travail, ce qui soustrait leurs recours contre McGill de la compétence de la Cour supérieure. Il en va de même pour le représentant proposé.
10. Pour trancher cet enjeu juridictionnel et prévenir l'autorisation d'un recours collectif juridiquement intenable pour la majorité des membres, les Défenderesses cherchent à produire :
 - (a) **Annexes RD-1 à RD-2:** Le demande de certification et le jugement de certification du syndicat du représentant proposé, l'Association des professeurs de droit de McGill, ainsi qu'une sentence arbitrale du 16 octobre 2024 confirmant que le professeur Janda est assujetti à l'arbitrage obligatoire de griefs et ne peut donc pas intenter le recours contre McGill devant cette Cour, ni agir comme représentant adéquat au sens de l'art. 575(4) C.p.c.;
 - (b) **Annexes RD-3.1 à RD-3.6:** Les demandes de certification et les jugements de certification visant trois (3) autres syndicats qui n'ont pas encore conclu de première convention collective, démontrant que leurs membres demeurent assujettis au gel statutaire des conditions de travail et à l'obligation correspondante de soumettre à l'arbitrage, en vertu des articles 59 et 100.10 du Code du travail, tout différend avec McGill concernant des modifications aux conditions d'emploi.
 - (c) **Annexes RD-4.1 à RD-4.6 :** Les conventions collectives de six (6) autres syndicats dont les modalités renvoient expressément au Régime de retraite et à ses modifications, démontrant que tout différend concernant les membres de ces syndicats implique nécessairement l'interprétation, l'application ou l'administration d'une convention collective et relève donc du régime exclusif d'arbitrage de griefs de l'article 100 du Code du travail.
11. Enfin, les **annexes RD-5.1 à RD-5.6** à la Déclaration sous serment comprend les rapports d'évaluation actuarielle de 2012 à 2024, lesquels confirment que le Régime de retraite était en déficit actuariel jusqu'en 2024 inclusivement, le premier excédent ayant été déclaré au 31 décembre 2024. Ces états démontrent que la vaste majorité des contributions additionnelles en litige n'ont été imposées que durant des années déficitaires et précisément pour l'objet que le Demandeur prétend qu'elles auraient dû servir.
12. Ces évaluations objectives rendent intenable la réclamation de dommages sur une période de dix ans et limitent tout recours potentiellement défendable aux communications postérieures à la création du surplus, soit celles du 2 juillet 2025. Cette preuve est donc essentielle pour déterminer si les faits allégués révèlent une apparence de droit au sens de l'art. 575(2) C.p.c. et si la définition du groupe, les questions communes et les conclusions recherchées doivent être substantiellement restreintes.

13. Pris ensemble, les éléments de preuve que les Défenderesses cherchent à produire constituent précisément le type de matériel factuel circonscrit et nécessaire envisagé à l'article 574(3) C.p.c. Les informations proposées corrigent des inexactitudes manifestes, comblent des lacunes factuelles importantes et fournissent au Tribunal le contexte exact requis pour une évaluation juste et efficace des critères de l'article 575 C.p.c., sans empiéter sur le fond.
14. Pour toutes ces raisons, la Déclaration sous serment est pertinente et nécessaire et satisfait aux exigences des articles 9, 18 et 19 du C.p.c.
15. À la lumière de ce qui précède, McGill soumet respectueusement qu'il est dans l'intérêt de la justice et des parties que la Déclaration sous serment soit admise comme preuve pertinente à considérer par l'Honorable Cour dans le cadre de son analyse des critères d'autorisation, et plus particulièrement, pour déterminer si le Demandeur rencontre les critères des articles 575(2) et 575(4) C.p.c.

POUR CES MOTIFS, PLAISE AU TRIBUNAL :

ACCORDER la présente demande d'autorisation de présenter des preuves pertinentes;

AUTORISER les Défenderesses à déposer la déclaration sous serment de Francis Desjardins datée du 23 mars 2026 ainsi que les pièces RD-1 à RD-5.6;

LE TOUT avec frais.

Montréal, le 23 mars 2026

Fasken Martineau DuMoulin

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Avocats des défenderesses

Mtre Sébastien Richemont

Téléphone : +1 514 397 5121

Courriel : srichemont@fasken.com

Mtre Stéphane Fillion

Téléphone : +1 514 397 4309

Courriel : sfillion@fasken.com

Me Dominique Monet

Téléphone : +1 514 397 7425

Courriel : dmonet@fasken.com

Mtre Jeremy Lieberman

Téléphone : +1 514 397 7518

Courriel : jlieberman@fasken.com

AVIS DE PRÉSENTATION

DESTINATAIRE(S) :

Me Sibel Ataogul
Me Guillaume Grenier
Melançon Marceau Grenier Cohen s.e.n.c.
4101, rue Sherbrooke Ouest
Westmount (Québec) H3Z 1A7

sataogul@mmgc.quebec
ggrenier@mmgc.quebec

PRENEZ AVIS que la Demande des demandeurs pour permission de produire une preuve appropriée sera présentée en division de pratique de la Chambre des actions collectives de la Cour supérieure de Montréal, à la date et à l'heure que désignera l'honorable Catherine Piché j.c.s, juge responsable de la gestion particulière du présent dossier.

VEUILLEZ AGIR EN CONSÉQUENCE.

Montréal, le 23 mars 2026

Fasken Martineau DuMoulin

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Avocats des défenderesses

Me Sébastien Richemont

Numéro de téléphone : +1 514 397 5121

Courriel : srichemont@fasken.com

Me Stéphane Fillion

Numéro de téléphone : +1 514 397 4309

Courriel : sfillion@fasken.com

Me Dominique Monet

Numéro de téléphone : +1 514 397 7425

Courriel : dmonet@fasken.com

Me Jeremy Lieberman

Téléphone : +1 514 397 7518

Courriel : jlieberman@fasken.com

C A N A D A

PROVINCE DE QUÉBEC
C A N A D A

COUR SUPÉRIEURE
(Actions collectives)

No : 500-06-001445-259

RICHARD JANDA

Demandeur

c.

UNIVERSITÉ MCGILL

-et-

PENSION ADMINISTRATION COMMITTEE,
en qualité de fiduciaire du Régime de
retraite de l'Université McGill

Défenderesses

LISTE DE PIÈCES

Pièce RD-1

Déclaration sous serment de Francis Desjardins en date du 23
mars 2026 et annexes RD-1 à RD-5.6

Montréal, le 23 mars 2026

Fasken Martineau DuMoulin

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Avocats des défenderesses

Mtre Sébastien Richemont

Numéro de téléphone : +1 514 397 5121

Courriel : srichemont@fasken.com

Mtre Stéphane Fillion

Numéro de téléphone : +1 514 397 4309

Courriel : sfillion@fasken.com

Me Dominique Monet

Numéro de téléphone : +1 514 397 7425

Courriel : dmonet@fasken.com

Mtre Jeremy Lieberman

Téléphone : +1 514 397 7518

Courriel : jlieberman@fasken.com

C A N A D A

PROVINCE DE QUÉBEC
C A N A D A

COUR SUPÉRIEURE
(Actions collectives)

No : 500-06-001445-259

RICHARD JANDA

Demandeur

c.

UNIVERSITÉ MCGILL

-et-

COMITÉ D'ADMINISTRATION DES
RETRAITES, en qualité de fiduciaire du
Régime de retraite de l'Université McGill

Défendeurs

DÉCLARATION SOUS SERMENT DE FRANCIS DESJARDINS

Je, soussigné, Francis Desjardins, ayant mon adresse professionnelle actuelle au 680 Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H3A 2M7, déclare solennellement ce qui suit :

1. Je suis le Directeur des relations de travail et des relations avec les employés à l'Université McGill (« **McGill** »), poste que j'occupe depuis juillet 2017.
2. Les membres du groupe proposé dans la *Demande pour autorisation d'exercer une action collective et pour être désigné représentant* daté du 16 décembre 2025 sont des employés de la défenderesse McGill et sont, en grande partie, syndiqués.
3. Le 7 novembre 2021, l'Association des professeurs de droit de McGill (« **AMPD** ») a déposé une requête en accréditation auprès du Tribunal administratif du travail afin de représenter le groupe suivant de salariés de McGill :

Tous les professeur.e.s à temps plein de la faculté de droit de l'Université McGill salarié.e.s selon le régime prévu au *Code du travail* du Québec.

4. Comme il appert du jugement versé en **annexe RD-1**, la requête en accréditation a été accueillie exactement un an plus tard, soit le 7 novembre 2022.

5. M. Janda est professeur agrégé à temps plein à McGill depuis 1995. Il est membre de l'unité d'accréditation de l'AMPD et est représenté exclusivement par l'AMPD pour toutes questions relatives à ses relations de travail avec l'Université McGill.
6. Après l'accréditation, McGill et l'AMPD ont entrepris des négociations en vue d'une première convention collective. Ces négociations ont ultimement mené à une impasse, entraînant une grève à compter d'août 2024.
7. En réponse à cette impasse, le ministre du Travail a exercé son pouvoir, le 22 août 2024, en nommant un arbitre chargé de déterminer le contenu de la première convention collective.
8. Le 16 octobre 2024, l'arbitre nommé, Me Jean Allard, a rendu une décision en vertu de l'article 93.4 du *Code du travail*, confirmant qu'il était nécessaire de déterminer le contenu de la convention collective, les parties ayant admis qu'elles n'étaient pas en mesure d'en conclure une dans un délai raisonnable. Une copie de cette décision est jointe aux présentes à titre **d'annexe RD-2**.
9. À ce jour, cet arbitrage demeure en cours.
10. Le groupe proposé comprend également les trois (3) syndicats accrédités suivants, chacun ayant obtenu son accréditation, mais n'ayant pas encore conclu une première convention collective.
11. Tel qu'il ressort des documents d'accréditation joints aux **annexes RD-3.1 à RD-3.6**, les syndicats suivants ont déposé des requêtes en accréditation entre septembre 2023 et novembre 2024 pour les unités de négociation proposées ci-après :

Syndicat	Date de la requête en accréditation	Date d'accréditation	Unité d'accréditation visée
L'Association mcgillienne des professeurs.eure.aires en éducation de McGill (« AMPE »)	21 septembre 2023 ¹	13 novembre 2024 ²	Tous les professeur.e.s et les chargées d'enseignement (« faculty lecturers ») de la faculté de l'éducation de l'Université McGill, salarié.e.s selon le régime prévu au <i>Code du travail</i> du Québec.

¹ Requête en accréditation de L'Association mcgillienne des professeur.eure.aire.s en éducation de McGill (AMPE) datée du 21 septembre 2023, pièce RD-3.1.

² Association mcgillienne des professeur.eure.aire.s d'éducation (AMPE) et Université McGill, 2024 CanLII 112143 (QC TAT), pièce RD-3.2.

l'Association mcgilloise des professeur.e.s de la faculté des arts (« AMPFA »)	3 avril 2024 ³	14 novembre 2024 ⁴	Tou.te.s les professeur.es avec rang universitaire (ayant la permanence ou un poste menant à la permanence), ainsi que tout le personnel chargé d'enseignement avec rang universitaire, travaillant à temps plein, de la Faculté des arts de l'Université McGill, salarié.e.s selon le régime prévu au Code du travail du Québec.
Association mcgilloise des professeur.es de l'école d'éducation permanente (« AMPEEP »)	15 novembre 2024 ⁵	30 décembre 2024 ⁶	Tout le personnel académique de l'école d'éducation permanente à l'Université McGill, sauf le personnel déjà syndiqué.

12. À ce jour, aucune des unités de négociation de l'AMPE, de l'AMPFA ou de l'AMPEEP n'a déclenché de grève ou de lock-out, et aucune sentence arbitrale n'a été rendue depuis le dépôt de leurs requêtes respectives en accréditation. Aucun n'a encore conclu sa première convention collective.
13. Le Groupe proposé vise également à inclure les membres des six syndicats suivants :
- 1) AMURE / PSAC (Postdoctoral Fellows)
 - 2) AMURE / PSAC (Research Associates and Research Assistants)
 - 3) MUNACA / AFPC (Non-academic support staff, including clerical, laboratory, IT and library assistants)
 - 4) SEU / UES – Centrale thermique, centre-ville

³ Requête en accréditation Association mcgilloise des professeur.e.s de la Faculté des arts (AMPFA) datée du 3 avril 2024, pièce RD-3.3.

⁴ Association of McGill Professors of the Faculty of Arts/Association mcgilloise des professeur.e.s de la faculté des arts et Université McGill, 2024 CanLII 112708 (QC TAT), pièce RD-3.4.

⁵ Requête en accréditation de l'Association mcgilloise des professeur.es de l'école d'éducation permanente (AMPEEP) datée du 15 novembre 2024, pièce RD-3.5.

⁶ Association of McGill Academic Staff of the School of Continuing Studies (AMASCS)/Association mcgilloise des professeurs.e.s de l'école d'éducation permanente (AMPEEP) et School of Continuing Studies/École d'éducation permanente McGill University/Université McGill, 2025 CanLII 28858 (QC TAT), pièce RD-6.6.

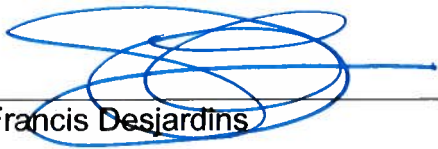
5) SEU / UES – Métiers centre-ville

6) SEU / UES – Métiers et centrale thermique, campus Macdonald

14. Les conventions collectives de ces syndicats, reproduites aux **annexes RD-4.1 à RD-4.6**, réfèrent expressément au Régime de retraite de l'Université McGill ainsi qu'à ses modifications.
15. Tel qu'il ressort des évaluations actuarielles du Régime de retraite de l'Université McGill pour les années 2012, 2015, 2017, 2019, 2022 et 2024, versées aux **annexes RD-5.1 à RD-5.6**, le Régime ne présentait pas de surplus actuariel avant le 31 décembre 2024.
16. À ma connaissance, tous les faits allégués dans la présente déclaration sont vrais.

La présente déclaration est réputée faite sous serment le 23 mars 2026.

ET J'AI SIGNÉ :



Francis Desjardins

LISTE DES ANNEXES

RD-1	Copie de la décision, en date du 7 novembre 2022, accueillant la requête en accréditation de l'AMPD
RD-2	Copie de la décision de l'arbitre, Me Jean Allard, en date du 16 octobre 2024
RD-3.1	Copie de la requête en accréditation de L'Association des professeur(e)s en éducation de McGill (AMPE) daté du 21 septembre 2023
RD-3.2	Copie de la décision <i>Association mcgillienne des professeur.eure.aire.s d'éducation (AMPE) et Université McGill</i> , 2024 CanLII 112143 (QC TAT)
RD-3.3	Copie de la requête en accréditation Association mcgilloise des professeur.e.s de la Faculté des arts (AMPFA) datée du 3 avril 2024
RD-3.4	Copie de la décision <i>Association of McGill Professors of the Faculty of Arts/Association mcgilloise des professeur.e.s de la faculté des arts et Université McGill</i> , 2024 CanLII 112708 (QC TAT)
RD-3.5	Copie de la requête en accréditation de l'Association mcgilloise des professeur.es de l'école d'éducation permanente (AMPEEP) datée du 15 novembre 2024
RD-3.6	Copie de la décision <i>Association of McGill Academic Staff of the School of Continuing Studies (AMASCS)/Association mcgilloise des professeurs.e.s de l'école d'éducation permanente (AMPEEP) et School of Continuing Studies/École d'éducation permanente McGill University/Université McGill</i> , 2025 CanLII 28858 (QC TAT)
RD-4.1	Copie de la convention collective de AMURE / PSAC (Postdoctoral Fellows)
RD-4.2	Copie de la convention collective de (Research Associates and Research Assistants)
RD-4.3	Copie de la convention collective de MUNACA / AFPC (Non-academic support staff, including clerical, laboratory, IT and library assistants)
RD-4.4	Copie de la convention collective de SEU / UES – Centrale thermique, centre-ville
RD-4.5	Copie de la convention collective de SEU / UES – Métiers centre-ville

RD-4.6	Copie de la convention collective de SEU / UES – Métiers et centrale thermique, campus Macdonald
RD-5.1	Évaluation actuarielle du Régime de retraite de l'Université McGill pour l'année 2012
RD-5.2	Évaluation actuarielle du Régime de retraite de l'Université McGill pour l'année 2015
RD-5.3	Évaluation actuarielle du Régime de retraite de l'Université McGill pour l'année 2017
RD-5.4	Évaluation actuarielle du Régime de retraite de l'Université McGill pour l'année 2019
RD-5.5	Évaluation actuarielle du Régime de retraite de l'Université McGill pour l'année 2022
RD-5.6	Évaluation actuarielle du Régime de retraite de l'Université McGill pour l'année 2024

Le 7 novembre 2022

Melançon Marceau Grenier Cohen s.e.n.c.
Me Sibel Ataogul
1717, boul. René-Lévesque E. #300
Montréal (QC)
H2L 4T3

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1251090 71 2111

EMPLOYEUR : Université McGill

ASSOCIATION : Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne
des professeur.e.s de droit (AMPD)

TRANSMISSION DE DÉCISION

Le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) vous transmet une copie de la décision rendue dans le ou les dossiers mentionnés plus haut.

Les pièces et les documents déposés au Tribunal sont détruits un an après la date de la décision ou de l'acte mettant fin à l'affaire.

Vous pouvez reprendre possession de vos pièces ou de vos documents 45 jours après la décision définitive. Pour ce faire, veuillez communiquer avec le bureau régional du Tribunal.

Vous pouvez également obtenir une copie de l'enregistrement d'audience moyennant les frais applicables en vertu du *Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels*.

Pour toute information additionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec le Tribunal en composant l'un des numéros de téléphone inscrits au bas de cette lettre.

Vous pouvez trouver de l'information générale du Tribunal en visitant notre site Internet à l'adresse suivante :

www.tat.gouv.qc.ca

Tribunal administratif du travail

500, Boul. René-Lévesque Ouest, Bureau 18.200
Montréal (QC) H2Z 1W7
Téléphone : 514 873-7188
Sans frais : 800 361-9593
Télécopieur : 514 873-3112

Pièce(s) jointe(s)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : 1251090-71-2111
Dossier accréditation : AC-3000-1683
Montréal, le 7 novembre 2022

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Jean-François Séguin

Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD)

Partie demanderesse

c.

Université McGill

Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] En champ libre, les « *professeur(e)s à temps plein et salarié(e)s de la faculté de droit de l'Université McGill* » représentent-ils un groupe distinct pouvant être accrédité en vertu de l'article 25 du *Code du travail*¹, le Code?

[2] Il s'agit de la question à laquelle le Tribunal doit répondre, alors qu'il est saisi d'une requête en accréditation déposée le 7 novembre 2021 par l'Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD), l'Association, visant l'Université McGill, l'Employeur.

¹ RLRQ, c. C-27.

[3] Plus spécifiquement, l'Association demande à être accréditée à l'égard du groupe de salarié(e)s suivant :

« Tous les professeur.e.s à temps plein de la faculté de droit de l'Université McGill salarié.e.s selon le régime prévu au Code du travail du Québec. »

[4] De son côté, l'Employeur estime que l'unité n'est pas appropriée, car elle ne tient pas compte des intérêts convergents d'un autre groupe de salariés que l'Association tente de diviser et de l'historique des relations de travail au sein de l'Université. Plus spécifiquement, il plaide que l'Association ne regroupe pas toutes les personnes salariées qui devraient être incluses dans l'unité de négociation appropriée dans les circonstances. Il propose une unité globale représentant tous les professeurs à son emploi, sans égard à leur faculté, et qu'il libelle comme suit:

« Tous les professeurs candidats à la permanence ou permanents de l'Université McGill, salarié.e.s selon le régime prévu au Code du travail du Québec. »

[5] L'affaire amène le Tribunal à répondre aux questions suivantes :

- L'unité de négociation recherchée par l'Association est-elle appropriée?
- Si oui, l'Association jouit-elle du caractère représentatif permettant au Tribunal de l'accréditer?

[6] Pour les motifs exposés dans l'analyse qui suit, le Tribunal fait le constat qu'au sein du milieu universitaire québécois, l'Employeur est dans la situation unique où l'unité quasi générale que serait l'ensemble de ses professeur(e)s n'est pas représentée par une association accréditée ou visée, en tout ou en partie, par une autre requête en accréditation.

[7] Ainsi, en champ libre, après application des critères reconnus et considération des objectifs généraux du Code, ce groupe distinct de salarié(e)s constitue une unité de négociation viable, donc appropriée. Ultimement, le Tribunal n'a pas eu la nécessaire démonstration que cette unité ne peut d'aucune façon servir de base à l'établissement de rapports collectifs de travail.

[8] Puisque l'Association jouit du caractère représentatif suffisant, elle est accréditée en conséquence.

LE CONTEXTE

[9] L'Employeur compte 11 facultés, dont la Faculté de droit. Des professeurs œuvrent au sein de chacune d'elles, à l'exception de la *School of Continuing Studies*. La Faculté de droit n'a pas de département comme cela est le cas pour la plupart des facultés.

[10] Contrairement aux autres universités québécoises², l'Employeur est dans la situation où ses professeurs, au nombre de 1744, ne sont pas syndiqués. Toutefois, la très vaste majorité de ses autres employés l'est. Ainsi, il est déjà visé par 15 accréditations.

[11] L'analyse du Code et des critères jurisprudentiels applicables se fait donc en champ libre.

[12] Par ailleurs, il existe chez l'Employeur deux associations volontaires d'employés non syndiqués, soit : MUNASA (l'Association du personnel non académique de McGill Cadres et professionnels) et MAUT (l'Association des professeur(e)s et bibliothécaires de McGill).

[13] Le groupe ici visé fait partie de cette seconde association d'employés non syndiqués, laquelle regroupe actuellement les professeurs, bibliothécaires, « *Faculty Lecturers* », de même que certains cadres supérieurs. Il n'existe aucune entente ou convention collective pour cette association volontaire.

[14] Finalement, la liste des personnes salariées visées par l'unité de négociation recherchée par l'Association comporte 40 noms. Elle se compose de *Professors*, d'*Associate Professors* et d'*Assistant Professors* qui œuvrent à la Faculté de droit.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

Le droit applicable

[15] L'article 3 du Code consacre le droit d'association en ces termes :

3. Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.

[16] Le Code prévoit également que³ « [l]e droit à l'accréditation existe à l'égard de la totalité des salariés de l'employeur ou de chaque groupe desdits salariés qui forme un groupe distinct aux fins du présent Code. »

[17] Les paramètres mis en place en vertu du Code visent ainsi à favoriser l'exercice de ce droit tel que le prévoit une jurisprudence constante, notamment depuis l'affaire *Jay Norris*⁴ de 1990 où le Tribunal du travail s'exprime comme suit :

² Voir le paragraphe 73 de la présente décision.

³ Article 21 du Code.

⁴ *Jay Norris Canada Inc. c. Vitriers travailleurs du verre, local 1135 de la Fraternité internationale des peintres et métiers connexes*, [1990] AZ-91147005 (T.T.), p. 11 et 12.

Pour ma part, j'estime que comme l'objectif général du Code est de favoriser la syndicalisation, tout en ne privant pas l'employeur de son droit d'exploiter son entreprise de manière efficace et rentable, on se doit d'être particulièrement sensible à ce critère, notamment en situation de champ libre, lorsqu'aucun des autres éléments traditionnels ne s'impose de manière claire et évidente. [...].

[18] Un groupe distinct représente une unité de négociation appropriée lorsque ce groupe permet la réalisation de l'objectif de l'accréditation, soit la conclusion d'une convention collective et qu'il sera viable sur le plan des relations du travail⁵.

[19] Les critères permettant de déterminer le caractère approprié d'une unité de négociation sont connus de longue date⁶ et appliqués systématiquement⁷. Ils se résument comme suit⁸ :

[68] Les critères élaborés par la jurisprudence pour apprécier le caractère approprié du groupe distinct ont été énoncés d'abord dans l'affaire *International Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers of America (local 239) c. Coca-Cola Ltd*, [1978] R.L. 391 (C.R.O.), décision rendue le 23 novembre 1963, et repris ensuite dans l'affaire *Sicard inc. c. Syndicat national des employés de Sicard (CSN)*, [1965] R.D.T. 353 (C.R.T.). Ces critères d'appréciation sont les suivants :

- la communauté d'intérêts;
- l'histoire des relations du travail dans l'entreprise ou le secteur d'activité;
- la volonté des salariés;
- le critère géographique ou organisationnel;
- la préservation de la paix industrielle;

[69] Le poids relatif de ces critères s'apprécie selon le cas, mais il faut souligner que la Cour suprême a jugé prééminent le critère de la communauté d'intérêts dans l'arrêt *U.E.S., local 298 c. Bibeault*, [1998] 2 R.C.S. 1048.

[70] Par ailleurs, dans son analyse, la Commission doit également tenir compte des objectifs généraux du Code qui visent à favoriser l'exercice du droit d'association des salariés en vue de la négociation d'une convention collective.

⁵ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Interforest ltée (placage)*, [1991] AZ-91144015 (C.T.).

⁶ *International Union of United Brewery, Flour, Cereal, Soft Drink and Distillery Workers of America (local 239) c. Coca-Cola Ltd.*, 1978 R.L. 391 (une décision rendue en 1963 par la Commission des relations ouvrières); *Syndicat national des employés de Sicard (CSN) c. Association internationale des travailleurs de métal en feuilles*, 1965 R.D.T. 353, p. 362 et 363.

⁷ *Syndicat des employés et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575, SEPB CTC-FTQ c. Fédération des Caisses Desjardins du Québec*, 2017 QCTAT 3026, par. 77.

⁸ *Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie Section Locale 55 c. Aliments Martel inc.*, 2010 QCCRT 0333.

[20] Le rôle du Tribunal est circonscrit et balisé : il ne doit pas se demander laquelle des deux unités est la plus appropriée, mais simplement si celle proposée par le syndicat l'est. Entre deux unités également, mais différemment appropriées, il faut retenir celle soumise par le syndicat⁹.

[21] En somme, en champ libre, l'unité de négociation recherchée doit simplement être appropriée pour être un groupe distinct au sens du Code, sans être « *la plus appropriée* »¹⁰, et ce, même si elle présente des inconvénients pour l'employeur ou nécessite des adaptations¹¹ de sa part.

[22] L'Employeur qui conteste le caractère approprié d'une unité de négociation doit faire la démonstration qu'il lui serait très difficile de négocier et d'appliquer une convention collective au groupe distinct proposé¹² :

[...]. [C]e n'est pas en regard de l'unité proposée par l'employeur que le commissaire doit statuer. L'initiative demeure toujours entre les mains du syndicat à qui il revient d'indiquer l'unité qu'il veut représenter et c'est cette unité que le commissaire doit déclarer appropriée ou non. Comme cela a déjà été dit à plusieurs reprises l'employeur s'attaque à un faux objectif s'il cherche à établir que l'unité qu'il propose est appropriée. Le fait qu'elle le soit - et le commissaire le reconnaît en l'espèce - ne l'empêche pas de devoir démontrer que l'unité proposée par le syndicat ne vise pas un groupe distinct de salariés et par conséquent n'est pas appropriée en regard des objectifs du Code. En d'autres mots, la procédure d'accréditation ne donne pas lieu à un concours de beauté, de santé ou de viabilité entre deux unités d'accréditation proposées par les parties. Il suffit que l'unité proposée par le syndicat soit appropriée pour qu'elle soit reconnue comme telle, indépendamment de toute autre unité aussi ou plus appropriée.

[...]

[...]. [L]e syndicat qui veut représenter un groupe distinct de salariés n'a pas à faire la preuve du caractère approprié d'une telle unité mais qu'il revient à la partie adverse de faire la preuve que dans cette entreprise tel groupe distinct ne constitue pas un groupe approprié, à défaut de quoi le commissaire peut et doit accueillir la requête en accréditation.

[...]

[...] [I]l revient à l'employeur d'expliquer en quoi ce groupe distinct ne peut en aucune façon servir de base à l'établissement de rapports collectifs de travail, à défaut de quoi le droit à l'accréditation, pour ce groupe distinct, est assuré.

⁹ Alliance internationale des employés de scène, de théâtre, techniciens de l'image, artistes et métiers connexes des États-Unis, ses territoires et du Canada (IATSE local 262) c. Aréna des Canadiens inc., 2011 QCCRT 0103, par. 63.

¹⁰ Voir notamment : *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501* c. *Charcuterie Tour Eiffel inc.*, 2004 QCCRT 0060, par. 46; *Syndicat des Métallos, section locale 8922* c. *Services McKinnon inc.*, 2009 QCCRT 0339, par. 66; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du commerce - CSN* c. *Village Vacances Valcartier inc.*, 2022 QCTAT 4119, par. 26.

¹¹ *Teamsters Québec local 1999* c. *Promark-Télécon inc.*, 2020 QCTAT 982, par. 120.

¹² *Jay Norris Canada Inc.*, précitée, note 4, pp. 8 à 10.

[23] La jurisprudence est également constante pour affirmer que chaque cas est un cas d'espèce. Ainsi, un critère donné peut, dans un cas particulier, avoir un effet prépondérant tandis que dans un autre cas, il peut avoir une importance moindre¹³. Cette pondération relève d'une discrétion liée à l'expertise du Tribunal¹⁴ :

[34] Il convient de souligner que dans cette affaire, le juge rappelle la *large discrétion* du commissaire. Il appert de ce passage que les autorités administratives n'ont pas tenu compte de *tous* les critères, mais plutôt que de ceux « *qu'elles jugeaient appropriés dans les circonstances...* ». Le tribunal considère que l'exercice de la discrétion du commissaire comprend le choix qu'il peut faire de l'importance à accorder à chacun des critères. Avec respect, le tribunal considère qu'il n'est pas essentiel d'analyser en détail les six critères de l'arrêt *Sicard* afin que l'unité proposée soit dite appropriée. Il suffit que ces critères aient été considérés par le commissaire.

[24] Finalement, le Tribunal est l'un des gardiens de la liberté d'association et de sa protection¹⁵. Lorsqu'il est question d'accréditation, sa compétence est qualifiée d'« *hyperspécialisée* »¹⁶, alors qu'elle en constitue le « *noyau dur* »¹⁷.

[25] Tout est maintenant en place pour répondre aux questions centrales qui nous occupent.

L'UNITÉ DE NÉGOCIATION RECHERCHÉE PAR L'ASSOCIATION EST-ELLE APPROPRIÉE ?

L'application du droit au regard de la preuve

La communauté d'intérêts

[26] L'affaire *Sicard*¹⁸ est celle qui décrit les éléments constitutifs du critère de la communauté d'intérêts :

- la similitude de travail et de fonctions;
- la similitude de salaire et de mode de rémunération;

¹³ *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 575, SEPB CTC-FTQ*, précitée, note 7, par. 79. Voir également : *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Wal-Mart Canada*, 2004 QCCRT 0145, par. 9.

¹⁴ *Société Trader c. Commission des relations du travail*, 2010 QCCS 2593.

¹⁵ *Arcand et Travailleurs c. travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, 2018 QCTAT 4225, par. 83.

¹⁶ *Syndicat des cols blancs de Gatineau inc. c. Regroupement des professionnels de la Ville de Gatineau*, 2013 QCCA 2037, par. 7.

¹⁷ *Union des employées et employés de service, section locale 800 c. Association démocratique des ressources à l'enfance du Québec (CSD) — Mauricie — Centre-du-Québec*, 2011 QCCA 2383, par. 52; cité avec approbation dans *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPB) CTC-FTQ c. Association syndicale des employés(es) de production et de services (ASEPS)*, 2017 QCCA 737, par. 108; demande d'autorisation d'appel rejetée par la Cour suprême du Canada le 8 mars 2018.

¹⁸ *Syndicat national des employés de Sicard (CSN)*, précitée, note 6.

- la similitude de conditions de travail;
- la similitude de qualifications;
- l'interdépendance et l'interchangeabilité dans les fonctions;
- la transférabilité et la promotion des salariés d'une catégorie à une autre.

[27] Dans l'arrêt *Bibeault*¹⁹, la Cour suprême du Canada précise ce qui suit :

152. [...]. Les critères importants pour déterminer le caractère approprié de l'unité de négociation sont énoncés avec bonheur par le vice-président Gold de la Commission des relations ouvrières du Québec, devenu par la suite Juge en chef de la Cour supérieure, dans l'affaire *Coca-Cola Ltd.*, précitée, aux pp. 409 et 410. Le critère prééminent est celui de la communauté d'intérêts des salariés dans l'unité de négociation proposée. Cette communauté d'intérêts doit être évaluée en fonction de la similitude des tâches exercées par les salariés, la similitude des salaires et des méthodes de rémunération applicables aux salariés, la similitude de leurs aptitudes et qualités, l'interdépendance ou le caractère interchangeable de leurs fonctions, et le transfert des salariés d'une catégorie d'emploi à une autre. »

[Notre soulignement]

[28] La Cour supérieure²⁰ réitère ce principe en ces termes :

[97] Selon la requérante, le fait qu'il est évident que l'unité de négociation regroupant les trois types de représentants dénote une communauté d'intérêts et donc est une unité appropriée, on ne peut pas artificiellement scinder cette unité qui regroupe les trois types de représentants. Le tribunal n'est pas d'accord. Le commissaire se devait d'examiner la notion de communauté d'intérêts en fonction de l'unité qui lui était proposée.

[Notre soulignement]

[29] Récemment, le Tribunal a tenu les propos suivants²¹ :

[31] La communauté d'intérêts présente cependant une importance particulière en ce que la négociation collective, dans son essence, consiste à regrouper les salariés qui ont des intérêts communs pour servir la négociation. Le regroupement des intérêts constitue aussi un outil permettant de préserver la paix industrielle dans l'entreprise en évitant de multiplier les tables de négociation.

[32] Yann Bernard et al. dans *Robert P. Gagnon, Le droit du travail au Québec*, 8e éd., Éditions Yvon Blais, 2022, à la page 512, discutent des facteurs permettant d'apprécier la communauté d'intérêts :

517 — Critère essentiel — L'existence d'une communauté d'intérêts entre les salariés du groupe recherché ou à déterminer est toujours apparue comme une condition essentielle à la reconnaissance du caractère approprié et homogène d'une unité de négociation. Cette communauté d'intérêts s'apprécie en tenant compte, notamment, de la nature des fonctions exercées par les salariés, de l'interrelation entre ces fonctions, des qualifications requises, de la structure des relations de travail et de

¹⁹ *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 RCS 1048.

²⁰ *Société Trader*, précitée, note 14.

²¹ *Syndicat des travailleuses et travailleurs du commerce - CSN*, précitée, note 10.

l'autorité appliquée aux salariés, du partage de mêmes conditions de travail, d'une cohésion interne du groupe, des salaires et des formes de rémunération, ou encore de la mobilité du personnel.

Il ne peut y avoir reconnaissance d'un groupe distinct accréditable sans communauté d'intérêts entre les salariés de ce groupe.

Toutefois, la communauté d'intérêts ne suffit pas à elle seule à ouvrir le droit à l'accréditation d'un groupe distinct. Ce dernier doit se présenter comme approprié aux fins de la pratique de la négociation collective, en fonction des autres critères de détermination des unités de négociation.

[Emphase et notes omises dans l'original]

[30] Or, les éléments suivants sont démontrés :

- il n'y a aucune interchangeabilité, ni de mobilité entre les professeur(e)s de droit et les professeur(e)s des autres facultés;
- sur l'ensemble du corps professoral de l'Université, le *Provost* n'a pu identifier que deux cas, dont celui de M. Muniz Fraticelli qui enseigne à la fois au Département des Sciences politiques de la Faculté des Arts et à la Faculté de droit. Cependant, à titre exceptionnel, il peut exister des « *joint appointments* »;
- la Faculté de droit possède sa propre culture d'enseignement, de recherche et de charge administrative. Sur ce point, le témoignage du professeur Muniz-Fraticelli est pertinent, alors qu'il œuvre au sein de deux facultés dont celle de droit. Ce dernier explique ses constatations quant à la spécificité de la Faculté de droit :
 - lors de son embauche, tout a été géré avec les représentants des facultés, il n'a jamais parlé ou rencontré le *Provost* de l'Université ou ses représentants;
 - contrairement à la Faculté des Arts, la durée et le nombre de crédits varient grandement et sont déterminés par le Doyen;
 - l'enseignement est davantage valorisé en droit et il doit remplir un profil à cet égard, ce qui n'est pas le cas dans l'autre faculté;
 - à partir de ce profil, l'attribution des cours se fait directement par le Doyen. À la Faculté des Arts, les collègues se répartissent les cours entre eux;
 - au Département des Sciences politiques, les dégrèvements (« *course releases* ») sont fréquents. À la Faculté de droit, une telle chose n'est permise qu'exceptionnellement;

- son expérience personnelle relative aux horaires de travail démontre que cet aspect relève uniquement du Bureau des affaires étudiantes de la Faculté de droit;
 - pour les maîtrises et les doctorats, les ententes de direction de thèses à la faculté des Arts se font directement entre les étudiant(e)s et les professeur(e)s. En droit, tout ce processus est géré par le bureau des « *Graduates Studies* » qui prend en charge les assignations;
 - sur les aspects structurels, le fait que la Faculté de droit n'ait pas de département comme dans la plupart des facultés comporte diverses particularités quant à la charge des professeur(e)s;
 - sur les aspects culturels, le financement et les collectes de fonds sont beaucoup plus institutionnalisés à la Faculté de droit et encouragés par le Doyen. À la Faculté des Arts, cela relève plutôt des initiatives personnelles des professeur(e)s;
 - il observe aussi une culture d'implication fort différente à la Faculté de droit où les professeur(e)s s'investissent en grand nombre au sein du « *Faculty Council* ». En comparaison, à la Faculté des Arts, il ne se présente aux rencontres que pour y assurer le quorum;
 - même lorsqu'il doit recevoir une approbation du *Provost*, par exemple lors de la prise d'un congé sabbatique, il est en preuve que ce dernier se fie sur les recommandations de la Faculté de droit.
- Sur l'aspect culturel, le Doyen Leckey a également témoigné sur la spécificité de la Faculté de droit, notamment en ce qui a trait à son propre processus d'admission des étudiants. Il qualifie ce processus d'unique (« *that has no equivalent* ») chez l'Employeur, alors que les professeurs sont directement impliqués dans le recrutement en siégeant sur le comité d'admission et en recevant les lettres de recommandation des candidats. D'ailleurs, la Faculté de droit possède son propre bureau des admissions;
- Finalement, dans un document où il décrit la faculté, le Doyen Leckey souligne qu'elle « *bring together in a complex workplace a range of employees with varying abilities and aspirations and a particular geographic* ». [Emphase ajoutée.]

[31] L'élément de la mobilité du personnel et l'interdépendance des fonctions est manifestement exceptionnel chez l'Employeur, alors que la jurisprudence exige plutôt une certaine constance et régularité²².

²²

Teamsters Québec local 1999, précitée, note 11, par. 80, citant : *Hebdos Télémedia inc. c. Syndicat des journalistes des Hebdos Télémedia*, [1992] AZ-92147114 (T.T.).

[32] En l'espèce, le simple bon sens²³ veut que le groupe des professeur(e)s de droit de la faculté de droit de l'Employeur présente une communauté d'intérêts. D'ailleurs, bien qu'elle soit d'avis qu'ils ne sont pas « *accréditables* » au sens du Code, l'Université écrit tout de même que les « *professeurs de la Faculté de Droit forment possiblement un groupe distinct* ». Une telle affirmation n'est pas anodine.

[33] Dès lors, l'Employeur ne parvient pas à convaincre le Tribunal qu'il fait face à un découpage artificiel²⁴ de la part de l'Association à des fins stratégiques en vue d'améliorer ses chances de succès pour l'obtention d'un caractère représentatif²⁵.

[34] Finalement, l'argument de l'Employeur voulant que les professeur(e)s de droit soient autant assujettis à divers règlements²⁶ que tous les autres professeur(e)s de l'Université n'est pas non plus retenu.

[35] Bien qu'ils puissent être assujettis, au même titre que les autres professeur(e)s, à certains règlements, cela n'empêche pas les professeur(e)s de droit d'avoir une communauté d'intérêts différente de ceux-ci.

[36] Ce qui précède est amplement suffisant pour démontrer la présence d'une communauté d'intérêts au sein du groupe visé par l'Association.

La volonté des salariés

[37] À l'égard du critère de la volonté des salariés, l'Employeur plaide qu'il s'agit d'un « *critère parmi les autres sans poids prédominant* ».

[38] Il fait notamment référence à l'extrait suivant d'une décision de 1973 du Tribunal du travail concernant le *Syndicat des professeurs de la faculté de droit de l'Université de Montréal*²⁷ et sur laquelle nous reviendrons :

[...] L'argument principal du procureur de l'appelant porte sur la volonté des salariés. [...] Il faudrait d'après ses prétentions considérer la volonté des salariés comme un critère prédominant.

Le Tribunal n'est pas d'accord avec cette prétention en aucune façon car si la volonté des salariés était un critère prépondérant ou déterminant que faire alors des autres critères?

²³ *Syndicat national des employés de Sicard (CSN)*, précitée, note 6, p. 12.

²⁴ *Association of Research Employees (Lady Davis Institute for Medical Research) c. Institut Lady Davis de recherches médicales*, 2012 QCCRT 209, par. 60.

²⁵ *Syndicat des employés de magasin et de bureau de la Société des alcools du Québec et Société québécoise du cannabis (SQDC)*, 2019 QCTAT 18, par. 45, citant : *Syndicat des travailleuses et travailleurs du garage A.J.M. (C.S.N.) c. Garage A.J.M. inc.*, [1999] RJDT 1683 (C.T.).

²⁶ Notamment les *Regulations Relating to the Employment of Tenure Track and Tenured Academic Staff* et *Regulations Relating to the Employment of Academic Staff*.

²⁷ *Syndicat des professeurs de la faculté de droit de l'Université de Montréal c. Université de Montréal*, [1973] T.T. 284, 285-286.

[39] Or, la Cour d'appel a eu l'occasion de rappeler l'évolution de la liberté d'association résultant de la jurisprudence récente de la Cour suprême du Canada²⁸. Ainsi, l'importance de la volonté des salariés en tant que critère ne fait aucun doute.

[40] Pourtant, la chose n'est pas nouvelle. D'ailleurs, l'extrait de 1973 plaidé par l'employeur fut directement critiqué en 1990 dans l'affaire *Jay Norris*²⁹, la décision phare³⁰ en matière d'accréditation en champ libre comme en l'espèce :

Puis reprenant chacun des critères de SICARD, l'appelante a soumis que tous convergeaient en fonction de l'homogénéité du groupe modelé sur la structure de l'entreprise et que les différents éléments mis en preuve formaient un véritable "mur de Berlin" auquel la commissaire n'a pu véritablement opposer que le seul critère de la volonté des salariés, en en faisant abusivement un véritable critère "locomotive".

L'appelante a cité quelques jugements affirmant le principe que ce critère est d'une importance relative, nous obligeant à s'attacher à l'examen des autres critères, plus objectifs (SYNDICAT DES PROFESSIONNELS DES SERVICES AUX ÉTUDIANTS 1974 T.T. 213; SYNDICAT DES PROFESSEURS DE LA FACULTE DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL 1973 T.T. 284). De son côté, l'intimé a soumis également quelques jugements qui font de ce critère un élément extrêmement important à considérer en champ libre, voire le premier à considérer (SEARS CANADA INC, 200-52-000041-85, 26 septembre 1985, juge Paul YERGEAU; ÉCOLE PETER HALL 1981 T.T. 251).

La question du poids à accorder à ce critère a fait objet de si nombreux jugements que je n'entreprendrai pas l'exercice de les commenter.

Pour ma part, j'estime que **comme l'objectif général du Code est de favoriser la syndicalisation**, tout en ne privant pas l'employeur de son droit d'exploiter son entreprise de manière efficace et rentable, **on se doit d'être particulièrement sensible à ce critère, notamment en situation de champ libre, lorsqu'aucun des autres éléments traditionnels ne s'impose de manière claire et évidente. Même si le clivage n'est pas parfait, sauf un découpage dépourvu de bon sens qui à sa face même ne permet pas de penser que les objectifs de la négociation collective puissent être atteints, il est logique de privilégier la volonté d'un groupe de travailleurs de vouloir fonctionner ensemble syndicalement.**

[...]

En résumé, ce que ce dossier démontre, ce sont des éléments qui vont dans des directions parfois opposées, de sorte qu'**on ne peut donc reprocher à la commissaire**, qui, comme on l'a vu, a pondéré l'ensemble en faisant ressortir tel ou tel aspect plutôt que d'autres, **d'avoir mis l'accent sur ce critère de la volonté des salariés, et même si cela vient heurter la structure organisationnelle de l'entreprise.**

[Soulignements dans l'original et notre emphase]

²⁸ *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPB) CTC-FTQ*, précitée, note 17, par. 110 à 112. La Cour d'appel fait surtout référence à l'arrêt *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, 2015 CSC 1, issu de la trilogie de 2015.

²⁹ *Jay Norris Canada Inc.*, précitée, note 4, pp. 10 à 12 et 18.

³⁰ *9149-4567 Québec inc. (Villa Berthier) c. Tribunal administratif du travail*, 2020 QCCS 2262, par. 21.

[41] Ici, le Tribunal constate qu'un groupe de salarié(e)s a librement exprimé sa volonté de s'unir et s'associer pour négocier leurs conditions de travail sous le régime du Code.

[42] Bien au-delà du caractère représentatif, des cartes d'adhésion et de la résolution de l'Association au soutien de sa requête en accréditation, la volonté des salariés se définit également comme suit³¹ :

La volonté des personnes salariées est celle exprimée et protégée par la liberté d'association, soit celle de s'associer et de s'unir avec d'autres et, comme l'exprime si justement le juge Lesage, le choix de s'unir syndicalement « dans une unité avec ou sans les autres travailleurs du même employeur »³² en vue d'établir et de modifier les objectifs relatifs au travail³³.

Cette volonté, soit celle de constituer de nouvelles associations et d'y adhérer et de s'unir ainsi avec ou sans les autres travailleurs et travailleuses de l'employeur, sera donc prise en considération en tant que l'un des critères d'analyse de l'unité appropriée.

[...]

Pour conclure, au-delà du simple pourcentage obtenu dans un caractère représentatif, la volonté des personnes salariées, au sens du *Code du travail*, est celle liée à leur exercice de la liberté d'association, soit notamment de constituer de nouvelles associations, d'y adhérer, avec ou sans les autres personnes salariées de l'employeur [...].

[43] Le critère de la volonté des salariés est ici satisfait.

L'histoire des relations du travail dans l'entreprise ou le secteur d'activité

[44] Il n'y a aucun historique de rapports collectifs de travail entre les parties au sens du Code. En plus de cinquante ans, il n'y a eu aucune requête en accréditation les visant ou portant sur l'ensemble des professeur(e)s.

[45] Cependant, on recense 15 accréditations au sein de l'Employeur. Ce dernier plaide que la plupart de celles-ci visent l'Université dans son ensemble et que tel doit être le cas pour ses professeur(e)s. Cela ressortirait clairement de l'interrogatoire du directeur des relations de travail et avec les employés.

³¹ Mathilde BARIL-JANNARD, *La liberté de choix, composante de la liberté d'association : la perspective québécoise et son régime général de rapports collectifs du travail*, Développements récents en droit du travail (2022), vol. 511, Barreau du Québec, p. 83 et 86.

³² Note 67 dans le texte : *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, Local 987, FTQ, CTC c. Syndicat des travailleurs de Vickers Canada*, T.T. n° 500-000330-80, 11 septembre 1980, j. Lesage. Voir aussi : *Unifor c. Rio Tinto Alcan inc.*, 2018 QCTAT 5660, par. 60

³³ Note 68 dans le texte : *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, précitée, note 28, par. 86.

[46] Or, cette position de l'Employeur a été rapidement affaiblie. En effet, il existe aussi chez l'Employeur des unités de négociation qui ne visent qu'un seul lieu et non l'Université dans son ensemble.

[47] Il s'agit notamment des accréditations couvrant uniquement :

- la centrale thermique du centre-ville de Montréal;
- la centrale thermique du campus MacDonald;
- les corps de métiers du centre-ville de Montréal;
- les corps de métiers du campus MacDonald;
- le Centre de calcul;
- le Service de l'imprimerie;
- et le Service des résidences et de la *Faculty Club*.

[48] Quant à l'histoire des relations du travail dans le secteur d'activité, soit l'enseignement universitaire, soulignons l'existence d'accréditations par faculté à l'Université de Sherbrooke, soit celles de l'Association des professeures et professeurs de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (APPFMUS), l'Association des professeurs d'enseignement clinique de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (APECFMUS), ainsi que celle qui couvre la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke.

[49] Cette dernière est détenue par l'Association des ingénieurs-professeurs en sciences appliquées, l'AIPSA, et elle vise les ingénieur(e)s-professeur(e)s et les ingénieur(e)s chargé(e)s de cours. De plus, une convention collective conclue et négociée avec l'Université de Sherbrooke régit leurs conditions de travail depuis le 26 mai 2017.

[50] À l'égard de cette réalité, le Tribunal retient les éléments suivants du témoignage du président de l'AIPSA :

- Beaucoup d'éléments sont proposés et gérés par la faculté en cause puis soumis à l'approbation finale de l'Université, comme en l'espèce. Il s'agit notamment du budget, de son curriculum, des embauches, de la discipline et de l'agrégation;
- il existe également des « *Cross Appointments* » entre deux ou plusieurs facultés;
- les membres de l'AIPSA sont assujettis à une multitude de règlements, politiques, directives, normes et procédures qui s'appliquent tout autant aux autres professeur(e)s, ce qui est aussi le cas au sein de l'Employeur.

[51] Cet assujettissement à des règles communes aux autres professeur(e)s n'a manifestement pas affecté la possibilité d'une accréditation pour une seule faculté à l'Université de Sherbrooke.

[52] Cette réalité vécue ailleurs dans le milieu universitaire est un indice de viabilité qui conforte le Tribunal qu'un tel groupe distinct peut servir de base à l'établissement de rapports collectifs de travail.

Le critère géographique et organisationnel

[53] En cette matière, l'affaire *Entreprise H. Pépin*³⁴ est bien connue et incontournable :

En effet, une accréditation par établissement est considérée comme une unité naturelle, puisque le lieu de travail, qui sert de rassemblement et de pivot autour duquel gravitent tous les rapports des salariés entre eux et la direction, vient sceller la communauté d'intérêts entre eux. C'est la raison pour laquelle, lorsque dans un tel milieu de travail, leur volonté de vouloir fonctionner syndicalement ensemble en découle, il y a lieu d'y être particulièrement sensible en champ libre, puisque l'objectif du Code est de favoriser la syndicalisation.

[54] En l'espèce, la Faculté de droit – qui n'a pas de département contrairement à la vaste majorité des facultés – occupe des lieux qui lui sont propres et dédiés, notamment les édifices *Old Chancellor Day Hall* et *New Chancellor Day Hall*.

[55] Quant aux aspects organisationnels, l'Employeur fait valoir que sa structure est « *extrêmement centralisée* ». Une longue preuve est administrée sur son modèle de gouvernance de type « *Provostial* ». Ce faisant, il soutient que le Tribunal devrait en conclure que la Faculté de droit n'a aucune autonomie ou si peu et que le groupe visé ne peut avoir de caractère distinctif et ainsi être une unité appropriée.

[56] L'argument ne convainc pas, alors qu'il appert ce qui suit des faits présentés :

- À partir de l'organigramme de la faculté, on constate qu'il s'agit d'une organisation en soi pour reprendre l'expression de l'Association. Elle possède son propre personnel académique, administratif, en ressources humaines et en communication. Ce personnel est d'ailleurs géré par une gestionnaire interne de la Faculté de droit (« *Faculty Administrator* ») et divers membres du personnel se rapportent directement à cette personne;
- la faculté possède des conditions propres à elle concernant les salaires, les horaires de travail, les possibilités d'avancement, les crédits, la supervision, l'aide à l'enseignement, son financement, les subventions et bourses et le développement professionnel. Tout passe en grande partie par le Doyen et ses « *Associate Deans* » et « *Assistant Deans* »;

³⁴ *Entreprise H. Pépin (1991) inc. c. Union des employés du secteur industriel, section locale 791*, [1993] AZ-94147013 (T.T.). Au même effet : *Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Exode - CSN c. Maison de réhabilitation l'Exode inc.*, 2005 QCCRT 0588.

- le Doyen Leckey explique notamment qu'il est celui qui a le mot final sur les assignations, la charge administrative, la charge d'enseignement et les dégrèvements (après consultation auprès du *Provost*). Il précise également qu'en matière d'agrégation des professeur(e)s, la faculté a ses propres attentes et critères. D'ailleurs, il confirme que le *Provost* ne rencontre jamais le ou la candidat(e) et qu'il n'a jamais refusé une candidature. Il en est de même pour l'octroi d'une chaire de recherche où il est celui qui recommande, sans jamais voir celle-ci refusée par le *Provost*;
- quant à la négociation du salaire à l'embauche, le Doyen Leckey dispose d'une marge convenue avec le *Provost*, laquelle est spécifique à la faculté. Pour dépasser cette marge, il doit requérir l'autorisation de ce dernier. Cependant, pour ce qui est des augmentations salariales, lui seul en décide à l'intérieur des paramètres de l'Employeur, mais selon ses propres critères. Il ajoute que ce processus est propre à la faculté où ne s'implique pas le *Provost*;
- spécifiquement sur les demandes de subvention, elles ne sont supervisées qu'au palier facultaire par l'« *Associate Dean – Research* » qui appuie les professeur(e)s dans leur soumission et dirige le processus de nomination de collègues pour divers prix et distinctions;
- pour les aspects nécessitant l'approbation du *Provost*, il n'y a aucune preuve que ce dernier a déjà refusé une recommandation du Doyen;
- elle prépare et gère son propre budget, notamment celui qu'elle se constitue par l'obtention d'un financement de sources externes (« *External Funds* ») et l'octroi de contrats de recherche à des tiers, et possède ses propres instances, comités, règles et pratiques, notamment en vertu de son « *Handbook of Academic Regulations, Resolutions and Policies* »;
- elle assure son propre développement institutionnel par le biais de son propre « *Career Development Office* » au seul profit de ses étudiants;
- elle a également son propre « *Space Committee* » qui gère les édifices, l'allocation des bureaux, l'utilisation de l'espace et la planification des rénovations, ainsi qu'un « *Graduate Office* » qui administre les programmes de maîtrise et de doctorat;
- elle possède son propre système pour retenir les services de « *Group Assistants* » en soutien aux professeur(e)s;
- finalement, son organe décisionnel est le « *Faculty Council* » composé de professeur(e)s de droit, d'étudiant(e)s et d'employé(e)s administratifs(ves), duquel relèvent tous les comités de la faculté.

[57] De plus, les statuts de l'Employeur prévoient expressément le contrôle qu'exercent les facultés :

“7.5 Each faculty shall, subject to the authority of Senate, control the courses of study and the academic work of the faculty, and provide rules governing the arrangement of its timetable and examinations and the conduct of its meetings.”

[58] À titre d'illustrations plus concrètes de l'étendue de ce contrôle, le Tribunal retient quatre exemples :

- Lors de changements importants apportés à son curriculum, faisant passer la désignation de son diplôme de LLB (Legum Baccalaureus) à JD (Juris Doctor), le *Provost* Manfredi et le Doyen Leckey ont indiqué tous les deux que cette révision fut à l'unique initiative de la Faculté de droit et qu'elle a réalisé seule cette refonte. L'unique implication de l'Université fut lors de l'approbation finale, laquelle a été obtenue;
- sur la question des « *Joint Assignments* », le témoignage du professeur Muniz-Fraticelli démontre qu'il n'y a aucune centralisation de leur gestion, laquelle demeure au seul palier facultaire sans aucune coordination entre les facultés visées;
- lors de récentes rénovations structurelles au site Internet de la Faculté de droit, elle seule a géré ce projet et conclu un contrat de conception avec une firme externe;
- l'Association souligne également, et à juste titre, que les ententes annuelles (2016 à 2020) entre le *Provost* et la Faculté de droit font voir que cette dernière gère la vaste majorité de ses conditions de vie et de travail et que l'Université agit comme instance d'approbation finale et de bailleur de fonds, comme le démontre également la réalité de l'AIPSA à l'Université de Sherbrooke.

[59] Ces exemples ne sont pas l'apanage d'une organisation fortement centralisée. Les éléments qui précèdent font apparaître une spécificité certaine de la Faculté de droit. Elle a une réalité qui apparaît unique³⁵.

[60] De toute manière, la jurisprudence est constante pour affirmer que l'unité de négociation recherchée n'a pas à épouser les structures de l'Employeur³⁶ :

[48] Soulignant le principe voulant que le Code a pour but de favoriser la syndicalisation, le juge St-Arnaud du Tribunal du travail énonce qu'à moins que l'unité proposée soit un découpage insensé, le critère de la volonté des salariés doit être priorisé en champ libre, rejetant l'idée que l'unité doit épouser les structures de l'entreprise [...].

[Notre soulignement et note omise]

³⁵ Chaque cas demeurant un cas d'espèce, ce constat ne vaut qu'à partir de la preuve administrée à l'égard de cette seule faculté. Le Tribunal ne se prononce aucunement sur la réalité des autres facultés.

³⁶ *Teamsters Québec, local 106 c. Location d'outils Simplex, s.e.c.*, 2016 QCTAT 1395. Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2018 QCCS 898.

[61] Le critère géographique et organisationnel ne fait aucunement obstacle au caractère approprié de l'unité de négociation recherchée.

La préservation de la paix industrielle

[62] La majeure partie des arguments de l'Employeur repose sur diverses décisions rendues entre 1971 et 1976 dans lesquelles des demandes d'accréditation par faculté ont été rejetées. Comme nous le verrons, les constats du Tribunal du travail sont ceux de l'époque et élaborés dans des contextes tout à fait différents.

[63] À cet égard, l'Employeur fait notamment référence au passage suivant de la décision de 1973 rendue dans l'affaire *Syndicat des professeurs de la faculté de droit de l'Université de Montréal*³⁷ et discutée précédemment quant à sa position critiquée sur l'absence de prédominance du critère de la volonté des salariés :

[...] Le Tribunal est entièrement d'accord avec le commissaire-enquêteur à ce sujet. Il faut éviter de multiplier inutilement les unités de négociation, surtout dans un cas comme celui-ci où la différence principale qui existe entre un professeur d'une faculté et celui d'une autre faculté consiste dans la matière qui est enseignée et la façon personnelle de faire l'enseignement. Comme le Tribunal l'a indiqué au début du présent jugement les conditions de travail sont les mêmes pour tous les professeurs de l'Université qui doivent être intégrés à l'intérieur d'un ensemble décidé par les hautes autorités de l'Université.

[64] Or, ce n'est pas ce que révèle la preuve en l'espèce et de nombreuses distinctions s'imposent à l'égard de ce jugement. Voici ces distinctions.

[65] Premièrement, le Tribunal a déjà constaté les faiblesses de la prétention centrale de l'Employeur que sa structure organisationnelle est extrêmement centralisée. Il n'est donc pas ici en présence d'une intégration « à l'intérieur d'un ensemble décidé par les hautes autorités de l'Université ».

[66] Deuxièmement, comme abordé précédemment, il existe une culture particulière à la Faculté de droit de l'Employeur. Le *Provost* résume cet état de fait lorsqu'il affirme que chaque faculté a sa propre réalité (« *has it's own reality* »). Venant d'un des plus hauts dirigeants de l'Université, une telle affirmation ne peut être prise à la légère. D'ailleurs, elle conforte le Tribunal dans ses propres constats.

[67] Troisièmement, contrairement aux autres universités québécoises³⁸, l'Employeur est, cinquante ans plus tard, dans la situation unique où ses professeur(e)s ne sont pas syndiqués et où la vaste majorité de ses employés l'est.

³⁷ *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université de Montréal*, précitée, note 27, p. 288.

³⁸ Université Bishop (unité accréditée en 1992), Université Concordia (unité accréditée en 1981), Université du Québec (unité accréditée en 1972 et 1973), Université Laval (unité accréditée en 1984), Université de Montréal (unité accréditée en 1975), Université de Sherbrooke (unité accréditée en 1974).

[68] Or, au risque de se répéter, le cas particulier à l'étude est en champ libre et en l'absence de demande d'accréditation concurrente.

[69] Quatrièmement, le Tribunal du travail appuie son raisonnement sur la décision *Université de Sherbrooke*³⁹ rendue plus tôt la même année et dans laquelle il voit une similitude de faits⁴⁰. Il y a lieu de la distinguer de la présente puisque l'analyse effectuée dans cette affaire tient compte de la multiplicité des unités demandées au même moment⁴¹ :

Dans le présent dossier, la multiplicité d'unités se posait clairement puisque le commissaire-enquêteur était saisi de plusieurs requêtes en même temps pour des gens exerçant la même profession d'enseignants pour les mêmes employeurs. Le commissaire-enquêteur devait rechercher si l'unité demandée était appropriée selon toutes les circonstances du dossier. Sa décision devait tenir compte du facteur multiplicité des unités chez un même employeur pour déterminer avec d'autres facteurs si l'unité recherchée était appropriée [...].

[70] Or, ce n'est pas l'enjeu ici, puisqu'il y a absence de concurrence syndicale en demande.

[71] Cette dernière décision rappelle toutefois un important aspect de l'analyse applicable et qu'il ne faut pas esquiver. Ce rappel de 1973 est intemporel⁴² :

La loi et la jurisprudence reconnaissant la coexistence de plusieurs unités chez un même employeur, il reste que chaque cas est un cas d'espèce et que c'est à la lumière des circonstances que l'on décidera de reconnaître ou non des unités séparées.

[72] Cinquièmement, le Tribunal du travail y fait le constat suivant⁴³ :

Mentionnons ici qu'à l'Université de Montréal il y a quatorze (14) facultés et deux (2) écoles équivalant à des facultés. Il y aurait donc, en suivant la prétention de l'appelant, une profusion de syndicats pour les professeurs en plus des syndicats qui existent déjà pour d'autres groupes et monsieur Archambault, le vice-recteur, a bien mentionné dans son témoignage qu'il serait quasi impossible de maintenir la paix industrielle et d'avoir des conditions semblables dans les différentes facultés s'il y avait des accréditations séparées.

[Notre soulignement]

[73] En l'espèce, le Tribunal n'a tout simplement pas cette démonstration ni sur l'impossibilité ou quasi-impossibilité ni sur cette nécessité de conditions semblables.

³⁹ *Syndicat des professeurs de la faculté d'administration de l'Université de Sherbrooke c. Université de Sherbrooke*, [1973] T.T. 217.

⁴⁰ *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université de Montréal*, précitée, note 27, p. 285.

⁴¹ *Syndicat des professeurs de la faculté d'administration de l'Université de Sherbrooke*, précitée, note 39, p. 221.

⁴² *Idem*.

⁴³ *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université de Montréal*, précitée, note 27, p. 288.

[74] D'ailleurs, il faut souligner que le Directeur des relations de travail et avec les employés a témoigné qu'en présence de 15 accréditations, il existe chez l'Employeur des tables de négociations regroupées pour en faciliter l'exercice.

[75] À l'évidence, et cela est significatif, l'Employeur sait comment créer des processus permettant d'atténuer l'impact de la multiplicité et rien n'a été dit à l'égard d'une éventuelle impossibilité d'agir de manière similaire à l'égard de l'unité ici recherchée.

[76] Par ailleurs, l'Employeur cite la décision *Association des ingénieurs, professeurs au département d'ingénierie, Université du Québec à Trois-Rivières*⁴⁴, rendue en 1971, dans laquelle le véritable débat était également celui de la concurrence entre deux unités recherchées par deux associations distinctes, l'une quasi générale (l'Université) et l'autre particulière (le département d'ingénierie). À nouveau, ce n'est pas l'enjeu en l'espèce.

[77] L'Employeur réfère aussi à l'affaire *Université Laval*⁴⁵ de 1971. Or, la preuve faisait plutôt référence à un même encadrement pour l'ensemble du corps professoral et des conditions de travail uniformes. Tel n'est pas le cas en l'espèce.

[78] Il convient de remarquer également que l'Employeur n'a aucunement cherché à démontrer que « *la différence principale qui existe entre un professeur d'une faculté et celui d'une autre faculté consiste dans la matière qui est enseignée et la façon personnelle de faire l'enseignement* », laquelle était présente devant le Tribunal du travail.

[79] Cinq décennies plus tard, c'est un euphémisme d'affirmer sans se tromper que le milieu universitaire a évolué et qu'il s'est complexifié.

[80] Ultiment, l'Employeur évoque une possible et éventuelle « *balkanisation induite des unités pour la négociation d'une convention collective* », mais n'identifie aucun indice probant démontrant une menace réelle à la paix industrielle. De tels arguments ne sont pas nouveaux et ils subissent un sort uniforme en jurisprudence, alors qu'il s'agit d'un lourd fardeau pour l'Employeur.

[81] Très récemment, la Cour supérieure faisait un constat similaire⁴⁶ :

[34] Ainsi, soulever des conflits résultant d'éventuelles unités de négociations est hypothétique et ne peut être retenu.

⁴⁴ *Association des ingénieurs, professeurs au département d'ingénierie, Université du Québec à Trois-Rivières c. Association des professeurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières*, [1971] T.T. 287, p. 290.

⁴⁵ *Université Laval c. Association des ingénieurs, professeurs de la faculté des sciences de l'Université Laval*, [1971] T.T. 281, 286.

⁴⁶ *9149-4567 Québec inc. (Villa Berthier)*, précitée, note 30.

[35] Reste à savoir si ce raisonnement est fondé sur une prémisse absurde, car le juge administratif impose le fardeau de démontrer à l'employeur qu'il « serait impossible de négocier une convention collective ».

[36] Sans pour autant employer le mot impossible, il est clair que les décisions des tribunaux ayant à juger des demandes d'accréditation imposent un lourd fardeau à l'employeur. La Cour supérieure explique dans *Société Trader* que le critère de la paix industrielle ne doit pas être assimilé à de l'inconfort et à des inconvénients. Il en faut plus.

[37] Cela rejoint le raisonnement de certains arrêts-phares rendus et appliqués par les tribunaux administratifs :

- *Sicard*, cité par la Cour d'appel dans *Renaud Bray* : la négociation ne doit pas être rendue « pratiquement impossible »;
- *Jay Norris* : à moins d'être en présence d'un « découpage dépourvu de bon sens qui à sa face même ne permet pas de penser que les objectifs de la négociation collective puissent être atteints », il faudra privilégier la volonté d'un groupe de travailleurs;
- *L'Aréna des Canadiens inc.* : « la preuve doit alors convaincre que l'unité demandée n'est pas viable ou ne présente aucune logique, de sorte que la paix industrielle est menacée ».

[Notes omises et soulignements de la Cour supérieure]

[82] L'Employeur doit établir clairement que la paix industrielle est susceptible d'être compromise et menacée. Or, il n'offre que des appréhensions hypothétiques et prématurées que le Tribunal ne peut retenir⁴⁷.

La conclusion sur l'application des critères à l'unité de négociation recherchée

[83] L'initiative de proposer une unité de négociation revient à l'Association. Il suffit qu'elle soit appropriée pour être reconnue, indépendamment de toute autre unité qui le serait autant ou mieux⁴⁸, comme celle suggérée en l'espèce par l'Employeur :

[...] [L]e commissaire n'avait cependant pas à opposer cette unité globale et appropriée à l'unité plus restreinte recherchée par le Syndicat, puisque la seule question à laquelle il devait apporter réponse était celle de se demander si l'unité recherchée était appropriée⁴⁹.

[84] En somme, le Tribunal ne dit pas que l'unité proposée par l'Employeur n'est pas appropriée. Son constat est plutôt que celle de l'Association l'est puisque tous les critères analysés militent en faveur du caractère approprié de l'unité de négociation recherchée pour le groupe de personnes salariées visé.

⁴⁷ *Société Trader c. Commission des relations du travail*, précitée, note 14, par. 95.

⁴⁸ *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 c. Emballage Performant Inc.*, 2003 QCCRT 0584, par. 42.

⁴⁹ *Entreprise H. Pépin (1991) inc.*, précitée, note 34; *Société Trader*, précitée, note 14, par. 108 et 109.

[85] L'Employeur ne parvient donc pas à convaincre le Tribunal que l'unité de négociation recherchée par l'Association n'est pas viable ou qu'elle ne présente aucune logique, de sorte que la paix industrielle s'en trouve menacée⁵⁰.

[86] Ultiment, le Tribunal n'a pas eu la nécessaire démonstration que cette unité ne peut d'aucune façon servir de base à l'établissement de rapports collectifs de travail⁵¹.

[87] Ici, un groupe de salarié(e)s de l'Employeur a clairement exprimé sa volonté d'agir ensemble du point de vue syndical dans le cadre d'un régime de rapports collectifs de travail.

[88] En l'absence de démonstration que l'unité qu'ils souhaitent former ensemble n'est pas viable, la structure organisationnelle de l'employeur ne peut faire obstacle à cette expression claire⁵².

[89] Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède, le Tribunal conclut qu'il est en présence d'un groupe distinct constituant une unité de négociation appropriée aux fins du Code.

L'ASSOCIATION JOUIT-ELLE DU CARACTÈRE REPRÉSENTATIF PERMETTANT AU TRIBUNAL DE L'ACCRÉDITER?

[90] L'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du Code sont satisfaites et que l'Association jouit du caractère représentatif requis.

[91] Le libellé de l'unité recherchée fait à la fois référence au statut de « *salarié* » des professeur(e)s et au « *régime prévu au Code du travail du Québec* ». Cela va de soi dans les deux cas. Il y a donc lieu d'adapter ce libellé et d'y retrancher ces mentions.

[92] Finalement, après la réception d'observations complémentaires de part et d'autre, le Tribunal retient que l'unité de négociation recherchée vise les professeur(e)s de droit peu importe où ils œuvrent chez l'Employeur. Leurs fonctions s'exerçant notamment à diverses adresses civiques sur la rue Peel à Montréal compte tenu de la configuration de la Faculté de droit.

[93] Cet aspect est pris en considération dans le libellé de l'accréditation émise afin d'assurer une saine application du Code.

⁵⁰ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4533 c. Publications métropolitaines inc.*, 2003 QCCRT 0148, par. 35.

⁵¹ *Jay Norris Canada Inc.*, précitée, note 4, p. 10.

⁵² *Unifor et Hospitalité RD (Aéroport) inc. (Hôtel Crowne Plaza Aéroport Montréal)*, 2019 QCTAT 5038, par. 52; *Teamsters Québec local 1999*, précitée, note 11, par. 121.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCRÉDITE l'Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD) pour représenter :

« Tous les professeur.e.s à temps plein de la faculté de droit de l'Université McGill. »

De : **Université McGill – Faculté de droit**
3644, rue Peel
Montréal (Québec) H3A 1W9

Établissements visés :

Tous les établissements.

Accréditation : AC-3000-1683



Jean-François Séguin

M^e Sibel Ataogul
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN S.E.N.C.
Pour la partie demanderesse

M^e Corrado De Stefano
BORDEN LADNER GERVAIS S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 31 août 2022

/nk

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 16 octobre 2024

DEVANT L'ARBITRE : Me Jean Allard

ASSOCIATION OF MCGILL PROFESSORS OF LAW (AMPL)

Ci-après appelée « le syndicat »

Et

UNIVERSITÉ MCGILL

Ci-après appelée « l'employeur »

DÉCISION ADMINISTRATIVE
Art. 93.4 du *Code du travail*

[1] Le 22 août 2024, le ministre du Travail me confie le mandat d'agir à titre d'arbitre de différend en vertu des dispositions pertinentes du *Code du travail*, c. C-27 (*Le Code ou C.t.*).

[2] Les 19 et 23 septembre, j'entends les parties « à tour de rôle ». L'employeur demande à l'arbitre de rendre sans délai une décision en vertu de l'article 93.4 C.t. pour déterminer le contenu de la première convention collective, ce qui mettrait fin à la grève en cours. Le 23 septembre, le syndicat s'y oppose au motif que l'arbitre doit d'abord tenter de régler le différend.

[3] Dans ma décision rendue le 27 septembre 2024¹, je conclus ne pas pouvoir passer outre à la phase préliminaire d'une tentative de médiation, et convoque les parties dans les plus brefs délais, soit les 8, 9 et 14 octobre, considérant notamment la grève en cours.

[4] En audience le 8 octobre 2024, les parties informent l'arbitre que la grève est suspendue depuis le 1^{er} octobre et que les professeurs sont depuis retournés au travail. Les parties sont toujours en pourparlers sur un protocole de retour au travail, malgré ce retour au travail effectif.

[5] L'assesseur patronal, bien que convoqué, n'a pu être présent.

[6] Les parties sont maintenant d'avis qu'elles ne pourront s'entendre sur la convention collective et lui demandent de la déterminer, conformément à l'article 93.4 C.t.

[7] Le 9 octobre, l'audience est retardée en après-midi à la demande de l'employeur.

[8] Cette séance de médiation porte sur le protocole de retour au travail. Les parties ne s'entendent pas sur un protocole définitif, malgré le retour au travail le 1^{er} octobre précédent, mais conviennent (en fin de séance) de poursuivre leurs discussions à ce sujet au cours des prochains jours, dans l'esprit de l'article 93.7 C.t.

[9] Les parties demandent à l'arbitre de trancher éventuellement leur différend à ce sujet, à défaut d'une entente :

AMPL and McGill will negotiate and agree on a back to work protocol at the latest on 9 October 2024 midnight. All issues and any disagreements can be submitted to the Arbitrator who will have the jurisdiction to rule on them. The arbitrator can consider his duties as an interest arbitrator as well as section 59 and any and all applicable Law and regulations.

[10] L'arbitre souligne aux parties qu'un litige relativement à l'application de l'article 59 C.t. doit être traité comme un grief par l'effet de l'article 100.10 C.t. et suggère d'agir en conséquence, s'ils ne peuvent finalement régler eux-mêmes le protocole de retour au travail.

ANALYSE

[11] Les articles pertinents du *Code du travail* se lisent comme suit :

59. À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée.

Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

¹ AZ-52059713.

Les parties peuvent prévoir dans une convention collective que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

(...)

79. L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.

Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.

(...)

93.1. Dans le cas de la négociation d'une première convention collective pour le groupe de salariés visé par l'accréditation, une partie peut demander au ministre de soumettre le différend à un arbitre après que l'intervention du conciliateur se sera avérée infructueuse.

93.2. La demande au ministre doit être faite par écrit et copie doit en être transmise en même temps à l'autre partie.

93.3. Même si l'intervention du conciliateur, jusqu'alors infructueuse, s'est poursuivie après la demande d'arbitrage, le ministre peut charger un arbitre de tenter de régler le différend.

93.4. L'arbitre doit décider de déterminer le contenu de la première convention collective lorsqu'il est d'avis qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable. Il informe alors les parties et le ministre de sa décision.

93.5. Si une grève ou un lock-out est en cours à ce moment, il doit prendre fin à compter du moment où l'arbitre informe les parties qu'il a jugé nécessaire de déterminer le contenu de la convention collective pour régler le différend.

À partir de ce moment, les conditions de travail applicables aux salariés compris dans l'unité de négociation sont celles dont le maintien est prévu à l'article 59.

(...)

93.7. Les parties peuvent, à tout moment, s'entendre sur l'une des questions faisant l'objet du différend.

L'accord est consigné à la sentence arbitrale, qui ne peut le modifier.

(...)

100.10. Une mécontente relative au maintien des conditions de travail prévu à l'article 59 ou à l'article 93.5, doit être déferée à l'arbitrage par l'association de salariés intéressée comme s'il s'agissait d'un grief.

(Nos soulignés)

[12] Selon l'article 93.4 C.t., l'arbitre doit être d'avis d'une improbabilité pour « *décider* » de déterminer le contenu d'une première convention collective et alors informer les parties et le ministre de sa décision. L'admission des deux parties qu'elles sont incapables d'en arriver à la conclusion d'une convention collective, rend sans objet

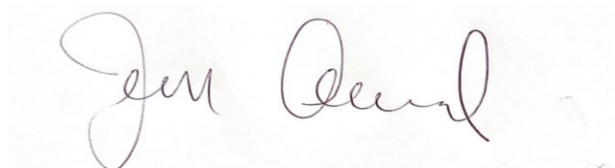
toute tentative de l'arbitre de régler le différend et lui permet de conclure que le test de l'improbabilité de l'article 93.4 C.t. est rencontré.

[13] Les parties ont été informées qu'une décision à l'effet que l'arbitre juge nécessaire de déterminer le contenu de la convention collective pour régler le différend serait rendue rapidement et qu'elles en seraient avisées, ainsi que le ministre du Travail.

POUR CES MOTIFS, L'ARBITRE :

JUGE nécessaire de déterminer le contenu de la convention collective pour régler le différend, considérant l'admission des parties qu'elles ne peuvent parvenir à conclure une convention collective.

CONVOQUE les parties les 7 et 28 novembre 2024 à 9 h 30 au 999, rue Saint-Urbain à Montréal, pour entendre la preuve et les arguments des parties sur le contenu de la convention collective (art. 79 C.t.).

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Jean Allard', is centered on a light background.

Me Jean Allard
Arbitre de différend

Assesseur syndical : Me Finn Makela

Assesseur patronal : Me Stéphane Fillion

Pour le syndicat : Me Sibel Ataogul

Pour l'employeur : Me Corrado De Stefano

Dates d'audience : 8 et 9 octobre 2024

REQUÊTE EN ACCRÉDITATION

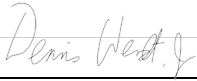
ASSOCIATION REQUÉRANTE	EMPLOYEUR
Inscrire le nom exact, l'adresse complète et la section locale s'il y a lieu.	Inscrire le nom de l'employeur ou de la raison sociale apparaissant au Registraire des entreprises du Québec (www.registreentreprises.gouv.qc.ca) ainsi que son adresse complète.
Nom : Association mcgillienne des professeur-eure-aire-s d'éducation (AMPE)	Nom : Université McGill
Adresse : 4931 avenue Isabella	Adresse : 310-845 Sherbrooke Ouest
Ville : Montréal	Ville : Montréal
Code postal : H3W 1S8	Code postal : H3A 0G4
Téléphone : 5142494520	Téléphone : 514-398-3948
Télécopieur :	Télécopieur : 514-398-4758
Courriel : denniswendt@gmail.com	Courriel : edyta.rogowska@mcgill.ca

Association affiliée à : N/A

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE	ÉTABLISSEMENT(S) VISÉ(S)
Inscrire le nom et l'adresse s'il y a lieu.	Si plus d'un établissement, annexe la liste au formulaire.
Nom :	Faculté de l'éducation Université McGill
Adresse :	
Ville :	
Code postal :	
Téléphone :	Adresse : 3700 rue McTavish, H3A 1Y2
Télécopieur :	Téléphone : 5143987042
Courriel :	Télécopieur : 5143984679

Type d'entreprise : Université

L'association demande à être accréditée selon le Code du travail à l'égard du groupe de salariés suivant :
Tous les professeur.e.s et les chargées d'enseignement (« faculty lecturers ») de la faculté de l'éducation de l'Université McGill, salarié.e.s selon le régime prévu au Code du travail du Québec.

MANDATAIRES	
M. ☒ Mme ☐ Nom : Dennis Wendt	M. ☐ Mme ☒ Nom : Susan Ballinger
Adresse : 4931 avenue Isabella	Adresse : 1644 Lloyd George
Ville : Montréal	Ville : Verdun
Code postal : H3W 1S8	Code postal : H4H 2P7
Téléphone : 5142494520	Téléphone : 5148082774
Télécopieur :	Télécopieur :
Courriel : denniswendt@gmail.com	Courriel : susan.ballinger3@gmail.com
 Signature	 Signature

Fait à Montréal ce 21 jour de septembre de l'année 2023
et signé au nom de l'association par ses mandataires.

REPRÉSENTANT OU REPRÉSENTANTE DE L'ASSOCIATION REQUÉRANTE	
M. ☐ Mme ☒ Nom : Sibel Ataogul	
Adresse : 1717 boulevard René-Lévesque Est bureau 300	Téléphone : 514-525-3414
Ville : Montréal	Télécopieur : 514-525-2803
Code postal : H2L4T3	Courriel : sataogul@mmgc.quebec

➔ Documents à déposer avec la requête : formules d'adhésion (originales ou copies).

FAIRE PARVENIR À L'UN DES DEUX BUREAUX SUIVANTS		
Tribunal administratif du travail 900, boulevard René-Lévesque Est, 5 ^e étage Québec (Québec) G1R 6C9 Téléphone : 418 643-3208 Sans frais : 1 800 361-9593 Télécopieur : 418 643-8946 Courriel : tat.quebec.vprt@tat.gouv.qc.ca Site Web : www.tat.gouv.qc.ca	Preuve de réception (Ne rien inscrire dans cette case.)	Tribunal administratif du travail 500, boul. René-Lévesque Ouest, Bureau 18.200 Montréal (Québec) H2Z 1W7 Téléphone : 514 873-7188 Sans frais : 1 800 361-9593 Télécopieur : 514 873-3112 Courriel : tat.montreal.vprt@tat.gouv.qc.ca



		Site Web : www.tat.gouv.qc.ca

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : 1337529-71-2309
Dossier accréditation : AC-3000-3715

Montréal, le 13 novembre 2024

AGENTE DE RELATIONS DU TRAVAIL : Maria Barros

Association mcgillienne des professeur.eure.aire.s d'éducation (AMPE)
Partie demanderesse

c.

Université McGill
Employeur

DÉCISION

[1] Le 21 septembre 2023, la partie demanderesse dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail*¹ (le Code), pour représenter, chez l'employeur :

« Tous les professeur.e.s et les chargées d'enseignement (« faculty lecturers ») de la faculté de l'éducation de l'Université McGill, salarié.e.s selon le régime prévu au Code du travail du Québec. »

¹ RLRQ, c. C-27.

[2] L'employeur, le 10 octobre 2023, à l'intérieur du délai prévu à l'article 28(c) du Code, refuse son accord sur une partie de l'unité de négociation et propose l'unité suivante :

« Tous les professeurs candidats à la permanence ou permanents de l'Université McGill, salarié.e.s selon le régime prévu au Code du travail du Québec. »

[3] L'employeur, le 8 octobre 2024, modifie la contestation sur une partie de l'unité de négociation et propose l'unité suivante :

« Tous les professeur.e.s candidats à la permanence ou permanents de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université McGill. »

[4] De plus, il subsiste un désaccord, sur l'inclusion ou non des personnes suivantes dans l'unité de négociation :

NOMS :

Gordon Bloom
Hannah Chestnutt
Karen Cohen-Gazith
Michael Creamer
Limin Jao
Michelle Kennedy
Geraldine King
Michael Lipset
Natasha MacDonald
Mitchell Miller
Jessica Mocella
Judith Norton
Caroline Paquette
Marie-Helene Pennestri
Stephen Peters
Caroline Riches
Aron Rosenberg
Jessica Saada
Celena Scheede-Bergdahl
Steven Shaw
Michelle Smith
Sheryl Smith-Gilman
Emily Sprowls
Laura Winer

[5] L'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du Code sont satisfaites et que la partie demanderesse jouit du caractère représentatif requis par la loi et le conservera quelle que soit la décision du Tribunal sur la description de l'unité de négociation et peu importe que les personnes sur lesquelles il y a désaccord soient éventuellement incluses dans l'unité de négociation ou qu'elles en soient exclues.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCRÉDITE

Association mcgillienne des professeur.eure.aire.s d'éducation (AMPE) pour représenter :

« Tous les professeur.e.s et les chargées d'enseignement (« faculty lecturers ») de la faculté de l'éducation de l'Université McGill, salarié.e.s selon le régime prévu au Code du travail du Québec. »

De : Université McGill

845, rue Sherbrooke Ouest, bureau 310
Montréal (Québec) H3A 0G4

Établissement visé :

Faculté de l'éducation Université McGill
3700, rue McTavish
Montréal (Québec) H3A 1Y2

AC-3000-3715;

CONFIRME

la tenue de l'audience devant le Tribunal le 22 et 27 novembre 2024 aux fins de statuer sur la description de l'unité de négociation et sur les personnes visées.

Maria Barros

M^e Sibel Ataogul
MEANÇON MARCEAU GRENIER COHEN.S.E.N.C..
Pour la partie demanderesse

M^e Corrado De Stefano
BORDEN LADNER GERVAIS S.E.N.C.R.L.,S.R.L.
Pour l'employeur

MB/za

REQUÊTE EN ACCRÉDITATION

ASSOCIATION REQUÉRANTE	EMPLOYEUR
Inscrire le nom exact, l'adresse complète et la section locale s'il y a lieu.	Inscrire le nom de l'employeur ou de la raison sociale apparaissant au Registraire des entreprises du Québec (www.registreentreprises.gouv.qc.ca) ainsi que son adresse complète.
Nom : Association of McGill Professors of the Faculty of Arts/l'Association mcgilloise des professeur-e-s de la Faculté des arts	Nom : McGill University/Université McGill
Adresse : 14-403 boul. St-Joseph O	Adresse : 310-845 Sherbrooke O.
Ville : Outremont	Ville : Montréal
Code postal : H2V2P3	Code postal : H3A0G4
Téléphone : 514-431-8069	Téléphone : 514-398-3948
Télécopieur :	Télécopieur : 514-398-4758
Courriel : dereknystrom70@gmail.com	Courriel : edyta.rogowska@mcgill.ca

Association affiliée à :

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE	ÉTABLISSEMENT(S) VISÉ(S)
Inscrire le nom et l'adresse s'il y a lieu.	Si plus d'un établissement, annexe la liste au formulaire.
Nom :	Faculty of Arts/Faculté des arts McGill University/Université McGill
Adresse :	
Ville :	
Code postal :	
Téléphone :	Adresse : 853 Sherbrooke O, Montréal, QC H3A0G5
Télécopieur :	Téléphone : 514-398-4212
Courriel :	Télécopieur :

Type d'entreprise : Université

L'association demande à être accréditée selon le Code du travail à l'égard du groupe de salariés suivant :
Tou-te-s les professeur-es avec rang universitaire (ayant la permanence ou un poste menant à la permanence), ainsi que tout le personnel chargé d'enseignement avec rang universitaire, travaillant à temps plein, de la Faculté des arts de l'Université McGill, salarié-e-s selon le régime prévu au Code du travail du Québec/
All tenured, tenure-track, and ranked contract academic staff of McGill University's Faculty of Arts.

MANDATAIRES	
M. ☐ Mme ☒ Nom : Catherine Leclerc	M. ☒ Mme ☐ Nom : Derek Nystrom
Adresse : 7555 rue Boyer	Adresse : 14-403 boul. St-Joseph O.
Ville : Montréal	Ville : Outremont
Code postal : H2R2R9	Code postal : H2V2P3
Téléphone : 514-489-5862	Téléphone : 514-431-8069
Télécopieur :	Télécopieur :
Courriel : catleclercmtl@gmail.com	Courriel : dereknystrom70@gmail.com
Signature	Signature

Fait à Montréalce 3ièmejour de avrilde l'année 2024
et signé au nom de l'association par ses mandataires.

REPRÉSENTANT OU REPRÉSENTANTE DE L'ASSOCIATION REQUÉRANTE	
M. ☐ Mme ☒ Nom : Me Sibel Ataogul, Associée, Melançon Marceau Grenier Cohen s.e.n.c	
Adresse : 1717, boul. René-Lévesque Est, Bureau 300	Téléphone : 514-525-3414 poste 330
Ville : Montréal	Télécopieur :
Code postal : H2L 4T3	Courriel : sataogul@mmgc.quebec

➔ Documents à déposer avec la requête : formules d'adhésion (originales ou copies).

FAIRE PARVENIR À L'UN DES DEUX BUREAUX SUIVANTS

Tribunal administratif du travail 900, boulevard René-Lévesque Est, 5^e étage Québec (Québec) G1R 6C9 Téléphone : 418 643-3208 Sans frais : 1 800 361-9593 Télécopieur : 418 643-8946 Courriel : tat.quebec.vprt@tat.gouv.qc.ca Site Web : www.tat.gouv.qc.ca	Preuve de réception (Ne rien inscrire dans cette case.)	Tribunal administratif du travail 500, boul. René-Lévesque Ouest, Bureau 18.200 Montréal (Québec) H2Z 1W7 Téléphone : 514 873-7188 Sans frais : 1 800 361-9593 Télécopieur : 514 873-3112 Courriel : tat.montreal.vprt@tat.gouv.qc.ca Site Web : www.tat.gouv.qc.ca

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : 1362541-71-2404
Dossier accréditation : AC-3000-3717
Montréal, Le 14 novembre 2024

AGENTE DE RELATIONS DU TRAVAIL : Maxime Bordeleau

Association of McGill Professors of the Faculty of Arts/l'Association mcgilloise des professeur.e.s de la faculté des arts
Partie demanderesse

c.

Université McGill
Employeur

DÉCISION

[1] Le 5 avril 2024, la partie demanderesse dépose une requête en vertu de l'article 25 du *Code du travail*¹ (le Code), pour représenter, chez l'employeur :

« Tou.te.s les professeur.es avec rang universitaire (ayant la permanence ou un poste menant à la permanence), ainsi que tout le personnel chargé d'enseignement avec rang universitaire, travaillant à temps plein, de la Faculté des arts de l'Université McGill, salarié.e.s selon le régime prévu au Code du travail du Québec/ All tenured, tenure-track, and ranked contract academic staff of McGill University's Faculty of Arts. »

¹ RLRQ, c. C-27.

[2] L'employeur, le 22 avril 2024 à l'intérieur du délai prévu à l'article 28(c) du Code, refuse son accord sur une partie de l'unité de négociation et propose l'unité suivante :

« Tous les professeurs candidats à la permanence ou permanents de l'Université McGill, salarié.e.s selon le régime prévu au Code du travail du Québec. »

[3] L'employeur, le 8 octobre 2024, modifie la contestation sur une partie de l'unité de négociation et propose l'unité suivante :

« Tous les professeurs candidats à la permanence ou permanents de la Faculté des arts de l'Université McGill. »

[4] De plus, il subsiste un désaccord sur l'inclusion ou non des personnes suivantes dans l'unité de négociation :

NOM(S) :

Ruiz-Serna, Daniel
Ferreira Santos, Gustavo
Beck, Jodie
Chang, Jennie H
Ikeda, Tomoko
Kim, Myung Hee
Senoo, Yasuko
Wang, Bill
Dickinson, Paul
El-Attar, Mayssun
Zhang, Ling Ling
Bourrel, Laura
Damay, Samantha
Liakina, Natallia
Mercado, Ariel
Senat, Julie
Soucé, Alida
Abi-Mansour, Dolly
Veilleux, Elisabeth
Wanis, Narimane
Vergues, Marion
Kaloudis, Naomi
Kleinman, Brahm
Porter, David
Sirios, Martin
Takamura, Kazue
Gohar, Shokry
Sanei, Taraneh

Shaikh, Sabeena
Balan Manuel
Bartlett, Joan
Blome-Tillmann, Michael
Caplan, Eric
Simsek, Veysel
Fima, Lea
Munteanu, Andrei
Bouche, Alejandra Barriaes
Chamanadjian, Lucia
Furlan, Cristiana
Guimont, Anny
Ivanova, Maria
Kadyrbekova, Zora
Kim, Sun-Young
Mascaro, Maria Teresa
Morrison, Maria
Núñez, Rafael
Tumino, Anna Maria
Nurse, Jodey
Chia, Colin
Douek, Daniel
Szendro, Brendan
Fierro, Leslie
Potter, Andrew
Duchesnay, Nathalie
Eliadis, Pearl
Kanaris, Jim
Nelson, Samuel

David, Syndie
 Jenicek, Ainsley
 Filkobski, Ina
 Babaei, Mehdi
 Hung, Yvonne
 Dyens Ollivier
 Fronda, Michael
 Gold, Ian
 Green Garth

Hurley Erin
 Ives, Nicole
 Lemons, Katherine
 Macchi, Fernanda
 Sparks, Tabitha
 Wagner, Michael
 Kubler, Kyle
 Sundberg, Ross

[5] L'examen du dossier d'accréditation indique que les conditions prévues au Chapitre II du Code sont satisfaites et que la partie demanderesse jouit du caractère représentatif par la loi et le conservera quelle que soit la décision éventuelle du Tribunal sur la description de l'unité de négociation et peu importe que les personnes sur lesquelles il y a désaccord soient éventuellement incluses dans l'unité de négociation ou qu'elles en soient exclues.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

ACCRÉDITE

Association of McGill Professors of the Faculty of Arts/l'Association mcgilloise des professeur.e.s de la faculté des arts pour représenter :

« Tou.te.s les professeur.es avec rang universitaire (ayant la permanence ou un poste menant à la permanence), ainsi que tout le personnel chargé d'enseignement avec rang universitaire, travaillant à temps plein, de la Faculté des arts de l'Université McGill, salarié.e.s selon le régime prévu au Code du travail du Québec/ All tenured, tenure-track, and ranked contract academic staff of McGill University's Faculty of Arts. »

De : Université McGill

845, rue Sherbrooke Ouest, bureau 310
 Montréal (Québec) H3A 0G4

Établissement visé :

853, rue Sherbrooke Ouest,
 Montréal (Québec) H3A 0G5

AC-3000-3717

CONFIRME

la tenue de l'audience devant le Tribunal le 20 janvier 2025 aux fins de statuer sur la description de l'unité de négociation.

Maxime Bordeleau

M^e Sibel Ataogul
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN S.E.N.C.
Pour la partie demanderesse

M^e Corrado De Stefano M^e Frédéric Massé
BORDEN LADNER GERVAIS S.E.N.C.R.L., s.r.l.
Pour l'employeur

MB/nb

REQUÊTE EN ACCRÉDITATION

ASSOCIATION REQUÉRANTE	EMPLOYEUR
Inscrire le nom exact, l'adresse complète et la section locale s'il y a lieu.	Inscrire le nom de l'employeur ou de la raison sociale apparaissant au Registraire des entreprises du Québec (www.registreentreprises.gouv.qc.ca) ainsi que son adresse complète.
Nom : Association of McGill Academic Staff of the School of Continuing Studies (AMASCS)/Association mcgilloise des professeurs.e.s de l'école d'éducation permanente (AMPEEP)	Nom : Université McGill
Adresse : 2655 rue Ryde	Adresse : 310-845 Sherbrooke O
Ville : Montréal	Ville : Montreal
Code postal : H3K 1R7	Code postal : H3A 0G4
Téléphone : 514-264-3186	Téléphone : 514-398-3948
Télécopieur :	Télécopieur : 514-398-4758
Courriel : amascs.organizing@gmail.com	Courriel : edyta.rogowska@mcgill.ca
Association affiliée à :	
ASSOCIATION ACCRÉDITÉE	ÉTABLISSEMENT(S) VISÉ(S)
Inscrire le nom et l'adresse s'il y a lieu.	Si plus d'un établissement, annexe la liste au formulaire.
Nom :	School of Continuing Studies/École d'éducation permanente McGill University/Université McGill
Adresse :	
Ville :	
Code postal :	
Téléphone :	Adresse :
Télécopieur :	Téléphone :
Courriel :	Télécopieur :
Type d'entreprise : Université	
L'association demande à être accréditée selon le Code du travail à l'égard du groupe de salariés suivant : Tous les tout le personnel académique de l'école d'éducation permanente à l'Université McGill, y compris les chargés de cours, dont les fonctions sont égales ou supérieures à la moitié d'un poste régulier à temps plein. Les membres du personnel académique engagés initialement pour une durée déterminée et dont le poste est appelé à évoluer vers une durée indéterminée, à l'exclusion du doyen, des chargés de cours, des chargés de cours auxiliaires et des chercheurs invités, font partie de ce groupe.	
MANDATAIRES	
M. ☐ Mme ☒ Nom : Margaret Levey	M. ☐ Mme ☒ Nom : John Gradek
Adresse : 2655 rue Ryde	Adresse : 106-3095 Ernest Hemingway
Ville : Montreal	Ville : Ville St-Laurent
Code postal : H3K 1R7	Code postal : H4R 0A6
Téléphone : 514-264-3186	Téléphone : 514-473-4495
Télécopieur :	Télécopieur :
Courriel : margaretlevey@gmail.com	Courriel : john.gradeck@bell.net
 Signature	 signature
Fait à Montreal ce 15 ième jour de novembre de l'année 2024	
et signé au nom de l'association par ses mandataires.	
REPRÉSENTANT OU REPRÉSENTANTE DE L'ASSOCIATION REQUÉRANTE	
M. ☐ Mme ☒ Nom : Me Sibel Ataogul, Associée, Melançon Marceau Grenier Cohen s.e.n.c.	
Adresse : 1717, boul. René-Lévesque Est, Bureau 300	Téléphone : 514-523-3414 poste 330
Ville : Montréal	Télécopieur :
Code postal : H2L 4T3	Courriel : sataogu@mmgc.quebec
☐ Documents à déposer avec la requête : formules d'adhésion (originales ou copies).	
FAIRE PARVENIR À L'UN DES DEUX BUREAUX SUIVANTS	

TAT 2024-11-15 - 20:18:40 Numéro de référence : 764950

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : 1392752-71-2411
Dossier accréditation : AC-3000-3832
Montréal, le 3 avril 2025

AU NOM DU TRIBUNAL : Isabelle Bourassa

**Association of McGill Academic Staff of the School of Continuing Studies
(AMASCS)/Association mcgilloise des professeurs.e.s de l'école d'éducation
permanente (AMPEEP)**
Partie demanderesse

c.

**School of Continuing Studies/École d'éducation permanente McGill
University/Université McGill**
Employeur

DÉCISION

[1] Le 30 décembre 2024, conformément à l'article 28(d.1) du Code, le Tribunal accrédite l'association malgré un désaccord sur une partie de l'unité de négociation et sur les personnes visées par la requête puisqu'il constate que l'association jouit néanmoins du caractère représentatif et qu'il estime qu'elle conservera son caractère représentatif quelle que soit la décision éventuelle du Tribunal sur la description de l'unité de négociation.

[2] Par document reçu le 17 mars 2025 et versé au dossier, le Tribunal est informé que la partie demanderesse se retire de sa contestation sur l'unité de négociation.

[3] Comme le Tribunal constate qu'il y a désormais accord entre l'employeur et l'association sur l'unité de négociation, il accrédite l'association selon l'article 28 d) du Code. Il ferme le dossier de requête en accréditation. S'il subsiste des désaccords quant à l'inclusion ou non de certaines personnes dans l'unité de négociation, les parties pourront déposer une requête en vertu de l'article 39 du Code du travail pour les faire trancher.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

PREND ACTE de l'accord de l'employeur et de l'association sur l'unité de négociation en date du 17 mars 2025;

DÉTERMINE que l'unité de négociation pour laquelle l' **Association of McGill Academic Staff of the School of Continuing Studies (AMASCS)/Association mcgilloise des professeurs.e.s de l'école d'éducation permanente (AMPEEP)** est accréditée est la suivante :

« Tout le personnel académique de l'école d'éducation permanente à l'Université McGill, sauf le personnel déjà syndiqué. »

De : **School of Continuing Studies/École d'éducation permanente McGill University/Université McGill**

680, rue Sherbrooke Ouest, bureau.1240
Montréal (Québec) H3A 2M7

Établissement visé :

680, rue Sherbrooke Ouest, bureau.1240
Montréal (Québec) H3A 2M7

AC-3000-3832.

Isabelle Bourassa
Agente de relations du travail

M^e Michael Cohen
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN s.e.n.c.
Pour la partie demanderesse

M^e Corrado De Stefano
BORDEN LADNER GERVAIS S.E.N.C.R.L., s.r.l.
Pour l'employeur

IB/nb



McGill

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

L'UNIVERSITE MCGILL

et

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

–

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

STAGIAIRES POSTDOCTORAUX

Durée :

du 16 juin 2023
au 31 mai 2026

COLLECTIVE AGREEMENT

between

MCGILL UNIVERSITY

and

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

–

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

POSTDOCTORAL FELLOWS

Duration:

From June 16, 2023
to May 31st, 2026



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.....	4
ARTICLE 2 - RECONAISSANCE DU SYNDICAT UNION RECONGNITION	4
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION MANAGEMENT RIGHTS	5
ARTICLE 4 - RELATIONS RELATIONS	5
ARTICLE 5 - DEFINITIONS DEFINITION OF TERMS.....	5
ARTICLE 6 - HARCÈLEMENT, HARCÈLEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION HARASSMENT, SEXUAL HARRASSMENT AND DISCRIMINATION	7
ARTICLE 7 - DOSSIER D'EMPLOI EMPLOYEE FILES	9
ARTICLE 8 - PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET CONDUITE DE LA RECHERCHE INTELLECTUAL PROPERTY AND CONDUCT OF RESEARCH.....	9
ARTICLE 9 - ACTIVITÉS SYNDICALES UNION ACTIVITIES.....	10
ARTICLE 10 - COMITÉ DES RELATONS DE TRAVAIL LABOUR RELATIONS COMMITTEE.....	13
ARTICLE 11 - GRIEF GRIEVANCE.....	13
ARTICLE 12 - ARBITRAGE ABRITRATION.....	16
ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES	17
ARTICLE 14 - AFFICHAGE, NOMINATIONS ET RENOUVELLEMENTS POSTING, APPOINTMENTS AND REAPPOINTMENTS.....	18
ARTICLE 15 - PÈRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD	20
ARTICLE 16 - CESSATION D'EMPLOI TERMINATION	20
ARTICLE 17 - SANTÉ ET SÉCURITÉ HEALTH AND SAFETY	21
ARTICLE 18 - REMBOURSEMENT DE DÉPENSES REIMBURSEMENT OF EXPENSES.....	23
ARTICLE 19 - RÉMUNÉRATION REMUNERATION.....	23

ARTICLE 20 - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES WORK HOURS AND OVERTIME	24
ARTICLE 21 - VACANCES VACATIONS	25
ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS DESIGNATED PAID STATUTORY HOLIDAYS.....	26
ARTICLE 23 - CONGÉS SOCIAUX SOCIAL LEAVE	27
ARTICLE 24 - CONGÉS PARENTAUX PARENTAL LEAVE	30
ARTICLE 25 - RÉGIMES COLLECTIFS DE L'UNIVERSITÉ GROUP PLANS OF THE EMPLOYER	38
ARTICLE 26 - ACCIDENTS DU TRAVAIL WORK ACCIDENTS.....	40
ARTICLE 27 - FORMATION ET DÉVELOPPEMENT TRAINING AND DEVELOPMENT.....	40
ARTICLE 28 - 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	41
ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONCENTION COLLEFCTIVE DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	41
ANNEXE A - CERTIFIAT D'ACCRÉDITATION APPENDIX A CERTIFICATION	46
ANNEXE B - CARTE DE MEMBRE APPENDIX B UNION MEMBERSHIP FORM	49
ANNEXE C - ENTENTE SUR LE DROIT D'USAGE APPENDIX C -RIGHT OF USE AGREEMENT	51
ANNEXE D - LETTRE D'ENTENTE – STAGIAIRES POSTDOCTORAUX – CONGÉ PARENTAL PAYÉ DES TROIS ORGANISMES APPENDIX D – LETTER OF AGREEMENT – TRI- AGENCY PAID PARENTAL LEAVE FOR POSTDOCTORAL FELLOWS	58
ANNEXE E – ENTENTE – PARTICIPATION DES PERSONNES REPRÉSENTANTES SYNDICALES AU COMITÉ CONSULTATIF DES AVANTAGES SOCIAUX DU PERSONNEL ET AU COMITÉ D'ADMINISTRATION DES RETRAITES APPENDIX E – AGREEMENT – PARTICIPATION OF UNION REPRESENTATIVES IN STAFF BENEFITS ADVISORY COMMITTEE AND STAFF PENSION COMMITTEE.....	62
ANNEXE F -LETTRE D'ENTENTE - ADMISSIBILITÉ AUX AVANTAGES SOCIAUX ET SALAIRE MINIMUM DES STAGIAIRES POSTDOCTORAUX APPENDIX F – LETTER OF AGREEMENT – BENEFITS ELIGIBILITY AND MINIMUM SALARY FOR POSTDOCTORAL FELLOWS.....	64

<u>ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION</u> 1.01 Les Stagiaires postdoctoraux contribuent de façon importante à la mission de l'Université. En contrepartie, l'Employeur offre aux Stagiaires postdoctoraux une occasion de formation dont ils ont besoin pour progresser dans leur carrière.	<u>ARTICLE 1 – PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT</u> 1.01 Post-Doctoral Fellows make an important contribution to the University's mission, in return the Employer offers the Post-Doctoral Fellows the training experience they need to advance their career.
1.02 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.	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.
<u>ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT</u> 2.01 L'Université reconnaît le Syndicat comme étant le seul représentant et l'unique agent autorisé pour négocier, ou à d'autres fins, au nom des Personnes salariées régies par le certificat d'accréditation émis par le <i>Ministère du Travail</i> le 9 juin 2015.	<u>ARTICLE 2 – UNION RECOGNITION</u> 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 <i>Ministère du Travail</i> on June 9, 2015.
2.02 Pour être valides, toutes les ententes reliées au statut et aux conditions de travail des Stagiaires postdoctoraux postérieures à la signature de la convention collective entre une, plusieurs ou toutes les Personnes salariées et l'Employeur, et qui modifient la convention collective, doivent recevoir l'approbation écrite du Syndicat.	2.02 In order to be valid, all agreements, related to the Post-Doctoral Fellows' employee status and conditions, subsequent to the signature of the Collective Agreement between one, several or all Employees and the Employer, that modify the Collective Agreement, must receive the written approval of the Union.
2.03 Toutes les Personnes salariées qui ne sont pas membres du Syndicat à la date de la signature de la convention collective et qui, selon la convention collective, détiennent un contrat d'embauche, devront devenir membres du Syndicat. Toutes les nouvelles Personnes salariées devront devenir membres du Syndicat à leur embauche. Pour ce faire, une Personne salariée doit signer la carte d'adhésion incluse comme hyperlien dans l'offre d'emploi émise par l'Employeur. L'Employeur n'est pas tenue de congédier une Personne salariée dont l'adhésion au Syndicat a été refusée, suspendue ou résiliée par le Syndicat.	2.03 Any Employee, who, according to the provisions of the Collective Agreement, holds a hiring contract upon the signing of the Collective Agreement and is not a member of the Union, shall become a member of the Union, if they correspond to the definition of the bargaining Unit. All new Employees shall become members of the Union upon hiring. To do so, an Employee shall sign a membership form included as a hyperlink in the employment offer issued by the Employer. The Employer is not required to dismiss an Employee because the Union has refused, suspended or rescinded their Union membership.
2.04 L'Employeur retiendra sur la paie de chaque Personne salariée couverte par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet au Syndicat une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues.	2.04 The Employer will withhold from the pay of each Employee included in the bargaining unit the dues fixed by the Union and remit the sum thus withheld to the Union, one (1) time per month.

2.05 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 en un format tableur manipulable.	2.05 The Employer shall remit to the Union each month the total dues deducted along with a list showing the amount deducted from each Employee and their names on a workable spreadsheet format.
2.06 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit de tout changement du montant à retenir ou de la formule utilisée pour le calcul de la cotisation syndicale. L'Employeur applique le nouveau montant ou la nouvelle formule dans les trente (30) jours suivants la réception de l'avis du Syndicat à cet effet.	2.06 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 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.	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.
<u>ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION</u> 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.	<u>ARTICLE 3 – MANAGEMENT RIGHTS</u> 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.
<u>ARTICLE 4 – RELATIONS</u> 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.	<u>ARTICLE 4 – RELATIONS</u> 4.01 The Union and the Employer share the common goal of maintaining a mutually supportive relationship in pursuit of the Employer's mission and mandate. The Parties agree to openly discuss any situation which may potentially affect this relationship and to find proactive solutions within or outside of the provisions of the Collective Agreement.
<u>ARTICLE 5 – DEFINITIONS</u> 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.	<u>ARTICLE 5 – DEFINITION OF TERMS</u> 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 Stagiaire postdoctoral: Désigne une Personne salariée possédant un diplôme valide de Doctorat (PhD ou l'équivalent). La période d'emploi postdoctoral peut être d'une durée maximale de cinq (5) ans à compter de la date à laquelle le diplôme a été obtenu. Un Stagiaire postdoctoral est embauché à temps plein.	5.02 Post-Doctoral Fellow: Is an Employee with a valid Doctoral degree (PhD or equivalent). The period of postdoctoral employment can be for a maximum of five (5) years from the date when the degree was earned. A Post-Doctoral Fellow is hired on a fulltime basis. The Post-Doctoral Fellows covered by this collective

Les Stagiaires Postdoctoraux couverts par cette convention collective sont désignés à l'interne par l'Université McGill en tant que chercheurs postdoctoraux et sont désignées en tant que Personnes salariées dans cette convention collective.	agreement are referred to internally as Post-Doctoral Researchers by McGill University and shall be referred to as Employees in this collective agreement.
5.03 Nomination à durée déterminée: Signifie une nomination à durée limitée avec une date de fin déterminée.	5.03 Definite Term Appointment: Shall mean an appointment of limited duration with a fixed end date.
5.04 Personne salariée à temps plein: Personne salariée qui travaille régulièrement les heures normales du poste.	5.04 Full-time Employee: Employee who regularly works the standard hours of the position.
5.05 Année de référence: Désigne la période du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.	5.05 Reference Year: The period from June 1st of one year to May 31st of the following year.
5.06 Directeur de département: Inclut les Directeurs de départements, les Directeurs d'instituts, écoles et centres et, lorsqu'applicable, les Doyens de facultés sans département, instituts, écoles ou centres.	5.06 Departmental Chair: Includes the Chairs of departments, Directors of institutes, schools and centers and, where applicable, Deans of faculties without departments, institutes, schools or centers.
5.07 Conjoint: Désigne toute personne qui devient une conjointe ou un conjoint: • Par un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec; • Pour une personne célibataire ou séparée, par le fait de résider en permanence depuis au moins un an avec une autre personne célibataire ou séparée de sexe opposé ou du même sexe, qu'elle présente publiquement comme son conjoint; • De sexe opposé ou du même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un enfant; • Le statut de conjoint est perdu suivant un divorce ou l'annulation dans le cas de personnes mariées et suivant la séparation dans le cas de personnes qui ne sont pas mariées; • Aux fins de l'application des régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, la définition de conjoint, de chacun des régimes prévaut.	5.07 Spouse: Is any person who becomes a spouse: • As a result of a legally recognized marriage in Quebec or elsewhere and recognized under Quebec Law; • For an unmarried or separated person, as a result of permanent cohabitation for at least one (1) year with another unmarried or separated person of the opposite or same sex who is publicly represented as a spouse; • A person of the opposite or the same-sex who lives in a marital relationship with the Employee who are the father and mother of the same child; • The status of Spouse is lost after divorce or annulment in the case of married people and separation in the case of unmarried couples; • For the purposes of the application of the benefits plan and the pension plan, the definition of Spouse found in each plan will prevail.
5.08 Subvention de recherche: Financement obtenu par un Directeur de recherche aux fins de recherche auprès d'un organisme externe ou d'un organisme privé ou publique. Ce financement est géré par l'Employeur et est donné sous forme de subvention, parrainage, contrat, entente de financement ou toute autre forme de financement.	5.08 Research Grant: Is funding provided either by an external organization or a private or public organization to a Research Director for research purposes, which the Employer manages and which is given in the form of a grant, sponsorship, contract, an agreement to fund or any other form of financing.
5.09 Grief: Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.	5.09 Grievance: Is any dispute relative to the interpretation or application of the Collective Agreement.

5.10 Délégué syndical: Désigne toute Personne salariée qui est désignée par le Syndicat pour assumer des fonctions syndicales sous réserve des dispositions de la convention collective en rapport avec les activités du Syndicat.	5.10 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.
5.11 Représentant syndical: Désigne toute personne qui est désignée par le Syndicat pour agir en son nom en vertu des dispositions de la convention collective.	5.11 Union Representative: Is a person who has been designated by the Union to act as on its behalf, with regards to the provisions of the Collective Agreement.
5.12 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.	5.12 Research Director: Is the McGill University Faculty member who receives a Research Grant pursuant to which the Employee's Salary is paid.
5.13 Superviseur: Personne qui supervise le travail de la Personne salariée.	5.13 Supervisor: Is the person who supervises the work of the Employee.
5.15 Parties: Désigne l'Employeur et le Syndicat.	5.15 Parties: Is the Employer and the Union.
5.16 Salaire: Désigne le salaire de base versé par l'Employeur à la Personne salariée excluant toute prime, allocation et toute autre forme de rémunération.	5.16 Salary: Is the base salary paid by the University to the Employee, excluding any premium, allowances, and any other form of compensation.
5.17 Université / Employeur: Désigne l'Université McGill. (L'Institution Royale pour l'avancement des sciences).	5.17 University / Employer: Is McGill University (The Royal Institution for the Advancement of Learning).
<u>ARTICLE 6 – HARCÈLEMENT, HARCÈLEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION</u>	<u>ARTICLE 6 – HARASSMENT, SEXUAL HARASSMENT AND DISCRIMINATION</u>
6.01 Toutes les Personnes salariées sont couvertes par la <i>Politique sur le harcèlement et la discrimination et la Politique contre la violence sexuelle</i> de l'Université telles que modifiées de temps à autre par l'Université.	6.01 All Employees are covered by the <i>University Policy on Harassment and Discrimination</i> and the <i>University Policy Against Sexual Violence</i>, as amended by the University from time to time.
6.02 Aux fins de l'application de la convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni aucun de leurs représentants ou membres, n'exercent de harcèlement, de menace, contrainte ou discrimination envers une Personne salariée ou un membre de l'Employeur 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 In application of the Collective Agreement, neither the Employer, nor the Union, nor any of their representatives or Members will harass, threaten, coerce or discriminate, against an Employee or other member of the Employer based on race, colour, sex, pregnancy, sexual orientation, gender identity or expression, civil status, age except as provided by law, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition, a disability or the use of any means to palliate a disability, or the exercising of a right which they are entitled to in virtue of the Collective Agreement or by law.

Toute Personne salariée a le droit à un environnement de travail exempt d'harcèlement.	Every Employee has a right to a work environment free from harassment.
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.	6.03 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 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la Personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la Personne salariée.	6.04 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 Harcèlement sexuel signifie toute avance sexuelle non voulue ou imposée qui peut être verbale, écrite, iconographique ou de langage corporel. 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 un statut dans un cours, un programme ou une activité; ou lorsque la conduite de nature sexuelle sert de fondement à une décision relative à l'emploi ou aux études d'une personne; 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 ou aux études d'une personne quand il est reconnu ou devrait être reconnu que cette conduite est importune. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la Personne salariée.	6.05 Sexual harassment means any repeated and unwanted or imposed sexual advance which can be verbal, written, iconographic or through body language. 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 status in a course, program, or activity; or, is used as a basis for an employment or educational decision affecting an individual; or any conduct of a sexual nature by one member of the University community towards another member of the University community the effect of which is to impair that person's work or educational performance where it is known or ought to be known that the conduct is unwelcome. A single serious incident of such behaviour that has a lasting harmful effect may also constitute harassment.
6.06 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'Université 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 <i>Politique sur le harcèlement et la discrimination et la Politique</i>	6.06 The Employee who believes that they were subject to harassment, discrimination or sexual violence 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 <i>University Policy on Harassment and Discrimination</i> and the <i>University Policy</i>

<i>contre la violence sexuelle</i> 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 dans la <i>Loi sur les normes du travail</i>.	<i>Against Sexual Violence</i> 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 <i>Act Respecting Labour Standards</i>.
6.07 Sur réception d'une plainte de harcèlement ou de discrimination 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.	6.07 Upon receipt of a complaint of harassment or discrimination from or involving an Employee, the Employer will advise the Employee of their right to Union representation.
6.08 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.	6.08 The present article does not limit the authority of persons with supervisory responsibilities to undertake performance evaluations, ensure effective work relations and impose disciplinary or administrative measures.
<u>ARTICLE 7 – DOSSIER D'EMPLOI</u> 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. Le dossier d'emploi du salarié est distinct de son dossier académique.	<u>ARTICLE 7 – EMPLOYEE FILES</u> 7.01 After notifying Human Resources, any Employee or Union Representative who has been authorized in writing by the Employee, may examine all documents contained in the Employee's personnel file. This consultation must be done in the presence of an Employer representative, during regular business hours and upon presentation of identification. The employee file will be held distinct from the Student academic file.
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.	7.02 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 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.	7.03 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.
<u>ARTICLE 8 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET CONDUITE DE LA RECHERCHE</u> 8.01 La propriété intellectuelle est régie par la <i>Politique sur les droits d'auteur</i> et la <i>Politique sur les inventions et les logiciels</i>.	<u>ARTICLE 8 – INTELLECTUAL PROPERTY AND CONDUCT OF RESEARCH</u> 8.01 Intellectual property is governed by the University's <i>Policy on Copyright</i> and <i>Policy on Inventions and Software</i>.

8.02 La recherche effectuée par un Stagiaire postdoctoral sera soumise au <i>Règlement de l'Université relatif à la Conduite de la Recherche</i>.	8.02 Research conducted by a Post-Doctoral Fellow will be subject to the University's <i>Regulation on the Conduct of Research</i>.
<u>ARTICLE 9 – ACTIVITÉS SYNDICALES</u> 9.01 Le Syndicat reconnaît que ses Représentants ou Délégués doivent d'abord être relevés de leurs responsabilités de Personne salariée, en conformité avec les autres dispositions de cette convention collective.	<u>ARTICLE 9 – UNION ACTIVITIES</u> 9.01 The Union accepts that its representatives or delegates must first discharge their responsibilities as Employees, in accordance with the other stipulations of the Collective Agreement.
9.02 Le Syndicat informera l'Employeur par écrit des noms et fonction syndicale de ses représentants désignés. Dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la convention collective et à chaque fois qu'il y aura un changement, l'Employeur et le Syndicat échangeront les listes des noms de leurs représentants aux différents comités prévus dans la présente convention collective.	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 L'Employeur rendra le texte de la convention collective disponible en ligne et dans les 10 jours de la signature de la version officielle, fournira au Syndicat vingt (20) copies papier de la convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la signature de la version officielle.	9.03 The Employer will make the text of the Collective Agreement available on-line within 10 days of the signing of its official version and will provide the Union with twenty (20) printed copies of the Collective Agreement within ninety (90) working days of the signing of its official version.
9.04 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.	9.04 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 L'Employeur fournit au Syndicat, chaque mois, la liste de toutes les Personnes salariées actuelles. Lorsque disponible, cette liste inclura pour chaque Personne salariée, leur(s): a) Nom b) Numéro d'employé c) Adresse au travail, nom et code de l'édifice d) Adresse courriel e) Date initiale d'embauche f) Date de début et de fin de contrat g) Faculté/département h) Heures de travail, taux horaire i) Salaire total pour la période j) Adresse du domicile k) Numéro de téléphone l) Genre m) Langue de préférence (FR/ANG) n) Superviseur de la Personne salariée	9.05 9.05 The Employer shall provide the Union, every month, a list of all current Employees. Where available, this list shall contain, for each Employee, their: a) Name b) Employee Number c) Work address, building name and code d) E-mail address e) Date originally hired f) Start and end date of contract g) Faculty/department h) Hours worked, hourly wage i) Total Salary for the period j) Home address k) Telephone number l) gender m) preferred language (EN/FR) n) Employee's supervisor

Ces listes seront fournies en un format électronique lisible.	This list shall be provided in useable electronic format.
9.06 Lorsque l'Employeur communique au Syndicat des renseignements nominatifs au sens de <i>la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i> , 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 <i>Act respecting access to documents held by public bodies and the protection of personal information</i> , 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 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'Université. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.	9.07 The Union shall be able to post, in areas set aside for this purpose by the Employer, all notices, bulletins or other documents of possible interest to its membership. The areas where material can be posted shall be determined in compliance with the Employer's regulations. All posted documents shall be clearly identified as originating from the Union.
9.08 Le Syndicat peut communiquer avec ses membres par courrier électronique de la même façon que toutes les autres associations d'employés.	9.08 The Union may communicate with its members through electronic mail on the same basis as other Employee associations.
9.09 Sous réserve de la disponibilité d'espace, l'Employeur rendra disponible au Syndicat, sans frais, un espace bureau qui inclura: un (1) bureau, deux (2) chaises, un (1) classeur à quatre (4) tiroirs et un téléphone, le coût du service téléphonique est à la charge du Syndicat. Tous les frais, taxes ou autres charges des organismes externes, gouvernement ou municipalité seront à la charge du syndicat. Le syndicat signera une Entente sur le droit d'usage avec McGill pour l'espace bureau qui lui est attribué (voir l'annexe C 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.	9.09 Subject to the availability of space resources, the Employer shall make available to the Union, free of charge from McGill, an office, furnished with one (1) desk, two (2) chairs, one (1) four-drawer filing cabinet and a telephone, the cost of the telephone services to be borne by the Union. Any fees, taxes or other charges from external agencies, Government or Municipality will be at the Union's charge. The Union will sign a Right of Use Agreement with McGill for the office space allocated to them (see Appendix C for template of the Right of Use Agreement). The Employer retains the right to change the location of the Union office depending on its own needs.
9.10 Les Représentants syndicaux souhaitant rencontrer une Personne salariée durant les heures de travail doivent obtenir l'approbation du Superviseur de la Personne salariée concernée. Une telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.	9.10 A Union Delegate who wishes to meet with an Employee during working hours must obtain the authorization of the Employee's Supervisor. This authorization will not be unreasonably withheld.
9.11 Deux fois par année, le Syndicat peut décider de tenir une assemblée générale. Sur réception d'un avis à ce sujet, généralement deux (2) semaines à l'avance, l'Employeur encouragera les Superviseurs de recherche de permettre aux Personnes salariées de	9.11 Twice a year, the Union may decide to hold a general assembly. Upon reception of such notice, generally at least two (2) weeks in advance, the Employer shall encourage the research Supervisors to allow Employees to be away from work to attend the general assemblies.

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.	Employees who asked for such a leave shall recuperate the time away from work at the discretion of the research Supervisor.
9.13 L'Employeur autorise trois (3) Personnes salariées de prendre du temps à l'extérieur de leurs responsabilités normales pour participer aux rencontres de négociation. Ces absences doivent être autorisées par le Superviseur de la Personne salariée. L'autorisation de s'absenter ne sera pas refusée sans raison valable.	9.13 The Employer will authorize three (3) Employees to take time away from their regular responsibilities in order to participate in negotiations meetings. This absence must be authorized by the Employee's Supervisor. This authorization will not be unreasonably withheld.
9.14 L'Employeur accorde aux membres du Syndicat de prendre du temps à l'extérieur de leurs responsabilités normales pour s'occuper des affaires du Syndicat. Ces libérations se prennent par demi-journée ou par journée entière. Seulement trois (3) Personnes salariées peuvent s'absenter en même temps du travail pour s'occuper des affaires du Syndicat. Lorsqu'une réunion est convoquée par le Syndicat, le Syndicat doit envoyer à l'Employeur un avis avec copie aux Ressources Humaines, Relations de travail et des Employés indiquant les noms des Personnes salariées concernées par la demande au moins deux (2) semaines avant l'absence. 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.	9.14 The Employer agrees to grant Union members time away from their regular responsibilities in order to conduct Union business. This leave shall be taken in either half (½) or one (1) day segments. Only three (3) Employees may be away from their work for Union business at any given time. When a meeting is called by the Union, the Union shall send the employee's supervisors notice to that effect with a copy to Human Resources, Labour & Employee Relations Unit, indicating the names of the Employees concerned by the leave request at least two (2) weeks prior to the leave. The Employer shall not unreasonably withhold authorization of any such leave. The Employer shall not refuse such requests for leave, if it does not disrupt the research activities.
9.15 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 paiement de tout temps de libération syndicale sera remboursé à l'Employeur par le Syndicat et inclura le Salaire de base et les avantages sociaux. L'Employeur accordera au Syndicat un montant annuel de trente et un mille dollars (31,000\$) qui servira à rembourser le temps de libération. Le remboursement du paiement du temps de libération dépassant les trente et un mille dollars (31,000\$) est assumé par le Syndicat. Le montant de trente et un mille dollars (31,000\$) est payé au Syndicat le 1^{er} juin de chaque année. La facturation du Syndicat pour le temps de libération est émise par l'Employeur tous les trois (3) mois et le paiement par le Syndicat sera fait dans les trente (30) jours de réception de la facture.	9.15 All Union liberation time which has been approved, as specified in the Collective Agreement, will be paid by the Employer as if it was worked time. The payment of all Union liberation time will be reimbursed to the Employer by the Union and will include base salary and benefits. The Employer will grant the Union an annual amount of thirty-one thousand dollars (\$31,000) to be used to reimburse liberation time. The reimbursement of payment of liberation time in excess of the thirty-one thousand dollars (\$31,000) will be borne by the Union. The amount of thirty-one thousand dollars (\$31,000) will be paid to the Union on June 1st of each year. The invoicing of Union liberation time will be done by the Employer on a quarterly basis and the payment by the Union will be done within thirty (30) days from receipt of the invoice.

Payable à compter de la date de signature de la convention collective.	Payable from the date of the signature of the collective agreement.
<u>ARTICLE 10 – COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL</u>	<u>ARTICLE 10 – LABOUR RELATIONS COMMITTEE</u>
10.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'intérêt mutuel qu'ils peuvent tirer de la consultation conjointe et ont, par conséquent, convenu d'établir un comité des relations de travail.	10.01 The Union and the Employer recognize that they have a mutual interest in consulting each other and have therefore agreed to form a Labour Relations Committee.
10.02 Ce comité discutera des questions et problèmes se rapportant à l'application et à l'interprétation de la convention collective et il agira de manière proactive afin d'encourager la collaboration, la compréhension et les relations harmonieuses entre les Personnes salariées et l'Employeur.	10.02 The Committee will discuss questions and problems concerning the application and interpretation of the Collective Agreement and will act proactively in order to encourage collaboration, understanding and harmonious relations between Employees and the Employer.
10.03 Ce comité sera composé de deux (2) Représentants syndicaux et deux (2) représentants de l'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 réunit à la demande de l'une ou l'autre des Parties, la réunion a lieu dans un délai raisonnable à un moment qui convient aux deux Parties. Le comité se rencontre au moins quatre (4) fois par Année de référence.	10.03 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 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.	10.04 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 Le comité n'a pas le pouvoir de modifier ou d'amender la convention collective.	10.05 The Committee does not have the authority to alter or amend the Collective Agreement.
<u>ARTICLE 11 – GRIEF</u>	<u>ARTICLE 11 – GRIEVANCE</u>
11.01 Les décisions de nature académique, incluant, mais sans s'y limiter, l'admission, la révision de notes et les mesures disciplinaires pour infraction académique, ne peuvent être soumises à la procédure de grief ou d'arbitrage de la présente convention collective.	11.01 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 L'Employeur et le Syndicat s'entendent à l'effet qu'ils tenteront de régler aussi rapidement que possible leur différence d'opinion. Dans le cas où des différences	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,

d'opinion surviendraient, tous les efforts seront déployés pour les régler de la façon suivante:	every attempt shall be made to settle them in the following manner:
11.03 Première discussion Les Parties à cette convention soutiennent fermement un processus informel de résolution des problèmes. Il est recommandé à toute Personne salariée qui a un problème d'application de la présente convention collective qui pourrait donner naissance à un Grief de discuter avec son Superviseur immédiat ou la personne qui le remplace dans l'esprit de le résoudre si possible. Toutefois, 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. La demande de première discussion doit se faire par écrit (incluant par courriel). La Personne salariée qui le désire peut être accompagnée par un Représentant syndical à ladite discussion. Le Superviseur répond par écrit à la demande de discussion dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande. Si la discussion entre la Personne salariée et son Superviseur immédiat ne réussit pas à résoudre le problème ou si le Superviseur ne répond pas par écrit à la Personne salariée, la Personne salariée et/ou le Syndicat pourront se prévaloir de la procédure de Grief.	11.03 Initial Discussion The Parties to this agreement strongly support an informal problem-solving process. It is recommended for any Employee with a problem concerning the application of the present Collective Agreement which could give rise to a Grievance to discuss it with their immediate supervisor or in their absence, with the person replacing them, with a view to resolving it if possible. However, it is not necessary for an Employee, a group of Employees or the Union to complete the initial discussion stage before filing a grievance. The request for an initial discussion must be in writing (including by email). The Employee may be accompanied by their Union Representative to this discussion if they desire. The Supervisor shall respond to the request for discussion in writing within ten (10) working days of receiving the request. If the discussion between the Employee and their immediate supervisor does not succeed in resolving the problem or if the supervisor does not answer to the Employee in writing, the Employee and/or the Union may use the grievance procedure.
11.04 Étape 1: La Personne salariée dans le cas d'un Grief individuel, un groupe de Personnes salariées dans le cas d'un Grief collectif, ou le Syndicat dans le cas d'un Grief d'interprétation soumet le Grief par écrit au Directeur de département dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits qui ont donné naissance au Grief ou quinze (15) jours ouvrables suivant la demande de discussion, selon la première éventualité. Toutefois, le Grief doit toujours être déposé au plus tard cent vingt (120) jours ouvrables après le fait sur lequel le Grief est fondé. La déclaration du Grief contient un résumé clair des faits et les articles de la convention collective sur lesquels il est fondé, ainsi que le redressement demandé, de telle sorte que le problème soulevé puisse être identifié. Une copie de la demande de discussion adressée au Superviseur doit aussi être incluse. Le Directeur de département donne sa réponse au Grief par écrit à la Personne salariée avec copie au Représentant syndical dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la date de la réception du Grief.	11.04 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 Étape 2: Si le Directeur de département ne répond pas dans les délais ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour la partie syndicale, celle-ci peut en appeler, par écrit, aux Ressources Humaines (Relations de travail), dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse ou, en l'absence de réponse, dans les quarante (40) jours ouvrables suivant le dépôt du Grief à la première	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

étape. Ressources Humaines (Relations avec les employés), doit répondre, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'appel du Grief à la deuxième étape.	Resources (Employee Relations) must answer, in writing, within ten (10) working days of the receipt of the appeal at Step 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.	11.06 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 Un Grief non résolu à l'étape 2, doit être référé à l'arbitrage dans un délai maximal de trente (30) jours ouvrables suivant la réponse des ressources humaines ou, en l'absence de réponse quarante (40) jours ouvrables du dépôt du Grief à l'étape 2. Si un Grief n'est pas référé à l'arbitrage dans ce délai, il est considéré avoir été abandonné.	11.07 A Grievance that has not been resolved at Step 2 must be referred to arbitration within a maximum of thirty (30) working days following Human Resources' response or, if no response was given within forty (40) working days from the filing of Grievance at Step 2. If the Grievance is not referred to arbitration within this delay, it is considered to have been abandoned.
11.08 Aux fins du calcul des délais de cet article, les jours ouvrables sont de lundi à vendredi, excluant le samedi, le dimanche et les congés reconnus dans la présente convention collective.	11.08 For the purpose of calculating deadlines in this article, working days are from Monday to Friday, excluding Saturdays, Sundays and holidays recognized in the Collective Agreement.
11.09 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire entre les Parties. Cette entente ne peut être refusée sans motif raisonnable. Le défaut de s'y conformer rend le Grief nul et non avenue aux fins de la présente convention collective.	11.09 The deadlines mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed upon in writing by the Parties. Such agreement shall not be unreasonably withheld. Failure to comply with these deadlines will render a Grievance null and void for the purpose of the Collective Agreement.
11.10 Un Grief résultant de l'application de l'un ou l'autre des articles suivants peut être soumis directement à l'étape 2: - Article 2 Reconnaissance du Syndicat - Article 6 Harcèlement, Harcèlement sexuel et Discrimination - Article 9 Activités syndicales - Article 13 Mesures disciplinaires - Article 15 Période de probation - Article 16 Cessation d'emploi - Article 19 Rémunération - Article 24 Congés parentaux - Article 25 Régimes collectifs de l'Université - Article 26 Accidents du travail Un Grief syndical lié à l'interprétation de la convention collective peut être soumis directement à l'étape 2.	11.10 A Grievance resulting from the application of any of the following articles can be submitted directly to Step 2: - Article 2 Union Recognition - Article 6 Harassment, Sexual Harassment and Discrimination - Article 9 Union Activities - Article 13 Disciplinary Measures - Article 15 Probationary Period - Article 16 Termination - Article 19 Remuneration - Article 24 Parental Leaves - Article 25 Group Plans of the University - Article 26 Work Accidents A Union Grievance related to the interpretation of the Collective Agreement can be submitted directly at Step 2.
11.11 Les griefs soumis directement à l'étape 2, conformément à l'article 11.10, doivent être déposés	11.11 The grievances submitted directly to step 2 as per article 11.10 must be filed within ninety (90) working

dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables après les faits sur lesquels le Grief est fondé.	days of the occurrence of the facts that gave rise to the Grievance.
11.12 Les griefs de l'Employeur doivent être soumis dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits sur lesquels le Grief est fondé. Cependant, le Grief doit toujours être soumis au plus tard cent vingt (120) jours ouvrables après le fait sur lequel est basé le Grief.	11.12 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 working days after the occurrence of the fact on which the Grievance is based.
11.13 Aucune erreur technique survenue dans le dépôt d'un Grief en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur technique doit être communiquée à l'autre partie.	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.
<u>ARTICLE 12 – ARBITRAGE</u> 12.01 Si le Syndicat souhaite soumettre un Grief à l'arbitrage, il doit en informer l'Employeur par écrit dans les délais spécifiés à l'article 11.07.	<u>ARTICLE 12 – ARBITRATION</u> 12.01 If the Union or the Employer wishes to submit a Grievance to arbitration, it must advise the other party in writing within the deadlines specified in Article 11.07
12.02 Tout Grief soumis à l'arbitrage est entendu devant un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des Parties peut demander que l'arbitre soit désigné par le Ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du Travail.	12.02 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.	12.03 The arbitrator's bill, including fees and expenses, will be divided equally between the Parties.
12.04 La sentence de l'arbitre est exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et les Personnes salariées, et devient effective à la date stipulée par l'arbitre. Si aucune date n'est stipulée, elle sera effective à la date de la sentence.	12.04 The arbitrator's decision is enforceable and binding upon the Employer, the Union and the Employees, and comes into effect on the date stipulated by the arbitrator. If no date is stipulated, the decision shall come into effect on the date it is rendered.
12.05 En rendant une décision au sujet d'un Grief, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, les principes de justice et d'équité, ainsi que les politiques générales de relations de travail qui se dégagent de la présente convention collective.	12.05 In rendering a decision with regard to a Grievance, the arbitrator must take into account the letter and the spirit of the Collective Agreement and the principles of justice and equity as well as the general policies of labour relations that stem from the Collective Agreement.
12.06 En rendant une décision au sujet d'un Grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter, amender ou modifier de quelque façon que ce soit la présente convention collective.	12.06 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 L'arbitre chargé d'adjuger 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	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

une autre qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire.	such measure, a measure which, given the circumstances of the case, the arbitrator considers reasonable and just.
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.	12.08 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 Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut évaluer les circonstances qui ont entouré la démission d'une Personne salariée et la valeur de ladite démission.	12.09 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 Les Personnes salariées appelées à témoigner ou à représenter le Syndicat à un arbitrage sont autorisées à s'absenter du travail, sans perte de Salaire, pour la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. L'Employeur autorise, l'absence d'un maximum de trois (3) personnes en même temps, y inclus le plaignant aux fins de la présente clause.	12.10 Employees called upon to testify or represent the Union in arbitration are authorized to be away from work, without pay, for the time this testimony or representation requires. The Employer shall authorize the absence of a maximum of three (3) persons at the same time, including the grievor, for purposes of this clause.
12.11 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.	12.11 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 Dans tous les cas de congédiement, que ce soit administratif ou disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.	12.12 In all cases of dismissal, the burden of proof rests with the Employer.
<u>ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES</u> 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.	<u>ARTICLE 13 – DISCIPLINARY MEASURES</u> 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 Lorsque l'Employeur entend imposer une mesure disciplinaire à une Personne salariée, elle convoquera la Personne salariée à ce sujet dans les trente (30) jours	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

ouvrables de l'occurrence des faits sur lesquels la mesure est basée, ou dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de ces faits par l'Employeur. L'Employeur informe la Personne salariée de son droit d'être accompagnée par un Représentant syndical.	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 La Personne salariée qui décide d'être accompagnée doit en informer les représentants de l'Employeur avant la rencontre.	13.03 The Employee who decides to be accompanied must inform the Employer 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.	13.04 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 Une mesure disciplinaire retirée à la suite d'une décision en faveur de la Personne salariée est enlevée de son dossier.	13.05 A disciplinary measure that has been rescinded as a result of a decision in favour of the Employee shall be withdrawn from their file.
13.06 Un avis disciplinaire non transmis par écrit à la Personne salariée ne peut être mis en preuve lors de l'arbitrage à moins que la Personne salariée ait refusé de prendre la copie de l'avis qui lui a été offerte.	13.06 A disciplinary measure of which the Employee never received a written copy cannot be submitted as evidence during arbitration unless the Employee refused to accept a written copy that was offered to them.
<u>ARTICLE 14 – AFFICHAGE, NOMINATIONS & RENOUELEMENTS</u>	<u>ARTICLE 14 – POSTING, APPOINTMENTS AND REAPPOINTMENTS</u>
14.01 Les parties reconnaissent que les Stagiaires postdoctoraux seront recrutés et choisis par leurs futurs superviseurs qui ont recours à divers moyens pour ce faire, notamment en communiquant directement avec eux ou vice versa ou en publiant dans des revues scientifiques ou spécialisées. Si un poste doit être affiché, il sera affiché sur le site central d'affichage des offres d'emploi de l'Employeur. La période d'affichage sera alors d'au moins cinq (5) jours ouvrables.	14.01 The parties recognize that the Post-Doctoral Fellows will be recruited and selected by their future supervisor, who may use different methods to do so among others by communicating directly with them or vice versa or by advertising in scientific or specialized journals. If a position needs to be posted, it will be posted on Employer's central job posting site. The posting period shall then be of at least five (5) working days.
14.02 L'affichage des postes comprend: • Période d'affichage • Titre du poste • Brève description des fonctions • Qualifications • Nom du Superviseur immédiat • Calendrier de travail • Heures de travail • Lieu du travail • Information salariale • Date prévue de début et date de fin de la nomination	14.02 The posting shall include: • Posting period • Position title • Brief description of duties • Qualifications • Name of the immediate Supervisor • Work schedule • Working hours • Location of work • Salary information • Planned start and end date of appointment

14.03 Nonobstant l'article 14.01, lorsque le contrat d'un Stagiaire postdoctoral est renouvelé, le Directeur de recherche n'est pas tenu d'afficher le poste. La nomination des Stagiaires postdoctoraux est faite par le Directeur de recherche. Le Directeur de recherche peut nommer la personne qu'il détermine satisfaire le mieux aux qualifications et compétences requises pour le poste.	14.03 Notwithstanding clause 14.01, the Research Director is not required to post a position when a current Post-Doctoral Fellow is reappointed. The appointment of Post-Doctoral Fellows shall be made by the Research Director. The Research Director may appoint the person they determine best satisfies the qualifications and abilities required for the position.
14.04 Lors de leur première nomination, tous les Stagiaires postdoctoraux ont une Nomination à durée déterminée. Les Stagiaires postdoctoraux peuvent être affectés de nouveau par le Directeur de recherche à des Nominations additionnelles à durée déterminée. La durée de chacune des Nominations à durée déterminée est à la seule discrétion du Directeur de recherche.	14.04 The appointment of all Post-Doctoral Fellows shall be a Definite Term Appointment. Post-Doctoral Fellows may be reappointed by the Research Director for additional Definite Term Appointments. The duration of any Definite Term Appointment is at the sole discretion of the Research Director.
14.05 Une nomination est normalement d'une durée de douze (12) mois ou plus. Toutefois, dans certaines circonstances, une nomination de moins de douze (12) mois peut être offerte. L'Employeur ne doit pas utiliser les nominations de moins de douze (12) mois dans le seul but d'empêcher l'embauche d'une même Personne salariée pour une période de douze (12) mois ou plus.	14.05 An appointment is normally of a duration of twelve (12) months or greater. However, in certain circumstances, an appointment of less than twelve (12) months may be offered. The Employer shall not use appointments of less than twelve (12) months for the sole purpose of preventing the hiring of a single Employee for a period of twelve (12) months or more.
14.06 Une embauche est confirmée par une lettre de nomination contenant l'information suivante: • Titre du poste • Calendrier de travail • Heures de travail • Lieu du travail • Salaire Brut • Date de début • Date de fin • Une déclaration que ce poste est syndiqué et que ses conditions de travail sont régies par la convention collective d'AMURE et l'adresse en ligne où la convention collective est disponible • le dépliant de bienvenue d'AMURE La lettre de nomination sera signée par la Personne salariée dans le système RH de l'Employeur avant le début de leur nomination.	14.06 A hiring is confirmed by a letter of appointment containing the following information: • Position title • Work schedule • Working hours • Location of work • Gross Salary • Start date • End date • Statement that the position is unionized and their conditions of work are governed by the AMURE Collective Agreement, and the online address where the Collective Agreement is available • AMURE Welcome Flyer The letter of appointment will be signed by the Employee in the Employer's HR system prior to the commencement of their appointment.
14.07 Parmi d'autres critères, la continuation et le renouvellement de la nomination d'un Stagiaire postdoctoral dépend de l'obtention et du maintien d'un financement suffisant.	14.07 The continuation and renewal of a Post-Doctoral Fellow's appointment is contingent on acquiring and maintaining sufficient funding amongst other criteria.

14.08 La continuation et le renouvellement de la nomination d'un Stagiaire postdoctoral dépend aussi de l'obtention et du maintien des certifications et/ou qualifications jugées nécessaires à la nomination. Cela pourrait aussi dépendre de l'obtention et/ou du maintien : a) d'une accréditation professionnelle et/ou b) d'une nomination dans un établissement de santé affilié; Dans l'éventualité où un Stagiaire postdoctoral ne se conformerait pas aux conditions prévues dans cet article, sa nomination prendra fin : quatre (4) semaines suivant la perte d'accréditation, de sa nomination dans un établissement de santé affilié, des qualifications; OU La date normale de fin de la nomination; selon la première éventualité.	14.08 The continuation and renewal of a Post-Doctoral Fellow's appointment is also contingent on the Employee acquiring and maintaining the credentials and/or qualifications deemed necessary for the appointment. It may also be made contingent on acquiring and/or maintaining: a) Appropriate professional accreditation and/or b) An appointment in an Affiliated Health Institution; In the event that the Post-Doctoral Fellow fails to meet a condition provided for in this clause, their appointment will terminate: four (4) weeks following loss of the accreditation, appointment in an Affiliated Health Institution, or qualifications; OR On the normal termination date of their appointment; whichever is the earlier.
14.09 Vingt (20) jours ouvrables avant la fin de la nomination, l'Employeur doit fournir une confirmation écrite de la date de fin de la nomination.	14.09 Twenty (20) working days prior to the end of the appointment the Employer shall provide written confirmation of the end date of the appointment.
<u>ARTICLE 15 – PÉRIODE DE PROBATION</u>	<u>ARTICLE 15 – PROBATIONARY PERIOD</u>
15.01 La période de probation d'un Stagiaire postdoctoral est de soixante (60) jours travaillés à compter de sa date originale d'embauche à l'Université.	15.01 The probationary period of a Post-Doctoral Fellow is sixty (60) actual worked days starting from their original hiring date at the Employer.
15.02 À compter de leur date d'embauche, les Personnes salariées en période de probation, sauf indication contraire, ont droit à tous les bénéfices prévus par la présente convention collective. Toutefois, en cas de congédiement, la Personne salariée en période de probation, ne peut se prévaloir de la procédure de Grief ou d'arbitrage.	15.02 The probationary employee is entitled to all the benefits of this Collective Agreement, unless otherwise specified. However, if the Employer decides to terminate the employee during their probationary period, the probationary employee does not have the right to the grievance and arbitration procedures.
<u>ARTICLE 16 – CESSATION D'EMPLOI</u>	<u>ARTICLE 16 – TERMINATION</u>
16.01 Avis de cessation d'emploi 1. Le Directeur de recherche peut mettre fin à l'emploi des Stagiaires postdoctoraux ayant complété avec succès leur période probatoire, et comptant moins d'un (1) an de service continu, en donnant un préavis écrit de fin d'emploi de deux (2) semaines ou une indemnité équivalente à titre de préavis.	16.01 Notice of Termination 1. The employment of Post-Doctoral Fellows who have successfully completed their probationary period but with less than one (1) year of continuous service may be terminated by the Departmental Chair by giving the Employee two (2) weeks written notice of termination or the equivalent pay in lieu of notice.

2. Le Directeur de recherche peut mettre fin à l'emploi des Stagiaires postdoctoraux comptant un (1) an mais moins de trois (3) ans de service continu, en donnant un préavis écrit de fin d'emploi de quatre (4) semaines ou une indemnité équivalente à titre de préavis. 3. Le Directeur de recherche peut mettre fin à l'emploi des Stagiaires postdoctoraux comptant trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans de service continu, en donnant un préavis écrit de fin d'emploi de six (6) semaines ou une indemnité équivalente à titre de préavis. 4. Les sections 1, 2, 3 et 4 de cet article ne s'appliquent pas aux Stagiaires postdoctoraux pour qui : - la lettre de nomination stipule que leur nomination à durée déterminée n'est pas sujette à un renouvellement; ou - la nomination a pris fin pour des motifs disciplinaires; ou - la nomination a pris fin conformément à l'article 14.07.	2. The employment of Post-Doctoral Fellows with one (1) year but less than three (3) years of continuous service may be terminated by the Departmental Chair by giving the Employee four (4) weeks written notice of termination or the equivalent pay in lieu of notice. 3. The employment of Post-Doctoral Fellows with three (3) years but less than five (5) years of continuous service may be terminated by the Departmental Chair by giving the Employee six (6) weeks written notice of termination or the equivalent pay in lieu of notice. 4. Sections 1, 2, 3 and 4 of this article do not apply to Post-Doctoral Fellows : - Whose letter of appointment states that their Definite Term Appointment is not subject to renewal; or - Whose appointment is terminated for disciplinary reasons; or - Whose appointment terminates in accordance with article 14.07.
<u>ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ</u> 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.	<u>ARTICLE 17 – HEALTH AND SAFETY</u> 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 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.	17.02 The Employer will ensure a first-aid service during working hours and will, at the Employer's expense, have the Employee transported to the hospital of their choice if their condition warrants it. The Employer will arrange for the return of the Employee to the Employer or home, whichever is appropriate.
17.03 L'Employeur dispose des trousse de premiers soins facilement accessibles à toutes les Personnes salariées.	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.	17.04 The Employer will inform Employees of the safety standards and regulations in force in the area in which they work. These standards and regulations, as well as emergency instructions regarding the premises and equipment and goods on the premises, will be posted in the appropriate places.
17.05 La Personne salariée qui constate qu'il y a une dérogation aux règles relatives à la sécurité, doit prévenir son Superviseur immédiat. Si le problème	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

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.	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 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.	17.06 An Employee has the right to refuse to perform a task if the Employee has reasonable grounds to believe that the performance of the task would endanger their health, safety or physical well-being, or would expose another person to a similar danger. An Employee may not, however, exercise this right if their refusal to perform the task places the life, health, safety or physical well-being of another person in immediate danger or if the conditions under which the work is to be performed are normal for that type of work.
17.07 Dans le cas où des équipements de protection spéciaux ou autres articles seraient requis par la loi pour la protection des Personnes salariées, ces dits appareils ou articles seront alors fournis par l'Employeur qui en conserve la propriété.	17.07 Any special protective equipment or other articles required by law for the protection of the Employees will be provided by the Employer, such items shall remain the property of the Employer.
17.08 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.	17.08 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 Un (1) représentant désigné par le Syndicat, est nommé au Comité de santé et sécurité de l'Université. L'Employeur autorise les Personnes salariées, membres du Comité de santé et sécurité de l'Université, à s'absenter de leurs fonctions sans perte de Salaire, avantages ou privilèges, prévus par la présente convention collective pour assister aux réunions du Comité.	17.09 One (1) representative designated by the Union shall be appointed to the University Health and Safety Committee. Employees who are members of the University Health and Safety Committee will be released from their regular duties without loss of Salary, benefits or privileges provided by the Collective Agreement for the purpose of attending regular Committee meetings.
17.10 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 <i>Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles</i> (L.R.Q. c.A.-3.001) ou la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> (L.R.Q. c.S-21).	17.10 Nothing in this article can be interpreted as a renunciation by an Employee or the Parties as to their rights under the <i>Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles</i> (L.R.Q. c.A.-3.001) or the <i>Loi sur la santé et sécurité du travail</i> (L.R.Q. c.S-21).

<u>ARTICLE 18 – REMBOURSEMENT DE DÉPENSES</u> 18.01 Le remboursement de dépenses de voyage et d'autres dépenses est fait conformément à la Politique de l'Université "<i>Politique de remboursement des dépenses de voyages et autres dépenses</i>", telle que modifiée de temps à autre.	<u>ARTICLE 18 – REIMBURSEMENT OF EXPENSES</u> 18.01 The reimbursement of travel and other expenses shall be made in accordance with the University's Policy on "<i>Policy on Reimbursement of Travel and Other Expenses</i>", as amended from time to time.
18.02 Afin d'être admissible au remboursement de dépenses reliées au travail, la Personne salariée doit obtenir l'autorisation préalable de son Superviseur.	18.02 To be eligible for reimbursement, any employment-related expenses must be pre-authorized by the Employee's Supervisor.
18.03 Le remboursement par l'Employeur s'effectue dans les quarante (40) jours ouvrables de la soumission de la demande de remboursement.	18.03 Reimbursements by the Employer shall be completed within forty (40) working days of submission of the expense report.
<u>ARTICLE 19 – RÉMUNÉRATION</u> 19.01 Taux de rémunération Le salaire minimum annualisé d'un Stagiaire postdoctoral est: • 1er août 2020: Trente-quatre mille six cent onze dollars (34 611 \$) • 29 mai 2022 : Trente-huit mille dollars (38 000 \$) • 4 juin 2023 : Quarante et un mille cinq cents dollars (41 500 \$) • 2 juin 2024 : Quarante-cinq mille dollars (45 000 \$) • 1er juin 2025 : Quarante-huit mille dollars (48 000 \$) Les Personnes salariées dont le salaire annualisé est égal ou supérieur au nouveau minimum établi recevront les augmentations salariales suivantes: • 30 mai 2021 Augmentation salariale de 2,0 % • 29 mai 2022 Augmentation salariale de 3,0 % • 4 juin 2023 Augmentation salariale de 3,0 % • 2 juin 2024 Augmentation salariale de 3,0 % • 1er juin 2025 Augmentation salariale de 3,0 % Les minima et les augmentations salariales mentionnés ci-dessus ont un effet rétroactif. Les Personnes salariées dont le salaire annualisé est inférieur au nouveau minimum établi recevront le plus élevé des deux entre l'augmentation salariale ou le salaire minimum annualisé. Bonus/augmentation discrétionnaire : Sous réserve de la réglementation applicable, un bonus de signature ou de rétention peut être versé à la discrétion du Directeur de recherche.	<u>ARTICLE 19 – REMUNERATION</u> 19.01 Pay Rates The annualized minimum salary for a Post-Doctoral Fellow is as follows: • August 1, 2020: Thirty-four thousand six hundred and eleven dollars (\$34,611) • May 29, 2022: Thirty-eight thousand dollars (\$38,000) • June 4, 2023: Forty-one thousand five hundred dollars (\$41,500) • June 2, 2024: Forty-five thousand dollars (\$45,000) • June 1, 2025: Forty-eight thousand dollars (\$48,000) Employees at or over the new set minimum will receive the following salary increases: • May 30, 2021 salary increase of 2.0% • May 29, 2022 salary increase of 3.0% • June 4, 2023 salary increase of 3.0% • June 2, 2024 salary increase of 3.0% • June 1, 2025 salary increase of 3.0% The above-mentioned minima and salary increases have a retroactive effect. Employees below the new set minimum will receive either the salary increases or be brought up to the minimum, whichever is the highest. Discretionary bonus/increase: Subject to applicable regulation, a signing bonus or a retention bonus may be given at the discretion of the Research Director.

À la discrétion du Directeur de recherche, les Stagiaires postdoctoraux peuvent, dans des circonstances exceptionnelles, recevoir une augmentation supérieure aux taux spécifiés ci-dessus.	At the discretion of the Research Director, Post- Doctoral Fellows may, in exceptional circumstances, be granted a rate increase superior to the increases specified above.
19.02 Paiement du Salaire Le paiement du Salaire de tous les Stagiaires postdoctoraux se fait par dépôt direct auprès de l'institution financière de leur choix. Les Personnes salariées recevront leur paie toutes les deux (2) semaines.	19.02 Payment of Salary Payment of salaries for all Post-Doctoral Fellows is made by direct deposit at the financial institution of their choice. The Employees will receive their pay on a biweekly frequency.
<u>ARTICLE 20 – HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES</u>	<u>ARTICLE 20 – WORK HOURS AND OVERTIME</u>
20.01 Une Personne salariée sera normalement requise de travailler trente-cinq (35) heures par semaine. Lorsque la lettre de nomination d'une Personne salariée indique une semaine de travail supérieure à trente-cinq (35) heures, le salaire minimum annualisé est modifié au prorata pour refléter les heures de travail.	20.01 An Employee will normally be required to work thirty-five (35) hours per week. When an Employee is issued a letter of appointment specifying a work week greater than thirty-five (35) hours, the annualized minimum salary shall be pro-rated to reflect the work hours.
20.02 Une Personne salariée régulière effectue normalement son travail entre 7h00 et 19h00.	20.02 An Employee will normally perform their work between the hours of 7 a.m. and 7 p.m.
20.03 Une Personne salariée régulière travaille normalement les jours de semaine, soit du lundi au vendredi.	20.03 An Employee will normally work on weekdays, Monday to Friday.
20.04 La durée de la semaine de travail est déterminée par les nécessités du projet de recherche et la nature des tâches accomplies. Les Personnes salariées peuvent être appelées à participer, en dehors de leurs heures régulières de travail, à des activités professionnelles liées à leurs travaux de recherche. Une Personne salariée qui accomplit volontairement des activités en dehors de son horaire régulier le fait sans exiger de compensation additionnelle. Après entente entre le Superviseur et la Personne salariée, une Personne salariée peut effectuer ses heures de travail autrement que spécifié aux articles 20.02 et 20.03. Si l'Employeur requiert qu'une Personne salariée, dans le cadre de sa fonction de chercheure, travaille régulièrement à l'extérieur des heures normales de travail, cette information doit être indiquée dans l'affichage du poste et/ou dans la lettre de nomination.	20.04 The length of the work week is determined by the needs of the research project and the nature of the tasks performed. Employees may be expected to participate, outside of their regular hours of work, in professional activities related to their research. An Employee who voluntarily performs activities outside of their regular schedule does so without asking for additional compensation. Upon agreement between the Supervisor and the Employee, an Employee may perform their hours of work in a manner other than specified in 20.02 and 20.03. If the Employer will require an Employee to routinely work outside normal working hours as part of the researcher's job, this information must be specified in the job posting and/or letter of appointment.
20.05 Tout travail qui à la demande du superviseur est effectué au-delà de la semaine régulière d'une Personne salariée, doit être compensé par un congé équivalent ou une rémunération équivalente au taux	20.05 All work done in excess of an Employee's regular weekly hours of work if performed at the supervisor's request, shall be compensated in equivalent time off or in additional pay at the equivalent of the Employee's

horaire de la Personne salariée. Le choix entre un congé et un paiement additionnel est à la discrétion du Superviseur de la Personne salariée.	hourly rate. The choice between time off and additional pay is at the discretion of the Employee's Supervisor.
20.06 Nonobstant le premier et deuxième paragraphe d'article 20.04, tout travail effectué au-delà de quarante (40) heures par semaine doit être compensé par un congé équivalent à 1.5 fois les heures travaillées ou par une rémunération équivalente à 1.5 fois le taux horaire de la Personne salariée. Le choix entre un congé et une rémunération supplémentaire est à la discrétion du Superviseur de la Personne salariée.	20.06 Notwithstanding the first and second paragraphs of article 20.04 all work done in excess of forty (40) hours per week, shall be compensated with time off at 1.5 times the number of hours worked or in pay at 1.5 times the equivalent of Employee's hourly rate. The choice between time off and additional pay is at the discretion of the Employee's Supervisor.
20.07 Tout travail effectué au-delà des heures régulières de la Personne salariée doit être approuvé au préalable par le Superviseur de la Personne salariée. Une Personne salariée peut mettre en banque en tout temps des jours travaillés. Lorsque l'emploi d'un Stagiaire postdoctoral prend fin ou à la fin de son contrat, tout le temps accumulé en congé est compensé au taux horaire applicable. La prise des congés accumulés doit faire l'objet d'une entente avec le Superviseur de la Personne salariée.	20.07 All work done in excess of an Employee's regular working hours must be approved in advance by the Employee's Supervisor. An Employee can bank days in time off at any time. When the employment of a Post-Doctoral Fellow is terminated or at the end of the Employee's contract, any accumulated time off shall be compensated at the applicable hourly rate. The scheduling of accumulated time off shall be agreed upon with the Employee's Supervisor.
<u>ARTICLE 21 – VACANCES</u> 21.01 Le droit aux vacances annuelles payées est acquis selon le service ininterrompu de la Personne salariée au cours des douze (12) mois consécutifs précédents. Cette période est l'Année de référence. À McGill, l'Année de référence est du 1er 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 cinq (5) ans de service au 31 mai: quatre (4) semaines de vacances payées par année;	<u>ARTICLE 21 – VACATION</u> 21.01 Entitlement to an annual vacation with pay is acquired according to the uninterrupted service of the Employee, during the previous twelve (12) consecutive months. This period is known as the Reference Year. At McGill, the Reference Year runs from June 1st to May 31 st . 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 31 st ; One (1) year but less than three (3) years of service as of May 31 st : three (3) weeks of paid vacation per year; Three (3) years but less than five (5) years of service as of May 31 st : four (4) weeks of paid vacation per year;
21.02 Les vacances peuvent être fractionnées en deux périodes, si la Personne salariée en fait la demande. Les vacances peuvent être divisées en plus de deux périodes à la demande de la Personne salariée, sous réserve du consentement de l'Employeur.	21.02 Vacation may be divided into two periods, if the Employee so requests. Vacation may also be divided into more than two periods at the Employee's request, subject to the Employer's consent.

21.03 Le Superviseur déterminera les dates de vacances de la Personne salariée en tenant compte : - la préférence exprimée par la Personne salariée; - les besoins du projet de recherche. Après entente avec son Superviseur, une Personne salariée peut modifier les dates de sa période de vacances, pourvu que les vacances des autres Personnes salariées et les besoins du projet de recherche soient respectés.	21.03 The Supervisor will determine the dates of vacation of the Employee taking into account: - the preference expressed by the Employee; - the needs of the research project. Upon agreement with their Supervisor, an Employee may change the dates of their vacation period, provided that the vacation of the other employees and the needs of the research project are respected.
21.04 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, la Personne salariée peut reporter ses vacances soit à la fin de son invalidité soit à une date ultérieure convenue, mais dans tous les cas à l'intérieur de l'année de référence. 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. Les vacances d'une Personne salariée ne peuvent pas être reportées après la date de fin de la nomination d'une personne salariée.	21.04 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 Supervisor, the Employee may postpone their vacation period until the end of their incapacity or to a later date agreed upon with their 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 Supervisor, either to the end of their incapacity, or to a later date agreed upon with their Supervisor. An Employee's vacation may not be postponed after the end date of an Employee's appointment.
21.05 Les vacances gagnées au cours de l'Année de référence précédente doivent être prises au cours de l'Année de référence suivante. À la cessation d'emploi, l'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.	21.05 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.
<u>ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS</u> 22.01 Les jours suivants sont des jours fériés rémunérés: - Jour de l'An - Vendredi Saint - Lundi de Pâques - Fête de la Reine - La Fête Nationale - Fête du Canada - Fête du Travail - Action de Grâce	<u>ARTICLE 22 – DESIGNATED PAID STATUTORY HOLIDAYS</u> 22.01 The following days have been designated as paid holidays: - New Year's Day - Good Friday - Easter Monday - Victoria Day - La Fête Nationale - Canada Day - Labour Day - Thanksgiving Day

• Jour de Noël • Lendemain de Noël • Trois (3) jours supplémentaires durant la période de Noël (tel qu'indiqué ci-dessous) • Un (1) un congé mobile devant être pris durant la pause de Noël de l'Université	• Christmas Day • Boxing Day • Three (3) additional days over the Christmas Period (as set out below) • One (1) floating day to be taken during the University's Christmas break
22.02 Si le jour férié rémunéré tombe un samedi ou un dimanche, il est alors déplacé le jour ouvrable précédant ou suivant tel que déterminé dans la politique de McGill.	22.02 If a paid holiday falls on a Saturday or a Sunday, it will be moved to the nearest Friday or Monday, as determined by McGill policy.
22.03 Les dates des six (6) jours de congé rémunérés pendant la période de Noël sont établies selon le jour de la semaine où Noël survient, comme suit: Si Noël survient le: les congés rémunérés sont: dimanche → 26, 27, 28, 29, 30 décembre et le 2 janvier lundi → 25, 26, 27, 28, 29 décembre et le 1er janvier mardi → 25, 26, 27, 28, 31 décembre et le 1er janvier mercredi → 25, 26, 27, 30, 31 décembre et le 1er janvier jeudi → 25, 26, 29, 30, 31 décembre et le 1er janvier vendredi → 25, 28, 29, 30, 31 décembre et le 1er janvier samedi → 24, 27, 28, 29, 30, 31 décembre	22.03 The dates of the six (6) paid holidays occurring during the Christmas period will be determined in accordance with the day of the week upon which Christmas falls, according to the following schedule: If Christmas Day is a: the paid holidays shall be: Sunday → December 26, 27, 28, 29, 30 and January 2 Monday → December 25, 26, 27, 28, 29 and January 1 Tuesday → December 25, 26, 27, 28, 31 and January 1 Wednesday → December 25, 26, 27, 30, 31 and January 1 Thursday → December 25, 26, 29, 30, 31 and January 1 Friday → December 25, 28, 29, 30, 31 and January 1 Saturday → December 24, 27, 28, 29, 30, 31
22.04 Une Personne salariée qui travaillent un jour férié rémunéré a droit en plus du paiement des heures travaillées à une indemnité égale au salaire normalement gagné pour une journée ou un congé compensatoire, au choix de l'Employeur. Ce congé doit être pris au cours des trois (3) semaines précédant ou suivant le jour férié, sauf dans le cas de la Fête Nationale.	22.04 An Employee who works on a paid statutory holiday will be entitled to an indemnity equal to one (1) day of the Salary they normally earn or a compensatory holiday of one (1) day, at the Employer's choice, in addition to the payment for hours worked. This leave must be taken in the three (3) weeks preceding or following the holiday, except in the case of la Fête Nationale.
22.05 Si un des jours fériés indiqués à l'article 22.01 coïncide avec la période de vacances de la Personne salariée, ou avec un jour qui ne fait pas partie de son horaire régulier, le jour de congé est reporté à une date convenue avec le Superviseur de la Personne salariée.	22.05 If one of the statutory holidays in clause 22.01 coincides with the Employee's vacation period, the vacation day will be deferred to a date agreed upon with the Employee's Supervisor. If one of the statutory holidays in clause 22.01 falls on a day outside of the Employee's regular work schedule, the holiday will be deferred to a date agreed upon with the Employee's Supervisor.
<u>ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX</u> 23.01 Une Personne salariée régulière qui a complété soixante (60) jours a droit aux congés suivants sans perte de Salaire ou de droits, conformément aux dispositions des clauses suivantes.	<u>ARTICLE 23 – SOCIAL LEAVE</u> 23.01 An Employee who has completed sixty (60) actual worked days is entitled to the following leaves without loss of regular Salary or rights in accordance with the stipulations of this article.

23.02 Deuil a) Une personne salariée peut s'absenter du travail avec paie pendant: i. cinq (5) jours ouvrables dans le cas de décès du Conjoint, d'un enfant de la Personne salariée ou d'un enfant du Conjoint. ii. trois (3) jours ouvrables dans le cas de décès de la mère, du père, ou de la mère ou du père du Conjoint, ou dans le cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un frère ou d'une sœur du Conjoint. iii. deux (2) jours ouvrables dans le cas de décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant. iv. un (1) jour ouvrable dans le cas de décès d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce, d'une bru ou d'un gendre. b) La Personne salariée a droit à un jour ouvrable supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la Personne salariée. Les parties conviennent que si la Personne salariée ne prend pas le congé de deuil en jours consécutifs, l'article 23.02 b) ne peut être utilisé qu'une seule fois. c) Lorsqu'un congé est accordé, il doit être pris dans les six (6) mois suivant la date du décès. En ce qui concerne la clause 23.02 a), la Personne salariée peut ajouter un congé sans traitement, des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.	23.02 Bereavement a) An employee may be absent from work, with pay for: i. five (5) working days in the event of the death of a Spouse or child, or the child of the Spouse. ii. three (3) working days in the event of the death of a mother, father, or mother or father of the Spouse, or of a brother, sister, or brother or sister of the Spouse. iii. two (2) working days in the event of the death of a grandparent or grandchild. iv. one (1) working day in the event of the death of an aunt, uncle, nephew, niece, daughter-in-law or son-in-law. b) One additional day will be granted if the Employee must travel more than one hundred and sixty (160) kilometres from their place of residence to attend the funeral. It is understood by the parties that if an employee does not take the bereavement leave in consecutive days, article 23.02 b) can be referred to only one time. c) When leave is granted, it must be taken within six (6) months following the date of the death. In the case of paragraph 23.02 a), the Employee may add to this leave a leave without pay, banked overtime and/or accumulated vacation, not exceeding fifteen (15) working days.
23.03 Mariage a) Dans le cas de son mariage, une Personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé payé. La Personne salariée peut ajouter à cette période un congé sans traitement, du temps supplémentaire accumulé et/ou des jours de vacances accumulés d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables. Ces jours doivent être utilisés dans un délai maximum de six (6) mois après leur mariage. b) Une Personne salariée a droit à un congé payé le jour du mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son Conjoint.	23.03 Marriage a) An Employee will be entitled to five (5) consecutive working days of paid leave in the event of their marriage. The Employee may add to this leave a leave without pay, banked overtime and/or accumulated vacation, not exceeding fifteen (15) working days. These days must be scheduled within a maximum of six (6) months following their marriage. b) An Employee shall be entitled to a paid leave on the day of the wedding of the Employee's father, mother, son, daughter, brother, sister or child of their Spouse.
23.04 Affaires légales a) Dans le cas où la Personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas une des Parties, un congé payé lui est	23.04 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.

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 supérieure 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 il n'est pas une des Parties, il bénéficie d'un congé payé. c) Dans le cas où la présence d'une Personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une affaire où il est une des Parties, celui-ci a droit d'utiliser soit des jours de vacances accumulés et/ou de surtemps accumulés ou de solliciter un congé sans traitement. d) Lorsqu'une Personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, son supérieur doit être avisé dès que possible. La Personne salariée doit produire la preuve ou l'attestation de ces faits à son supérieur si celui-ci en fait la demande. e) Les congés sociaux ne sont pas accordés s'ils coïncident avec une période de vacances ou n'importe quel autre congé prévu dans la présente convention collective, exception faite des congés prévus à la clause 23.04 a), lorsque la Personne salariée est appelée comme témoin dans une affaire où il n'est pas une des Parties mais qui se rapporte aux activités de l'Employeur. f) À moins de stipulation contraire, pour l'application de l'article 23.04 "un (1) jour de congé" signifie une période de vingt-quatre (24) heures.	However, the Employee shall be required to remit to the Employer any pay received for the fulfilment of these duties. If such pay is greater than their regular Salary, the Employer will reimburse the difference to the Employee. b) An Employee will be granted paid leave if, in the course of their duties, the Employee is called upon to act as a witness in a legal proceeding in which the Employee is not a party. c) If the presence of an Employee is required in a civil, administrative, or penal court, in a legal proceeding in which the Employee is a party, the Employee shall be entitled to make use of any accumulated vacation, banked overtime and/or may apply for a leave without pay. d) When an Employee is required to be absent for one of the reasons provided for under this article, the Employee's Supervisor must be informed as soon as possible. Proof or certification of the facts must be provided by an Employee if required by their Supervisor. e) Social leaves will not be granted if they coincide with vacation or any other leave provided by the Collective Agreement, except for a leave provided for in clause 23.04 a) when an Employee is called upon to act as a witness in a legal proceeding in which the Employee is not a party but which pertains to Employer business. f) Unless stipulated otherwise, for the purposes of article 23.04 "one (1) day of leave" is a full period of twenty-four (24) hours.
23.05 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 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 et 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 ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant tel qu'attesté par un Professionnel œuvrant dans le	23.05 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, education of the Employee's child or the child of the Employee's Spouse, or because of the state of health of a relative or a person for whom the employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and 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 a relative or a person for whom the employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and

milieu de la santé et des services sociaux et 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 ladite absence.	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.
23.06 Les modalités ainsi que les droits et obligations dans le cadre des congés mentionnés ci-dessus à l'article 23.05 sont ceux prévus dans la Loi sur les normes du travail.	23.06 Modalities, rights and obligations for matters related to the above-mentioned leaves in article 23.05 are the same as those set out in An Act respecting Labour Standards.
23.07 Violence conjugale ou violence à caractère sexuel L'employeur reconnaît que les Personnes salariées sont parfois confrontées à des situations de violence ou d'abus, qui peuvent être physiques, émotionnels ou psychologiques dans leur vie personnelle et qui peuvent affecter leur présence et leur rendement au travail. L'employeur reconnaît les droits des Personnes salariées conformément aux articles 79.1 et suivants de la Loi sur les normes du travail en ce qui concerne, notamment, la violence conjugale et la violence à caractère sexuel. Une Personne salariée victime de violence conjugale ou à caractère sexuel peut contacter la personne conseillère en ressources humaines de son unité afin de bénéficier des droits susmentionnés et/ou à des mesures de soutien supplémentaire.	23.07 Domestic or Sexual Violence Leave The Employer recognizes that Employees sometimes face situations of violence or abuse, which may be physical, emotional or psychological in their personal lives that may affect their attendance and performance at work. The Employer recognizes the Employees' rights in accordance with Article 79.1 and following of the Act respecting Labour Standards in regards, namely, to domestic violence and sexual violence. An Employee victimized by domestic or sexual violence may contact their local HR Advisor in order to gain access to the aforementioned rights and/or additional supports.
23.08 Congé Personnels La Personne salariée qui doit s'absenter de son travail pour une raison personnelle valable et qui n'est pas prise en compte dans les congés prévus par la présente convention collective peut bénéficier d'un congé payé de deux (2) jours ouvrables maximum par Année de référence, sans perte de Salaire ou de droits.	23.08 Personal Leaves An Employee who is required to be absent from work for a valid personal reason, which is not covered by any other leave provided by the Collective Agreement, may be granted paid leave of a maximum of two (2) working days per financial year, without loss of Salary or rights.
<u>ARTICLE 24 – CONGÉS PARENTAUX</u> Congé de maternité 24.01 Pour obtenir un congé de maternité, la Personne salariée doit faire une demande écrite à son Superviseur de recherche. Une copie de cette demande est envoyée aux ressources humaines (Services Partagés), accompagnée d'un certificat médical signé par un médecin agréé attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.	<u>ARTICLE 24 – PARENTAL LEAVES</u> Maternity Leave 24.01 An Employee shall obtain a Maternity Leave by written application to her research Supervisor. A copy of this request will be sent to Human Resources (Shared Services), and must be supported by a certificate from a legally qualified medical practitioner stating the fact of pregnancy and the expected date of delivery.

24.02 La Personne salariée doit aviser par écrit son Superviseur de recherche et aux ressources humaines (Services Partagés), des dates de son congé de maternité au moins deux (2) semaines avant le début de celui-ci. Le délai de présentation du préavis peut être de moins de deux (2) semaines si un certificat médical signé par un médecin agréé atteste que la Personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. Dans ce cas, la Personne salariée est exemptée de la formalité de préavis, mais elle doit présenter un certificat médical à l'Employeur attestant qu'elle devait quitter son emploi immédiatement.	24.02 The Employee must specify in writing to her research Supervisor and to Human Resources (Shared Services), the dates of the intended Maternity Leave at least two (2) weeks prior to the date of commencement of the leave. The length of prior notice may be shorter if there is a certificate from a legally qualified medical practitioner stating that the Employee must leave her position sooner than expected. In this event, the Employee will be exempt from the formality of prior notice but will be required to provide the Employer with a medical certificate attesting to the fact that she was obliged to leave her position immediately.
24.03 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'Employeur 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.	24.03 The date of commencement of Maternity Leave shall be at the discretion of the Employee concerned. However, if the Employee has not commenced her Maternity Leave at least six (6) weeks prior to the expected date of delivery, the Employer may require medical certification of the Employee's ability to continue working. If the Employee fails to provide such certification within eight (8) days from receipt of the written request, the Employer may immediately initiate the Maternity Leave.
24.04 Toute Personne salariée admissible peut prendre un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives. Le congé de maternité ne peut commencer avant le début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se terminer au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la Personne salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement. La Personne salariée peut répartir son congé avant et après la date prévue d'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité commence la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte dans le calcul de la période maximale de vingt (20) semaines consécutives.	24.04 An eligible Employee may take a Maternity Leave of up to twenty (20) consecutive weeks. The maternity leave may not begin before the beginning of the sixteenth (16th) week preceding the expected date of delivery and shall not end later than twenty (20) weeks after the week of delivery. If the delivery takes place after the expected date, the Employee is entitled to at least two (2) weeks of maternity leave after the delivery. The Employee may spread the maternity leave as she wishes before or after the expected date of delivery. However, where the maternity leave begins on the week of delivery, that week shall not be taken into account in calculating the maximum period of twenty (20) consecutive weeks.
24.05 Dans le cas d'un avortement légal ou spontané survenant avant la vingtième (20^e) semaine précédant la date de l'accouchement, la Personne salariée bénéficie d'un congé de maladie avec versement intégral du Salaire de la même façon que tout autre congé de maladie.	24.05 Medical leave required as a result of legal or spontaneous abortion occurring before the twentieth (20th) week prior to the date of delivery will be treated as fully paid sick leave in the same manner as any other illness.
24.06 En cas de naissance d'un enfant mort-né, durant ou après la vingtième (20^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité de la Personne salariée débute immédiatement et prend fin vingt (20) semaines plus tard.	24.06 In the event of a stillbirth in or after the twentieth (20th) week prior to the expected date of delivery, the Employee's Maternity Leave will commence immediately and will end when twenty (20) weeks in total of Maternity Leave have elapsed.

24.07 Les congés de maladie requis avant la date prévue de l'accouchement à la suite de complications ou en raison d'un risque d'interruption de grossesse sont traités de la même façon que tout autre congé de maladie avec versement intégral du Salaire jusqu'à la date de l'accouchement, date qui marque le début du congé de maternité.	24.07 Medical leave required prior to the expected date of delivery as a result of complications of pregnancy or due to danger of interruption of the pregnancy will be treated in the same manner as medical leave for any other illness and will be fully paid until the date of delivery, at which time maternity leave will commence.
24.08 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.	24.08 If an Employee presents a certificate from a qualified medical practitioner stating that the working conditions of her job contain physical danger or risks of infectious disease for her or the unborn child, the Employer will attempt to temporarily relocate the Employee in an alternate position while continuing all the rights and privileges of her normal job. If the Employer is unable to transfer the Employee to a suitable alternate position, the Employee will be immediately granted a special paid leave until a suitable alternate position becomes available or until the date of delivery, at which time the regular Maternity Leave will commence. All benefits plans will be continued in respect of an Employee for the duration of such special paid leave.
24.09 Si, avant la fin de son congé de maternité, la Personne salariée présente un certificat médical d'un médecin agréé indiquant qu'en raison de l'état de santé de l'enfant, il est préférable que la mère ne retourne pas travailler, le congé de maternité de la Personne salariée est prolongé de six (6) semaines au maximum. Durant cette prolongation, la Personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni Salaire.	24.09 If, before her Maternity Leave ends, an Employee presents a certificate from a qualified medical practitioner stating that, for the health of the child, it would be preferable that the mother not return to work at the end of the Maternity Leave, the Employee's Maternity Leave will be extended by up to six (6) weeks. During this extension, the Employee will receive neither indemnity nor Salary.
24.10 Lorsque le nouveau-né n'est pas en état de quitter l'hôpital ou qu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance, la Personne salariée peut suspendre son congé de maternité et retourner au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une seule fois. Le congé de maternité se poursuit lorsque l'état de santé de son enfant est tel que l'hospitalisation n'est plus requise.	24.10 When a just born child is not in a state to leave the hospital or is hospitalized within fifteen (15) days of its birth, the Employee may interrupt her Maternity Leave and return to work. The leave can only be interrupted once. The Maternity Leave may then be resumed when the state of health of her baby is such that hospitalization is no longer required.
24.11 Toute absence pour rendez-vous médicaux liés à la grossesse est considérée comme un congé payé.	24.11 An Employee shall be considered to be on paid leave during any absence for medical appointments related to her pregnancy.
Indemnités 24.12 Toute Personne salariée qui est admissible au régime d'avantages sociaux de McGill, qui a complété vingt (20) semaines d'emploi à l'Université et qui est éligible	Indemnities 24.12 An Employee who is eligible for the McGill benefit package, who has completed twenty (20) weeks of employment with the Employer and who is eligible for

au Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP), a droit de recevoir des prestations jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est déterminée pour chaque période de paie et est égale à quatre-vingt- quinze pour cent (95 %) du Salaire régulier de la Personne salariée, moins les montants suivants: a) toute prestation du (RQAP) qu'elle recevra ou qu'elle pourrait recevoir sans tenir compte des montants soustraits de prestations de (RQAP), des intérêts, des pénalités et autres montants remboursables en vertu des dispositions du (RQAP); b) toutes les retenues salariales usuelles qui doivent être effectuées ou qui auraient été effectuées si la Personne salariée n'était pas en congé de maternité.	QPIP, shall be entitled to receive an indemnity payable until the end of the twentieth (20th) week of Maternity Leave. Such indemnity shall be determined for each pay period and will be equal to ninety-five percent (95%) of the Employee's regular Salary, reduced by the following amounts: a) any Quebec Parental Insurance Plan benefits (QPIP) which she will be or could be receiving. For the purposes of this item, any amounts subtracted from QPIP, interest, penalties and other amounts recoverable under the terms of the QPIP shall not be taken into account; b) all of the normal payroll deductions which must be made or would have been made had it not been for the Maternity Leave.
24.13 Toute Personne salariée qui est admissible au régime d'avantages sociaux de McGill, qui a complété vingt (20) semaines d'emploi à l'Université et qui n'est pas admissible aux prestations (RQAP), a le droit de recevoir une indemnité jusqu'à la fin de la dixième (10e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est égale à son Salaire régulier moins toutes les retenues qui doivent être effectuées ou qui l'auraient été si la Personne salariée n'était pas en congé de maternité.	24.13 An Employee who is eligible for the McGill benefit package, who has completed twenty (20) weeks of employment with the Employer and who is not eligible for QPIP will be entitled to receive an indemnity payable until the end of the tenth (10th) week of Maternity Leave. Such indemnity will be equal to her regular Salary reduced by all of the deductions which must be made or would have been made had it not been for the Maternity Leave.
24.14 Tous les régimes d'avantages sociaux soumis à cotisations sont maintenus tant que la Personne salariée reçoit une indemnité en vertu des dispositions des clauses 24.12 ou 24.13.	24.14 All contributory benefits plans will be continued in respect of an Employee while she is receiving an indemnity under the terms of clauses 24.12 or 24.13.
24.15 Toutes les indemnités reçues en vertu des dispositions des clauses 24.12 ou 24.13 sont ajustées pour tenir compte des augmentations salariales prévues à l'article 19.	24.15 All indemnities received under the terms of clauses 24.12 or 24.13 will be adjusted to take into account any Salary increases in accordance with article 19.
24.16 L'Employeur continue de verser sa part des cotisations au titre des régimes d'avantages sociaux auxquels la Personne salariée a décidé de maintenir sa participation pendant son congé sans traitement, si le congé de maternité dans son intégralité ou partiellement n'est assorti d'aucune indemnité. Les cotisations de la Personne salariée sont retirées de son compte bancaire à la date de chaque paie. Si la Personne salariée ne désire pas verser ces cotisations, tous les régimes d'avantages sociaux aux frais de la Personne salariée ou à frais partagés sont interrompus pendant toute la durée du congé de maternité sans traitement.	24.16 In the case of Maternity Leave or portions of Maternity Leave for which there is no indemnity payable, the Employer will continue to pay its share of the costs of those benefits plans which the Employee chooses to continue during the unpaid leave. The Employee's contribution for all such benefits will be withdrawn from her bank account on the date of each pay. If the Employee does not wish to pay the contributions, all Employee-paid and shared-cost benefits plans will be discontinued for the duration of the unpaid Maternity Leave.

24.17 Tous les régimes d'avantages sociaux qui ne sont pas assortis de cotisations sont maintenus pendant la durée du congé de maternité, que celui-ci soit avec ou sans traitement.	24.17 All non-contributory benefits plans will automatically be continued for the duration of the Maternity Leave whether paid or not.
24.18 Le service de la Personne salariée s'accumule au cours du congé de maternité y compris les prolongations octroyées en vertu des dispositions des clauses 25.04 et 25.09, à l'exception de celles octroyées en vertu des dispositions de la clause 24.20.	24.18 An Employee will accumulate service while on Maternity Leave, including any extensions granted under the terms of clauses 24.04 and 24.09, but excluding any extension granted under the terms of clause 24.20.
Retour au travail 24.19 Au cours de la quatrième (4e) 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 24.20.	Return to Work 24.19 During the fourth (4th) week prior to expiry of an Employee's Maternity Leave, the Employer will send written notification of the date upon which her Maternity Leave will expire and notify her of the obligation to advise the Employer of her return to work under the terms of clause 24.20.
24.20 La Personne salariée doit aviser par écrit l'Employeur de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la date de son retour. La Personne salariée qui ne se présente pas au travail à la fin de son congé de maternité se verra accorder automatiquement un congé sans traitement de quatre (4) semaines.	24.20 The Employee must give the Employer written notice of her intention to return to work not less than two (2) weeks prior to the date of her return. An Employee who does not return to work as of the expiry date of the Maternity Leave will be granted an automatic four (4) week unpaid leave.
24.21 La Personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de l'expiration de la prolongation de quatre (4) semaines accordées en vertu de la clause 24.20 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.	24.21 If the Employee fails to present herself for work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 24.20, she will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
24.22 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.	24.22 An Employee who wishes to return to work earlier than two (2) weeks following the date of delivery must first provide the Employer with a statement from a qualified medical practitioner attesting to her good health and ability to perform the work required.
24.23 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.	24.23 Upon her return to work at the end of her Maternity Leave, the Employee will be reinstated in the position she held when Maternity Leave commenced. If her job no longer exists, she will be granted all of the rights and privileges she would have been accorded at the time her job was abolished had she been at work.
Congé d'adoption 24.24 Pour obtenir un congé d'adoption la Personne salariée doit adresser une demande écrite à cet effet à son Superviseur de recherche. Une copie de cette	Adoption Leave 24.24 An Employee shall obtain an Adoption Leave by written application to their research Supervisor. A copy of this request must be sent to Human Resources (Shared

demande doit être envoyée aux ressources humaines (Services Partagés), accompagnée d'un document attestant l'adoption.	Services), and must be supported by documentation evidencing the fact of adoption.
24.25 Le congé débute la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la Personne salariée ou à un autre moment convenu avec l'Employeur. Cependant, pour bénéficier pleinement des prestations de (RQAP), le congé doit débiter au cours de ladite semaine.	24.25 This leave begins in the week during which the child is effectively put under the Employee's responsibility, or at any other time agreed with the Employer. However to fully benefit from QPIP, the leave must begin during the said week.
24.26 Une Personne salariée qui adopte légalement un enfant de moins de quatorze (14) ans, autre que l'enfant de sa Conjointe, a droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pendant laquelle il touche l'intégralité de son Salaire, pourvu que sa Conjointe ne bénéficie pas d'un tel congé.	24.26 An Employee who legally adopts a child of less than fourteen (14) years of age, other than the child of their Spouse, will be entitled to a paid leave of a maximum duration of ten (10) consecutive weeks during which the Employee will receive full Salary, provided that the Employee's Spouse is also not benefiting from such leave.
24.27 La Personne salariée qui adopte légalement un enfant, et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption prévu à la clause 24.26, a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, deux (2) de ces jours étant payés.	24.27 An Employee who legally adopts a child and who is not benefiting from the Adoption Leave available under clause 24.26 will be entitled to a paid leave of absence of a maximum duration of five (5) working days, two (2) of which are paid.
24.28 Tous les avantages sociaux sont maintenus pendant la durée du congé d'adoption.	24.28 All benefits will be continued in respect of such an Employee for the duration of the Adoption Leave.
24.29 Le service de la Personne salariée s'accumule au cours du congé d'adoption, à l'exclusion des prolongations accordées en vertu de la clause 24.32.	24.29 An Employee will accumulate service while on Adoption Leave, but excluding any extension granted under the terms of clause 24.32.
24.30 La Personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'adopter un enfant, autre que l'enfant de sa Conjointe, a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines, pour le temps nécessaire au déplacement ou, selon le cas, jusqu'à la prise en charge effective de l'enfant. La Personne salariée qui souhaite obtenir un tel congé doit en faire la demande par écrit à son Superviseur de recherche, et adresser une copie aux ressources humaines (Services Partagés), au moins deux (2) semaines à l'avance.	24.30 An Employee who travels outside of Quebec in order to adopt a child, other than their Spouse's, is entitled to a leave of absence without pay of a maximum duration of ten (10) weeks, as necessary for travelling, or, as the case may be, until the child is effectively under their responsibility. The Employee who wishes to obtain such a leave should submit a written request to their research Supervisor, with a copy to Human Resources (Shared Services) at least two (2) weeks in advance.
Retour au travail 24.31 Au cours de la quatrième (4e) 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.	Return To Work 24.31 During the fourth (4th) week prior to the expiry date of an Employee's Adoption Leave, the Employer will send the Employee notification of the date upon which the Adoption Leave will expire, with a copy to the Union.

24.32 La Personne salariée qui ne retourne pas au travail à la fin du congé d'adoption obtient automatiquement un congé sans traitement de quatre (4) semaines.	24.32 An Employee who does not return to work as of the expiry date of the Adoption Leave will be granted an automatic four (4)-week unpaid leave.
24.33 La Personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de la prolongation de quatre (4) semaines accordée en vertu de la clause 24.32 est présumé avoir démissionné et son emploi prend fin.	24.33 An Employee who does not return to work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 24.32 will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
24.34 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.	24.34 Upon return to work from the Adoption Leave, the Employer 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.
24.35 Le Salaire que reçoit la Personne salariée à son retour au travail est celui qu'elle recevait au début du congé, majoré de toutes augmentations salariales attribuées au cours du congé, en conformité avec l'article 19.	24.35 The Salary which the Employee will receive upon return to work, will be the Salary the Employee received when the leave commenced, increased by the amount of any Salary increases implemented during the course of the leave, in accordance with article 19.
Congé de paternité 24.36 La Personne salariée dont la Conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu mais doit être pris entre le jour de l'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour à la maison de la mère ou de l'enfant. Une Personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues sans Salaire à la naissance de son enfant. Ce congé doit être pris au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant mais ne peut se terminer plus tard que soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant.	Paternity Leave 24.36 An Employee whose Spouse gives birth will be entitled to a paid leave of absence of a maximum duration of five (5) working days. This leave may be interrupted but must take place between the delivery day and the fifteenth (15th) day following the return home of the mother or the baby. An Employee is entitled to a paternity leave of not more than five (5) uninterrupted weeks without pay 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.
Congé parental 24.37 Un congé sans traitement d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines est accordé à la Personne salariée pour prolonger son congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Ce congé doit être pris au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant a été confié à la Personne salariée.	Parental Leave 24.37 An unpaid leave of a maximum duration of sixty-five (65) weeks will be granted to the Employee as an extension of a maternity leave, a paternity leave or an adoption leave. This leave shall be taken no later than seventy-eight (78) weeks after the date of birth of the child or in the case of adoption, seventy-eight (78) weeks after the child was entrusted to the Employee.
24.38 Une Personne salariée peut obtenir un congé parental 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	24.38 An Employee may obtain a 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 must be

congé parental 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).	requested at least thirty (30) days in advance. A copy of this request must be sent to Human Resources (Shared Services).
24.39 La Personne salariée qui ne se prévaut pas d'un congé parental peut bénéficier d'un congé parental partiel d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines.	24.39 An Employee who does not take a Parental Leave may have a part-time Parental Leave of a maximum duration of sixty-five (65) weeks.
24.40 Dans le cas du congé parental partiel, la demande doit préciser l'aménagement du congé sur le poste détenu par la Personne salariée, à moins d'entente contraire avec l'Employeur. En cas de désaccord avec l'Employeur quant au nombre de jours par semaine, la Personne salariée a droit à un congé maximal de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, pour une période maximale de deux (2) ans. L'Employeur détermine l'horaire de travail, après consultation avec la Personne salariée. Nonobstant ce qui précède, la Personne salariée doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.	24.40 In the case of a part-time Parental Leave, the request must stipulate the arrangement of the leave for the position held by the Employee, unless there is an understanding to the contrary with the University. In the case of disagreement with the University, as regards the number of days per week, the Employee has the right to have up to two days and a half (2½) per week or the equivalent for a period up to two (2) years. After consultation with the Employee, the University determines the schedule of work. Notwithstanding what precedes, the Employee must work a minimum of fourteen (14) hours per week.
24.41 Pendant la durée du congé parental ou du congé parental 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 en congé parental partiel ou vice-versa, selon le cas, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.	24.41 For the duration of the Parental Leave or part-time 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 into a part-time Parental Leave or vice versa, as the case may be, subject to any agreement with the University to the contrary.
24.42 Au cours de la quatrième (4e) semaine précédant la date d'expiration du congé parental, l'Employeur envoie à la Personne salariée concernée un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.	24.42 During the fourth (4th) week prior to the expiry date of an Employee's Parental Leave, the University will send the Employee notification of the date upon which the leave will expire.
24.43 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. 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, la Personne salariée est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin.	24.43 The Employee must give the University written notice of the intention to return to work not less than two (2) weeks prior to the end of the Parental Leave. Should the Employee fail to provide such notice or fail to return to work at the expiry date of the Parental Leave, the Employee will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
24.44 La Personne salariée peut choisir de réintégrer son poste avant la date prévue d'expiration de son congé parental ou de son congé parental partiel, sur présentation d'un préavis écrit d'au moins trente (30) jours à son Superviseur de recherche.	24.44 An Employee may elect to return to work prior to the anticipated expiry date of the Parental Leave or part-time Parental Leave upon presentation of prior written notice of at least thirty (30) days to their research Supervisor.
24.45 Au retour de son congé parental ou son congé parental 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	24.45 Upon return to work from the Parental Leave, or part-time Parental Leave the University will reinstate the Employee in the position occupied before the original Maternity, Adoption or Paternity Leave commenced. If the Employee's position no longer exists, the

et privilèges qui se rattachaient au poste avant son abolition, comme si elle avait alors été au travail.	Employee will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished had the Employee been at work.
24.46 Le Salaire que reçoit la Personne salariée à son retour au travail est celui qu'elle reçoit au début du congé, majoré de toute augmentation salariale accordée pendant la durée du congé en conformité avec l'article 19.	24.46 The Salary which the Employee will receive upon return to work, will be the Salary the Employee received when the leave commenced, increased by the amount of any Salary increase implemented during the course of the leave as per article 19.
24.47 Au cours du congé parental le service de la Personne salariée continue de s'accumuler pendant son congé parental. Une Personne salariée qui souhaite maintenir ses avantages sociaux doit avoir exprimé la décision par écrit avant le début de son congé parental quant aux couvertures qu'elle désire maintenir pendant la durée de son congé parental. Durant la période de soixante-cinq (65) semaines du congé, la Personne salariée et l'Employeur continueront de faire leurs contributions régulières. Après cette période, la Personne salariée devra assumer le coût total des couvertures qu'elle souhaite conserver.	24.47 During a Parental Leave, an Employee will accumulate service of the Parental Leave. An Employee wishing to continue their benefits plans shall have indicated in writing prior to the commencement of the Parental Leave which benefits plans they wish to continue for the duration of the Parental Leave. During the sixty-five (65) week period, the Employee and the University will make their regular contributions payable under those plans. Beyond this period, the Employee shall pay the total cost of any benefits to be further continued.
24.48 Au cours du congé parental partiel, le service de la Personne salariée s'accumule au prorata des jours de travail effectués durant les soixante-cinq (65) semaines du congé parental partiel. La Personne salariée qui veut maintenir une pleine protection en vertu des programmes d'avantages sociaux pendant la durée de son congé parental partiel doit avoir exprimé la décision par écrit avant le début de son congé parental partiel quant aux couvertures qu'elle désire maintenir pendant la durée de son congé parental partiel. Durant la période de soixante-cinq (65) semaines du congé, la Personne salariée et l'Employeur continueront de faire leurs contributions régulières. Après cette période, la Personne salariée devra assumer le coût total des couvertures qu'elle souhaite conserver.	24.48 During a part-time Parental Leave, an Employee will accumulate service pro-rated to the time actually worked in the sixty-five (65) weeks of the part-time Parental Leave. An Employee wishing to maintain full-time benefit coverage for the duration of the part-time Parental Leave shall have indicated in writing prior to the commencement of the part-time Parental Leave which benefits plans they wish to continue for the duration of the part-time Parental Leave. During the sixty-five (65) week period, the Employee and the University will make their regular contributions payable under those plans. Beyond this period, the Employee shall pay the total cost of any benefits to be further continued.
<u>ARTICLE 25 – RÉGIMES COLLECTIFS DE L'UNIVERSITÉ</u> 25.01 Les Stagiaires postdoctoraux sont admissibles aux régimes suivants d'avantages sociaux de l'Université tel qu'amendés de temps à autre. Les conditions d'admissibilité, d'adhésion et les cotisations doivent être déterminées en utilisant les normes applicables au personnel non syndiqué 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 soins de santé complémentaire	<u>ARTICLE 25 – GROUP PLANS OF THE EMPLOYER</u> 25.01 Post-Doctoral Fellows are eligible for the following University Benefits Plans as amended from time to time. The terms of eligibility, membership and contribution shall be determined using the standards for non-unionized non-academic staff under the Contributory benefits coverage policy. • Group Life Insurance Plan • Long-Term Disability Plan • Pension Plan • Supplemental Health Plan

• Régime de soins dentaires • Politique d'invalidité de courte durée	• Dental Plan • Short term disability Policy
25.02 Les régimes et politiques mentionnés ci-dessus et leurs amendements font partie intégrante de la présente convention collective.	25.02 The above-mentioned plans and policies with their amendments are an integral part of the Collective Agreement.
25.03 L'Université peut, de temps à autre amender, réduire ou annuler les avantages et/ou régimes et/ou les politiques relatives aux avantages mentionnés ci-dessus. Avant d'apporter toute modification que ce soit quant au niveau des bénéfices et des cotisations des régimes et politiques mentionnés ci-dessus, à l'exception du régime de retraite, l'Université consulte le Comité consultatif des avantages sociaux du personnel. L'Employeur libérera un (1) représentant syndical pour 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 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 libérera (1) représentant syndical pour participer aux réunions du Comité de Retraite du Personnel. La Personne salariée doit aviser son superviseur immédiat de son absence, par écrit, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, ou dès que la personne salariée a été avisée de la réunion, avec copie aux Ressources humaines (Relations avec les employés).	25.03 The University may amend, reduce or rescind the above-mentioned benefits and/or benefits plan and/or benefits policies from time to time. Before proceeding to any amendment concerning the level of benefits and premiums of the above-mentioned plans and policies, with the exception of the Pension Plan, the University will consult the Staff Benefits Advisory Committee. 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 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 Staff Pension Committee. The Employee must advise their immediate supervisor of their absence, in writing, at least five (5) working days in advance, or as soon as the Employee have been notified of the meeting, with a copy to Human Resources (Employee Relations). The Employer will liberate such Employee one (1) day prior to the meetings to prepare.

L'Employeur libérera la Personne Salariée un (1) jour avant les réunions pour se préparer.	
<u>ARTICLE 26 – ACCIDENTS DU TRAVAIL</u> 26.01 a) En cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles couverts par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'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 de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'invalidité complète, les indemnités octroyées par la CSST sont versées directement à l'Employeur. b) En temps voulu (normalement au dixième (10e) mois d'invalidité), la Personne salariée doit remplir les formulaires d'admissibilité aux prestations d'invalidité de longue durée de l'Employeur. c) Après les cinquante-deux (52) premières semaines, si la Personne salariée est toujours dans l'incapacité de reprendre ses fonctions en raison de son invalidité, toutes les indemnités applicables sont versées directement par la CSST à la Personne salariée, conformément aux règlements applicables.	<u>ARTICLE 26 – WORK ACCIDENTS</u> 26.01 a) In the case of a work-related accident or occupational disease covered by the "Act respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases," the Employer shall pay the Employee's regular Salary less all regular deductions during first fifty-two (52) weeks of disability, insofar as the Employee is eligible for income replacement indemnity according to the Commission de la Santé et de la sécurité du travail (CSST). During the first fifty-two (52) week period of total disability, the indemnity granted by the CSST to the Employee shall be paid directly to the Employer. b) At the appropriate time (normally, the tenth (10th) month of disability), the Employee must complete the Employer's eligibility forms for long-term disability benefits. c) Following the first fifty-two (52) week period, if the Employee is still unable to return to work because of disability, all appropriate payments shall be paid directly by the CSST to the Employee in accordance with the applicable regulations.
<u>ARTICLE 27 – FORMATION ET DÉVELOPPEMENT</u> 27.01 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, y compris, mais sans s'y limiter, des cours, des séminaires, des conférences, des échanges, des congrès et des ateliers. 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.	<u>ARTICLE 27 – TRAINING AND DEVELOPMENT</u> 27.01 In compliance with its mission and existing regulations, the Employer will provide necessary training for its Employees and encourage them to participate in developmental activities, including but not limited to courses, lectures, seminars, conferences, exchanges, congresses, and workshops. 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.
27.02 Les Parties reconnaissent que les ressources allouées par l'Employeur pour les activités de formation et de perfectionnement dépendent de la suffisance des fonds alloués à de telles activités pour l'ensemble de ses salariés et de la pertinence de ces activités pour la recherche des Stagiaires Postdoctoraux. L'Employeur allouera à chaque année financière un budget minimal équivalent à vingt-cinq mille dollars (25,000\$) aux fins d'activités approuvées de formation et de perfectionnement des Stagiaires Postdoctoraux.	27.02 The Parties recognize that resources allocated by the University for training and developmental activities are contingent upon sufficient funding for such activities for all of its employees and the relevance of such activities to the Postdoctoral Fellows research. The University will allocate at the beginning of each financial year a minimum budget equivalent to twenty-five thousand dollars (\$25,000) for approved training and developmental activities.

<u>ARTICLE 28 – AIDE AUX ÉTUDES ET EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ (POUR UNE PERSONNE À LA CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL)</u> 28.01 Les politiques de l'Université au sujet de l'aide aux études pour le personnel administratif et de soutien et au sujet de l'exonération des droits de scolarité (personne à la charge d'un membre du personnel) pour le personnel administratif et de soutien s'appliquent aux Stagiaires Post Doctoraux qui ont complété soixante (60) jours effectivement travaillés. Pour les Stagiaires Post Doctoraux, les deux tiers (2/3) ou plus des heures normales de travail de son poste indiqué dans les politiques ci-dessus est égal à vingt-cinq (25) heures. L'Université peut modifier, réduire ou annuler de temps à autre les politiques mentionnées ci-dessus.	<u>ARTICLE 28 – EDUCATIONAL ASSISTANCE AND STAFF DEPENDANT TUITION WAIVER</u> 28.01 The University Policies on Educational Assistance for administrative and support staff and Staff Dependant Tuition Waiver for administrative and support staff will apply to Post-Doctoral Fellows who have completed sixty (60) actual working days. The two thirds (2/3) or more of the normal working hours of their position indicated in the above mentioned policies is equal to twenty five (25) hours for Post-Doctoral Fellows The University may amend, reduce or rescind the above mentioned policies from time to time.
<u>ARTICLE 29 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u> 29.01 La présente convention collective entrera en vigueur à la date de sa signature et expirera le 31 mai 2026. La convention collective n'aura aucun effet rétroactif, sauf si expressément mentionné. 29.02 Les conditions de travail énoncées à la présente convention collective demeureront en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective, sauf durant une grève légale ou un lock-out.	<u>ARTICLE 29 – DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT</u> 29.01 The present Collective Agreement will come into force on the date of its signature and will expire on May 31, 2026. The Collective Agreement will not have any retroactive effect, unless explicitly specified. 29.02 The working conditions described herein will remain in force until a new Collective Agreement is signed, except during a legal strike or lock-out.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal le 16 juin 2023

Pour l'Université



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



Diana Dutton
Vice-principale associée
Ressources humaines



Francis Desjardins
Directeur,
Relations de travail et avec les employés



Lorraine Chalifour
Vice-doyenne
Études supérieures et postdoctorales



Clara Spadafora
Directrice associée dossiers académiques



Linda DeLuca
Agent des affaires universitaires

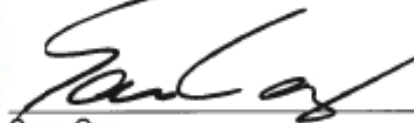


Dimitra Koinis
Conseillère principale,
Relations de travail et avec les employés

Pour le Syndicat



Yvon Barrière
Vice-président exécutif régional
AFPC, Québec



Sean Cory
Président, AMURE



Erin Sirett
Négotiatrice, PSAC



Shakir Ladha
Conseiller principal,
Relations de travail et avec les employés



Denis Gauthier
Négotiateur
Relations de travail

IN WITNESS WHEREOF, the Parties have signed at Montreal, this 16th day of June, 2023

FOR THE UNIVERSITY

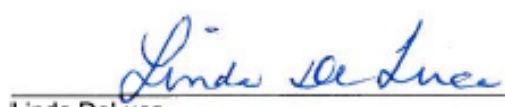

Christopher Manfredi
Provost & Vice-Principal Academic


Diana Dutton
Associate Vice-Principal
Human Resources


Francis Desjardins
Director
Labour and Employee Relations

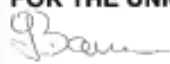

Lorraine Chalifour
Associate Dean
Graduate and Postdoctoral Studies

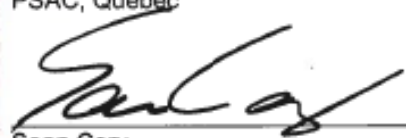

Clara Spadafora
Associate Director
Academic Records


Linda DeLuca
Academic Affairs Officer


Dimitra Koinis
Senior Labour Advisor
Employee and Labour Relations

FOR THE UNION


Yvon Barrière
Regional Executive Vice-President
PSAC, Québec


Sean Cory
President, AMURE


Erin Sirett
Negotiator, PSAC



Shakir Laddha
Senior Labour Advisor
Employee and Labour Relations



Denis Gauthier
Negotiator
Employee and Labour Relations

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

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

Référence : 2015 QCCRT 0305

Montréal, le 9 juin 2015

DEVANT LE COMMISSAIRE : Gérard Notebaert, juge administratif

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

Requérante
c.

Université McGill

Employeur

DÉCISION

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

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

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

Établissements visés :

Tous les établissements.

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

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

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

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

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

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

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

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACRÉDITE

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

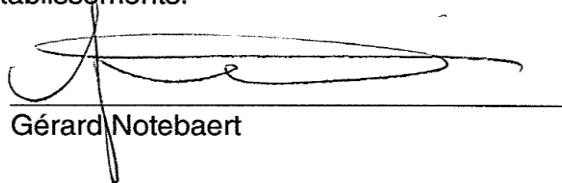
« Toutes les personnes salariées à l'emploi de l'Université McGill, inscrites auprès de cette dernière à titre de stagiaires postdoctoraux (postdoctoral fellows) et dont la

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

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

Établissements visés :

Tous les établissements.



Gérard Notebaert

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

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

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



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

Association of McGill University **Research**
Employees

CARTE DE MEMBRE DU SYNDICAT

COORDONNÉES

Prénom: _____ Nom: _____

McGill ID: _____

Address: _____

Ville: _____ Code Postal: _____

Téléphone: _____

E-mail: _____

Titre de l'emploi: _____

Date de fin du contrat: _____

Supervisor: _____

Faculté et département: _____

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

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

Signature: _____ Date: _____



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

Association of McGill University **Research**
Employees

UNION MEMBERSHIP FORM

CONTACT INFORMATION

First Name: _____ Last Name: _____

McGill ID: _____

Address: _____

City: _____ Postal Code: _____

Phone Number: _____

E-mail: _____

WORK INFORMATION:

Job Title: _____

Contract End Date: _____

Supervisor: _____

Faculty / Department : _____

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

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

Signature: _____ Date: _____

**ANNEXE C
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 9.09 de la Convention Collective est libellé comme suit:

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

Tous les frais, taxes ou autres charges des organismes externes, gouvernement ou municipalité seront à la charge du syndicat. Le syndicat signera une Entente sur le droit d'usage avec McGill pour l'espace bureau qui lui est attribué (voir l'annexe C 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** Entretenir 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 C
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 9.09 of the Collective Agreement provides:

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

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

Telephony <http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1210&source=article&c=12&cid=2#tab:homeT>

[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

ANNEXE D

LETTRE D'ENTENTE

Stagiaires postdoctoraux Congé parental payé des trois organismes

ENTRE

Université McGill

688, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1520
Montréal (Québec) H3A 3R1
(ci-après appelée l'« **Université** »)

ET

**ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ MCGILL
(AMURE)/ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)
Stagiaires postdoctoraux**

3641, rue University, bureau 100 Montréal (Québec) H3A 2B3
(ci-après appelées le « **Syndicat** »)

(ci-après collectivement appelées les « **Parties** »)

ATTENDU QUE
ATTENDU QUE

les Parties négocient le renouvellement de la convention collective qui a expiré fin le 31 juillet 2020; le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre aux Personnes salariées admissibles le versement d'indemnités en cas de congé de maternité, de congé paternité, de congé parental ou congé d'adoption;

ATTENDU QUE

l'article 24 de la convention collective contient des dispositions relatives aux *congés parentaux* pour toutes les Personnes salariées de l'unité de négociation;

ATTENDU QUE

le Guide des trois organismes à l'intention des titulaires d'une bourse de formation en recherche définit le congé parental comme un congé payé offert aux parents qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté pour une période maximale de 12 mois. Ce congé doit commencer au plus tard six mois après la naissance ou l'adoption de l'enfant;

ATTENDU QUE

le congé parental payé des trois organismes offre des indemnités supérieures à celles prévues à l'article 24 de la convention collective;

ATTENDU QUE

l'Université consent à appuyer les Personnes salariées dont le salaire est financé par une subvention de recherche des trois organismes à bénéficier du congé parental payé des trois organismes, tout en veillant à ce que ce congé soit conforme aux dispositions de la convention collective;

ATTENDU QUE

les congés parentaux payés des trois organismes sont assujettis aux règles et aux conditions définies par les trois organismes et à toute modification qui pourrait survenir.

COMPTE TENU DE LA PRÉSENTE ENTENTE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule de la présente entente (ci-après l'« **entente** ») en fait partie intégrante.
2. Les Personnes salariées dont le salaire est financé en totalité ou en partie par une subvention de recherche des trois organismes doivent d'abord présenter leur demande de prestations du RQAP. La Personne salariée communique à l'Université la décision rendue par le RQAP et transmet, s'il y a lieu, le relevé de calcul du RQAP. Le relevé servira de base pour calculer les montants du supplément auquel la Personne salariée a droit en vertu des dispositions relatives au congé parental payé des trois organismes ou de l'article 24 de la convention collective. Les Personnes salariées bénéficiant d'un financement mixte (financement provenant des trois organismes et d'autres sources de financement) versé à titre de salaire par l'entremise du service de la paie de l'Université McGill et qui ne sont pas admissibles aux prestations du RQAP peuvent choisir le congé parental payé des trois organismes, conjugué aux indemnités de congé parental prévue à la convention collective (supplément ou continuation du salaire lié au congé de maternité, au congé d'adoption et au congé de paternité).
3. Les Personnes salariées qui obtiennent des prestations du RQAP et/ou des indemnités de congé parental des trois organismes et/ou des indemnités de congé parental prévue à la convention collective (supplément ou continuation du salaire lié au congé de maternité, au congé d'adoption et au congé de paternité) ne toucheront à aucun moment une rémunération égale à plus de la totalité (100 %) de leur salaire hebdomadaire brut.

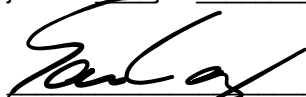
4. Les Personnes salariées ne recevront en aucun cas une continuation du salaire, un congé parental des trois organismes et/ou des indemnités de congé parental prévue à la convention collective pour une durée globale de plus de douze (12) mois.
5. Les Personnes salariées doivent indiquer à leur Superviseur et à leur Conseiller RH, par écrit, s'ils ont l'intention de demander un congé parental payé des trois organismes et/ou l'une des indemnités de congé parental prévue à la convention collective (maternité, adoption ou paternité) au moment de demander un congé suivant l'article 24 de la convention collective. Ce choix est irrévocable.
6. Les Personnes salariées qui bénéficient du congé parental payé des trois organismes et/ou des indemnités de congé parental prévues à la convention collective et qui reçoivent des indemnités du RQAP ne cotiseront pas à l'assurance-emploi et au RQAP pendant la durée de leur congé parental. Inversement, les Personnes salariées qui bénéficient des indemnités de congé parental payé des trois organismes, mais non des indemnités du RQAP, cotiseront à l'assurance-emploi et au RQAP.
7. Les Personnes salariées qui obtiennent un congé parental des trois organismes continueront d'être assujetties aux mêmes obligations en ce qui concerne les congés parentaux prévus dans la convention collective, y compris, sans toutefois s'y limiter, la durée maximale du congé, la demande de prolongation, l'avis de retour au travail.
8. La présente entente est considérée comme faisant partie intégrante de la convention collective et sera incluse en tant qu'annexe.
9. Les Parties conviennent que la présente entente peut être signée numériquement et peut être reproduite en plusieurs exemplaires, y compris en format PDF ou par télécopieur, et que les exemplaires ainsi signés par la personne signataire, même individuellement, constituent une seule entente ayant la valeur d'un document original lorsqu'ils sont regroupés.

EN FOI DE QUOI, les Parties ci-après ont apposé leur signature aux dates et lieux mentionnés ci-après.

Pour AMURE :

Signé à _Rockland_, ce _12ième_

jour de _juin_ 2023



Sean Cory, président
AMURE

Pour l'Université :

Signé à _____, ce ____

jour de _____ 2023

Francis Desjardins

Directeur, Relations de travail et avec les employé(e)s

Signé à ___Ottawa_____, ce _12ième_ ____

jour de ___juin_____ 2023



Erin Sirett, négociatrice
AFPC

APPENDIX D
LETTER OF AGREEMENT
Tri-Agency paid parental leave for postdoctoral fellows

BETWEEN

McGill University
688 Sherbrooke Street West, Suite 1520
Montreal, Quebec, H3A 3R1
(hereinafter referred to as the “**University**”)

AND

ASSOCIATION OF MCGILL UNIVERSITY RESEARCH EMPLOYEES (A.M.U.R.E)/ PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA (P.S.A.C)
Postdoctoral Fellows
3641 University Street, Suite 100
Montreal, QC H3A 2B3
(Hereinafter referred to as the “**Union**”)

(hereinafter collectively referred to as the “**Parties**”)

-
- WHEREAS** the Parties are in negotiations for the renewal of the collective agreement which expired on July 31, 2020;
- WHEREAS** Québec Parental Insurance Plan(QPIP) offers to eligible Employees the payment of indemnities in the event of maternity, paternity, parental or adoption leave;
- WHEREAS** article 24 of the collective agreement contains provisions relevant to *Parental Leaves* for all Employees in the bargaining unit;
- WHEREAS** Tri-Agency Research Training Award Holder’s Guide defines the Tri-Agency Paid Parental Leave as a paid leave of absence offered to parents who are caring for a newborn or newly adopted child for a period of up to 12 months; this leave may begin no later than six months after the birth or adoption of a child;
- WHEREAS** Tri-Agency Paid Parental Leave offers indemnities that are greater than the Parental Leave indemnities outlined in article 24 of the collective agreement;
- WHEREAS** the University agrees to support the Employees whose salaries are funded by a Tri-Agency research grant in benefiting from the Tri-Agency Paid Parental Leave, while ensuring that this leave is in compliance with the provisions of the Collective Agreement;
- WHEREAS** Tri-Agency Paid Parental Leaves are subject to the rules and conditions defined by the Tri-Agency and any amendments that may arise.

IN CONSIDERATION OF THE PRESENT AGREEMENT, THE PARTIES AGREE AS FOLLOWS:

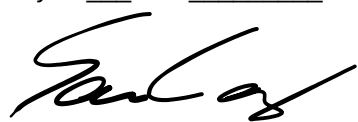
1. The preamble of the present agreement (hereinafter the “**Agreement**”) forms an integral part thereof;
2. Employees whose salaries are entirely or partially funded by a Tri-Agency research grant must first submit their application for QPIP Benefits. The Employee will provide the Employer with the decision rendered by QPIP and, if applicable, the QPIP calculation statement. This statement will serve as the basis to calculate the supplement amounts to which the Employee is entitled under the Tri-agency Paid Parental Leave provisions and/or under article 24 of the collective agreement. Employees with mixed funding (Tri-Agency and other sources of funding) paid as salary via McGill payroll and who do not qualify for QPIP Benefits may choose the Tri-Agency Paid Parental Leave, in combination with collective agreement Parental Leave indemnities (top-up or salary continuance attached to maternity leave, adoption leave and paternity leave).

3. Employees who obtain QPIP Benefits, and/or Tri-Agency Parental Leave and/or collective agreement Parental Leave indemnities (top-up or salary continuance attached to maternity leave, adoption leave and paternity leave) shall at no point receive compensation equal to more than 100% of their weekly gross salary.
4. Employees will in no case receive salary continuance, Tri-Agency Parental Leave and/or collective agreement Parental Leave indemnities for a global duration of more than twelve (12) months.
5. Employees must indicate to their supervisor and HR Advisor, in writing, if they intend on requesting the Tri-Agency Paid Parental Leave and/or one of the collective agreement Parental Leaves indemnities (maternity, adoption or paternity), when requesting their leaves as per article 24 of the collective agreement. This selection is irrevocable;
6. Employees benefitting from either the Tri-Agency Paid Parental Leave and/or collective agreement Parental Leaves indemnities and receiving QPIP indemnities will not contribute to Employment Insurance and QPIP for the duration of their parental leave. Inversely, Employees benefitting from Tri-Agency paid Parental Leave indemnities and not benefitting from QPIP indemnities will contribute to Employment Insurance and QPIP.
7. Employees who obtain a Tri-Agency Parental Leave shall continue to be subject to the same obligations with respect to collective agreement Parental Leaves, including but not limited to maximum duration of leave, request for extension, notice of return to work;
8. The present Agreement shall be considered an integral part of the collective agreement to be included as an Appendix.
9. The Parties agree that this Agreement may be signed digitally and, in several copies, including in PDF format or by fax, and that each copy thus signed by a signatory, even individually, will form a single Agreement having the value of an original when grouped together;

IN WITNESS WHEREOF, the Parties hereinafter have signed pursuant to the dates and places mentioned hereinafter.

For AMURE:

Signed in Rockland ____, this 12th __
day of __ June ____ 2023



Sean Cory, President
AMURE

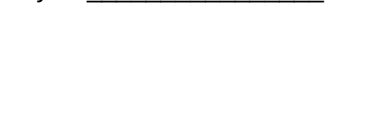
Signed in _Ottawa_____, this __12th
day of _____ June ____ 2023



Erin Sirett, Negotiator
PSAC

For the University:

Signed in _____, this ____
day of _____ 2023



Francis Desjardins
Director, Labour and Employee Relations

**ANNEXE E
ENTENTE**

Participation des Personnes représentantes syndicales au Comité consultatif des avantages sociaux du personnel et au Comité d'administration des retraites

ENTRE

Université McGill

688, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1520
Montréal (Québec) H3A 3R1
(ci-après appelée l'« **Université** »)

ET

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ MCGILL (AMURE)/ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

Stagiaires postdoctoraux

3641, rue University, bureau 100
Montréal (Québec) H3A 2B3
(ci-après appelées le « **Syndicat** »)

(ci-après collectivement appelées les « **Parties** »)

**ATTENDU QUE
ATTENDU QUE**

les Parties négocient le renouvellement de la convention collective qui a expiré fin le 31 juillet 2020; les Parties conviennent de modifier l'article 25 – *Régimes collectifs de l'Université* de manière à y inclure la libération d'une Personne (1) représentante syndicale pour siéger au Comité consultatif des avantages sociaux du personnel et d'une (1) Personne représentante syndicale pour siéger au Comité d'administration des retraites (ci-après appelés collectivement les **Comités**);

ATTENDU QUE

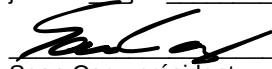
le Syndicat a demandé d'avoir l'option de désigner la Personne représentante de l'unité de négociation des Associé(e)s et Assistant(e)s de recherche d'AMURE/AFPC qui agira en son nom au sein des Comités

COMPTE TENU DE LA PRÉSENTE ENTENTE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule de la présente entente (ci-après l'« **Entente** ») en fait partie intégrante.
2. L'Université accepte la demande du Syndicat selon laquelle l'unité de négociation des stagiaires postdoctoraux d'AMURE peut être représentée par la même personne au sein des comités que l'unité de négociation des associé(e)s et assistant(e)s de recherche d'AMURE.
3. Le Syndicat enverra une lettre au Service des relations de travail et avec les employé(e)s au plus tard le 15 septembre de chaque année pendant la durée de la convention collective, dans laquelle il précisera le nom de la personne désignée par les deux syndicats.
4. L'Université libérera une (1) personne salariée pour qu'elle siége aux comités. La libération se fait un (1) jour avant les réunions pour permettre à cette personne de se préparer.
5. Les Parties conviennent que la présente entente peut être signée numériquement et peut être reproduite en plusieurs exemplaires, y compris en format PDF ou par télécopieur, et que les exemplaires ainsi signés par la personne signataire, même individuellement, constituent une seule entente ayant la valeur d'un document original lorsqu'ils sont regroupés.

EN FOI DE QUOI, les Parties ci-après ont apposé leur signature aux dates et lieux mentionnés ci-après.

Signé à _____ Rockland _____, ce 12^{ième}
jour de _____ juin _____ 2023


Sean Cory, président

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

Signé à _____, ce _____
jour de _____ 2023

Francis Desjardins

Directeur, Relations de travail et avec les employé(e)s

**APPENDIX E
AGREEMENT**

Participation of Union representatives in Staff Benefits Advisory Committee and Staff Pension Committee

BETWEEN

McGill University

688 Sherbrooke Street West, Suite 1520
Montreal, Quebec, H3A 3R1
(hereinafter referred to as the "**University**")

AND

**ASSOCIATION OF MCGILL UNIVERSITY RESEARCH EMPLOYEES
(A.M.U.R.E)/ PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA (P.S.A.C)**

Postdoctoral Fellows

3641 University Street, Suite 100
Montreal, QC H3A 2B3
(Hereinafter referred to as the "**Union**")

(hereinafter collectively referred to as the "**Parties**")

WHEREAS the Parties are in negotiations for the renewal of the collective agreement which expired on July 31, 2020;
WHEREAS the Parties agree to modify article 25 – *Group Plans of the Employer* to include the liberation of one (1) union representative to participate in the Staff Benefits Advisory Committee and one (1) union representative to participate in the Staff Pension Committee (hereafter collectively referred to as the **Committees**);
WHEREAS the Union has requested to have the option to designate the representative from the A.M.U.R.E. / P.S.A.C. – Research Associates/Research Assistants bargaining unit to act on their behalf in the Committees;

**IN CONSIDERATION OF THE PRESENT AGREEMENT, THE PARTIES AGREE AS
FOLLOWS:**

1. The preamble of the present agreement (hereinafter the "**Agreement**") forms an integral part thereof;
2. The University accepts the Union's request whereby the AMURE Postdoctoral Fellows bargaining unit may be represented by the same union representative in the Committees as the AMURE Research Associates/Assistants bargaining unit.
3. The Union will send a letter to the attention of the Labour and Employee Relations Department at the latest by September 15 of each year during the life the collective agreement specifying the name of the designated representative by both unions.
4. The University will liberate one (1) employee to participate in the Committees and such employee will be liberated one (1) day prior to the meetings to prepare.
5. The Parties agree that this Agreement may be signed digitally and, in several copies, including in PDF format or by fax, and that each copy thus signed by a signatory, even individually, will form a single Agreement having the value of an original when grouped together;

IN WITNESS WHEREOF, the Parties hereinafter have signed pursuant to the dates and places mentioned hereinafter.

Signed in Rockland _____, this 12th
day of June 2023


Sean Cory, President
AMURE

Signed in _____, this _____
day of _____ 2023

Francis Desjardins
Director, Labour and Employee Relations

Signed in Ottawa _____, this 12th
day of June 2023


Erin Sirett
Negotiator – PSAC

ANNEXE F
LETTRE D'ENTENTE
Admissibilité aux avantages sociaux et salaire minimum des Stagiaires postdoctoraux

ENTRE **Université McGill**
680, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1520
Montréal (Québec) H3A 3R1
(ci-après appelée l'« **Université** »)

ET **ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE RECHERCHE DE L'UNIVERSITÉ MCGILL (AMURE)/ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)**
Stagiaires postdoctoraux
3641, rue University, bureau 100Montréal (Québec) H3A 2B3
(ci-après appelées le « **Syndicat** »)

(ci-après collectivement appelées les « **Parties** »)

ATTENDU QUE le 26 février 2018, le Syndicat a déposé le grief 18-001, dans lequel il prétend que certains stagiaires postdoctoraux touchent un salaire inférieur au salaire minimum, selon les articles 5.16 et 19 de la convention collective, et que l'Université n'offre pas toute la couverture d'avantages sociaux prévue aux articles 25 et 28 de la convention collective (« **Grief 18-001** »);

ATTENDU QUE le 27 mai 2020, les Parties ont signé une lettre d'entente traitant temporairement du Grief 18-001 et les obligeant à régler la question de l'inadmissibilité de certaines personnes salariées au régime d'avantages sociaux de l'Université lors de la prochaine ronde de négociations pour le renouvellement de la convention collective;

ATTENDU QUE une audience du Grief 18-001, qui devait avoir lieu les 26 et 27 février 2020 devant l'arbitre Nancy Ménard-Cheng, a été reportée sine die;

ATTENDU QUE les Parties négocient le renouvellement de la convention collective qui a expiré le 31 juillet 2020;

ATTENDU QUE les Parties se sont entendues sur une nouvelle définition du salaire à l'article 5.16 de la convention collective, comme suit :

5.16 Salaire : Désigne le salaire de base versé par l'Université à la Personne salariée excluant toute prime, allocation et toute autre forme de rémunération.

ATTENDU QUE les Parties se sont entendues sur la rémunération des stagiaires postdoctoraux au paragraphe 19.01 de la convention collective;

ATTENDU QUE les Parties se sont entendues sur l'article 25.01 : Les Stagiaires postdoctoraux sont admissibles aux régimes d'avantages sociaux de l'Université suivants, tel qu'amendés de temps à autre. Les conditions d'admissibilité, d'adhésion et les cotisations doivent être déterminées en utilisant les normes applicables au personnel non syndiqué 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 soins de santé complémentaire
- Régime de soins dentaires
- Politique d'invalidité de courte durée

ATTENDU QUE les Parties souhaitent régler à l'amiable le Grief 18-001 et les faits sur lesquels il est fondé, et sont parvenues à une entente, qui est faite sans aucune reconnaissance de responsabilité et dans le seul but de mettre fin à leur litige éventuel ou en cours.

COMPTE TENU DE LA PRÉSENTE ENTENTE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule de la présente entente (ci-après appelée l'« **Entente** ») en fait partie intégrante.
2. L'Université s'assurera que, dans les soixante (60) jours civils suivant la signature de la convention collective, les nouveaux stagiaires postdoctoraux recevront au minimum le salaire minimum prévu par la nouvelle définition du salaire à l'article 5.16 et à l'article 19 de la convention collective.
3. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant la signature de la convention collective, l'Université fournira au Syndicat une liste des noms des stagiaires postdoctoraux qui à cette date ne touchent pas le salaire minimum, selon la nouvelle définition du salaire à l'article 5.16 de la convention collective, ainsi que leur lettre d'entente pour les études postdoctorales.
4. Les Parties conviennent que pour chaque stagiaire postdoctoral sur la liste, le financement externe sera inclus temporairement dans la définition du salaire prévue à l'article 5.16 dans le seul but de respecter le salaire minimum indiqué à l'article 19.01 pour la durée de l'emploi à titre de stagiaire postdoctoral à l'Université McGill. Les stagiaires postdoctoraux dont le nom figure sur la liste, ainsi que tous les autres stagiaires postdoctoraux, seront admissibles au régime d'avantages sociaux des personnes salariées de

l'Université McGill. Les cotisations et les niveaux des prestations des stagiaires postdoctoraux sont fondés sur leur salaire tel qu'il est indiqué à l'article 5.16 de la convention collective (c.-à-d. le salaire versé directement par l'entremise du service de la paie de l'Université McGill).

5. Un stagiaire postdoctoral peut, avec l'approbation de son fournisseur de financement externe, exiger par écrit que la totalité de son financement externe soit transformée en salaire versé directement par l'entremise du service de la paie de l'Université McGill. L'Université apportera le changement dans les soixante (60) jours civils suivant la réception de la demande approuvée par le Superviseur et le Conseiller RH de la Personne salariée. À la suite du transfert du financement externe en salaire versé par l'entremise du service de la paie de l'Université McGill, les cotisations et les niveaux des prestations seront ajustés en conséquence.
6. Compte tenu de ce qui précède :
 - a. Les Parties conviennent que le Grief 18-001 est réglé à la date de la signature de la présente entente.
 - b. Les Parties s'accordent mutuellement une quittance complète, finale et définitive, y compris au bénéfice des membres de l'administration, de la direction, des personnes salariées ou des représentants de l'Université relativement à tout droit ou grief, à toute plainte, action, poursuite, réclamation ou cause d'action ou à tous dommages, demande ou recours de quelque nature que ce soit, qu'elles ont, avaient ou peuvent avoir à l'avenir, en vertu de toute disposition contractuelle, législative ou réglementaire que ce soit relative au Grief 18-001.
 - c. Les Parties renoncent par les présentes à toute réclamation, plainte, cause d'action, action ou demande ou à tout grief de quelque nature que ce soit, dont est saisi un tribunal ou une autre commission ou organisation gouvernementale quelconque, qui peut en découler ou se rapporter autrement au Grief 18-001.
7. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la signature de la présente entente, les Parties informeront l'arbitre Nancy Ménard-Cheng que le Grief 18-001 est réglé et qu'elle peut procéder à la fermeture de son dossier.
8. Les Parties reconnaissent par les présentes que la présente entente constitue une transaction au sens de l'article 2631 et des articles qui suivent du *Code civil du Québec* (L.Q. 1991, ch. 64) et lie les héritiers et héritières, les successeurs et successeuses et les ayants droit des parties.
9. La présente entente est considérée comme faisant partie intégrante de la convention collective et sera incluse en tant qu'annexe.

EN FOI DE QUOI, les Parties ci-après ont apposé leur signature aux dates et lieux indiqués ci-dessous.

Pour AMURE :

Signé à __Rockland__, ce _12ième__
jour de ____juin____ 2023



Sean Cory, président
AMURE

Pour l'Université :

Signé à _____, ce ____
jour de _____ 2023

Francis Desjardins
Directeur, Relations de travail et avec les employé(e)s

Signé à __Ottawa__, ce _12ième__
jour de ____juin____ 2023



Erin Sirett, négociatrice
AFPC

APPENDIX F
LETTER OF AGREEMENT
Benefits eligibility and minimum salary for Postdoctoral Fellows

BETWEEN **McGill University**
680 Sherbrooke Street West, Suite 1520
Montreal, Quebec, H3A 3R1
(hereinafter referred to as the “**University**”)

AND **ASSOCIATION OF MCGILL UNIVERSITY RESEARCH EMPLOYEES (A.M.U.R.E) /**
PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA (P.S.A.C) Postdoctoral Fellows
3641 University Street, Suite 100Montreal, QC H3A 2B3
(hereinafter referred to as the “**Union**”)
(hereinafter collectively referred to as the “**Parties**”)

WHEREAS on February 26, 2018, the Union filed grievance 18-001, alleging that certain Postdoctoral Fellows were receiving a salary of less than the minimum salary, as per articles 5.16 and 19 of the collective agreement, and that the Employer was not providing all benefits coverage as per articles 25 and 28 of the collective agreement (“**Grievance 18-001**”);

WHEREAS on May 27, 2020, the Parties signed a Letter of Agreement temporarily addressing Grievance 18-001 and requiring them to find a solution to the ineligibility of certain employees to the University’s Benefits Plan in the next round of negotiations for the renewal of the collective agreement.

WHEREAS a hearing of Grievance 18-001 was scheduled to proceed on February 26 and 27, 2020 before arbitrator Nancy Ménard-Cheng, which was postponed *sine die*;

WHEREAS the Parties are in negotiations for the renewal of the collective agreement which expired on July 31, 2020;

WHEREAS the Parties have agreed to a new definition of salary in article 5.16 of the collective agreement as follows:

5.16 *Salary: Is the base salary paid by the University to the Employee, excluding any premium, allowances, and any other form of compensation.*

WHEREAS the Parties have agreed on Postdoctoral Fellows’ remuneration in article 19.01 of the collective agreement;

WHEREAS the Parties have agreed on article 25.01: *Post-Doctoral Fellows are eligible for the following University Benefits Plans as amended from time to time. The terms of eligibility, membership and contribution shall be determined using the standards for non-unionized 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*

WHEREAS the Parties wish to amicably settle the grievance 18-001 and the facts on which it was based, and have reached an agreement, which is made without any admission or recognition of liability whatsoever and for the sole purpose of putting an end to their potential or actual litigation;

IN CONSIDERATION OF THE PRESENT AGREEMENT, THE PARTIES AGREE AS FOLLOWS:

1. The preamble of the present agreement (hereinafter referred to as the “**Agreement**”) forms an integral part thereof.
2. The Employer will ensure that sixty (60) calendar days following the signature of the collective agreement all newly hired Postdoctoral Fellows will be paid at least the minimum salary as per the new definition of salary in article 5.16 and established in article 19 of the collective agreement.
3. Within ninety (90) calendar days of the signature of the collective agreement, the Employer shall provide a list to the

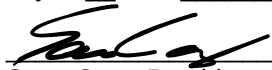
Union containing the names of Postdoctoral Fellows who are currently are not paid the minimum salary, as per the new definition of salary in article 5.16 of the collective agreement, along with their Letter of Agreement for Postdoctoral Education.

4. For each Postdoctoral Fellow on the list, the parties agree that the external funding shall be temporarily included in the definition of salary as per article 5.16 for the sole purpose of meeting the minimum salary as per article 19.01 for the duration of their employment as a Postdoctoral Fellow at McGill University. Each Postdoctoral Fellow on the list, as well as every other Postdoctoral Fellow, shall be eligible for the McGill Employee Benefits Plan. The contributions and benefit levels of all Postdoctoral Fellows is based on their salary as defined in article 5.16 of the collective agreement (i.e., salary paid directly via McGill payroll).
5. Any Postdoctoral Fellow may, with the approval of their external funding provider, require in writing that the totality of their external funding be transformed into salary paid directly via McGill payroll. The Employer will proceed with the change within sixty (60) calendar days of receipt of the approved request by the Employee's Supervisor and HR Advisor. Upon transfer external funding into salary paid via McGill payroll, contributions and benefit levels will be adjusted accordingly.
6. In consideration of the foregoing:
 - a) The Parties agree that Grievance 18-001 is settled at the date of the signature of the present Agreement.
 - b) The Parties give a complete, final and definitive release in proper conduct of affairs to one another, including the Employer's directors, officers, employees or representatives in relation to any right, grievance, complaint, action, suit, claim, cause of action, or damages that they have, have had, or may have in the future, by virtue of any contractual, legislative or regulatory provision whatsoever, relating to Grievance 18-001;
 - c) The Parties hereby renounce to all claims, grievances, complaints, causes of action, actions or demands of any nature whatsoever, before any tribunal, court of law or other governmental organization or commission whatsoever, that may result or otherwise be related to Grievance 18-001;
7. Within ten (10) working days following the signature of the present Agreement, the Parties shall inform arbitrator Nancy Ménard-Cheng that Grievance 18-001 is resolved and that she may close her file;
8. The Parties hereby acknowledge that the present Agreement constitutes a transaction within the meaning of articles 2631 and following of the Civil Code of Quebec (L.Q. 1991, c. 64) and binds the heirs, successors and assigns of the Parties;
9. The present Agreement shall be considered an integral part of the collective agreement to be included as an Appendix.

IN WITNESS WHEREOF, the Parties hereinafter have signed pursuant to the dates and places indicated below.

For AMURE:

Signed in Rockland __, this 12th __
day of June 2023



Sean Cory, President
AMURE

Signed in Ottawa __, this 12th __
day of June 2023



Erin Sirett, Negotiator
PSAC

For the University:

Signed in __, this __
day of 2023

Francis Desjardins
Director, Labour and Employee Relations



McGill

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'UNIVERSITÉ MCGILL

Et

**Association of McGill University Research
Employees (AMURE) / Alliance de la
Fonction Publique du Canada (FTQ)**

**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) / Public Service
Alliance of Canada (FTQ)**

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 – RECONNAISSANCE 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 RENOUVELLEMENTS POSTING, APPOINTMENTS AND REAPPOINTMENTS	21
ARTICLE 15 – PÈRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD.....	25
ARTICLE 16 – CESSATION D'EMPLOI LISTE DE DISPONIBILITÉ TERMINATION AVAILABILITY 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 recuperate the time away from work at the discretion of the research Supervisor.

9.13 Union Liberations

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

9.14

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

9.15

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

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 avenu aux fins de la présente convention collective.

11.10

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

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

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)

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

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.

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

14.01.07

Parmi d'autres critères, la continuation et le renouvellement de la nomination d'un Associé de recherche ou d'un Assistant de recherche 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.

14.01.08

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.

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

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

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

- 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).

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

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.

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

14.01.07

The continuation and renewal of a Research Associate or a 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

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.

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

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

In the event that a Research Associate or a 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 Personne 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 Personne 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. grievable.

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.

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 chercheure, travaille régulièrement à l'extérieur des heures normales de travail, cette information doit être indiquée dans l'affichage du poste et/ou dans la lettre de nomination.

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 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.

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.	c) If the presence of an Employee is required in a civil, administrative, or penal court, in a legal proceeding in which the Employee is a party, the Employee shall be entitled to make use of any accumulated vacation, banked overtime and/or may apply for a leave without pay.
d) 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.	d) When an Employee is required to be absent for one of the reasons provided for under this article, the Employee's Supervisor must be informed as soon as possible. Proof or certification of the facts must be provided by an Employee if required by their supervisor.
e) 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.	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.
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.	f) Unless stipulated otherwise, for the purposes of article 24.05 "one (1) day of leave" is a full period of twenty-four (24) hours.

24.06 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 débuter 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 débuter 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 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 (QPPIP) 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 (4e) 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 bénéfices et des cotisations des régimes et politiques mentionnés ci-dessus, à l'exception du régime de retraite, l'Université consulte le Comité consultatif des avantages sociaux du personnel.

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

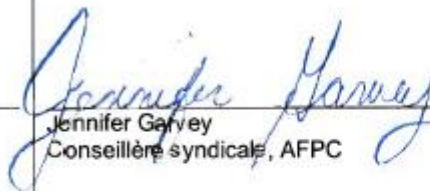


Preeya Bissoonauth
Conseillère principale, Ressources Humaines,
Faculté des Arts

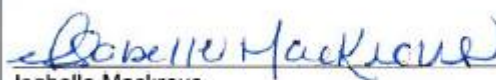
POUR LE SYNDICAT



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

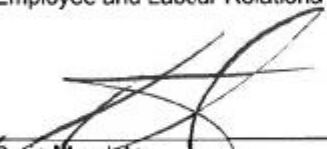
IN WITNESS WHEREOF, the Parties have signed at Montreal, this 28th day of June, 2023

FOR THE UNIVERSITY


Chris Buddle
Acting Provost and Vice-Principal (Academic)

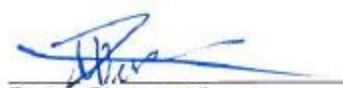

Diana Dutton
Associate Vice-Principal
Human Resources


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. »

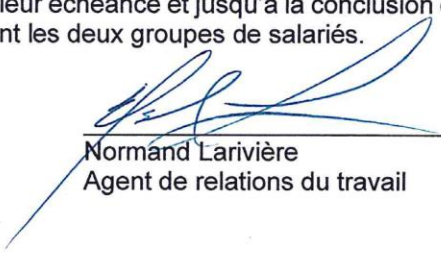
De : **Université McGill**
Direction des ressources humaines
688, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1520
Montréal (Québec) H3A 3R1

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** Entretenir 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](http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1213&source=article&c=12&cid=2#tab:homeT)

[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/>





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)

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/>



SITE WEB : <http://www.aerum-amure.ca/>
COURRIEL : sean.cory@aerum-amure.ca

CONVENTION COLLECTIVE	COLLECTIVE AGREEMENT
entre	between
L'Association Accréditée du Personnel Non Enseignant de l'Université McGill / Alliance de la fonction publique du Canada (A.F.P.C.)	McGill University Non- Academic Certified Association (M.U.N.A.C.A.) / Public Service Alliance of Canada (P.S.A.C.)
et	and
l'Université McGill	McGill University
Durée : du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2024	Duration: June 1st, 2022 to May 31st, 2024

Table des matières

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	5
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE	5
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 4	DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT	6
ARTICLE 5	CHAMP D'APPLICATION	8
ARTICLE 6	COTISATION SYNDICALE.....	10
ARTICLE 7	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	10
ARTICLE 8	DÉFINITIONS	14
ARTICLE 9	ACTIVITÉS SYNDICALES.....	18
ARTICLE 10	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES.....	25
ARTICLE 11	MESURES OU CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIFS	32
ARTICLE 12	MESURES DISCIPLINAIRES.....	33
ARTICLE 13	AFFICHAGE DES POSTES ET SÉLECTION DU PERSONNEL	35
ARTICLE 14	AFFECTATIONS TEMPORAIRES	39
ARTICLE 15	PÉRIODE DE PROBATION	42
ARTICLE 16	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	44
ARTICLE 17	MISE À PIED TEMPORAIRE.....	49
ARTICLE 18	GRÈVE	50
ARTICLE 19	FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ.....	51
ARTICLE 20	HEURES DE TRAVAIL.....	52
ARTICLE 1	PURPOSE OF THE AGREEMENT	5
ARTICLE 21	PÉRIODE DE REPOS	65
ARTICLE 22	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	66
ARTICLE 23	ADMINISTRATION DES SALAIRES	69
ARTICLE 24	TAUX DE RÉMUNÉRATION	74
ARTICLE 25	RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL	74
ARTICLE 26	PRIME DE DISPONIBILITÉ	75
ARTICLE 27	DÉPÔT DIRECT	76
ARTICLE 28	VACANCES.....	77
ARTICLE 29	JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS.....	81
ARTICLE 30	CONGÉS SOCIAUX	85
ARTICLE 31	CONGÉS PARENTAUX.....	89
ARTICLE 32	CONGÉS PERSONNELS ET CONGÉS DE MALADIE FAMILIAUX.....	103
ARTICLE 33	CONGÉ SANS TRAITEMENT	105
ARTICLE 34	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	107
ARTICLE 35	ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC.....	117
ARTICLE 36	SANTÉ ET SÉCURITÉ	118
ARTICLE 37	ASSURANCE-SALAIRE (MALADIE FORTUITE/ INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE/ INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE).....	121
ARTICLE 38	ACCIDENTS DU TRAVAIL	133
ARTICLE 39	RÉGIMES COLLECTIFS DE L'UNIVERSITÉ.....	135
ARTICLE 40	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	137
ARTICLE 41	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET/OU ORGANISATIONELS	138
ARTICLE 42	DOSSIERS D'EMPLOYÉS	139
ARTICLE 43	CARTE D'IDENTITÉ	140
ARTICLE 44	ANCIENNETÉ	141
ARTICLE 45	DROITS ACQUIS.....	142
ARTICLE 46	CHARGE DE TRAVAIL.....	142
ARTICLE 47	RÉDUCTION DES DROITS DE SCOLARITÉ, BOURSE D'ÉTUDES OU EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ (PERSONNE À LA CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL).....	142
ARTICLE 48	IMPRESSION DE LA CONVENTION	142

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

Table of content

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

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

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** Cette convention a pour but d'établir et d'entretenir de bonnes relations de travail et de permettre le bon fonctionnement de la négociation collective entre l'Université et ses personnes salariées représentées par le Syndicat, d'instituer et de maintenir des conditions de travail équitables, de favoriser et de promouvoir les bonnes relations entre l'Université et les personnes salariées et de faciliter le règlement efficace et équitable des problèmes qui peuvent survenir.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01** L'Université reconnaît le Syndicat comme étant le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur et mandataire, pour les fins de négociation ou de toute autre affaire, des personnes salariées visées par la présente convention.
- 2.02** Pour être valides, toutes les ententes postérieures à la signature de la présente convention entre un, plusieurs ou tous les personnes salariées et l'Université (Ressources Humaines), et qui modifient la présente convention, doivent recevoir l'approbation écrite du Syndicat.
- 2.03** Toutes les personnes salariées qui, à la date de signature de la convention, étaient membres en bonne et due forme du Syndicat, et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent le demeurer pour la durée de la présente convention, comme condition

ARTICLE 1 PURPOSE OF THE AGREEMENT

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

ARTICLE 2 UNION RECOGNITION

- 2.01** The University recognizes the Union as being the only official representative and the sole authorized agent, for negotiation or other purposes, for the employees covered by this collective agreement.
- 2.02** In order to be valid, all agreements subsequent to the signature of the present agreement among one, several or all employees and the University (Human Resources), that modify the present agreement, must receive the written approval of the Union.
- 2.03** All employees who are members in good standing of the Union at the time of the signing of this agreement, and all those who become members thereafter, must maintain their membership in the Union for the duration of this agreement as a condition of continued employment, subject to the provisions of clause 2.05.

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

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

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

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Université possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant de diriger et d'administrer efficacement ses activités conformément aux dispositions de la présente convention.

3.02 L'Université traite ses personnes salariées avec justice.

ARTICLE 4 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT

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

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

2.04 All new employees must become members in good standing of the Union by signing a membership card and by paying the entry fee determined by the Union.

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

ARTICLE 3 MANAGEMENT RIGHTS

3.01 The University has and retains all its rights and privileges in effectively managing and administering its activities in conformity with the provisions of this agreement.

3.02 The University will treat its employees with justice.

ARTICLE 4 DISCRIMINATION, SEXUAL HARASSMENT AND HARASSMENT

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

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

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

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

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

4.03 L'Université doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 5 CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

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

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

ARTICLE 5 SCOPE OF APPLICATION

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

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

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

5.02

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

5.02

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

5.03

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

- cas d'urgence, n'excédant pas soixante (60) jours
- volume de travail, pénurie temporaire de personnel
- formation des personnes salariées
- formation pratique d'étudiants
- travail accompli par des personnes salariées comprise ou non dans une autre unité de négociation et accomplissant normalement le même type de travail, pourvu que l'Université respecte les conditions du certificat d'accréditation
- emploi d'occasionnels en conformité avec l'annexe 5.

5.03

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

- emergencies, not exceeding sixty (60) working days
- volume of work, temporary lack of personnel
- training of employees
- practical training for students
- work performed by persons employed by the University covered or not by another bargaining unit normally performing the same kind of work, provided the University respects the terms of the certificate of accreditation
- use of casuals in accordance with Appendix 5.

ARTICLE 6 COTISATION SYNDICALE

- 6.01** L'Université retient sur la paie de chaque personne salariée faisant partie de l'unité de négociation la cotisation fixée par le Syndicat et remet la somme ainsi retenue au trésorier du Syndicat dans les dix (10) jours de calendrier suivant la fin du mois.
- 6.02** En cas d'omission de prélèvement de bonne foi due à une erreur administrative ou technique, l'Université s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.
- 6.03** L'Université identifie sur la formule T4 et le Relevé 1 le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.
- 6.04** Outre le prélèvement des cotisations syndicales, l'Université fera parvenir au Syndicat une fois par mois une liste de toutes les personnes salariées dont la cotisation a été prélevée, en indiquant: les noms, les numéros matricules, les montants payés et le type de rémunération. La liste sera produite en format tableur manipulable.

ARTICLE 7 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 7.01** L'Université fait parvenir une fois par mois au Syndicat les listes suivantes (sur support électronique):
- (a) les noms des personnes salariées nouvellement engagées;

ARTICLE 6 DUES CHECK-OFF

- 6.01** The University will withhold from the pay of each employee, included in the bargaining unit, the dues fixed by the Union, and remit the sum thus withheld to the Union Treasurer within ten (10) calendar days of the end of the month.
- 6.02** In case of omission in good faith in the check-off due to administrative or technical error, the University agrees, upon written notice from the Union to this effect, to check off the non-remitted amount within fifteen (15) days of the said notice.
- 6.03** The University will identify the amount withheld for Union dues on the T4 and Relevé 1 forms of each employee.
- 6.04** In addition to the deduction of Union dues, the University will provide the Union with a list on a monthly basis of each employee from whom union dues have been withheld as follows: Name, McGill person ID, Amounts paid, Pay type. The list will be provided in a workable spreadsheet format.

ARTICLE 7 GENERAL PROVISIONS

- 7.01** The University will provide the Union on a monthly basis with the following lists (electronic medium):
- (a) The name of newly hired staff;

- (b) le nom de chaque personne salariée dont l'emploi a pris fin, la date et la raison de fin d'emploi;
- (c) le nom de toutes les personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation:

nom, numéro matricule, code du département, nom du département, code du pavillon, nom du pavillon, numéro du profil d'emploi, niveau, information salariale, échelon, statut, date d'embauche, date de fin de contrat (si connue), numéro de téléphone au travail, numéro de téléphone à la maison, adresse domiciliaire. Les personnes salariées sont responsables de maintenir leurs informations personnelles à jour.
- (d) le nom de toutes les personnes salariées en congé à la date du rapport et la nature du congé;
- (e) le nom de toutes les personnes salariées qui ont quitté l'unité de négociation et la raison du départ, ainsi que le titre, numéro de poste et l'unité de leur poste précédant et le poste dans lequel la personne salariée a été promue ou transférée.
- (f) Une liste de toutes les offres d'emploi pour les postes de l'unité d'accréditation affichées au cours du mois précédent, y compris le numéro du poste,

- (b) The name of each employee terminated, the date and the reason of termination;
- (c) All employees in the Bargaining Unit:

Name, email, position number, ID number, Dept. Code, Dept. Name, Building Code, Building Name, Job Profile number, Level, Salary Information, Scale Step, Status, Start Date, End of contract Date (if known) and Phone Number at work, Phone number at home, Home address. The employees are responsible for updating their personal information.
- (d) All staff on leave at the date of the report and the type of leave;
- (e) All employees who have left the Bargaining Unit and reason thereof, including the title, position number, and unit of their previous position and the position to which the employee has been promoted or transferred.
- (f) A list of all job postings for positions in the bargaining unit posted in the previous month, including the position number, posting number, and date of posting.

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

7.02	Une fois l'an, au 1 ^{er} juin, l'Université remet au Syndicat une liste des personnes salariées en Réaffectation.	7.02	Once a year, on June 1 st , the University will provide the Union with a list of employees placed on Relocation.
7.03	L'Université fait parvenir au Syndicat une copie de tout avis ou directive émanant des Ressources Humaines et adressé à un groupe de personnes salariées ou à toutes les personnes salariées assujetties à la présente convention.	7.03	The University will forward to the Union a copy of any notice or directive from Human Resources addressed to a group of employees or to all employees covered by this collective agreement.
7.04	Le Syndicat peut communiquer avec ses membres par courrier interne et par courrier électronique de la même façon que toutes les autres associations de personnes salariées.	7.04	The Union may communicate with its members through campus mail and through electronic mail on the same basis as other employee associations.
7.05	L'Université mettra gratuitement à la disposition du Syndicat des bureaux adéquats destinés à son usage exclusif au campus du centre-ville et au campus Macdonald. Le Syndicat aura l'utilisation des lignes téléphoniques et de télécopieur dont les coûts seront à sa charge.	7.05	The University will supply suitable office space for the exclusive use of the Union on the downtown campus and at Macdonald campus, free of charge. The Union shall have the use of telephone and fax lines, the cost of these services to be borne by the Union.
7.06	Les conseillers extérieurs du Syndicat auront accès à l'Université pour pouvoir rencontrer les représentants du Syndicat ou de l'Université. Les réunions avec les représentants syndicaux durant les heures ouvrables sont autorisées sous réserve que des dispositions préalables aient été prises avec le supérieur concerné. Les réunions avec les représentants de l'Université doivent être prévues à l'avance avec des Ressources Humaines ou son délégué.	7.06	External advisors of the Union shall have access to University premises in order to meet with the Union or University representatives. Meetings with Union representatives during working hours are subject to prior arrangements being made with the respective supervisor. Meetings with the University representatives must be arranged in advance with Human Resources or delegate.

7.07	Le Syndicat peut afficher des avis de réunion ou d'autres documents concernant les activités du Syndicat dans des lieux convenus par les deux parties. Ces avis ou documents doivent clairement indiquer qu'ils ont été émis par le Syndicat. Le Syndicat peut distribuer toute information qu'il juge nécessaire aux personnes salariées visées par la présente convention, pourvu que le Syndicat soit clairement identifié comme étant la source des informations.	7.07	The Union may post notices of meetings or other documents concerning Union business in locations agreed upon between the parties. These notices or documents must be clearly identified as being issued by the Union. The Union may distribute any information it judges necessary to employees covered by this collective agreement, provided that the Union is clearly identified as the source of the information.
7.08	Aucune personne salariée ne peut faire l'objet de discrimination de la part de l'Université pour avoir parlé, écrit ou engagé des mesures juridiques pour défendre les intérêts du Syndicat.	7.08	No employee will be the object of discrimination by the University as a result of their speaking, writing or taking legal action in serving the interests of the Union.
7.09	L'Université s'engage à exonérer de toute responsabilité civile les personnes salariées qui ont commis un acte ou une omission à l'égard duquel l'Université pourrait être tenue indirectement responsable en tant qu'employeur, sauf dans les cas de négligence grave ou d'acte n'ayant aucun rapport avec les fonctions de la personne salariée.	7.09	The University shall hold any employee harmless of civil responsibility for any action or omission in respect of which the University could be held vicariously liable as an employer, except in cases of gross negligence or an action not related to the employee's duties.
7.10	L'Université mettra à la disposition du Syndicat, sans frais pour les salles, des salles adéquates pour y tenir des réunions, dans la mesure où ces salles sont disponibles au moment choisi par le syndicat.	7.10	The University will provide the Union free of charge (room only) with suitable rooms for the purpose of holding General meetings, if such room is available at the time selected by Union.
7.11	Si une nouvelle certification est requise par la loi ou par l'Employeur pour les personnes salariées actuelles, la formation et les frais nécessaires à cette certification et son renouvellement	7.11	If any new certification is required by law or the Employer for current employees, the training and fees necessary for such certification and its renewal will be paid in full by the University.

seront entièrement payés par l'Université.

7.12

L'Université fournira des uniformes lorsque nécessaire. La personne salariée sera responsable de l'entretien de ces uniformes.
Lorsqu'un la personne salariée quitte l'emploi de l'Université, elle sera tenue de retourner tous les uniformes fournis par l'Université

7.13

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

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

ARTICLE 8 DÉFINITIONS

8.01

Occasionnel:

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

8.02

Personne salariée :

7.12

The University will provide uniforms when required. The employee will be responsible for the upkeep of such uniforms.
When an employee leaves the employment of the University the employee will be required to return all the uniforms supplied by the University.

7.13

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

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

ARTICLE 8 DEFINITIONS

8.01

Casual:

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

8.02

Employee:

	désigne toute personne à l'emploi de l'Université McGill dont le poste est visé par le certificat d'accréditation émis en vertu du Code du travail.		is any person employed by McGill University whose position is covered by the certificate of accreditation issued under the Labour Code.
8.03	Personne salariée à temps plein : désigne toute personne salariée qui effectue des heures normales de travail pour sa catégorie, sous réserve de l'article 20 (Heures de travail).	8.03	Full-time employee: is any employee who works the standard hours for their occupational category, subject to article 20 (Hours of Work).
8.04	Personne salariée à temps partiel : désigne toute personne salariée qui travaille sur une base continue un nombre d'heures déterminé inférieur au nombre d'heures régulières correspondant à sa catégorie, selon la définition de l'article 20 (Heures de travail).	8.04	Part-time employee: is any employee who on a continuous basis works a fixed number of hours which is less than the standard hours for their occupational category, as defined in article 20 (Hours of Work).
8.05	Personne salariée en période de probation: désigne toute personne salariée nouvellement embauchée qui n'a pas encore complété sa période de probation conformément à l'article 15 (Période de probation).	8.05	Probationary employee: is any newly hired employee who has not yet completed their probationary period in accordance with article 15 (Probationary Period).
8.06	Personne salariée saisonnière: désigne toute personne salariée nommée à un poste d'une durée inférieure à douze (12) mois dans l'année de référence.	8.06	Sessional employee: is any employee appointed to a position of less than twelve (12) months in the reference year.
8.07	Année de référence: désigne la période qui va du premier (1 ^{er}) juin d'une année au trente-et-un (31) mai de l'année suivante.	8.07	Reference year: is the period from June 1 of one year to May 31 of the following year.
8.08	Mésentente:	8.08	Disagreement:

	désigne tout désaccord non relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.		is any dispute on a matter which does not concern the interpretation or application of the collective agreement.
8.09	Grief: désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.	8.09	Grievance: is any dispute relative to the interpretation or application of the collective agreement.
8.10	Rétrogradation: désigne le passage volontaire d'une personne salariée d'un niveau à un autre dont le taux de rémunération minimum est inférieur.	8.10	Downward Transfer: is the voluntary movement of an employee from one position level to another position level for which the minimum rate of pay is lower.
8.11	Mutation: désigne le passage d'une personne salariée d'un niveau à un autre dont le taux de rémunération minimum est égal.	8.11	Lateral Transfer: is the movement of an employee from one position level to another position level for which the minimum rate of pay is the same.
8.12	Promotion: désigne le passage d'une personne salariée d'un niveau à un autre dont le taux de rémunération minimum est supérieur.	8.12	Promotion: is the movement of an employee from one position level to another position level for which the minimum rate of pay is higher.
8.13	Réaffectation: La personne salariée qui détient la sécurité d'emploi et dont le poste a été aboli, est considérée être en réaffectation, jusqu'à ce qu'elle soit placée dans un poste permanent.	8.13	Relocation: An employee with employment security whose position has been abolished is considered to be on relocation until placed in a permanent position.
8.14	Ancienneté: désigne la durée ininterrompue d'emploi d'une personne salariée occupant un poste non-	8.14	Seniority: is the length of continuous employment of an employee occupying a non-academic

enseignant à l'Université, exprimée en années, mois et jours de calendrier.

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

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

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

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

8.15

Conjoint:

Désigne l'une des deux personnes qui:

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

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

8.16

Syndicat:

position at the University expressed in calendar years, months and days.

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

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

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

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

8.15

Spouse:

Means either of two persons who:

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

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

	désigne l'Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill (A.P.N.E.U.M.) / Alliance de la Fonction publique du Canada (A.F.P.C.).	8.16	Union: is the McGill University Non-Academic Certified Association (M.U.N.A.C.A.) / Public Service Alliance of Canada (P.S.A.C.).
8.17	Représentant syndical: désigne tout personne salariée désignée par le Syndicat pour remplir des fonctions syndicales, sous réserve des dispositions de l'article 9 (Activités syndicales).	8.17	Union representative: is any employee who has been designated by the Union to perform union duties, subject to the provisions of article 9 (Union Activities).
8.18	Université: désigne l'Université McGill.	8.18	University: is McGill University.
8.19	Fonds souples: fait référence aux fonds reçus de diverses sources lorsqu'il n'y a aucune assurance qu'ils seront renouvelés et signifient la même chose que les fonds de recherche.	8.19	Soft funds: refers to funds received from various sources where there is no assurance that they will be renewed and mean the same thing as Research funds.
ARTICLE 9	ACTIVITÉS SYNDICALES	ARTICLE 9	UNION ACTIVITIES
9.01	Dispositions générales Le Syndicat reconnaît que chacun de ses représentants ou délégués doit d'abord s'acquitter de ses responsabilités de salarié en conformité avec les autres dispositions de cette convention collective. La personne salariée absente de son travail en vertu du présent article, ne perd aucun avantage ou privilège prévus par la présente convention collective. Pour toute matière ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, tout	9.01	General Provisions The Union accepts that its representatives or delegates must first discharge their responsibilities as employees in accordance with the other stipulations of this collective agreement. The employee released from work in accordance with the stipulations of this article does not lose any benefits or privileges granted by this collective agreement. For any matter pertaining to the interpretation or application of

membre de l'unité de négociation peut se faire accompagner d'un (1) délégué ou représentant syndical pour une rencontre avec un représentant de l'Université.

9.02

Renouvellement de la convention collective

- (a) À compter du douzième (12^e) mois précédant la date d'expiration de la présente convention, les personnes salariées désignées par le Syndicat ont au maximum quatre cent cinquante (450) heures pour préparer les négociations en vue de son renouvellement.
- (b) Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'Université facture le Syndicat du coût des absences additionnelles accordées en vertu de la présente clause. Le Syndicat rembourse l'Université dans les quinze (15) jours ouvrables de la facturation.
- (c) L'Université autorise l'absence du travail de quatre (4) personnes salariées désignées par le Syndicat, pour assister aux séances de négociation au moment et pendant toute la durée desdites séances. Pour chaque réunion de négociation, l'Université doit également autoriser l'absence d'une demi-journée (1/2) afin d'assister à une réunion de préparation à la négociation

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

9.02

Renewal of collective agreement

- (a) From the twelfth (12th) month preceding the expiry date of this collective agreement, a maximum of four hundred and fifty (450) hours may be used by employees designated by the Union for the purpose of preparing for the negotiations for renewal.
- (b) When the total number of banked days has been reached, the University invoices the Union for the cost of the additional liberation granted in accordance with the stipulations of the present clause. The Union reimburses the University within fifteen (15) working days of the invoice.
- (c) The University authorizes the absence from work of four (4) employees, designated by the Union, to participate in negotiation meetings, at the time and for the duration of said meetings. For each negotiation meeting, the University shall also authorize the absence of one half-day (1/2) for the purposes of attending a bargaining preparation meeting prior to the negotiation meeting. Such

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

- (d) La personne salariée est libéré sans perte de traitement, avantages ou privilèges prévus par la présente convention.
- (e) Une demande écrite comportant le nom des personnes salariées concernées et la date de leur absence doit être adressée aux supérieurs respectifs exclus de l'unité de négociation, avec copie aux Ressources Humaines (Relations avec les employés), au moins five (5) jours ouvrables à l'avance.
- (f) Seules les personnes salariées mandatées par l'exécutif du Syndicat ou par la personne occupant la présidence peuvent demander l'autorisation de s'absenter de leur travail aux Ressources Humaines (Relations avec les employés) en vertu des dispositions de cet article.

9.03

Activités syndicales

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

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

- (d) The employees shall be liberated without loss of salary, benefits or privileges provided by this collective agreement.
- (e) A written request including the names of the employees concerned and the date of release shall be made to the respective supervisors excluded from the bargaining unit, with a copy to Human Resources (Employee Relations), at least five (5) working days in advance.
- (f) Only the employees mandated by the Executive of the Union or the person occupying the Presidency may request authorization for absence from Human Resources (Employee Relations) as regards the stipulations of this article.

9.03

Union activities

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

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

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

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

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

- (d) Les officiers et les délégués du Syndicat ont le droit de

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

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

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

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

- (d) Union officers and delegates are entitled to be

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

- (e) Un maximum de mille (1000) heures par année de référence peut être utilisé par les personnes salariées désignées par le Syndicat pour activités syndicales, incluant la préparation pour des réunions du Comité des relations de travail (clause 9.05 (b)); les réunions des Comités consultatifs des avantages sociaux du personnel et du régime de retraite et la préparation pour de telles réunions (clauses 39.04 et 39.06, Régimes collectifs de l'Université). L'Université libère les personnes salariées concernées sans perte de traitement, avantages ou privilèges prévus par la présente convention.

A la fin de son exercice financier, l'université facturera au syndicat les heures de libération additionnelles prises par le syndicat au taux de vingt-neuf dollars et soixante-douze sous de l'heure (29.72\$) le 1^{er} juin 2022. Le syndicat doit régler cette facture à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours de la réception de ladite facture.

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

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

- (e) A maximum of one thousand (1000) hours per reference year may be used by employees designated by the Union for union activities, including the preparation for meetings of the Labour Relations Committee (clause 9.05 (b)); Staff Benefits Advisory Committee and Pension Plan meetings and preparation for such meetings (clauses 39.04 and 39.06, Group Plans of the University). The University will liberate such employees without loss of salary, benefits or privileges provided by this collective agreement.

At the end of its fiscal year, the University invoices the Union for the additional liberation hours used by the Union at the rate of (\$29.72) twenty-nine dollars and seventy-two cents per hour on June 1, 2022. The Union must pay the invoice within thirty (30) days of receipt of said invoice.

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

consentie aux personnes salariées.

- (f) Une demande écrite comportant le nom des personnes salariées concernées et la date de leur absence doit être adressée à leurs supérieurs respectifs exclus de l'unité de négociation, avec copie aux Ressources Humaines (Relations avec les employés), au moins five (5) jours ouvrables à l'avance.
- (g) Aucun représentant ou délégué syndical ne quitte son poste sans avoir pris les dispositions nécessaires avec son supérieur exclu de l'unité de négociation.
- (h) À l'occasion d'une audition devant la CNESST et le Tribunal du travail, l'Université autorise l'absence du travail d'une (1) personne salariée désignée par le Syndicat pour représenter le Syndicat pendant le temps nécessaire pour ces auditions. De telles absences ne sont pas déduites de la banque des jours ouvrables prévue à la clause 9.03(e).

9.04

Griefs

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

- (f) A written request including the names of the employees concerned and the dates for release shall be made to the respective supervisors excluded from the bargaining unit, with a copy to Human Resources (Employee Relations), at least five (5) working days in advance.

- (g) No Union representative or delegate shall leave their assigned place of work without having made the necessary arrangements with the appropriate supervisor excluded from the bargaining unit.

- (h) In the case of a hearing before the *CNESST* and *Tribunal du travail*, the University authorizes the absence from work of one (1) employee designated by the Union to represent the Union at the time and for the duration of such hearings. Such absence from work shall not be deducted from the bank of working days provided in clause 9.03 (e).

9.04

Grievances

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

jours ouvrables prévue à la clause 9.03(e).

La personne salariée ainsi désignée ne doit subir aucune perte de traitement, avantages ou privilèges du fait qu'elle a assisté à ces réunions.

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

9.05 Comité des relations de travail

- a) L'Université et le Syndicat formeront un Comité conjoint des relations de travail. Ce Comité sera normalement composé d'un maximum de quatre (4) représentants de l'Université et d'un maximum de quatre (4) représentants du Syndicat. Le comité a pour mandat d'étudier et de discuter de toute question ou problème, autre qu'un grief ou mécontentement, concernant les conditions de travail, ou les relations entre l'employeur et les personnes salariées; de réviser le processus de réaffectation prévu à l'article 16 (Sécurité d'emploi); de traiter des problèmes soulevés par l'appariement ou le réappariement des postes et la santé et sécurité au travail; et de promouvoir des opportunités de développement professionnel.

working days provided in clause 9.03 (e).

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

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

9.05 Labour Relations Committee

- a) The University and the Union will form a joint Labour Relations Committee. This Committee will normally be composed of a maximum of four (4) representatives of the University and a maximum of four (4) representatives of the Union. The Committee's mandate is to study and discuss questions, problems concerning working conditions or employer/employee relations, grievances and disagreements; review the relocation process in accordance with article 16 (Employment Security); deal with issues arising out of a position match/rematch and health and safety, and promote training opportunities.

The Committee will meet monthly or as required, at the request of either of the parties. Meetings of the Committee and meetings

Le Comité se réunira mensuellement ou en fonction des besoins, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les réunions de ce Comité et les réunions pour préparer les sujets qui sont à l'agenda des rencontres tel que prévu à l'article 9.05 (b) ne sont pas déduites de la banque de jours ouvrables prévue à la clause 9.03(e). L'Université libère les membres de ce Comité sans perte de salaire, avantages ou privilèges prévus par la présente convention collective.

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

to review and prepare for discussion the subjects of the agenda on the Meeting in accordance with 9.05 (b) will not be deducted from the bank of working days provided in clause 9.03 (e). The University will liberate members of the Committee without loss of salary, benefits or privileges provided by this collective agreement.

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

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES

10.01 Portée de la procédure:

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans les

ARTICLE 10 GRIEVANCE AND DISAGREEMENT PROCEDURE

10.01 Scope of Procedure:

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

plus brefs délais tout grief ou toute mésentente.

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

10.02

Étapes de la procédure:

Étape 1

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

disagreements equitably and as rapidly as possible.

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

10.02

Steps in the procedure:

Step 1

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

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

Étape 2

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

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

Step 2

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

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

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

Étape 3

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

Step 3

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

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

- d) Un grief concernant l'un ou l'autre des sujets suivants peut être soumis par écrit par le Syndicat, directement au service des relations de travail à l'Étape 2 :
- Détermination et paiement du salaire ou bénéfices des régimes d'assurances collectives et régime de retraite
 - Réduction des droits de scolarité
 - Congé parental
 - Appariement de poste
 - Invalidité de courte durée
 - Congé sans traitement
 - Sécurité d'emploi
 - Exercice des droits syndicaux
 - Sélection du personnel et pertinence des exigences additionnelles en termes d'autres compétences ou aptitudes
 - Suspension ou congédiement
 - Grief concernant l'interprétation de la Convention Collective
 - Abolition de poste
 - Discrimination et harcèlement
 - Ancienneté

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

- d) A grievance concerning any of the following subjects may be filed in writing by the Union, directly to Labour & Employee Relations at Step 2:
- Determination and payment of salaries or benefits from group insurance and pension plans
 - Educational assistance
 - Parental leaves
 - Position match
 - Short-term disability
 - Unpaid leaves of absence
 - Employment security
 - Exercise of Union rights
 - Selection of personnel and pertinence of other qualifying skills and abilities
 - Suspension or dismissal
 - Policy grievance related to the interpretation of the collective agreement
 - Job abolition
 - Discrimination and Harassment
 - Seniority

10.03 Procédure d'arbitrage:

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

10.04 Compétences de l'arbitre:

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

10.03 Arbitration Procedures:

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

10.04 Arbitrator's Jurisdiction:

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

	montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée ou le syndicat pourrait avoir droit, incluant le paiement d'intérêts conformément aux dispositions du Code du travail.		fair and just under the circumstances, as well as determine, if applicable, the amount of compensation or damages to which an employee or the Union may be entitled, including the payment of interest in accordance with the provisions of the Labour Code.
	e) Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur de ladite démission.		e) In the case of a resignation, the arbitrator may evaluate the circumstances surrounding the resignation of any employee and the value of said resignation.
10.05	Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut être utilisé contre elle à l'occasion d'un arbitrage, à moins que l'aveu n'ait été signé en présence d'un représentant syndical.	10.05	No confession signed by an employee may be used against the employee during arbitration unless the confession was signed in the presence of a representative of the Union.
10.06	Dans tous les cas de congédiement, que ce soit administratif ou disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.	10.06	In all cases of dismissal, whether for administrative or disciplinary reasons, the burden of proof rests with the University.
10.07	Les honoraires et les frais de l'arbitre sont répartis également entre les parties.	10.07	The arbitrator's fees and expenses shall be borne by the parties on an equal basis.
10.08	Délais Tous les délais mentionnés dans cet article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief ou la mécontente nul, non valide et illégal. Toutefois, le rejet d'un grief ou d'une mécontente ne peut, de ce seul fait, être considéré comme une acceptation de la part du	10.08	Delays All time limits mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed in writing. Failure to comply with this renders a grievance or disagreement null, void and illegal. However, a rejected grievance or disagreement shall not, by this fact alone, be considered as an acceptance by the Union

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

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

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

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

ARTICLE 11 MESURES OU CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIFS

11.01 Toute salariée convoquée à une réunion par l'Université pour la mise en œuvre d'une mesure administrative ou pour un congédiement administratif a le droit de se faire accompagner de deux (2) représentants syndicaux. Avant le tenu de cette rencontre, la personne salariée sera informée, par écrit, de la nature générale du problème pour lequel elle est convoquée à la rencontre, avec copie au Syndicat.

11.02 Tout congédiement administratif doit être communiqué à la personne salariée par écrit expliquant les motifs, avec copie au Syndicat.

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

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

ARTICLE 11 ADMINISTRATIVE MEASURES AND DISMISSAL

11.01 Any employee called to a meeting by the University for the implementation of an administrative measure or an administrative dismissal has the right to be accompanied by two (2) Union representatives. Prior to the meeting, the employee will be informed in writing of the general nature of the problem for which the employee is called to a meeting, with a copy to the union

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

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

11.04 Any administrative dismissal may be submitted to arbitration.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01** La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.
- 12.02** L'Université ne prendra pas des mesures disciplinaires sans une cause juste et suffisante, dont le fardeau de la preuve lui incombe.
- 12.03** La personne salariée convoquée à une réunion par l'Université pour des raisons disciplinaires a le droit de se faire accompagner de deux (2) représentants syndicaux. Avant le tenu de cette rencontre, la personne salariée sera informée, par écrit, de la nature générale du problème pour lequel elle est convoquée à la rencontre, avec copie au Syndicat.
- 12.04** L'Université avise par écrit la personne salariée sujette à une mesure disciplinaire avec une copie au syndicat à l'intérieur d'un délai de vingt (20) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance par l'Université de l'action qui a entraîné la mesure disciplinaire.
- 12.05** Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Université.
- 12.06** Toute mesure disciplinaire est communiquée à la personne salariée par écrit, avec copie au Syndicat. L'avis indique l'action que l'Université entend prendre,

ARTICLE 12 DISCIPLINARY MEASURES

- 12.01** Written reprimand, suspension, or dismissal are the disciplinary measures that may be applied according to the seriousness or frequency of the alleged infraction.
- 12.02** The University shall take no disciplinary action without just and sufficient cause, for which the University has the burden of proof.
- 12.03** Any employee called to a meeting by the University for disciplinary reasons has the right to be accompanied by two (2) Union representatives. Prior to the meeting, the employee will be informed in writing of the general nature of the problem for which the employee is called to a meeting, with a copy to the union.
- 12.04** The University must notify the employee who is subject to the disciplinary measure in writing, with a copy to the Union, within twenty (20) working days of the infraction or the University's knowledge of the action that caused the disciplinary measure to be taken.
- 12.05** If the University invokes knowledge after the fact, the University shall have the burden of proving that it acquired the knowledge of the infraction after its occurrence.
- 12.06** Any disciplinary measure must be communicated to the employee in writing, with a copy to the Union. This notification must state what action is to be taken by the University, the

	les motifs expliquant celle-ci et les faits spécifiques.		reasons for the action and the specific facts on which it is based.
12.07	Seuls les avis disciplinaires transmis par écrit à la personne salariée peuvent apparaître au dossier de la personne salariée aux ressources humaines ou mis en preuve contre la personne salariée lors de l'arbitrage.	12.07	Only notices of disciplinary measures of which the employee has been informed, in writing, may be placed in the employee's file in Human Resources or submitted as evidence against the employee during arbitration.
12.08	Le dossier officiel de la personne salariée est celui qui se trouve aux ressources humaines.	12.08	The employee's official file is the file held by Human Resources.
12.09	Toute mesure disciplinaire qui n'est pas prise conformément au présent article est nulle et non valide.	12.09	Any disciplinary measure not taken in accordance with the present article is null and void.
12.10	Toute information concernant une mesure disciplinaire sera retirée du dossier d'une personne salariée si, au cours des douze (12) mois suivants, aucun autre avis d'infraction disciplinaire de même nature n'a été versé à son dossier. Nonobstant ce qui précède, si une personne salariée s'absente pour une période de plus de trente (30) jours au cours de la période de douze (12) mois, cette période sera prolongée d'autant de jours que la durée de l'absence.	12.10	All information concerning a disciplinary measure must be removed from an employee's file if, during the following twelve (12) months, no other record of a disciplinary infraction of the same type is placed in the file. Notwithstanding the above, if an employee is absent for a period of more than thirty (30) days during the twelve (12) month period, this period will be extended by as many days as the duration of the absence.
12.11	Une mesure disciplinaire au sujet de laquelle une personne salariée a eu gain de cause est retirée de son dossier.	12.11	A disciplinary measure that has been rescinded as a result of a decision in favour of the employee shall be withdrawn from the file.
12.12	Une période de suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée.	12.12	A period of suspension shall not interrupt an employee's seniority.
12.13	Sauf dans le cas d'une infraction grave, une suspension ne prend	12.13	Except in the case of a serious infraction, a suspension shall not

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

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

ARTICLE 13 AFFICHAGE DES POSTES ET SÉLECTION DU PERSONNEL

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

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

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

Le cas échéant, l'affichage sera différé jusqu'à un maximum de six (6) mois. Au terme de la période de six (6) mois, le poste devra être affiché. Si le poste n'est pas affiché, il sera considéré aboli. Le

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

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

ARTICLE 13 JOB POSTINGS AND SELECTION OF PERSONNEL

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

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

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

In such a case, the deferral will be for a maximum of six (6) months. At the end of the six (6) months period, the position will have to be posted. If the position is not posted, it will then be

	Syndicat sera informé que le poste a été aboli. Une seconde période de report d'un maximum de six (6) mois peut être engagée si les deux parties y consentent.		considered abolished. The Union will be informed if the position has been abolished. A second deferral period of a maximum of six (6) months may be initiated if both parties consent.
13.04	L'Université peut combler un poste vacant ou nouvellement créé, sans affichage, en nommant à ce poste: (a) une personne salariée travaillant dans le service où le poste est vacant sous réserve des critères prévus aux clauses 13.01 et 13.02; ou (b) une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui a reçu un avis d'abolition ou a été mis en réaffectation. Ces personnes salariées doivent bénéficier en premier d'une priorité pour combler les postes vacants.	13.04	The University may fill a vacant or newly created position, without posting, by appointing: (a) an employee working in the department in which the position vacancy occurs, subject to the criteria stipulated in clauses 13.01 and 13.02; or (b) an employee with employment security who has been given notice of abolition or has been placed on relocation. Such employees must be granted first priority in filling vacant positions.
13.05	Une personne salariée dans le service où existe le poste vacant, qui a été mise au courant du fait qu'il y ait un poste vacant mais n'y pose pas sa candidature, ne se verra pas accorder de priorité au moment où le poste est affiché dans l'unité de négociation.	13.05	An employee in the department in which the position vacancy occurs, who has been notified of the vacancy and does not apply, will not be granted first priority when the position vacancy is posted in the bargaining unit.
13.06	L'avis d'affichage mentionne les renseignements suivants: - le titre de la fonction - le numéro de poste - la faculté ou le département ou l'unité - l'échelle de salaire - l'horaire de travail	13.06	Information on the posting will include: - position title - position reference number - Faculty or Department or Unit - salary scale - work schedule

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

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

13.07

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

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

13.07

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

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

13.08

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

13.08

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

13.09	L'Université peut annuler un avis d'affichage d'un poste vacant avant d'avoir fait une offre d'emploi en avisant par écrit tous les candidats le plus rapidement possible après la date de l'annulation, avec copie au Syndicat.	13.09	The University may cancel a position vacancy posting prior to an offer of appointment being made by notifying all applicants for the position in writing as soon as possible after the date of cancellation, with a copy to the Union.
13.10	Les personnes salariées mutées ou promues sont assujetties à une période d'essai de trente (30) jours travaillés, sauf indication contraire. En aucun cas, la période d'essai ne peut dépasser soixante (60) jours travaillés. Vers le milieu de la période d'essai, la personne salariée fera l'objet d'une évaluation. Une copie du formulaire d'évaluation, dûment complété, sera remise à la personne salariée, avec copie au Syndicat. Si au cours de cette période d'essai, la personne salariée ne satisfait pas aux exigences requises dudit poste, elle est alors replacée à son ancien poste aux anciennes conditions de travail. Cette mesure peut être prise soit par la personne salariée, soit par son nouveau supérieur. Dans les deux cas, le Syndicat sera avisé.	13.10	Employees who are transferred or promoted will have a trial period of thirty (30) worked days, unless otherwise specified. Under no circumstances will the trial period exceed sixty (60) worked days. Close to the midpoint of the trial period, the employee will undergo a review. A copy of the review form, duly completed, will be given to the employee, with a copy to the union. If during the trial period the employee does not satisfy the requirements of the position, the employee will return to their original position and working conditions. This return may be initiated by either the employee or their new supervisor. In both cases, the Union will be notified.
13.11	Le poste qu'occupait la personne salariée, avant d'être promue ou mutée, peut être comblé à condition que la personne salariée promue ou mutée ait réussi sa période d'essai. Si l'Université décide de combler le poste laissé vacant, il sera affiché en vertu de l'Article 13.03.	13.11	The position held by the employee before being promoted or transferred can be filled on condition that the employee promoted or transferred successfully passed their trial period. If the University decides to fill the position left vacant, it will be posted as per Article 13.03.
13.12	Les candidats internes doivent être informés par écrit de l'issue du processus de sélection, et s'ils ne rencontrent pas les critères	13.12	Internal candidates shall be notified in writing of the outcome of the selection process, and if

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

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

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

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

13.14 N'est pas considéré comme poste vacant, un poste dégagé par suite de congé de maternité, de congé de maladie, de vacances ou d'autres absences autorisées.

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

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

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

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

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

ARTICLE 14 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

ARTICLE 14 TEMPORARY ASSIGNMENTS

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

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

14.02

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

- (a) une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste a été aboli ou à qui un avis d'abolition de poste a été donné; ou
- (b) une personne salariée travaillant dans le service où survient l'affectation temporaire et qui a les aptitudes lui permettant d'accomplir immédiatement, d'une façon satisfaisante, les tâches du poste, sous réserve des clauses 13.01 et 13.02 (Affichage des postes et sélection du personnel).

14.03

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

Le poste sera comblé à la discrétion de l'Université parmi les candidats qui ont les aptitudes leur permettant d'accomplir immédiatement, d'une façon satisfaisante, les fonctions du poste.

Lorsqu'il s'agit d'une rétrogradation, la personne salariée recevra l'échelon immédiatement au-dessous de son taux de salaire régulier sur

14.02

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

- (a) an employee with employment security whose position has been abolished or who has been given notice of abolition; or
- (b) to an employee from the department where the temporary assignment occurs who has the ability to immediately and satisfactorily perform the duties of the position, subject to clauses 13.01 and 13.02 (Job Posting and Selection of Personnel).

14.03

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

The position will be filled at the University's discretion from among the applicants who have the immediate ability to satisfactorily perform the duties of the position.

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

l'échelle salariale de l'affectation temporaire.

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

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

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

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

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

scale of the temporary assignment.

Temporary assignments over six (6) months will be first offered to employees within the bargaining unit, provided that they meet the above criteria. External applicants hired in temporary assignments over six (6) months will be hired in an "appointment with an end date".

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

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

14.05 When the position temporarily without its incumbent is filled by a member of the bargaining unit, the employee will be paid the appropriate rate in accordance with article 23 (Salary Administration).

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

14.07	Les postes devenus temporairement dépourvus de leur titulaire, autres que ceux définis à la clause 14.03, peuvent être comblés si les besoins du service le requièrent. Dans de un tels cas, les postes sont comblés à la discrétion de l'Université soit par un membre de l'unité de négociation, soit par un membre du personnel non enseignant à l'extérieur de l'unité de négociation ou par une personne salariée occasionnelle.	14.07	Positions left temporarily without their incumbents, other than those defined in clause 14.03, can be filled if the needs of the department so require. In such cases, the positions may be filled at the University's discretion with either members of the bargaining unit, members of the non-academic staff outside the bargaining unit or by casuals.
14.08	Si une augmentation de salaire en vertu de l'article 23 (Administration des salaires) survient pendant la durée de l'affectation temporaire, la personne salariée bénéficie de l'augmentation pour la durée de l'affectation temporaire.	14.08	If there is a salary increase pursuant to article 23 (Salary Administration) during the temporary assignment, the employee will benefit from the increase for the duration of the temporary assignment.
14.09	À la fin de l'affectation temporaire comblée en vertu du présent article, la personne salariée retourne à son ancien poste et retrouve son ancien salaire, conformément à l'article 23 (Administration des salaires). Si une augmentation de salaire est intervenue pendant la durée de l'affectation temporaire, la personne salariée bénéficie à son retour de l'augmentation à laquelle elle aurait droit si elle n'avait eu une affectation temporaire. Dans le cas où son poste a été aboli, les dispositions de l'article 16 (Sécurité d'emploi) s'appliquent.	14.09	At the end of the temporary assignment filled in accordance with this article, the employee returns to their previous position and salary, in accordance with article 23 (Salary Administration). If an increase took place during the temporary assignment, the employee benefits, upon return, from the increase to which the employee is entitled, as if they had not been on a temporary assignment. If their position has been abolished, the terms of article 16 (Employment Security) shall apply.
ARTICLE 15 PÉRIODE DE PROBATION		ARTICLE 15 PROBATIONARY PERIOD	
15.01	Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation de soixante (60) jours travaillés.	15.01	All newly hired employees are subject to a probationary period of sixty (60) worked days.

15.02	Dans les dix (10) jours ouvrables du point médian de la période de probation, la personne salariée recevra une évaluation de mi-probation. Une copie du formulaire d'évaluation de la période probatoire, dûment rempli, sera remise à la personne salariée, avec copie au Syndicat.	15.02	Within ten (10) working days of the midpoint of the probationary period, the employee will receive a mid-probationary period review. A copy of the probationary period review form, duly completed, will be given to the employee, with a copy to the Union.
15.03	Dans tous les cas, si l'Université décide de mettre fin à l'emploi d'une personne salariée en période de probation, celle-ci doit recevoir un avis de cessation d'emploi, par écrit, avec copie au Syndicat. Si l'Université décide de mettre fin à l'emploi de la personne salariée en probation au-delà du point médian, la personne salariée en probation doit recevoir un préavis d'une semaine ou une indemnité compensatoire, sauf si cette fin d'emploi est pour des motifs disciplinaires.	15.03	In all cases, if the University decides to terminate a probationary employee, the probationary employee must be given notice of termination, in writing, with a copy to the Union. If the University decides to terminate a probationary employee beyond the midpoint, the probationary employee must be given a one-week notice or payment in lieu, unless such termination is for disciplinary reasons.
15.04	La personne salariée en période de probation a droit à tous les bénéfices prévus par la présente convention collective, à moins d'indication contraire. Toutefois, lorsque l'Université décide de mettre fin à l'emploi de la personne salariée en période de probation, la personne salariée en période de probation ne peut se prévaloir des procédures de griefs et d'arbitrage.	15.04	The probationary employee is entitled to all the benefits of this collective agreement, unless otherwise specified. However, if the University decides to terminate the employee during his probationary period, the probationary employee does not have the right to the grievance and arbitration procedures.
15.05	La fin de la période de probation est confirmée par écrit à la personne salariée, avec copie au Syndicat.	15.05	The end of the probationary period is confirmed in writing to the employee, with a copy to the Union.

ARTICLE 16 SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

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

- a) Les personnes salariées ayant déjà acquis la sécurité d'emploi, soit à l'intérieur ou à l'extérieur l'unité de négociation, la conserveront;
- b) Les personnes salariées provenant de l'extérieur de l'unité de négociation avec un minimum de 2 années de service continu à temps-plein à l'Université, auront 1 année d'ancienneté reconnue pour les fins de la sécurité de l'emploi une fois qu'elles obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;
- c) Les personnes salariées ayant accumulé un minimum de 2 années d'ancienneté dans un poste payé à même des fonds de recherche, auront 1 année d'ancienneté reconnue pour les fins de la sécurité de l'emploi une fois qu'elles obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;
- d) Les personnes salariées qui travaillent sur une affectation temporaire, telle que définie à l'article 14, et ayant accumulé de manière continue un minimum de 2 années d'ancienneté auront 1

ARTICLE 16 EMPLOYMENT SECURITY

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

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

- a) Employees who have acquired employment security, whether inside or outside the bargaining unit, will maintain it;
- b) Employees from outside the bargaining unit with a minimum of 2 years full-time continuous service at the University, will have 1 year of seniority recognized towards employment security once they begin working in a regular position within the bargaining unit;
- c) Employees having accumulated a minimum of 2 years of seniority in a research funded position, will have 1 year of seniority recognized towards employment security once they begin working in a regular position within the bargaining unit;
- d) Employees working in a temporary assignment, as defined at Article 14, who have accumulated on a continuous basis a minimum 2 years of seniority in such an assignment

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

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

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

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

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

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

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

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

ayant le plus d'ancienneté, selon la liste d'ancienneté stipulée à l'article 44 (Ancienneté).

16.03	L'Université peut mettre fin à l'emploi d'une personne salariée ayant moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté, ou qui ne s'est jamais situé parmi les 90% des membres ayant le plus d'ancienneté, en conformité avec les dispositions de la clause 16.10.	16.03	An employee with less than twenty-four (24) months of seniority, or who has never been within the top ninety percent (90%) of the seniority list, may be laid off in accordance with clause 16.10.
16.04	En cas d'abolition d'un poste, la personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi est réaffectée sans perte de salaire à un poste dont les conditions de travail sont similaires au sein de l'Université, soit à un niveau égal à son ancien poste, ou si cela n'est pas possible, à un niveau inférieur sans que sa classification/niveau personnel n'en soit affectée, en autant qu'elle satisfasse aux qualifications requises du poste.	16.04	If a position is abolished, the employee with employment security will be relocated without loss of salary into a position with similar working conditions within the University either at a level equal to that of their previous position or, if it is not possible, at a lower level without reduction in personal classification/level provided that they meet the qualifications required in the new position.
16.05	Lorsque l'Université le juge utile, elle peut offrir à la personne salariée un programme de recyclage. La personne salariée en recyclage reçoit son salaire intégral à moins d'entente contraire entre les parties, et les dépenses engagées au titre de ce recyclage sont à la charge de l'Université.	16.05	Where it is felt necessary by the University, retraining may be made available. The employee on retraining will receive full salary unless otherwise agreed to by the parties and any costs incurred relating to the retraining will be paid by the University.
16.06	Si une personne salariée refuse d'être réaffectée à un poste sans cause juste on mettra fin à son emploi sans indemnité de départ.	16.06	If an employee refuses relocation to a position, without just cause, their employment will be terminated without severance pay.
16.07	Si une personne salariée refuse de suivre un programme de recyclage sans cause juste, on mettra fin à son emploi à compter de la date prévue du début du recyclage et elle aura droit à une	16.07	If an employee refuses retraining, without just cause, their employment will be terminated as of the proposed date of retraining and the

	indemnité de départ conformément à l'article 16.08.		employee given severance pay in accordance with Article 16.08.
16.08	L'indemnité de départ équivaut à un (1) mois de salaire par année d'ancienneté, jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois de salaire.	16.08	Severance pay is one (1) month's salary for each year of seniority with a maximum of six (6) months' salary.
16.09	Lorsqu'un poste est aboli et qu'il est occupé par une personne salariée ayant la sécurité d'emploi, celle-ci doit recevoir un préavis de deux (2) mois, avec copie au Syndicat.	16.09	In the case of a job being abolished where the employee has employment security, at least two (2) months' notice must be given to the employee, with a copy to the Union.
16.10	Dans le cas d'une abolition de poste ou la personne salariée n'a pas acquis la sécurité d'emploi, la personne salariée qui a moins de cinq (5) ans d'ancienneté reçoit un préavis de trois (3) semaines. La personne salariée qui a cinq (5) ans ou plus d'ancienneté reçoit un avis de cessation d'emploi conformément à la Loi sur les normes du travail, avec copie au Syndicat.	16.10	In the case of a job being abolished where the employee has not acquired employment security, the employee who has less than five (5) years of seniority shall be given three (3) weeks, notice. The employee who has five (5) years or more of seniority shall be given notice of termination of employment in accordance with the Act respecting labour standards, with a copy to the Union.
	Réaffectation		Relocation
16.11	Une personne salariée qui bénéficie de la sécurité d'emploi dont le poste a été aboli peut être réaffectée à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation: (i) si au moment de la réaffectation, il n'y a pas de poste vacant dans l'unité de négociation pour lequel la personne salariée satisfait les exigences minimales; ou (ii) l'affectation envisagée est temporaire et il n'existe aucun poste temporaire disponible dans l'unité de négociation au moment de	16.11	An employee with employment security whose position has been abolished may be assigned to a position outside the bargaining unit: (i) if at the time of the assignment, there is no vacant position in the bargaining unit for which the employee meets the minimum requirements; or (ii) the assignment envisaged is temporary and there is no temporary position available in the bargaining unit at the time of the

	la réaffectation pour lequel la personne salariée satisfait les exigences minimales.		assignment, for which the employee meets the minimum requirements.
	Dans les deux cas, le Syndicat sera informé en même temps que la personne salariée.		In either case, the Union shall be informed at the same time as the Employee.
16.12	Une personne salariée réaffectée en vertu de la clause 16.11 se verra accordé une priorité pour une durée d'un (1) an si un poste régulier est affiché dans l'unité de négociation pour lequel la personne salariée a les compétences, aptitudes et qualifications et pour lequel elle a soumis sa candidature.	16.12	An employee who has been assigned in accordance with clause 16.11 will be granted first priority for one year of the assignment should a permanent position be posted in the bargaining unit for which the employee has the skills, ability and qualifications and for which they have applied.
16.13	L'Université peut réaffecter cette personne salariée à un poste régulier ou temporaire dans l'unité de négociation jusqu'à un (1) an suivant la réaffectation, si le poste à l'extérieur de l'unité de négociation auquel elle a été réaffectée est d'une classification/niveau ou d'un salaire inférieur à celui du poste qu'elle occupait avant sa réaffectation en vertu de la clause 16.11	16.13	The University may reassign this employee into a permanent or temporary position in the bargaining unit during one year of the assignment, if the position outside the bargaining unit to which they have been assigned is at a lower classification/level or salary than the position held prior to the employee's assignment pursuant to clause 16.11.
16.14	L'Université peut réaffecter une personne salariée non enseignante de l'extérieur de l'unité de négociation ayant la sécurité d'emploi et dont le poste a été aboli, à un poste inclus dans l'unité de négociation, tel que défini à la clause 5.01 (Champ d'application) si, après le processus de dotation en vertu de l'article 13 (Affichage des postes et sélection du personnel) le poste n'est pas comblé par un membre de l'unité de négociation.	16.14	The University may assign a non-academic employee from outside the bargaining unit with employment security, whose position has been abolished, to a position in the bargaining unit, as defined in clause 5.01 (Scope of Application), if, after completion of the job selection process in accordance with article 13 (Job Postings and Selection of Personnel) the position is not filled by a member of the bargaining unit.
16.15	Une personne salariée qui ne bénéficie pas de la sécurité	16.15	An employee without employment security whose job

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

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

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

ARTICLE 17 MISE À PIED TEMPORAIRE

17.01 Une mise à pied temporaire désigne un laps de temps déterminé durant lequel une personne salariée saisonnière ne se présente pas au travail et ne reçoit pas son salaire régulier, à l'exclusion de toute période de congé autorisée en vertu de l'article 31 (Congés parentaux), de l'article 33 (Congé sans

is abolished shall have his or her seniority maintained for a period of twenty-four (24) months and as such, shall be considered as an internal applicant for a period of twenty-four (24) months when they apply for a position during that period, subject to the criteria contained in 13.01.

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

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

ARTICLE 17 TEMPORARY LAY-OFF

17.01 Temporary lay-off refers to any limited period of time during which a sessional employee does not report for work and is not in receipt of regular salary, but excluding any period of approved leave under article 31 (Parental Leaves), article 33 (Unpaid Leave of Absence) or article 37 (Salary Continuance).

traitement) ou de l'article 37 (Assurance-salaire).

17.02	Une mise à pied temporaire n'est pas considérée comme une cessation d'emploi.	17.02	Temporary lay-off shall not be considered to be termination of employment.
17.03	Les crédits de vacances acquis qui n'ont pas encore été utilisés par une personne salariée mise à pied temporairement doivent être utilisés immédiatement avant la mise à pied. Au besoin, la date de la mise à pied est modifiée pour tenir compte de la période de vacances.	17.03	Any vested vacation entitlement not yet taken by an employee who is temporarily laid off shall be taken immediately prior to lay-off. If necessary, the date of lay-off shall be adjusted to accommodate the vacation period.
17.04	Une personne salariée mise à pied temporairement peut décider de continuer de bénéficier en totalité ou en partie de la protection des avantages sociaux, le cas échéant, pour la durée de sa mise à pied, en payant sa cotisation et celle de l'Université pour une telle protection.	17.04	An employee who is temporarily laid off may elect to continue all or a portion of their benefits coverage, if any, for the duration of such lay-off by paying both the employee and the University shares of the cost of such coverage.
17.05	Les personnes salariées mises à pied temporairement seront avisées par écrit par les ressources humaines, avec copie au Syndicat, de leurs droits afin de prendre les dispositions pour conserver la couverture d'avantages sociaux, si elles le souhaitent, ou toute autre disposition spéciale pour continuer certains paiements durant leur mise à pied temporaire.	17.05	Employees who are being temporarily laid off will be informed, in writing, by Human Resources with a copy to the Union, of their rights in order to make arrangements for continuation of benefits coverage, if desired, and of any other special arrangements to continue payments during the period of temporary lay-off.

ARTICLE 18 GRÈVE

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

ARTICLE 18 STRIKE

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

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

18.02

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

18.03

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

ARTICLE 19 FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ

19.01

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

19.02

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

activity by the Union or its members.

18.02

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

18.03

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

ARTICLE 19 CLOSING OF THE UNIVERSITY

19.01

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

19.02

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

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

ARTICLE 20 HEURES DE TRAVAIL

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

Exception :

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

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

ARTICLE 20 HOURS OF WORK

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

Exception:

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

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

trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi. La journée régulière de travail est de sept (7) heures, l'horaire quotidien comprenant une pause-repas non rémunérée d'une heure par jour. Dans tous les cas, les personnes salariées doivent obtenir deux (2) journées consécutives de repos à moins que le département ou l'unité et la personne salariée aient conclu mutuellement une entente différente.

Exception:

À la ferme du Campus Macdonald, la semaine normale de travail de toutes les personnes salariées techniques à temps plein est de quarante (40) heures par semaine avec une période de pause-repas non rémunérée d'une (1) heure par jour.

20.03

Sous réserve de recevoir l'approbation appropriée les services peuvent adopter des horaires flexibles à l'intérieur des heures régulières de travail. Les personnes salariées peuvent demander un horaire de travail flexible, y compris le travail à distance, conformément à l'annexe 14.

20.04

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

Ce délai peut être modifié après entente entre les parties.

schedule of hours includes an unpaid lunch period of one (1) hour each day. In any case all employees must get two consecutive days off, unless otherwise mutually agreed upon between the affected Department-unit and the employee.

Exception:

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

20.03

Subject to receiving proper approval services may operate on flexible schedules within standard work hours. Employees can request a flexible work schedule, including remote work, as per appendix 14

20.04

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

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

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

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

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

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

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

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

20.05 La documentation concernant les horaires de travail alternatifs temporaires est envoyée au Syndicat.

20.05 Documentation concerning Temporary Alternative Work Arrangements (TAWA) shall be copied to the Union.

20.06 Horaire spécial d'été

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

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

		24 juillet 31 juillet		24 décembre
Jeudi	25 juin	2 juillet 9 juillet 16 juillet 23 juillet 30 juillet	6 août 13 août 20 août	le jeudi 23 décembre
Vendredi	27 juin	4 juillet 8 juillet 15 juillet 22 juillet 29 juillet	5 août 12 août 19 août	le vendredi 23 décembre
Samedi	22 juin 29 juin	7 juillet 14 juillet 21 juillet 28 juillet	4 août 11 août 18 août	le mardi 2 janvier
Dimanche	22 juin 29 juin	6 juillet 13 juillet 20 juillet 27 juillet	3 août 10 août 17 août	le lundi 24 décembre

20.06 Special Summer Schedule

(a) Summer Fridays are scheduled as follows:

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

		July 29		
Saturday	June 22 June 29	July 7 July 14 July 21 July 28	August 4 August 11 August 18	Tuesday, January 2
Sunday	June 22 June 29	July 6 July 13 July 20 July 27	August 3 August 10 August 17	Monday, December 24

- (b) Si un ou plusieurs vendredis d'été survient durant la période de vacances d'un salarié, ces jours de congé seront reportés à un moment convenu entre la personne salariée et son supérieur immédiat.
- (c) Si les services de la personne salariée sont requis un vendredi matin durant l'horaire spécial d'été, elle aura droit à un congé compensatoire ou à du temps supplémentaire rémunéré au taux de base. Si les services d'une personne salariée sont requis un vendredi après-midi durant l'horaire spécial d'été, elle aura droit à un congé compensatoire au taux de base ou à du temps supplémentaire rémunéré au taux et demi (150%), le congé compensatoire devant être repris le plus rapidement possible selon ce qui aura été convenu avec son supérieur immédiat.
- (d) Les personnes salariées saisonnières mise à pied durant l'horaire spécial d'été bénéficieront à leur retour au travail des congés habituellement attribués les avant-midis de chaque vendredi, au prorata du

- (b) If one or more of the summer Fridays off fall during the employee's vacation, the holiday(s) will be rescheduled at a time agreed between the employee and their immediate supervisor.
- (c) If the employee's services are required on a Friday morning during the special summer schedule, the employee shall receive either compensating time off or overtime pay on a straight time basis. When an employee's services are required on a Friday afternoon during the special summer schedule, the employee shall receive either compensating time off on a straight time basis or overtime pay at time and one half (150%), compensating time off having to be taken as soon as possible as agreed with their immediate supervisor.
- (d) Sessional employees who are on lay-off during the special summer schedule will, upon their return to work, receive the time off normally taken each Friday morning, pro-rated to the

	nombre de mois effectivement travaillés.		number of months actually worked.
	(e) Dans le cas où une personne salariée est en congé de maladie ou en congé de maternité durant l'horaire spécial d'été, elle ne bénéficiera pas d'un congé compensatoire équivalent au nombre de vendredis d'été qui surviennent durant le congé de maladie ou le congé de maternité (f) Une personne salariée qui effectue, de façon continue, un nombre d'heures de travail déterminé inférieur au nombre d'heures régulières de travail correspondant à sa catégorie d'emploi, telle que définie aux clauses 20.01 et 20.02, aura droit à la période de repos des vendredis d'été au prorata. Si les exigences du département sont telles qu'il est impossible d'accorder tout le temps de congé auquel la personne salariée à droit, elle reçoit le paiement du temps de congé non pris, à son taux horaire régulier.		(e) In the event that an employee is absent on sick leave or maternity leave during the special summer schedule, compensating time off will not be given for summer Fridays off which occur during the sick leave or maternity leave. (f) An employee who, on a continuous basis, works a fixed number of hours which is less than the standard working hours for their occupational category, as defined in clauses 20.01 and 20.02, will be entitled to time off for summer Fridays on a prorated basis. If the department's requirements are such that it is impossible to grant all the time off to which the employee is entitled, the employee shall receive the payment for the time off not taken, at their regular hourly rate
20.07	Les horaires quotidiens existants et les horaires particuliers autres que les heures de la semaine régulière de travail prévues aux clauses 20.01 et 20.02 en vigueur à la date de signature de la présente convention sont maintenus et peuvent être modifiés ci-après, conformément à la clause 20.04.	20.07	Existing daily schedules and particular work schedules other than the standard work week hours mentioned in clauses 20.01 and 20.02 in effect at the signing of this agreement will be maintained and may be changed hereinafter in accordance with clause 20.04.
20.08	Horaire	20.08	Schedule

20.08.01**Général**

- a) A moins qu'une personne salariée en fasse la demande ou selon les dispositions de l'article 20.08.1b aucun horaire n'exige qu'une personne salariée travaille le samedi et le dimanche d'une même semaine.
- b) Les personnes salariées qui postulent et sont retenues pour des postes identifiés comme ayant régulièrement un horaire de soir de semaine et/ou un horaire de fin de semaine peuvent être requises de travailler le soir et à la fois le samedi et/ou le dimanche sans égard à leur ancienneté pour autant que les heures assignées sont conformes au poste affiché selon 13.06.
- c) Les parties reconnaissent que les personnes salariées occasionnelles peuvent être assignées par l'Université à un horaire de soir, de nuit et de fin de semaine.
- d) L'Université accepte de minimiser le nombre de personnes salariées de l'unité de négociation devant travailler le soir, la nuit et la fin de semaine.
- e) Les présentes dispositions n'empêchent aucunement les parties de s'entendre mutuellement sur des horaires différents pour des lieux de travail couverts par la présente convention.
- f) Pour les fins du présent article 'affichage' signifie l'avis à tous

20.08.01**General**

- a) No schedule shall require that an employee work both a Saturday and a Sunday in a given week, unless otherwise requested by an employee or given the application of article 20.08.01 b).
- b) Employees that apply for and are hired into positions identified as having regular, specific weekly evening and/or weekend work may be required to work evenings and both Saturdays and/or Sundays irrespective of their seniority, provided that said assigning of hours is consistent with the position as it was posted pursuant to 13.06.
- c) The parties recognize that casuals may be scheduled by the University to perform evening, night and weekend work.
- d) The University agrees to minimize the number of bargaining unit employees scheduled to work evenings, nights and weekends.
- e) Nothing herein precludes the parties from mutually agreeing to alternative scheduling arrangements for specific work locations covered by this Agreement.
- f) For the purposes of this Article, "posting" refers to the

les personnes salariées concernées.

notification of all affected employees.

28.08.02 Bibliothèques

20.08.02.01 Horaire

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

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

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

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

b) Pour plus de clarté, dans l'éventualité où un nombre

20.08.02

20.08.02.01

Libraries

Scheduling

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

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

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

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

b) For greater certainty, in the event that an excessive

excédentaire de personnes salariées expriment une préférence pour un certain horaire de travail l'ancienneté doit prévaloir dans l'attribution des horaires de travail.

c) Pour chaque session, la bibliothèque ou unité affichera les besoins de service 2 mois avant le début de la session. La personne salariée doit exprimer par écrit sa préférence à son supérieur immédiat dans les 14 jours calendrier après l'affichage des besoins du service. L'horaire ainsi établi sera affiché mensuellement au moins trente (30) jours à l'avance, dans un endroit à la vue des personnes salariées.

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

20.08.02.02 Échange d'horaire

Lorsque les horaires sont affichés, les personnes salariées voulant demander l'échange d'une date en particulier doivent soumettre leur requête à leur supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures avant que le changement entre en vigueur. Le supérieur immédiat approuvera la demande si elle ne cause pas de temps supplémentaire et que l'unité peut satisfaire ses besoins opérationnels.

number of employees express preference for specific hours of work, seniority shall be the determining factor for assigning the hours.

c) For all semesters, the branch or unit will post its service requirements 2 months prior to the beginning of the semester. The employee must notify his immediate supervisor in writing within the 14 calendar days following the posting of the service requirements, of his preference as specified above. The resulting work schedule will be posted on a monthly basis at least thirty (30) days in advance in a location in full view of the employees.

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

20.08.02.02 Trading of hours

After the schedules are posted, employees wanting to request a trade of their hours for a particular date with another employee must submit their request to their immediate supervisor at least twenty-four (24) hours before the change will be in effect. The supervisor will approve the request if it doesn't generate overtime and if the branch can meet its service requirements.

20.08.03 Ferme Campus Macdonald

20.08.03.01 Horaire

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

- i) L'ancienneté de la personne salariée
- ii) Les besoins opérationnels de la ferme
- iii) La préférence exprimée par la personne salariée c'est-à-dire la préférence de quart et de travail de fin de semaine (lorsqu'applicable)

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

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

20.08.03 Macdonald Campus farm

20.08.03.01 Scheduling

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

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

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

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

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

location in full view of the employees.

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

20.08.02.03 Échange d'horaire

Lorsque les horaires sont affichés, les personnes salariées voulant demander l'échange d'une date en particulier doivent soumettre leur requête à leur supérieur immédiat vingt-quatre (24) heures avant que le changement entre en vigueur. Le supérieur immédiat approuvera la demande si elle ne cause pas de temps supplémentaire et que l'unité peut satisfaire ses besoins opérationnels.

20.08.02.03 Trading of hours

After the schedules are posted, employees wanting to request a trade of their hours for a particular date with another employee must submit their request to their immediate supervisor at least twenty-four (24) hours before the change will be in effect. The supervisor will approve the request if it doesn't generate overtime and if the branch can meet its service requirements.

20.08.04 Autres départements

- a) L'horaire de travail sera affiché mensuellement au moins trente (30) jours à l'avance, dans un endroit à la vue des personnes salariées.
- b) Si un horaire de soir ou de fin de semaine est offert à des personnes salariées régulières, il doit être offert par ordre d'ancienneté aux personnes salariées qui effectuent régulièrement le travail requis. Dans

20.08.04 Other departments

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

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

work shall be assigned in reverse order of seniority.

20.08.05

Prime de quart

a) Prime de soir:

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

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

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

b) Prime de nuit:

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

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

20.08.05

Shift Premiums

a) Evening Premium:

Any employee for whom half or more of her working hours during any given work day falls between 16h00 and 24h00 will receive an evening hourly shift premium for each hour worked during that period. The Evening Premium shall be equivalent to the following amount:

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

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

b) Night Premium:

Any employee for whom half or more of her working hours during any given work day falls between 00h00 and 07h00 will receive a night hourly shift premium for each hour worked during that period. The Night Premium shall be equivalent to the following amount:

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

Toute personne salariée dont l'horaire normal de travail se situe entièrement entre 17h00 et 07h00 recevra pour chacune des heures travaillées, le taux de prime applicable à la période des heures travaillées au cours de laquelle les heures sont travaillées. Les personnes salariées ne sont pas éligibles à cette prime lorsqu'elles sont payées au taux de temps supplémentaire.

c) Prime de fin de semaine:

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

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

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

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

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

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

c) Weekend Premium:

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

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

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

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

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

	occasionnellement à l'extérieur de leur horaire normal de travail ne recevront pas de prime de quart et l'article 22 s'appliquera. e) Les taux de primes seront augmentés en même temps et au même pourcentage que l'augmentation économique. f) La prime de fin de semaine et les primes de soir ou de nuit sont cumulatives.	regular work hours will not receive the Shift Premium and Article 22 will be applied. e) The premium rates will be increased at the same time and by the same percentage as the Salary Economic Increase. f) The Weekend and the Evening or the Night shift premiums are cumulative.
20.09	Une personne salariée peut demander de s'absenter du travail pour des périodes de moins d'une demi-journée et avec l'autorisation du superviseur immédiat. La personne salariée reprendra son temps dans les cinq (5) jours ouvrables, tel qu'approuvé par son supérieur immédiat. Les parties conviennent que ce temps additionnel ne sera pas considéré à titre de temps supplémentaire, tel que défini à l'article 22.	20.09 An employee may request to be absent from work for less than half day periods and upon authorization from the immediate supervisor. The employee will make up this time within five (5) working days as approved by the immediate supervisor. The parties agree that this additional time will not be considered overtime as per article 22.
ARTICLE 21 PÉRIODE DE REPOS		ARTICLE 21 REST PERIODS
21.01	Toutes les personnes salariées ont droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée régulière continue de travail, sans perte de salaire.	21.01 All employees may take one (1) fifteen (15) minute rest period per complete continuous regular half-day of work, without loss of salary.
21.02	Une "demi-journée régulière de travail" équivaut à la moitié d'une "journée régulière de travail". Une "journée régulière de travail" est déterminée par les heures de travail de la catégorie d'emploi à laquelle appartient la personne salariée, selon les dispositions de l'article 20 (Heures de travail).	21.02 A "regular half-day of work" is one half of a "regular day of work". A "regular day of work" is determined by the hours of work of the occupational category into which the regular employee's position falls, as determined in article 20 (Hours of Work).

21.03

Les modalités d'horaire, de durée et/ou de prise de telles périodes de repos durant la journée de travail seront établies par la direction de chaque département ou faculté. Cela peut inclure la combinaison d'une (1) des deux (2) périodes de repos avec la pause-repas. Ces périodes de repos ne sont pas cumulatives et ne peuvent servir à prolonger les congés annuels, les jours fériés ou autres congés payés.

21.03

The method of scheduling, timing and/or taking of such rest periods during the workday shall be determined by the management of each department or faculty. This may include combining one (1) of the two (2) rest periods with the lunch break. These rest periods are not cumulative and shall not be used to extend annual vacations, statutory holidays, or other paid leaves of absence.

ARTICLE 22 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**22.01**

- (a) Tout travail effectué par une personne salariée à temps plein au-delà de cent pour cent (100%) de ses heures régulières de travail de sa catégorie d'emploi telle que définie à l'article 20 (Heures de travail), est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.
- (b) Les parties conviennent que le temps supplémentaire doit être:
 - maintenu au minimum;
 - effectué à tour de rôle parmi les personnes salariées de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du temps supplémentaire est requis.
- (c) Une personne salariée peut refuser de travailler plus de deux (2) heures au-delà des heures normales de son poste tel que défini

ARTICLE 22 OVERTIME**22.01**

- (a) All work done by a full-time employee in excess of one hundred percent (100%) of the normal working hours for their occupational category, as defined in article 20 (Hours of Work) is considered as overtime, if it was approved in advance by the immediate supervisor.
- (b) The parties agree that overtime work must be:
 - kept to a minimum
 - done in rotation among the employees of the work unit concerned who normally perform the work for which overtime is required.
- (c) An employee may refuse to work more than two (2) hours beyond their normal working hours for their position as defined at article 20.01 or 20.02 or more than fourteen (14) hours of work

à l'article 20.01 ou 20.02 ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte ou si elle n'a pas été informée au moins cinq (5) jours à l'avance qu'elle serait requise de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'elle demeure en disponibilité.

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

22.02

Tout temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- (a) au taux et demi (150 %) pour ce qui est des heures de travail effectuées en dehors des heures régulières de travail de la catégorie d'emploi du salarié, ou le samedi; et
- (b) au taux double (200 %) pour ce qui est des heures de travail effectuées le dimanche ou le septième jour.

22.02

All overtime work is paid as follows:

- (a) at time and one half (150%) in respect of hours worked after the normal working hours for the employee's occupational category or on Saturday; and
- (d) double time (200%) in respect of hours worked on Sunday or on the seventh day.

22.03

Une personne salariée requise de travailler lors d'un jour férié est rémunéré au taux double (200%) pour les heures de travail effectuées et a droit d'un congé compensatoire à une date future convenue entre elle et son supérieur immédiat.

22.03

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

22.04

Le temps supplémentaire doit être converti en temps et pris en congé compensatoire dans la mesure du possible.

S'il n'est pas possible pour la personne salariée et son supérieur immédiat de convenir de la prise d'un congé compensatoire sur une base mutuellement

22.04

Overtime should be settled by means of compensating time off whenever possible.

If it is not possible for the employee and their supervisor to arrange compensating time off on a mutually agreeable basis, the employee shall be paid for overtime.

convenable, elle doit être rémunérée pour le temps supplémentaire.

22.05

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

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

22.06

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

22.07

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

22.05

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

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

22.06

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

22.07

For employees subject to a particular work schedule, all work done in excess of the working

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

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

ARTICLE 23 ADMINISTRATION DES SALAIRES

23.01 Il existe un niveau et une échelle de salaire pour toutes les descriptions de tâches génériques. Les titres des descriptions de tâches génériques et les niveaux correspondants apparaissent à l'annexe 7.

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

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

23.04 Étape 1 : Advenant un changement significatif (soudain ou graduel) au contenu d'un poste existant, une demande de réappariement d'une description de tâches générique peut être initiée par la personne salariée et/ou son supérieur immédiat. Les deux parties doivent discuter du changement dans les tâches et responsabilités. Cette discussion doit être consignée par écrit sur le formulaire de demande de réappariement disponible sur le site internet des ressources humaines.

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

ARTICLE 23 SALARY ADMINISTRATION

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

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

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

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

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

demande de réappariement au Conseiller en Ressources Humaines de l'unité ou au Représentant de Service Direct. Cette révision doit avoir lieu dans les vingt (20) jours ouvrables.

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

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

23.05

La date d'entrée en vigueur du réappariement aux fins d'une augmentation salariale résultant d'un réappariement (si applicable) est la date de réception d'une demande complétée de réappariement d'une description de tâches générique par le Conseiller en Ressources Humaines de l'unité ou par le Représentant de Service Direct conformément à l'étape 2 de l'article 23.04

Representative for review. Said review shall be carried out within 20 (twenty) working days.

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

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

23.05

The effective date of a rematch for the purposes of an increase in salary resulting from a rematch (if applicable) shall be the date of receipt of the completed Request for a Generic Job Description Rematch Form by the Unit Human Resources Advisor or the Direct Service Representative in accordance with Step 2 of Article 23.04.

23.06 Conformément à la clause 9.05(a) (Activités syndicales), l'une et l'autre partie peut décider de traiter des problèmes résultant de l'appariement ou du réappariement de postes au Comité des relations de travail.

23.07 Une personne salariée qui conteste l'appariement de sa description de tâches générique, suite à la confirmation écrite des ressources humaines (Rémunération globale), peut référer le problème au Comité de relations de travail pour révision. Si le problème n'est pas réglé par le Comité de relations de travail, elle peut déposer un grief à la deuxième étape, en conformité avec la clause 10.02(e) (Procédure de règlement des griefs et des mécontentes).

Salaires

23.08 Les augmentations salariales comportent:

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

23.09 Une personne salariée admissible dont le salaire se situe dans les limites de l'échelle salariale de son niveau recevra l'augmentation intégrale de son échelle et de la progression automatique sans dépasser le maximum de l'échelle de son niveau.

23.06 Either party may decide to deal with issues arising out of the match or rematch of positions in the Labour Relations Committee, in accordance with clause 9.05 (a) (Union Activities).

23.07 An employee who contests their generic job description match, following written confirmation by Human Resources (Total Compensation), may refer the matter to the Labour Relations Committee for review. If the matter is not resolved by the Labour Relations Committee, the employee may file a grievance at step 2, in accordance with clause 10.02 (e) (Grievance and Disagreement Procedure).

Salaries

23.08 Salary increases comprise:

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

23.09 An eligible employee whose salary is within the salary scale for their level will receive the full-scale increase and automatic progression not to exceed the maximum of their level.

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

Une personne salariée, dont le salaire est plus élevé que le maximum de son échelle salariale pour le niveau de son poste, recevra un montant forfaitaire (admissible au régime de retraite) équivalent à l'augmentation économique payée aux personnes salariées admissibles.

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

23.10

Sujet à la clause 23.09, une personne salariée admissible dont le salaire est supérieur au maximum de l'échelle de son niveau ne reçoit que le montant qui portera son salaire au nouveau maximum de son niveau.

23.11

Promotion

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

- six pourcent (6 %) sans dépasser le maximum de l'échelle salariale applicable, ou
- le montant nécessaire pour porter son salaire au minimum de l'échelle salariale du nouveau poste.

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

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

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

23.10

Subject to article 23.09, an eligible employee whose salary is above the scale maximum for their level shall be limited to the amount that would bring the employee's salary up to the new maximum for the level.

23.11

Promotion

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

- six percent (6%) without exceeding the maximum of the applicable salary scale, or
- the amount necessary to bring the employee's salary to the minimum of the salary scale for the new position.

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

	sera placée à l'échelon (supérieur) le plus près dans l'échelle, sans dépasser le maximum de l'échelle salariale applicable.		scale without exceeding the maximum of the applicable salary scale.
23.12	Une personne salariée nommée à un poste dont le niveau est inférieur sans subir de baisse de salaire correspondante, et qui est par la suite promue à un poste dont le niveau est égal ou inférieur au niveau du poste qu'elle occupait avant sa nomination au poste de niveau inférieur ne reçoit pas d'augmentation d'avancement.	23.12	An employee appointed to a position at a lower level without a corresponding reduction in salary, who is later promoted to a position with a level which is equal to or lower than the level of the position held prior to the appointment to the lower position will not receive a promotional increase.
23.13	Mutation Latérale Lorsqu'une personne salariée est mutée à un poste dont le minimum de l'échelle salariale est identique à celui de son ancien poste, il n'y a aucun ajustement salarial.	23.13	Lateral Transfer When an employee transfers to a position in which the salary scale minimum is identical to that of the employee's previous position, there will be no salary adjustment.
23.14	Rétrogradation volontaire Le salaire d'une personne salariée qui passe volontairement à un poste dont le niveau est inférieur reste inchangé, au moment de la rétrogradation volontaire, si son salaire se situe dans les limites de l'échelle salariale du nouveau poste. Si son salaire dépasse le maximum de l'échelle salariale pour le niveau du nouveau poste, le salaire est alors ramené au maximum de cette échelle salariale. A l'augmentation de salaire suivante (1 ^{er} juin), son salaire sera haussé à l'échelon le plus près, sans être inférieur à son salaire, sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de son niveau.	23.14	Downward Transfer The salary of an employee who voluntarily transfers to a position at a lower level remains unchanged, at the time of the downward transfer, if the salary of the employee is within the salary scale for the new position. If the salary exceeds the maximum of the salary scale for the level of the new position, the salary will be reduced to the maximum of this salary scale. On the following salary increase (June 1 st), their salary shall be paid at the step which is closest to, but not less than the employee's rate of pay.
23.15	Promotion temporaire	23.15	Temporary Promotion

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

An employee who is promoted for a temporary period of not less than one (1) month to a position such that the minimum of the salary scale of the level of the new position is higher than that of the employee's previous position shall be granted a promotional increase for the period of the temporary assignment.

ARTICLE 24 TAUX DE RÉMUNÉRATION

24.01 Sous réserve des dispositions des clauses 23.09 et 23.10 (Administration des salaires), les échelles salariales et les salaires de tous les personnes salariées sont augmentés de :

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

ARTICLE 24 RATES OF PAY

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

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

ARTICLE 25 RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

25.01 Une personne salariée qui, à la demande de son supérieur immédiat revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux du temps supplémentaire qui s'applique pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel, une personne salariée a droit à une rémunération minimale équivalent à trois (3) heures de travail au taux applicable.

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

- (a) s'il y a continuité entre la période de temps supplémentaire et la fin de

ARTICLE 25 MINIMUM RECALL PAY

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

25.02 The provisions of this clause do not apply if:

- (a) there is continuity between the overtime period and the end of the employee's regular work day;

la journée régulière de travail du salarié;

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

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

ARTICLE 26 PRIME DE DISPONIBILITÉ

26.01

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

Prime de disponibilité	
Au 1 ^{er} juin 2022	\$15.91
Au 1 ^{er} juin 2023	\$16.39

26.02

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

ARTICLE 26 STAND-BY PREMIUM

26.01

An employee who must remain on stand-by will be advised in advance by their immediate supervisor. The employee must be able to arrive at work within the normal time period. An employee on stand-by after their regular work day or work week will receive a premium for each eight (8) hour period during which the employee remains on stand-by. Starting on June 1, 2022, the Stand-By Premium will be increased each year by the same percentage as salary scales increases as defined in article 24.01. The Stand-By Premiums shall be equivalent to the following amounts.

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

26.02

An employee who reports for work while on stand-by will receive payment over and above the stand-by premium, according to the provisions of article 22 (Overtime) and article 25 (Minimum Recall Pay).

(Rémunération minimale de rappel).

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

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

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

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

ARTICLE 27 DÉPÔT DIRECT

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

ARTICLE 27 DIRECT DEPOSIT

27.01 Payment of salaries for all employees in the bargaining unit is made by direct deposit at the financial institution of their choice. In order to avoid delays in payment, it is the responsibility of the employees to enter their banking information, in the Human Resources Information System (HRIS) as soon as they are hired or as soon as they change financial institution.

ARTICLE 28 VACANCES

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 28 VACATION

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

28.02 (a) Employees with less than one (1) year's seniority as of the thirty-first (31st) of May will be granted paid vacation at the rate of 1/4 of a week for each month of seniority as of that date, in accordance with clause 28.04;

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

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

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

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

28.05	Dans le cas d'une personne salariée autorisée à ou tenue de travailler autrement que cinq (5) jours par semaine, avec un nombre égal d'heures de travail par jour, la semaine de vacances ou partie de semaine de vacances est déterminée en fonction du nombre total d'heures de travail effectuées pendant la semaine régulière de travail de la personne salariée.	28.05	In the case of an employee who is permitted or required to work on a basis other than a five-day week with an equal number of working hours in each day, a vacation week or portion thereof shall be determined on the basis of the total number of hours worked in the employee's normal work week.
28.06	L'année de référence au titre des vacances court du premier (1 ^{er}) juin au trente-et-un (31) mai. Les vacances accumulées par la personne salariée pendant l'année de référence lui sont acquises à la fin de l'année de référence et ne peuvent être prises avant le premier jour de l'année de référence suivante, exception faite des personnes salariées saisonnières qui doivent prendre leurs vacances l'année où elles sont acquises.	28.06	The reference year for vacation purposes shall run from June 1 to May 31. Vacation earned by an employee during a reference year shall be vested in the employee as of the end of that reference year and may not be taken by the employee prior to the first (1 st) day of the following reference year, except for sessional employees who must take vacation in the year in which it is vested.
28.07	L'Université détermine les dates des vacances de la personne salariée en tenant compte : - de l'ancienneté de la personne salariée à l'Université appliquée au sein de son unité de travail; - de la préférence exprimée par la personne salariée; - des exigences du service visant le maintien d'un nombre minimum de personnes salariées. Au cours de la période du premier (1^{er}) au trente (30) avril, la personne salariée doit aviser par écrit son supérieur immédiat de sa préférence quant au choix des	28.07	The University will determine the dates of vacation of the employee taking into account: - the employee's years of seniority at the University applied within their work unit; - the preference expressed by the employee; - the department's requirement to maintain a minimum number of employees. During the period between April 1 - April 30, the employee must notify their immediate supervisor, in writing, of their preferred vacation dates. The resulting vacation schedule will be posted at the latest by May 10th of each

	dates de ses vacances. Le calendrier des vacances est affiché à un endroit bien en vue pour les personnes salariées, au plus tard, le 10 mai de chaque année. Après entente avec son supérieur immédiat, la personne salariée peut changer ses dates de vacances, en autant que la période de vacances des autres personnes salariées et les besoins du service soient respectés. Les demandes de vacances qui seront accordées après cette période seront approuvées selon le principe du premier arrivé, premier servi, à conditions que les besoins du département soient respectés.	year, in a location in full view of the employees. Upon agreement with their immediate supervisor, an employee may change the dates of their vacation period, provided that the vacation of the other employees and the needs of the department are respected. Vacation requests that will be granted after this period, will be approved on a first-come, first-served basis, provided that the needs of the department are respected.
28.08	Les vacances doivent se prendre au cours de l'année de référence durant laquelle elles sont dues.	28.08 Vacation must be taken during the reference year in which it is owed.
28.09	Après entente avec son supérieur immédiat, la personne salariée peut répartir ses vacances en autant de semaines ou jours qu'elle le souhaite, jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables. Il est entendu par les parties que pour toute demande de vacances qui n'est pas une semaine entière de vacances (équivalent à la semaine normale de travail du salarié) tous les jours seront considérés comme étant des jours distincts pour l'application du présent article.	28.09 An employee may divide their vacation into as many calendar weeks or as many single days, up to a maximum of fifteen (15) working days, as they wish upon agreement with their immediate supervisor. It is understood by the parties that any request for vacation that is not a full week of vacation (equivalent to the employee normal work week) will be considered single days for the application of this article.
28.10	a) La personne salariée incapable de prendre ses vacances annuelles pour cause de maladie,	28.10 (a) An employee who is unable to take their annual vacation as a result of sickness, accident or work accident

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

- b) La personne salariée qui est hospitalisée à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu pendant ses vacances peut reporter le solde de ses vacances, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la fin de son invalidité, soit à une date ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

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

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

suffered prior to the start of their vacation, may delay their vacation to a later period within the reference year. However, the employee must advise their supervisor of the fact as soon as possible and provide justification for the postponement of their vacation. Upon agreement with their immediate supervisor, the employee may postpone their vacation period until the end of their incapacity or to a later date agreed upon with their immediate supervisor but in all cases within the reference year.

- (b) Any employee who is hospitalized due to an illness or accident which occurred during their vacation may postpone the remainder of their vacation, upon agreement with their immediate supervisor, either to the end of their incapacity, or to a later date agreed upon with their immediate supervisor.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 29 JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS

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

29.02 Les jours suivants sont des jours fériés rémunérés :

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

number of vacation days to which the employee was entitled.

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

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

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

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

ARTICLE 29 HOLIDAYS WITH PAY

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

29.02 The following days have been designated as paid holidays:

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

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

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

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

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

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

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

si Noël survient le:

If Christmas Day is:

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

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

29.05 Procédures

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

29.05 Procedures

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

une blessure ou à d'autres circonstances extraordinaires.

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

29.06

Congés mobiles

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

other extraordinary circumstances.

- (b) When a paid holiday falls within an employee's vacation period, the employee shall be entitled to a postponement of the holiday to a date agreed upon between the employee and their immediate supervisor.
- (c) When a paid holiday falls on a full-time employee's day off, the employee shall be entitled to a postponement of the holiday to a date agreed upon between the employee and their immediate supervisor.
- (d) When a paid holiday falls on a day normally worked by a part-time employee, the employee will be paid for that holiday. When a paid holiday falls on a part-time employee's day off, the employee will be paid 1/20 of the wages earned during the four complete weeks of pay preceding the week of the holiday, excluding overtime.

29.06

Floating Holidays

- (a) Employees on staff as of June 1 in any year will be entitled to two (2) floating holidays to be taken during

être utilisés dans l'année de référence. Les personnes salariées embauchées par l'Université après le premier (1^{er}) juin mais avant le premier (1^{er}) décembre ont droit à un (1) congé mobile à être utilisé dans l'année de référence. Les personnes salariées embauchées par l'Université le premier (1^{er}) décembre ou après n'ont pas droit aux congés mobiles pendant l'année de référence concerné.

- (b) La date à laquelle les congés mobiles peuvent être pris est fixée par la personne salariée, en accord avec son supérieur immédiat.
- (c) Les personnes salariées à temps partiel qui travaillent moins de cinq jours par semaine ont droit à des congés mobiles calculés au prorata des heures du travail effectuées.
- (d) La personne salariée peut choisir de convertir les deux (2) congés mobiles stipulés à la clause 29.06 en deux (2) journées ouvrables. Avant le 31 mai à 17 :00 d'une année donnée, la personne salariée qui choisit de convertir ses deux congés mobiles doit le faire en indiquant leur choix dans le système d'information des ressources humaines. Aucune action ne sera requise de la part des personnes salariées qui choisissent de ne pas convertir leur deux (2) congés mobiles. Le choix de

that reference year. Employees joining the University after June 1 but before December 1 will be entitled to one (1) floating holiday in the reference year. Employees joining the University on or after December 1 will not be entitled to floating holidays in that reference year.

- (b) The scheduling of floating holidays will be subject to individual arrangement between the employee and their supervisor.
- (c) Part-time employees working less than a five-day week will be granted floating holidays on a pro-rata hourly basis.
- (d) An employee may opt to convert the two (2) floating holidays provided in clause 29.06 to two (2) working days. By May 31 at 5:00 PM of any given year an employee who so chooses, must convert their two floating holidays by electing participation in the Human Resources Information System. No action shall be required of Employees who choose not to convert their two (2) floating holidays. The option to convert the two (2) floating holidays into two (2) working days is irrevocable. Under no circumstances can

convertir les deux (2) congés mobiles en deux (2) journées ouvrables est irrévocable. Le choix de convertir ces deux (2) journées ne peut être révoqué en aucune circonstance.

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

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

the option to work these two (2) days be revoked.

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

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

ARTICLE 30 CONGÉS SOCIAUX

30.01 Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de salaire ou de droits, conformément aux dispositions des clauses suivantes.

Deuil

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

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

30.04 Dans le cas de décès d'un frère, d'une soeur ou d'un frère ou d'une soeur du conjoint, la personne

ARTICLE 30 SOCIAL LEAVES

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

Bereavement

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

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

30.04 In the event of the death of a brother, sister, or, brother or sister of the spouse, the employee shall

	salariée a droit à trois (3) jours ouvrables.		be entitled to three (3) working days.
30.05	Dans le cas de décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, la personne salariée a droit à deux (2) jours ouvrables.	30.05	In the event of the death of a grandparent or grandchild, the employee shall be entitled to two (2) working days.
30.06	Dans le cas de décès d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce, d'une bru, d'un gendre, d'une belle-sœur, ou d'un beau-frère, la personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable.	30.06	In the event of the death of an aunt, uncle, nephew, niece, daughter-in-law, son-in-law, sister-in-law or brother-in-law, the employee shall be entitled to one (1) working day.
30.07	La personne salariée a droit à un jour ouvrable supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence la personne salariée. Il est entendu par les parties que si la personne salariée ne prend pas le congé de deuil en jours consécutifs, l'article 30.07 ne peut être utilisé qu'une seule fois.	30.07	One additional day will be granted if the employee must travel more than one hundred and sixty (160) kilometres from their place of residence to attend the funeral. It is understood by the parties that if an employee does not take the bereavement leave in consecutive days, article 30.07 can be referred to only one time.
30.08	Lorsqu'un congé est octroyé, il est calculé à compter de la date du décès jusqu'à un maximum de six mois.	30.08	When leave is granted, it must be calculated from the date of the death to a maximum of six months.
30.09	En ce qui concerne les clauses 30.02, 30.03 et 30.04, en plus de ce qui précède, en cas de décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du frère ou de la soeur du salarié, ou d'un enfant, du père, de la mère, du frère ou de la soeur du conjoint, la personne salariée peut ajouter un congé sans traitement, des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.	30.09	As regards clauses 30.02, 30.03 and 30.04, in addition to the above, in the event of the death of an employee's spouse, child, father, mother, brother or sister, or the spouse's child, father, mother, brother or sister, the employee may take unpaid leave, accumulated vacation and/or accumulated overtime, not to exceed fifteen (15) working days.
	Mariage		Marriage

30.10	Dans le cas de son mariage, un salarié, a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé payé. La personne salariée peut ajouter à cette période un congé sans traitement et/ou des jours de vacances accumulés d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables. Ces jours doivent être utilisés dans un délai maximum de six (6) mois après leur mariage.	30.10	An employee will be entitled to five (5) consecutive working days of paid leave in the event of their marriage. The employee may add to this leave an unpaid leave and/or accumulated vacation, not exceeding fifteen (15) working days. These days must be scheduled within a maximum of six (6) months following their marriage.
30.11	Une personne salariée a droit à un congé payé le jour du mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint.	30.11	An employee shall be entitled to a paid leave on the day of the wedding of the employee's father, mother, son, daughter, brother, sister or child of their spouse.
Déménagement		Moving	
30.12	La personne salariée a droit à une (1) journée de congé payé par année de référence pour déménager à une nouvelle résidence permanente.	30.12	An employee shall be entitled to one (1) day of paid leave per reference year for the purpose of moving to a new permanent residence.
Affaires légales		Legal Duties	
30.13	Dans le cas où la personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas une des parties, un congé payé lui est accordé. Toutefois, la personne salariée sera requise de remettre à l'Université l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si cette rémunération est supérieure à son salaire régulier, l'Université rembourse la différence à la personne salariée.	30.13	An employee will be granted paid leave if the employee is called for jury duty or to act as a witness in a legal proceeding in which the employee is not a party. However, the employee shall be required to remit to the University any pay received for the fulfilment of these duties. If such pay is greater than their regular salary, the University will reimburse the difference to the employee.
30.14	Dans le cas où la personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de ses fonctions dans une affaire où elle n'est pas une des parties, elle bénéficie d'un	30.14	An employee will be granted paid leave if, in the course of their duties, the employee is called upon to act as a witness in a legal proceeding in which the employee

congé payé. La personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire pour toute période pendant laquelle sa présence est requise en cour en dehors de ses heures régulières de travail.

30.15

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

30.16

La personne salariée convoquée à une audition devant un des organismes de la CNESST, dans le cadre d'une affaire où elle est une des parties, a droit à un congé sans perte de salaire pour la durée de l'audition.

Procédures

30.17

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

30.18

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

30.19

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

is not a party. The employee will be paid at the overtime rate for any period during which their presence is required in court outside of their regular hours of work.

30.15

If the presence of an employee is required in a civil, administrative, or penal court, in a legal proceeding in which the employee is a party, the employee shall be entitled to make use of any accumulated vacation, and/or personal leave, or may apply for an unpaid leave.

30.16

An employee called to a hearing before one of the bodies of the CNESST, in a proceeding in which the employee is a party, shall be entitled to a leave of absence without loss of pay for the duration of the hearing.

Procedure

30.17

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

30.18

When an employee is required to be absent for one of the reasons provided for under this article, the employee's supervisor must be informed as soon as possible.

30.19

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

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

30.21 Les congés sociaux ne sont pas accordés s'ils coïncident avec une période de vacances ou n'importe quel autre congé prévu dans la présente convention, exception faite des congés prévus à la clause 30.13, lorsque la personne salariée est appelée comme témoin dans une affaire où elle n'est pas une des parties mais qui se rapporte aux activités de l'Université.

ARTICLE 31 CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

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

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

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

30.21 Social leaves will not be granted if they coincide with vacation or any other leave provided by this collective agreement, except for clause 30.13 when an employee is called upon to act as a witness in a legal proceeding in which the employee is not a party but which pertains to University business.

ARTICLE 31 PARENTAL LEAVES

Maternity Leave

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

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

	qu'elle a été obligée de quitter son poste immédiatement.		medical certificate attesting to the fact that they were obliged to leave their position immediately.
31.03	Il appartient à la personne salariée de déterminer la date du début de son congé de maternité. Toutefois, si le congé de maternité ne débute pas six (6) semaines au moins avant la date prévue de l'accouchement, l'Université peut demander à ce que la personne salariée fournisse un certificat médical attestant son aptitude à s'acquitter de ses fonctions. Si la personne salariée ne fournit pas ce certificat médical dans les huit (8) jours de la réception de la demande écrite, l'Université peut alors faire débiter son congé de maternité immédiatement.	31.03	The date of commencement of Maternity Leave shall be at the discretion of the employee concerned. However, if the employee has not commenced their Maternity Leave at least six (6) weeks prior to the expected date of delivery, the University may require medical certification of the employee's ability to continue working. If the employee fails to provide such certification within eight (8) days from receipt of the written request, the University may immediately initiate the Maternity Leave.
31.04	Toute personne salariée admissible peut prendre un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives. Le congé de maternité peut débiter dix-huit (18) semaines avant la date de l'accouchement et prendre fin deux (2) semaines après la date de l'accouchement ou après écoulement des vingt (20) semaines de congé, selon la dernière de ces éventualités.	31.04	An eligible employee may take a Maternity Leave of up to twenty (20) consecutive weeks. The earliest date upon which Maternity Leave may commence shall be eighteen (18) weeks prior to the date of delivery. The Maternity Leave will end two (2) weeks after the actual delivery or when twenty (20) weeks of total Maternity Leave have elapsed, whichever is the later.
31.05	Dans le cas d'une interruption de grossesse survenant avant la vingtième (20 ^e) semaine précédant la date de l'accouchement, la salariée bénéficie d'un congé de maladie avec versement intégral du salaire de la même façon que tout autre congé de maladie.	31.05	Medical leave required as a result of termination of pregnancy occurring before the twentieth (20 th) week prior to the date of delivery will be treated as fully paid sick leave in the same manner as any other illness.
31.06	En cas d'interruption de grossesse durant ou après la vingtième (20 ^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité de la salariée débute	31.06	In the event of a termination of pregnancy in or after the twentieth (20 th) week prior to the expected date of delivery, the employee's Maternity Leave will commence

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

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

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

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

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

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

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

31.09 If, before her Maternity Leave ends, an employee presents a certificate from a qualified medical practitioner stating that, the health of the mother or of her child requires an extension of the maternity leave, the maternity leave will be extended for the duration indicated in the medical

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

31.10

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

31.11

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

Indemnités

31.12

Une personne salariée, qui est éligible au RQAP, a le droit de recevoir des prestations jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est déterminée pour chaque période de paie et est égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire régulier de la salariée, moins les montants suivants:

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

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

31.10

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

31.11

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

Indemnities

31.12

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

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

	des montants soustraits de prestations de (RQAP), des intérêts, des pénalités et autres montants remboursables en vertu des dispositions du (RQAP);		and other amounts recoverable under the terms of the QPIP shall not be taken into account;
	(b) toutes les retenues salariales usuelles qui doivent être effectuées ou qui auraient été effectuées si la salariée n'était pas en congé de maternité.		(b) all of the normal payroll deductions which must be made or would have been made had it not been for the Maternity Leave.
31.13	Toute personne salariée ayant accumulé un minimum de vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations (RQAP), a le droit de recevoir une indemnité jusqu'à la fin de la dixième (10 ^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est égale à son salaire régulier moins toutes les retenues qui doivent être effectuées ou qui l'auraient été si la personne salariée n'était pas en congé de maternité.	31.13	An employee who has acquired a minimum of twenty (20) weeks service prior to the beginning of their Maternity Leave, and who is not eligible to receive QPIP benefits, will be entitled to receive an indemnity payable until the end of the tenth (10 th) week of Maternity Leave. Such indemnity will be equal to their regular salary reduced by all of the deductions which must be made or would have been made had it not been for the Maternity Leave.
31.14	Tous les régimes d'avantages sociaux soumis à cotisations sont maintenus tant que la salariée reçoit une indemnité en vertu des dispositions des clauses 31.12 ou 31.13.	31.14	All contributory benefits plans will be continued in respect of an employee while she is receiving an indemnity under the terms of clauses 31.12 or 31.13.
31.15	Toutes les indemnités reçues en vertu des dispositions des clauses 31.12 ou 31.13 sont ajustées pour tenir compte des augmentations salariales prévues à l'article 23 (Administration des salaires).	31.15	All indemnities received under the terms of clauses 31.12 or 31.13 will be adjusted to take into account any salary increases in accordance with article 23 (Salary Administration).
31.16	L'Université continue de verser sa part des cotisations au titre des régimes d'avantages sociaux auxquels la salariée a décidé de maintenir sa participation pendant son congé sans traitement, si le	31.16	In the case of Maternity Leave or portions of Maternity Leave for which there is no indemnity payable, the University will continue to pay its share of the costs of those benefits plans which the employee chooses to

	congé de maternité dans son intégralité ou partiellement n'est assorti d'aucune indemnité. Les cotisations de la personne salariée sont déduites de son dernier chèque de paie, avant le début du congé de maternité sans traitement. Si la personne salariée ne désire pas verser ces cotisations, tous les régimes d'avantages sociaux aux frais de la salariée ou à frais partagés sont interrompus pendant toute la durée du congé de maternité sans traitement.		continue during the unpaid leave. The employee's contribution for all such benefits will be deducted from her final pay cheque before unpaid Maternity Leave commences. If the employee does not wish to pay the contributions, all employee-paid and shared-cost benefits plans will be discontinued for the duration of the unpaid Maternity Leave.
31.17	Tous les régimes d'avantages sociaux qui ne sont pas assortis de cotisations sont maintenus pendant la durée du congé de maternité, que celui-ci soit avec ou sans traitement.	31.17	All non-contributory benefits plans will automatically be continued for the duration of the Maternity Leave whether paid or not.
31.18	La personne salariée accumule son ancienneté au cours du congé de maternité y compris les prolongations octroyées en vertu des dispositions des clauses 31.04 et 31.09, à l'exception de celles octroyées en vertu des dispositions de la clause 31.20.	31.18	An employee will accumulate seniority while on Maternity Leave, including any extensions granted under the terms of clauses 31.04 and 31.09, but excluding any extension granted under the terms of clause 31.20.
	Retour au travail		Return to Work
31.19	Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité de la personne salariée, l'Université envoie à la personne salariée un avis écrit précisant la date à laquelle son congé de maternité prend fin et lui faisant part de son obligation de prévenir l'Université de son retour au travail, conformément aux dispositions de la clause 31.20.	31.19	During the fourth (4th) week prior to expiry of an employee's Maternity Leave, the University will send written notification of the date upon which their Maternity Leave will expire and notify her of the obligation to advise the University of her return to work under the terms of clause 31.20.
31.20	La personne salariée doit aviser par écrit l'Université de son	31.20	The employee must give the University written notice of her intention to return to work not less

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

31.21

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

31.22

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

31.23

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

Congé d'adoption

31.24

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

than two (2) weeks prior to the date of their return. An employee who does not return to work as of the expiry date of the Maternity Leave will be granted an automatic four (4) week unpaid leave.

31.21

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

31.22

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

31.23

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

Adoption Leave

31.24

An employee shall obtain an Adoption Leave submitting a notice in the Human Resources Information System and by sending a written notice to their Unit/Department Head. This notice must be supported by documentation evidencing the fact of adoption.

31.25	Le congé débute la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la personne salariée ou à un autre moment convenu avec l'Université.	31.25	This leave begins in the week during which the child is effectively put under the employee's responsibility, or at any other time agreed with the University.
31.26	Une personne salariée qui adopte légalement un enfant, aura droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pendant laquelle il touche l'intégralité de son salaire. Cette période est incluse dans la période de soixante-cinq (65) semaine prévue au paragraphe 31.37 (Congé parental).	31.26	An employee who legally adopts a child, will be entitled to a paid leave of a maximum duration of ten (10) consecutive weeks during which the employee will receive full salary. This period is included in the sixty-five (65) week period provided in clause 31.37 (Parental leave).
31.27	Tous les avantages sociaux sont maintenus pendant la durée du congé d'adoption.	31.27	All benefits will be continued in respect of such an employee for the duration of the Adoption Leave.
31.28	Au cours du congé d'adoption la personne salariée accumule son ancienneté, à l'exclusion des prolongations accordées en vertu de la clause 31.33.	31.28	An employee will accumulate seniority while on Adoption Leave, but excluding any extension granted under the terms of clause 31.33.
31.29	La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'adopter un enfant, autre que l'enfant de son conjoint, a droit à un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines, pour le temps nécessaire au déplacement ou, selon le cas, jusqu'à la prise en charge effective de l'enfant. La personne salariée qui souhaite obtenir un tel congé doit soumettre un avis dans le système d'information des ressources humaines et envoyer un avis écrit à son chef de service au moins deux (2) semaines à l'avance.	31.29	An employee who travels outside of Quebec in order to adopt a child, other than their spouse's, is entitled to a leave of absence without pay of a maximum duration of ten (10) weeks, as necessary for travelling, or, as the case may be, until the child is effectively under their responsibility. The employee who wishes to obtain such a leave should submit a notice in the Human Resources Information System and by sending a written notice to the department head at least two (2) weeks in advance.
Retour au travail		Return to Work	

31.30	Au cours de la quatrième (4 ^e) semaine précédant la date d'expiration du congé d'adoption, l'Université envoie à la personne salariée un avis précisant la date à laquelle son congé d'adoption prend fin, avec copie au Syndicat.	31.30	During the fourth (4 th) week prior to the expiry date of an employee's Adoption Leave, the University will send the employee notification of the date upon which the Adoption Leave will expire, with a copy to the Union.
31.31	La personne salariée qui ne retourne pas au travail à la fin du congé d'adoption obtient automatiquement un congé sans traitement de quatre (4) semaines.	31.31	An employee who does not return to work as of the expiry date of the Adoption Leave will be granted an automatic four (4)-week unpaid leave.
31.32	La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de la prolongation de quatre (4) semaine accordée en vertu de la clause 31.31 est présumé avoir démissionné et son emploi prend fin.	31.32	An employee who does not return to work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 31.31 will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
31.33	À son retour au travail, la personne salariée reprend le poste qu'il détenait avant le début du congé d'adoption. Si son poste a été aboli, la personne salariée bénéficie de tous les droits et privilèges rattachés à son poste au moment de son abolition, s'il avait alors été au travail.	31.33	Upon return to work from the Adoption Leave, the University will reinstate the employee to the position that the employee occupied before the Adoption Leave commenced. If the employee's position no longer exists, the employee will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished had the employee then been at work.
31.34	Le salaire que reçoit la personne salariée à son retour au travail est celui qu'il recevait au début du congé, majoré de toutes augmentations salariales attribuées au cours du congé, en conformité avec l'article 23 (Administration des salaires).	31.34	The salary which the employee will receive upon return to work, will be the salary the employee received when the leave commenced, increased by the amount of any salary increases implemented during the course of the leave, in accordance with article 23 (Salary Administration).

Congé parental et congé parental prolongé

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

Parental Leave and Extended Parental Leave

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

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

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

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

31.39

An employee, who does not take an extended parental leave, may have a part-time extended parental leave. In the case of a part-time extended parental leave, the request must stipulate the arrangement of the leave for the position held by the employee, unless there is an understanding to the contrary with the University. In the case of disagreement with the University, as regards the number of days per week, the employee has the right to have up to two days and a half per week or the equivalent for a period of up to 104 weeks after the maternity leave, paternity leave child's birth or adoption leaves. After consultation with the employee, the University determines the schedule of work. Notwithstanding what precedes, the employee must work a minimum of fourteen (14) hours per week.

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

31.40

For the duration of the extended parental leave or part-time extended parental leave, the employee may, upon written request to the University at least thirty (30) days in advance, change one (1) time their extended parental leave into a part-time parental or extended parental leave or vice versa, as the case may be, subject to any

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

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

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

Retour au travail

31.41

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

31.42

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

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

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

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

Return to work

31.41

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

31.42

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

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

31.43

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

31.44

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

31.45

Le salaire que reçoit la personne salariée à son retour au travail est celui qu'elle reçoit au début du congé, majoré de toute augmentation d'échelle salariale accordée pendant la durée du congé, ou de toute progression automatique attribuée pendant les douze (12) premiers mois du congé, en conformité avec les

than two (2) weeks prior to the end of the Parental or Extended Parental Leave. Should the employee fail to provide such notice or fail to return to work at the expiry date of the Extended Parental Leave, the employee will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

31.43

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

31.44

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

31.45

The salary which the employee will receive upon return to work, will be the salary the employee received when the leave commenced, increased by the amount of any salary scale increase implemented during the course of the leave, or automatic progression due the first twelve (12) months of the leave, in accordance with clauses 23.10 and 23.11 (Salary Administration).

clauses 23.10 et 23.11
(Administration des salaires).

Congé pour naissance ou adoption

31.46

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

Congé de paternité

31.47

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

Leave for birth of Adoption

31.46

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

Paternity Leave

31.47

This paternity leave is in addition to the five (5) days paid leave provided under the leave for the spouse (birth or adoption) and the parental leave. An employee is entitled to a paternity leave of not more than five (5) uninterrupted weeks without pay at the time of the birth of their child. This leave must be taken at the earliest in the week in which the child is born and end no later than seventy-eight (78) weeks after the child's birth. The employee must submit a request in the Human Resources Information System and notify the unit/department head in writing at least three (3) weeks before the start of his leave

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

ARTICLE 32 CONGÉS PERSONNELS ET CONGÉS DE MALADIE FAMILIAUX

32.01

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

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

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

ARTICLE 32 PERSONAL DAYS AND FAMILY SICK LEAVES

32.01

a) Personal Days: An employee who is required to be absent from work for a personal reason, which is not covered by any other leave provided in this collective agreement, shall be granted paid leave to a maximum of two (2) working days per reference year, without loss of salary or rights. Personal days are to be used when an employee must be away from work for personal reasons (foreseen or unforeseen) requiring the presence of the employee.

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

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

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

32.02

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

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

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

32.02

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

début de l'invalidité de courte durée.

32.03

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

32.04

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

32.05

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

32.06

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

ARTICLE 33 CONGÉ SANS TRAITEMENT

33.01

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

32.03

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

32.04

Personal Days and Family Sick Days must be taken in periods of not less than one-half (1/2) day.

32.05

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

32.06

Part-time employees may be granted personal days and Family Sick Days on a prorata basis. Notwithstanding clause 32.04, personal days for such employees may be taken in periods of less than one half (1/2) day.

ARTICLE 33 UNPAID LEAVE OF ABSENCE

33.01

In cases not provided for by other leaves, any employee who, for a valid reason, wishes to obtain an unpaid leave of absence, must submit a written request to their immediate supervisor with a copy to Human Resources.

33.02	L'Université ne refuse pas un tel congé sans motif valable. Aucune demande ne sera refusée, lorsque la présence de la personne salariée est nécessaire, en raison d'un grave accident ou d'une maladie grave, auprès d'un parent de la personne salariée ou d'une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux.	33.02	The University will not refuse such a leave without valid grounds. No request shall be denied, when the employee's presence is required owing to a serious accident or illness of a relative of the employee or a person for whom the employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services community.
33.03	À l'exception de l'article 31 (Congés parentaux) ou d'autres types de congés pris en vertu de la <i>Loi sur les normes du travail</i>, la durée du congé sans traitement n'excède pas une période de douze (12) mois, à moins qu'une autorisation de prolonger le congé n'ait été accordée.	33.03	With the exception of article 31 (Parental Leaves) or other types of leave taken under the <i>Act Respecting Labour Standards</i>, the duration of an unpaid leave of absence shall not exceed twelve (12) months, unless an authorization to extend the leave has been granted.
33.04	La personne salariée est considérée comme ayant démissionné 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'elle soit dans l'impossibilité de reprendre le travail pour des raisons totalement indépendantes de sa volonté.	33.04	An employee shall be considered to have submitted their resignation on the date on which the leave commenced: (a) if the employee uses the leave of absence for reasons other than those for which the leave was granted, or (b) if the employee does not return to work at the end of the leave, unless the employee is prevented from returning by forces beyond their control.
33.05	À son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée au poste qu'elle occupait avant le début du congé. Si ce poste a été aboli, les dispositions de l'article	33.05	Upon return to work, the University will reinstate the employee in their previous position. If that position no longer exists, the provisions of article 16 (Employment Security) will apply.

16 (Sécurité d'emploi)
s'appliquent.

33.06

La personne salariée qui demande, par écrit à son superviseur immédiat, avec copie aux ressources humaines, de mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue au préalable, peut être réintégrée après s'être entendu avec l'Université. Toutefois, la personne salariée, qui a été en congé sans traitement pendant plus de quatre (4) mois, est réintégrée avant la date prévue d'expiration de son congé sur présentation d'un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours ouvrables. Ce préavis peut être envoyé à tout moment après le début du quatrième (4^e) mois.

33.07

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

33.08

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

ARTICLE 34 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.01

Le congé à traitement différé vise à permettre à la personne salariée de voir son traitement étalé sur

33.06

An employee requesting in writing to their immediate supervisor, with a copy to Human Resources to end a leave of absence without pay prior to the agreed upon date, may be reinstated, upon reaching an agreement with the University. However, an employee who has been on an Unpaid Leave of Absence for more than four (4) months shall be reinstated prior to the anticipated date of expiry of the leave upon presentation of prior written notice of at least twenty (20) working days. Such notice may be given any time after the beginning of the fourth (4th) month.

33.07

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

33.08

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

ARTICLE 34 DEFERRED SALARY LEAVE

34.01

A deferred salary leave allows an employee to have their salary spread out over a given period of

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

34.02

Définitions

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

"Durée du contrat"

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

"Contrat"

entente écrite signée par la personne salariée et l'Université précisant les modalités du régime de congé à traitement différé et dont copie est annexée à la présente convention, à l'annexe 2.

"Montant du traitement différé"

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

"Période d'étalement"

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

time, in order to benefit from a deferred salary leave period. It includes, on the one hand, a contribution period by the employee and, on the other hand, a leave.

34.02

Definitions

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

"Period of contract"

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

"Contract"

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

"Amount of deferred remuneration"

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

"Period of deferral"

is the number of years during which the remuneration is

	"Rémunération actuelle" rémunération annuelle régulière de la personne salarié, payable par l'Université à la personne salariée, conformément aux dispositions de la convention collective. "Rémunération nette" est soit la rémunération actuelle du salarié, déduction faite des montants retenus pendant la période d'étalement, ou soit le montant de la rémunération différée versée à la personne salariée pendant son congé à traitement différé, selon le cas. "Durée du congé" nombre de mois pendant lesquels la personne salariée est en congé, conformément au contrat.	deferred, in accordance with clause 34.03. "Actual remuneration" is the employee's regular annual remuneration, payable by the University to the employee in accordance with the provisions of the collective agreement. "Net remuneration" is either the employee's actual remuneration, with deductions made for the amounts deferred during the period of deferral, or the amount of deferred remuneration paid to the employee during the deferred salary leave, as the case may be. "Period of leave" is the number of months during which the employee is on leave in accordance with the contract.
34.03	La durée du contrat peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.	34.03 The contract period can be of two (2), three (3), four (4) or five (5) years' duration.
34.04	Pendant la durée du contrat, la personne salariée n'est pas admissible au congé sans traitement prévu à l'article 33.	34.04 During the period of the contract, the employee is not eligible for the Unpaid Leave of Absence provided for in article 33.
34.05	La durée du congé peut être de six (6) mois, neuf (9) mois ou douze (12) mois.	34.05 The length of the period of leave can be either six (6), nine (9) or twelve (12) months' duration.
34.06	Conditions d'obtention (a) Pour bénéficier d'un congé à traitement différé, la personne salariée doit avoir obtenu la sécurité d'emploi. (b) Les personnes salariées qui souhaitent se prévaloir d'un	34.06 Conditions (a) In order to benefit from a deferred salary leave, an employee must have employment security. (b) Employees who wish to avail themselves of a deferred

congé à traitement différé doivent présenter une demande écrite à son chef de Service et faire parvenir une copie aux ressources humaines (Service retraites et avantages sociaux) au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du contrat. Cette demande doit préciser les dates de début et de fin de la période de l'étalement et du congé ainsi que les motifs du congé.

L'obtention du congé à traitement différé est subordonnée à la conclusion d'un contrat qui précise notamment les dates de la période d'étalement et de congé.

34.07

L'Université ne peut refuser sans motif valable.

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

La personne salariée peut suspendre ou mettre fin au congé à traitement différé selon les modalités précisées au présent article.

34.08

Retour

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

salary leave must submit a written request to their Department Head with a copy to Human Resources (Pensions and Benefits) at least four (4) weeks prior to the expected date on which the contract period would begin. This request must indicate the beginning and end dates of the period of deferral and the period of leave and the reasons for the leave.

The granting of a deferred salary leave is contingent upon the conclusion of a contract that shall include notably the dates of the period of deferral and the period of leave.

34.07

The University cannot refuse such a leave without valid reason.

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

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

34.08

Return

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

34.09 Financement du congé

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

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

- (a) L'Université verse à la personne salariée l'intérêt couru sur le montant du traitement différé aux dates suivantes:
- (i) le 31 décembre pendant la période visée par le contrat; et
- (ii) le dernier jour du congé à traitement différé ou à la date d'un événement qui met fin au contrat avant le dernier jour du congé à traitement différé.
- (b) Le taux d'intérêt établi par le service de la Trésorerie, qui peut être modifié de temps à autre, est basé actuellement sur le taux accordé par la Banque Royale pour les comptes d'épargne de moins de 5 000\$ ou de plus de 5 000\$.
- (c) L'intérêt versé à la personne salariée doit être considéré comme un revenu d'emploi, doit figurer sur le relevé T4 de la personne salariée et est imposable.

34.09 Financing of the leave

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

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

- (a) The University shall pay to the employee the accrued interest on the amount of deferred remuneration on the following dates:
- (i) each December 31 during the period of the contract; and
- (ii) the last day of the deferred salary leave or on the date of an event which puts an end to the contract before the last day of the deferred salary leave.
- (b) The rate of interest determined by the Treasury Department, that may be amended from time to time, is currently based on the rate established by the Royal Bank on savings accounts of less than \$5,000 or more than \$5,000.
- (c) The interest paid to the employee must be considered as employment revenue, must be declared on the employee's T4 supplementary income form

			and is subject to the applicable taxes.
	(d) Pendant son congé, la personne salariée peut continuer de participer aux régimes d'avantages sociaux auxquels elle est admissible, pourvu qu'elle en fasse la demande au début du congé et qu'elle prenne à sa charge la totalité des cotisations.	(d)	During the period of leave, the employee may continue to participate in those benefits plans that apply to the employee, provided that the employee requests continuation of benefits at the beginning of the leave and pays the total premium.
	(e) À chaque année du contrat, en autant qu'il y ait normalement droit, la personne salariée accumule de l'ancienneté.	(e)	During each year of the contract, inasmuch as the employee is normally entitled, the employee accumulates seniority.
	(f) Pendant la durée du contrat incluant la période de congé, les vacances de la personne salariée sont rémunérées sur la base de sa rémunération nette.	(f)	For the duration of the contract, including the period of leave, vacations are remunerated on the basis of the employee's net remuneration.
34.10	L'Université maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance-maladie du Québec et à la CNESST pendant la durée du contrat. Cette contribution est calculée à partir de la rémunération nette du salarié.	34.10	The University continues its contribution to the <i>Régime des Rentes du Québec</i> , Employment Insurance, Quebec Health Insurance and the CNESST during the period of the contract. Payment is calculated according to the employee's net remuneration.
34.11	Invalidité de courte durée, invalidité de longue durée	34.11	Short Term Disability, Long Term Disability
	(a) L'incapacité survient au cours de la période d'étalement et se poursuit jusqu'au moment où le congé est censé commencer: Dans ce cas, la personne salariée peut, au choix :	(a)	The sickness occurs during the period of deferral and continues until the moment the leave is scheduled to occur: In this case, the employee may choose one of the following:

(i) continuer sa participation au contrat du congé à traitement différé et reporter le congé au moment où elle n'est plus malade. La personne salariée touche des indemnités d'assurance-salaire conformément à l'article 37 (Assurance-salaire) de la convention collective, calculées en fonction de sa rémunération nette;	(i) The employee may continue their participation in the deferred salary leave contract and postpone the leave until they are no longer sick. The employee then receives salary continuance, in accordance with article 37 (Salary Continuance) of the collective agreement on the basis of the employee's net remuneration.
(ii) mettre fin au contrat et toucher ainsi le montant de la rémunération différée. Conformément à l'article 37 (Assurance-salaire), le montant des indemnités est calculé sur la base de la rémunération actuelle du salarié;	(ii) The employee may terminate the contract and thus receive the amount of deferred remuneration. In accordance with article 37 (Salary Continuance), the salary continuance payment is based on the employee's actual remuneration.
(iii) dans le cas où la personne salariée devient admissible aux indemnités de l'invalidité de longue durée, le contrat est résilié et la personne salariée reçoit ainsi le montant du traitement différé. Les indemnités de l'invalidité de longue durée sont calculées en fonction de la rémunération actuelle	(iii) In the event that the employee becomes eligible for long-term disability benefits, the contract is terminated and the employee thus receives the amount of deferred remuneration. Long-term disability benefits are based on the employee's actual remuneration.

de la personne
salariée.

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

Aux fins de l'application de
l'article 37 (Assurance-
salaire) la maladie est
présumée ne pas être
survenue pendant la
période du congé.
Toutefois l'article 37
s'appliquera
rétroactivement à la date
du début de l'incapacité,
si, à la fin de la période du
congé, la personne
salariée est toujours
malade.

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

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

**34.12 Maladie professionnelle et
accident du travail**

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

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

For the purposes of
application of article 37
(Salary Continuance), the
sickness is deemed not to
have occurred during the
period of leave. However,
article 37 will apply
retroactively to the date of
onset of disability if, at the
end of the period of leave,
the employee continues to
be sick.

The employee is entitled,
during the period of leave, to
the amount of deferred
remuneration according to
the modalities provided for in
clause 34.09.

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

**34.12 Occupational Disease and
Work Accident**

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

- (a) interrupt the contract until
the employee's return to

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

work; however, the contract terminates after two (2) years of interruption and, within thirty (30) days, the University must remit to the employee the amount of deferred remuneration;

- (b) put an end to the contract at the date of the event in which case, within thirty (30) days, the University shall remit to the employee the amount of deferred remuneration.

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

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

Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au contrat et, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée.

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

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

However, if the maternity or adoption leave occurs before the taking of the leave, the employee can put an end to the contract and, within thirty (30) days, the University must remit to the employee the amount of deferred remuneration.

34.14 Départ ou bris du contrat

En cas de départ à la retraite du salarié, de démission, etc., ou de bris de contrat, le congé à traitement différé prend fin le jour

34.14 Departure or breach of contract

In the event of an employee's departure due to retirement, resignation, etc., or in the event of a breach of contract, the deferred

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

salary leave terminates on the date of the event. Within thirty (30) days, the University shall remit to the employee the amount of deferred remuneration.

34.15 Décès de la personne salariée

34.15 Death of the employee

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

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

34.16 Changement de statut

34.16 Change of Status

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

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

- (a) mettre fin à son contrat; dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée;
- (b) continuer sa participation au congé à traitement différé; la personne salariée et l'Université décideront alors de la façon dont la participation

- (a) terminate the contract; within thirty (30) days, the University shall remit to the employee the amount of deferred remuneration;
- (b) maintain participation in the deferred salary leave; the employee and the University will then decide on the way in which the employee's participation in the deferred

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

salary leave will be maintained without financial prejudice to the University.

ARTICLE 35 ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

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

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

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

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

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

ARTICLE 35 LEAVE FOR PUBLIC SERVICE

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

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

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

35.04 An employee who wishes to take part in organizing an election campaign may, subject to University approval, use their accumulated days of vacation or take an unpaid leave of absence.

35.05 An employee who is elected to public office on a municipal

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

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

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

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

ARTICLE 36 SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

ARTICLE 36 HEALTH AND SAFETY

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

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

36.03	L'Université assure un service de premiers soins pendant les heures ouvrables et fait transporter, à ses frais, la personne salariée à l'hôpital de son choix, si son état l'exige. L'Université prend également à sa charge le retour de la personne salariée à l'Université ou à son domicile, selon le cas.	36.03	The University will ensure a first-aid service during working hours and will, at the University's expense, have the employee transported to the hospital of their choice if their condition warrants it. The University will arrange for the return of the employee to the University or home, whichever is appropriate.
36.04	L'Université met à la disposition de toutes les salariées des trousseaux de premiers soins facilement accessibles.	36.04	The University will provide first-aid kits in places easily accessible to the employees.
36.05	Il incombe à l'Université de renseigner les personnes salariées sur les normes de sécurité et règlements en vigueur dans leur secteur de travail. Ces normes et règlements sont affichés aux endroits appropriés de même que les instructions en cas d'urgence quant aux locaux, appareils et produits dans ces locaux.	36.05	The University will inform employees of the safety standards and regulations in force in the area in which they work. These standards and regulations, as well as emergency instructions regarding the premises and equipment and goods on the premises, will be posted in the appropriate places.
36.06	La personne salariée qui constate qu'il y a une dérogation aux règles relatives à la sécurité, doit prévenir le superviseur ou le chef de service du secteur concerné. Si le problème n'est pas réglé de manière satisfaisante, le cas sera alors porté à l'attention du Comité des relations du travail qui, en consultation avec le service de sécurité environnemental de l'Université, formule des recommandations au secteur pour remédier à la situation. En cas d'incident important en matière de santé et de sécurité, l'Employeur en informe le Syndicat avec le minimum de délai.	36.06	If an employee discovers a deviation from the safety rules, the employee shall inform the supervisor or department head of the area concerned. If the problem is not resolved in a satisfactory manner, the case shall then be submitted to the Labour Relations Committee which, in consultation with the University Environmental Safety Office, will make recommendations to the area concerned for remedial action. In the event of a significant health and safety incident, the Employer shall inform the Union with the minimum of delay.

36.07	La personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir pour effet de mettre en danger une autre personne. La personne salariée ne peut toutefois pas exercer ce droit que lui reconnaît la présente clause si le refus met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne, ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans ce genre de travail.	36.07	An employee has the right to refuse to perform a task if the employee has reasonable grounds to believe that the performance of the task would endanger their health, safety or physical well-being, or would expose another person to a similar danger. An employee may not, however, exercise this right if their refusal to perform the task places the life, health, safety or physical well-being of another person in immediate danger or if the conditions under which the work is to be performed are normal for that type of work.
36.08	Au cas où des appareils spéciaux de protection ou autres articles seraient requis par la loi pour la protection des personnes salariées, ces dits appareils ou articles seront alors fournis par l'Université qui en conserve la propriété.	36.08	Any special protective equipment or other articles required by law for the protection of the employees will be provided by the University, such items shall remain the property of the University.
36.09	Les personnes salariées dont la santé est menacée par l'exposition à des risques particuliers peuvent être requis de subir un examen médical. Lorsqu'un tel examen est requis par la loi, le coût de l'examen est à la charge de l'Université. Cet examen intervient pendant les heures régulières de travail sans perte du salaire régulier du salarié. Une copie du rapport médical est remise à la personne salariée par le médecin.	36.09	Employees whose health is threatened by the exposure to specific risks may be required to undergo a medical examination. When such examination is required by law, the University will assume the cost of the examination. The examination will take place during regular working hours, without loss of regular salary. A copy of the medical report will be given to the employee by the physician.
36.10	Trois (3) représentants désignés par le Syndicat, dont un (1) représentant du campus Macdonald, sont nommés au sein du comité de santé et de sécurité de l'Université.	36.10	Three (3) representatives designated by the Union, one (1) of whom shall represent Macdonald Campus, shall be appointed to the University Health and Safety Committee.

36.11	L'Université autorise les personnes salariées, membres du Comité de santé et de sécurité, à s'absenter de leurs fonctions sans perte de salaire, avantages ou privilèges, prévus par la présente convention collective pour pouvoir assister aux réunions du Comité. De telles absences ne sont pas déduites de la banque de jours ouvrables prévue à la clause 9.03(e) (Activités syndicales).	36.11	Employees who are members of the University Health and Safety Committee will be released from their regular duties without loss of salary, benefits or privileges provided by this collective agreement for the purpose of attending Committee meetings. Such absences from work shall not be deducted from the bank of working days provided in clause 9.03 (e) (Union Activities).
36.12	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 <i>"Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles (R.L.R.Q. c.A.-3.001), Loi sur la santé et la sécurité du travail (R.L.R.Q. c.S-21)"</i> .	36.12	Nothing in this article can be interpreted as a renunciation by an employee or the parties as to their rights under the <i>"Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles (R.L.R.Q. c. A-3.001), Loi sur la santé et sécurité du travail (R.L.R.Q. c. S-21)"</i> .
36.13	Aucun élément du présent article ne peut être interprété comme une renonciation de la part de la personne salariée ou du Syndicat de leurs droits de déposer un grief.	36.13	Nothing in this article can be interpreted as a renunciation by an employee or the Union of their rights to file a grievance.
ARTICLE 37 ASSURANCE-SALAIRE (MALADIE FORTUITE/ INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE/ INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE)		ARTICLE 37 SALARY CONTINUANCE (INCIDENTAL ILLNESS/SHORT-TERM DISABILITY/LONG-TERM DISABILITY)	
Maladie fortuite		Incidental Illness	
37.01	La personne salariée ayant complété sa période de probation a droit à un maximum de neuf (9) jours de congé de maladie par année de référence pour les cas de maladie fortuite non liés à une maladie ou lésion professionnelle, en conformité avec la clause 37.07. Quatre (4) de ces jours peuvent être pris en demie (1/2) journées.	37.01	The employee who has completed their probationary period is entitled to up to nine (9) days sick leave per reference year, to be used for incidental illness unforeseen by the employee and unrelated to workplace illness and injury, and in accordance with clause 37.07. Four (4) of these days may be taken in half (1/2) days.

	La personne salariée peut utiliser deux (2) des neuf (9) jours prévus au paragraphe 37.01 pour subir des tests médicaux ou des traitements.		An employee may use two (2) of the nine (9) days provided for in paragraph 37.01 in order to undergo medical tests or treatments.
37.02	Un certificat médical n'est normalement pas requis dans les cas d'une maladie fortuite; néanmoins, l'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical dans un cas particulier.	37.02	A medical certificate will not normally be required in the case of an incidental illness; however, the University reserves the right to request such a medical certificate in a particular case.
37.03	Les congés de maladie dont il est fait mention à la clause 37.01 ne sont pas autorisés ni admis, lorsqu'ils coïncident avec les vacances, congé de maternité ou de paternité, congés de maladie de courte durée ou de longue durée ou toute autre absence payée ou non déjà prévue dans le cadre de la présente convention collective. Toutefois si la personne salariée tombe gravement malade ou est victime d'un accident exigeant son hospitalisation pendant ses vacances, le congé de maladie peut se substituer aux vacances.	37.03	Sick leaves mentioned in clause 37.01 are not authorized or approved when they coincide with vacations, maternity or paternity leaves, short or long-term sick leaves or any other absence whether paid or not which is already covered by this collective agreement. However, if during an employee's vacation, there should occur a serious illness or accident requiring hospitalization, then sick leave may be substituted for vacation.
37.04	Toute absence pour raisons de maladie dépassant la limite prévue à la clause 37.01 n'est pas rémunérée, à moins que le superviseur immédiat n'accepte l'utilisation de congé mobile, de vacances accumulées et/ou de temps supplémentaire crédité au salarié.	37.04	Any absence for sickness beyond the limits established in clause 37.01 shall not be paid, unless the immediate supervisor agrees to the use of their floating holiday, accumulated vacation and/or overtime credit.
	Invalidité de courte durée		Short-Term Disability
37.05	La personne salariée incapable d'effectuer les fonctions normales de son poste et qui reçoit des soins médicaux par suite de maladie ou d'accident, autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle, a droit à une	37.05	The employee who is unable to perform the normal duties of their position and who is under medical care following sickness or accident, other than work related accident or occupational disease, is entitled to a sick leave indemnity

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

37.06

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

37.07

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

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

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

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

in accordance with the following provisions.

37.06

Notwithstanding the above, the University may assign the employee on short-term disability leave to duties compatible with their medical condition with the approval of the employee's attending physician.

37.07

In order to be eligible for short-term disability benefits, the employee must have completed their probationary period and be absent for more than two (2) consecutive working days. The employee must justify this absence with a detailed medical certificate from a legally qualified medical practitioner to their local Human Resources Representative or to the Benefits Office stating:

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

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

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

une année de référence, attribuable à une maladie ou à un accident autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle sont qualifiés et traités comme journées de maladie fortuite, en conformité avec la clause 37.01.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

37.08

La durée de tout congé d'invalidité de courte durée est déterminée par un médecin agréé. Un congé d'invalidité de courte durée sans interruption, ne doit pas excéder une durée de cent quatre-vingt-deux (182) jours. Un congé d'invalidité de courte durée qui est interrompu mais qui est relié à la même maladie ne doit pas excéder une période cumulative de cent quatre-vingt-deux (182) jours à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

37.08

The duration of any short-term disability leave shall be as determined by a legally qualified medical practitioner. A short-term disability leave, without interruption, must not exceed one hundred and eighty-two (182) days duration. A short-term disability leave which is interrupted but which relates to the same sickness must not exceed a cumulative period of one hundred and eighty-two (182) days within a period of twelve (12) months.

37.09

Nonobstant la clause 37.08 ci-dessus, dans le cas d'une invalidité régie par les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles, la durée maximale du congé d'invalidité de courte durée est de douze (12) mois.

37.09

Notwithstanding clause 37.08 above, in the case of a disability covered by the provisions of the Act Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases, the maximum duration of the short-term disability leave shall be twelve (12) months.

37.10

La personne salariée en congé d'invalidité de courte durée reçoit une indemnité équivalant à cent pour cent (100%) de son salaire à compter de la date de l'invalidité, réduite des sommes suivantes:

37.10

An employee on short-term disability leave receives an indemnity equal to one hundred percent (100%) of salary as of the date of onset of short-term disability, reduced by the following amounts:

	- toutes les retenues à la source qui doivent être effectuées ou auraient été effectuées si la personne salariée n'était pas en congé d'invalidité; - tout revenu reçu par la personne salariée en vertu de son invalidité, dont les prestations de la Régie des rentes du Québec, du Régime de pensions du Canada, de toute loi relative aux accidents de travail ou tout autre régime gouvernemental d'indemnisation.		- all of the normal payroll deductions which must be made or would have been made had it not been for the disability leave; - any amount of income received by the employee in respect of their disability, including payments under the Quebec Pension Plan, the Canada Pension Plan, any Workmen's Compensation Act or any other government compensation program.
37.11	Si une augmentation de salaire intervient pendant le congé d'invalidité de courte durée, la personne salariée bénéficie quand même de l'augmentation de salaire à laquelle elle a droit comme si elle n'avait pas été en congé d'invalidité de courte durée.	37.11	If an increase in salary takes place during the short-term disability leave, the employee benefits nonetheless from the increase to which the employee is entitled, as if the employee had not been on a short-term disability leave.
37.12	La personne salariée accumule de l'ancienneté pendant le congé d'invalidité de courte durée.	37.12	An employee will accumulate seniority while on short-term disability leave.
37.13	Tous les régimes d'avantages sociaux soumis à une cotisation ou non sont maintenus à l'égard d'une personne salariée en congé d'invalidité de courte durée.	37.13	All contributory and non-contributory benefits plans will be continued in respect of an employee on short-term disability leave.
37.14	L'Université se réserve le droit d'exiger que la personne salariée qui fait la demande d'un congé d'invalidité de courte durée, ou de son prolongement, soit examinée par un médecin agréé, désigné par l'Université aux frais de l'Université. La recommandation du médecin de l'Université en ce qui concerne le congé prévaut. Toutefois, le Syndicat peut déposer un grief en conformité	37.14	The University reserves the right to require that an employee requesting a short-term disability leave, or any extension thereof, be examined by a legally qualified medical practitioner appointed by the University at the University's expense. The leave recommendation of the University's medical practitioner shall prevail. However, the Union may file a grievance in accordance

	avec la clause 10.02 (e) (Procédure de règlement des griefs et des mécontentes).		with clause 10.02 (e) (Grievance and Disagreement Procedure).
37.15	À son retour au travail, la personne salariée réintègre le poste qu'elle occupait au début de son congé d'invalidité de courte durée. Si son poste a été aboli, la personne salariée bénéficie des droits qui lui auraient été accordés si elle avait été au travail. Congé d'invalidité de longue durée	37.15	Upon their return to work, an employee will be reinstated into the position held at the commencement of the short-term disability leave. If the employee's position has been abolished, the employee will be accorded the rights that would have been granted had the employee been at work. Long-Term Disability
37.16	Au terme de la période prévue à la clause 37.08, la personne salariée devient admissible aux prestations d'invalidité de longue durée, sous réserve des conditions prévues au régime d'invalidité de longue durée.	37.16	Subject to the terms of the long-term disability plan, the employee will be eligible for long-term disability benefits at the expiry of the period stipulated in clause 37.08.
37.17	Une personne salariée n'accumule pas d'ancienneté pendant son congé d'invalidité de longue durée. À l'expiration du congé d'invalidité de courte durée, les vacances qui restent au crédit de la personne salariée sont payées au moment où le congé d'invalidité de longue durée est accepté.	37.17	An employee will not accumulate seniority while on long-term disability leave. Any vacation outstanding in respect of the employee at the expiry of the short-term disability leave shall be paid out to the employee at the time they are accepted on to long-term disability.
37.18	Après le quatrième (4 ^e) mois de congé d'invalidité de courte durée, les ressources humaines (Service retraites et avantages sociaux) avisent la personne salariée par écrit afin d'initier le processus de soumission d'une demande de prestations d'invalidité de longue durée. Toute documentation doit être complétée et soumise aux administrateurs du régime d'invalidité de longue durée avant	37.18	After the fourth (4 th) month of short-term disability, Human Resources (Pensions and Benefits) will notify the employee in writing in order to initiate the process of filing an application for long-term disability benefits. All documentation must be completed and submitted to the administrators of the long-term disability plan prior to the expiry of short-term disability leave in order

l'expiration du congé d'invalidité de courte durée afin de s'assurer que les réclamations soient traitées et approuvées aussitôt que possible et de minimiser les délais pour que la personne salariée bénéficie d'un revenu assuré.

to ensure that claims are processed and approved as quickly as possible and to minimize the delay in providing income security for the employee.

37.19 Dans le cas où la demande ou l'appel (s'il y a lieu) est refusé, la personne salariée doit retourner au travail. Toutefois, le Syndicat peut déposer un grief en conformité avec la clause 10.02 (Procédure de règlement des griefs et des mécontentes).

37.19 If the application and the appeal, if any, are refused, the employee must return to work. However, the Union may file a grievance in accordance with clause 10.02 (Grievance and Disagreement Procedure).

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

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

37.21 Tous les régimes d'avantages sociaux soumis à une cotisation ou non sont maintenus à l'égard d'une personne salariée en congé d'invalidité de longue durée; toutefois, telle personne salariée n'est pas requise de payer ses cotisations au régime d'assurance-vie et au régime de retraite. De telles cotisations sont assumées par l'Université ou le régime d'assurance, selon le cas.

37.21 All contributory and non-contributory benefits plans will be continued in respect of an employee on long-term disability leave; however, such employee will not be required to pay their contributions to the Life Insurance Plan and the Pension Plan. Such contributions shall be assumed by the University or the insurance plan as the case may be.

37.22 Durant un congé d'invalidité de longue durée, une personne salariée qui retourne au travail sur une base progressive se voit payer une indemnité de vacances. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire hebdomadaire touché par la personne salariée pendant le retour progressif, multiplié par deux pourcent (2%) pour chaque semaine de

37.22 An employee who, during their long-term disability leave, returns to work on a progressive basis will receive a vacation indemnity. This indemnity is calculated on the basis of the weekly wages earned by the employee, during the progressive return, multiplied by two percent (2%) for each week of their vacation entitlement at the onset of disability.

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

37.23

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

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

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

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

37.24

Le salaire que reçoit la personne salariée à son retour au travail est celui qu'elle recevait au début du congé, majoré de toute augmentation d'échelle octroyée au cours du congé, sous réserve de l'article 23 (Administration des salaires).

37.23

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

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

If the absence is three (3) years or more and their position has been permanently filled, they will be relocated, without loss of salary, into a position with similar working conditions within the University either at a level equal to that of their previous position or, if it is not possible, at a lower level without reduction in personal classification/level provided that they meet the qualifications required in the new position.

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

37.24

The salary that the employee receives upon returning to work will be the salary the employee was receiving when the leave commenced, increased by the amount of any scale increase implemented during the course of the leave, subject to the provisions of article 23 (Salary Administration).

Dispositions générales

37.25 La personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat ou son délégué avant ses heures régulières de travail, dès le premier jour d'absence ou aussitôt que possible dans les cas où elle ne pouvait pas donner tel préavis.

37.26 L'Université se réserve le droit de vérifier à tout moment le certificat fourni par le médecin de la personne salariée ou de demander à ce que la personne salariée soit examinée par un médecin désigné par l'Université.

37.27 Les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux sont confidentiels et l'Université s'engage à respecter leur caractère confidentiel et à fournir sur demande une copie à la personne salariée concernée.

37.28 Aucune personne salariée n'est tenue de divulguer à son supérieur immédiat la nature de sa maladie, le diagnostic ou tout autre renseignement se rapportant à son aptitude à travailler qui apparaît sur le certificat médical.

37.29 Lorsqu'une personne salariée subit un examen médical à la demande de l'Université dans le cabinet d'un médecin désigné par l'Université, ou subit un examen médical par un troisième médecin, tel que prévu à la clause 37.30, elle ne subit pas de perte de rémunération (salaire ou indemnité d'assurance-salaire).

Arbitrage médical

General Provisions

37.25 The employee must notify their immediate supervisor or delegate before their regular working hours, as of the first day of their absence or as soon as possible in cases where the employee was incapable of such notification.

37.26 The University reserves the right at all times to verify the certificate supplied by the employee's attending physician or to have the employee medically examined by a medical practitioner named by the University.

37.27 Medical certificates or the results of medical examinations are confidential and shall be treated as such by the University who will provide a copy to the employee concerned upon request.

37.28 No employee is obliged to tell their immediate supervisor of the nature of their sickness, diagnosis or other information relative to their ability to work that appears on the medical certificate.

37.29 When an employee undergoes a medical examination at the request of the University and in the office of the medical practitioner named by the University, or undergoes a medical examination by a third medical practitioner, as stipulated in clause 37.30, the employee does so without loss of earnings (i.e. pay or salary continuance benefits).

Medical Adjudication

37.30

Si un grief relatif aux sujets traités en (i) et (ii) n'est pas réglé à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs et des mécontentes, le Syndicat peut le soumettre à la troisième étape en conformité avec la clause 10.02(d) (Procédure de règlement des griefs et des mécontentes). Une telle soumission peut inclure une demande d'arbitrage médical. Dans ce cas, et suite à l'acceptation écrite de la part de l'Université du processus d'arbitrage médical, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief à la troisième étape, la procédure de grief se poursuit de la façon suivante:

i) Congé d'invalidité de courte durée

Advenant une divergence entre la recommandation de congé d'invalidité de courte durée du médecin traitant de la personne salariée et celle du médecin désigné par l'Université, les deux (2) médecins choisissent un troisième médecin qui déterminera la durée du congé, s'il y a lieu.

ii) Évaluation médicale d'une invalidité de longue durée

Advenant une divergence entre l'évaluation médicale du médecin traitant de la personne salariée et celle du médecin désigné par l'Université et/ou le médecin désigné par l'assureur, les médecins choisiront un troisième

37.30

If a grievance concerning the subjects mentioned in (i) and (ii) is not resolved at step 2 of the Grievance and Disagreement Procedure, the Union may submit it to step 3 in accordance with clause 10.02(d) (Grievance and Disagreement Procedure). Such submission may include a request for medical adjudication. In the latter case, and upon written acceptance by the University of the medical adjudication process, within five (5) working days of receipt of the grievance at step 3, the grievance will proceed in the following way:

i) Short-term disability leave

In the event of a discrepancy between the short-term disability leave recommendation of the employee's attending physician and the University's medical practitioner, the two medical practitioners will choose a third medical practitioner who will decide the length of the leave, if applicable.

ii) Long-term disability medical evaluation

In the event of a discrepancy concerning a medical evaluation between the employee's attending physician and the University's and/or insurer's medical practitioner, the medical practitioners will choose a third medical practitioner who will decide on the medical issues.

médecin qui tranchera les questions médicales.

iii) Conclusions médicales

Les frais et dépenses encourus pour le troisième médecin seront payés à part égale par les parties. Aucun grief relatif à la décision du troisième médecin ne peut être soumis. Toute personne salariée qui refuse de respecter la décision du troisième médecin est présumé avoir démissionné de l'Université. Aucun grief relatif à cette démission ne peut être déposé.

iv) Recours facultatif

L'Université peut refuser, sans justification, de régler un grief par l'entremise du processus d'arbitrage médical.

37.31

Si l'Université n'accepte pas le processus d'arbitrage médical en conformité avec la clause 37.30, le Syndicat doit, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à la clause 37.30, remettre au Service des relations avec les employés une demande signée d'arbitrage. Cette demande doit inclure une copie du grief ou de la mécontentement. Tous les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief ou la mécontentement nul, non valide et illégal.

iii) Medical conclusions

The fees and expenses incurred for the third medical practitioner will be shared equally by the parties to the collective agreement. No grievance can be filed with respect to the third medical practitioner's findings. Any employee who fails to comply with the decision of the third medical practitioner will be deemed to have resigned from the University. No grievance can be filed with respect to such resignation.

iv) Optional recourse

The University may refuse, without justification, to resolve a grievance through the medical adjudication process.

37.31

If the University does not accept the medical adjudication process in accordance with clause 37.30, the Union shall, within twenty (20) working days of the expiry of the delay provided in clause 37.30 deliver to Employee Relations a signed request for arbitration. This request shall include a copy of the grievance or disagreement. All time limits mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed in writing. Failure to comply with this renders the grievance or disagreement null, void and illegal.

ARTICLE 38 ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 38.01** (a) En cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles couverts par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'Université doit verser à la personne salariée son salaire régulier moins toutes les déductions habituelles pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'invalidité, en autant que la personne salariée soit admissible à l'indemnité de remplacement du revenu selon la CNESST. Pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'invalidité complète, les indemnités octroyées par la CNESST sont versées directement à l'Université.
- (b) En temps voulu (normalement au dixième (10^e) mois d'invalidité), la personne salariée doit remplir les formulaires d'admissibilité aux prestations d'invalidité de longue durée de l'Université.
- (c) Après les cinquante-deux (52) premières semaines, si la personne salariée est toujours dans l'incapacité de reprendre ses fonctions en raison de son invalidité, toutes les indemnités applicables sont versées directement par la CNESST à la personne salariée, conformément aux règlements applicables.

ARTICLE 38 WORK ACCIDENTS

- 38.01** (a) In the case of a work-related accident or occupational disease covered by the "Act respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases," the University shall pay the employee's regular salary less all regular deductions during first fifty-two (52) weeks of disability, insofar as the employee is eligible for income replacement indemnity according to the CNESST. During the first fifty-two (52) week period of total disability, the indemnity granted by the CNESST to the employee shall be paid to the University.
- (b) At the appropriate time (normally, the tenth (10th) month of disability), the employee must complete the University's eligibility forms for long-term disability benefits.
- (c) Following the first fifty-two (52) week period, if the employee is still unable to return to work because of disability, all appropriate payments shall be paid directly by the CNESST to the employee in accordance with the applicable regulations.

38.02	Si l'Université le juge à propos, la personne salariée doit se soumettre à un examen médical au bureau du médecin désigné et payé par l'Université. L'Université doit remettre à la personne salariée une copie du rapport médical, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa réception par l'Université.	38.02	If the University deems it appropriate, the employee must agree to be examined at the offices of a doctor chosen and paid for by the University. The employee must be given a copy of the report within five (5) working days of receipt by the University.
38.03	Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, la personne salariée est réintégrée, lors de son retour au travail, dans le poste qu'elle occupait avant le début de son absence. Si son poste a été aboli, la personne salariée aura les droits qui lui auraient été accordés si elle avait été au travail.	38.03	Subject to the other provisions of this collective agreement, when the employee returns to work, the University reinstates the employee in the position that the employee held at the beginning of the leave. If their position has been abolished, the employee will be accorded the rights that would have been granted had the employee been at work.
38.04	À son retour au travail, la personne salariée reçoit le même salaire qu'elle recevait au début de son absence, majoré de toute augmentation salariale attribuée au cours de l'absence, en conformité avec les dispositions de l'article 23 (Administration des salaires).	38.04	The salary which the employee receives upon return to work will be the salary the employee was receiving when the leave commenced, increased by the amount of any salary increases implemented during the course of the leave, in accordance with the provisions of article 23 (Salary Administration).
38.05	La personne salariée qui redevient capable de travailler, mais qui demeure avec une limitation fonctionnelle permanente l'empêchant d'occuper le poste qu'il occupait antérieurement est remplacé, sans affichage, à un autre poste que son état de santé lui permet d'occuper, compte tenu des postes disponibles à combler.	38.05	An employee who becomes able to work, but who remains afflicted by a permanent functional disability that prevents them from occupying the position they previously held, is placed, without any posting, in another position that their state of health allows them to occupy, taking into consideration the available positions that need to be filled.
38.06	La personne salariée qui est de retour au travail à la suite d'une absence en vertu du présent article et qui doit s'absenter du	38.06	An employee who has returned to work following an absence pursuant to this article and who must be absent from work in order

travail pour recevoir des traitements médicaux, subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation obtient alors un congé sans perte de salaire régulier pour la durée de son absence.

to receive medical treatments, undergo medical examinations related to their injury or pursue activity in the context of their individualized rehabilitation plan, will be granted a leave without loss of their regular salary for the duration of the absence.

ARTICLE 39 RÉGIMES COLLECTIFS DE L'UNIVERSITÉ

ARTICLE 39 GROUP PLANS OF THE UNIVERSITY

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

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

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

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

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

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

39.03 Nonobstant d'autres dispositions de la présente convention collective, ces régimes peuvent être amendés de temps à autre. Avant d'apporter la moindre modification que ce soit quant au niveau des bénéfices et des cotisations (incluant le partage des coûts) des régimes mentionnés ci-dessus, à l'exception du régime de retraite, l'Université consulte le Comité consultatif des avantages sociaux du personnel et le syndicat.

39.03 Notwithstanding other provisions of this collective agreement, these Plans may be amended from time to time. Before proceeding to any amendment concerning the level of benefits and premiums (including the cost sharing) of the above-mentioned Plans, with the exception of the Pension Plan, the University will consult the Staff Benefits Advisory Committee and the Union.

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

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

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

39.05

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

1. Soumettre pour révision l'amendement proposé à un Comité de Retraite du Personnel (CRP). Ce comité est composé de représentants de l'Université et d'un représentant de chacun des groupes de personnes salariées participantes au Régime de Retraite. La modification proposée sera soumise en incluant toute l'information pertinente liée à cet amendement;
2. Le CRP doit, dans les soixante (60) jours de la réception de l'amendement proposé, fournir ses commentaires et recommandations au Comité d'Administration des Retraites (CAR), qui à son tour, analyse, commente et présente ses recommandations et propositions à l'Université.
3. Lorsque les membres du CRP sont unanimes au sujet d'amendements, ils

participer aux réunions du Comité des Avantages Sociaux du Personnel. L'employé doit informer, par écrit, son supérieur immédiat de son absence, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, ou aussitôt qu'il a été avisé de la tenue d'une réunion, avec copie aux ressources humaines (Relations avec les employés). L'Université libère tel employé du travail une (1) journée avant la tenue de la réunion pour qu'il puisse se préparer.

39.05

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

1. Submit the proposed amendment for review to a Staff Pension Committee (SPC) comprised of representatives of the University and one representative of each employee group covered by the Pension Plan. The proposed modification will be submitted with all relevant information related to said amendment;
2. The SPC must, within 60 days of receipt of the proposed amendment, provide its comments and recommendations to the Pension Administration Committee (PAC) who will in turn analyse, comment and make its recommendation and proposal to the University.
3. The SPC members will forward to PAC a joint recommendation on said

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

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

39.06

L'Université autorise l'absence du travail de deux (2) représentants de MUNACA afin de leur permettre de participer aux réunions du Comité du régime de retraite prévues à la clause 39.05. Les personnes salariées doivent informer, par écrit, leur supérieur immédiat de leur absence au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou aussitôt qu'ils ont été avisés de la tenue de la réunion, avec copie aux ressources humaines (Relations avec les employés). L'Université libère telles personnes salariées du travail une (1) journée avant la tenue de la réunion pour qu'elles puissent se préparer.

ARTICLE 40 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

40.01

L'Université met à la disposition de toute personne salariée membre de l'unité de négociation un service gratuit et confidentiel d'aide personnelle pour des discussions privées sur des problèmes individuels et l'échange d'information sur d'autres services

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

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

39.06

The University will liberate two (2) MUNACA representatives to participate in the Pension Plan meetings stipulated in clause 39.05. The employees must advise their immediate supervisor of their absence, in writing, at least five (5) working days in advance, or as soon as the employees have been notified of the meeting, with a copy to Human Resources (Employee Relations). The University will liberate such employees one (1) day prior to the meetings to prepare.

ARTICLE 40 EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM

40.01

The University will make available for any employee in the bargaining unit a free confidential personal counseling service for private talks about individual problems and information about other community services. No information may be given out concerning the employee without

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

the employee's written permission.

ARTICLE 41 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET/OU ORGANISATIONNELS

ARTICLE 41 TECHNOLOGICAL CHANGE AND/OR ORGANIZATIONAL CHANGE

Définition

Definition

41.01

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

41.01

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

Procédures de mise en oeuvre

Implementation Procedures

41.02

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

41.02

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

Le préavis écrit doit inclure :

The written notice should include:

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

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

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

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

Formation

41.03

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

ARTICLE 42 DOSSIERS D'EMPLOYÉS

42.01

Après avoir prévenu les ressources humaines (Centre de services), toute personne salariée ou délégué syndical représentant la personne salariée peut examiner les documents versés à son dossier en présence d'un représentant de l'Université, pendant les heures d'affaires et sur présentation de la carte d'identité de la personne salariée. Seul le personnel du Centre de services, est autorisé à ajouter ou à retirer un document du dossier de la personne salariée.

42.02

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

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

After the receipt of such notice, and upon request from the Union, the parties will meet to discuss the impact on the employees and to facilitate their adaptation to the changes.

Training

41.03

The University agrees to offer to employees affected by this article, the necessary training at the University's expense during working hours, to allow them to fulfil their new duties.

ARTICLE 42 EMPLOYEE FILES

42.01

After notifying Human Resources (Shared Services) any employee, or Union representative representing that employee, may examine all documents contained in the employee's personnel file in the presence of a University representative, during regular business hours and upon presentation of the employee's identification card. Only the personnel of the Shared Services will be permitted to add or remove a document from an employee's file.

42.02

An employee may request a copy of any document contained in their own personnel file. Any such copy shall be provided only by

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

personnel of the Shared Services and shall be at the expense of the employee.

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

42.03 All information contained in any of the University's computerized files concerning an employee is also considered private and confidential. Access to such information shall be restricted to conform with the intent of this article.

ARTICLE 43 CARTE D'IDENTITÉ

ARTICLE 43 IDENTIFICATION CARD

43.01 Les cartes d'identité de McGill sont exigées pour avoir accès aux différents services offerts par l'Université comme les bibliothèques, le prêt d'équipement au Centre des communications pédagogiques, les installations sportives et pour accéder aux pavillons en dehors des heures ouvrables.

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

43.02 La carte d'identité de McGill appartient à l'Université en tout temps. Si son détenteur cesse d'être employé par l'Université, la carte doit être restituée sans délai au Centre de service des ressources humaines.

43.02 The McGill identification card remains the property of the University at all times. If the holder ceases to be employed by the University, the card must be returned to the Shared Services section of Human Resources without delay.

43.03 En cas de perte ou de vol, un double est produit moyennant des frais établis par l'Université. Ces frais ne sont pas facturés s'il s'agit d'un vol et que le détenteur présente un rapport de police/sécurité à cet effet.

43.03 If the card is lost or stolen, a duplicate must be made for which an amount will be charged, as determined by the University. This charge will be waived in the event of theft if the holder presents a police/security report indicating report of theft.

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

43.04 Members of staff are strongly urged to carry their identification cards at all times when on campus.

eux lorsqu'elles sont sur le campus.

ARTICLE 44 ANCIENNETÉ

44.01 L'Université remettra au Syndicat la liste de tous les personnes salariées membres de l'unité de négociation le premier (1er) juin et le premier (1er) décembre de chaque année. Cette liste est affichée sur le site Web des Ressources Humaines pendant trois (3) semaines. Cette liste est établie par ordre alphabétique et comprend les renseignements suivants: nom, prénom, titre de la fonction, niveau, numéro de poste, si disponible, unité de travail, date d'ancienneté et statut (temps plein, temps partiel et saisonnier). La liste remise au syndicat sera produite en format tableur manipulable.

44.02 Toute erreur décelée sur cette liste par les parties est signalée à la Direction des ressources humaines au cours des vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage de cette liste. L'Université corrige alors, avec effet rétroactif à la date initiale de l'affichage, toute erreur ainsi décelée par les parties. L'Université convient de corriger toute erreur contenue dans la liste d'ancienneté qui pourra lui être soumise ultérieurement. Telle correction n'implique aucun effet rétroactif. La dernière liste ainsi corrigée devient la liste officielle à être utilisée pour les fins d'application de la présente convention collective.

ARTICLE 44 SENIORITY LIST

44.01 The University will give the Union a list of all the employees in the bargaining unit on June 1st and December 1st of every year. This list will be posted on the Human Resources Website for three (3) weeks. The list will be alphabetical and comprise the following information: last name, first name, position title, level, position reference number where available, work unit, seniority and status (full-time, part-time and sessional). The list provided to the Union will be in a workable spreadsheet format.

44.02 Any error on this list detected by the parties will be pointed out to Human Resources within twenty-five (25) working days following the end of the posting period. The University will correct the list accordingly. The list will then be corrected retroactively to the first date of posting. The University agrees to correct any error in the list, submitted at a later date. In such a case the list will be corrected without retroactivity. The last list thus corrected becomes the official list to be used to apply the stipulations of this collective agreement.

ARTICLE 45 DROITS ACQUIS

45.01 Les personnes salariées qui bénéficient actuellement de privilèges supérieurs aux dispositions de la présente convention, continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention, à moins que les circonstances qui ont conduit à l'établissement de tels bénéfices, privilèges ou avantages, aient changées.

ARTICLE 46 CHARGE DE TRAVAIL

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

ARTICLE 47 RÉDUCTION DES DROITS DE SCOLARITÉ, BOURSE D'ÉTUDES OU EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ (PERSONNE À LA CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL)

47.01 Les politiques de l'Université en matière de réduction des droits de scolarité, de bourse d'études ou d'exonération des droits de scolarité sont reproduites aux annexes 3 et 4 et font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 48 IMPRESSION DE LA CONVENTION

48.01 L'Université rendra le texte original de la convention collective disponible dans les meilleurs délais possibles après sa signature sous format

ARTICLE 45 ACQUIRED RIGHTS

45.01 Employees who currently enjoy privileges superior to the provisions contained herein shall continue to benefit from these privileges for the duration of this agreement, unless the circumstances which led to the establishment of those benefits, privileges or advantages have changed.

ARTICLE 46 WORKLOAD

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

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

47.01 The University's policies on Educational Assistance and Staff Dependent Scholarship/Staff Dependent Tuition Waiver reproduced in Appendices 3 and 4 are an integral part of this collective agreement.

ARTICLE 48 PRINTING OF AGREEMENT

48.01 The University will make the original text of the collective agreement available within the shortest delay possible following the signature in electronic format

	électronique et en affichera une copie sur le site WEB des Ressources Humaines; le syndicat fera la même chose sur son site WEB. L'Université en distribue une copie à tous les personnes salariées qui en feront la demande (électronique ou papier) et en remet un nombre suffisant au syndicat.	and will post it on its WEB site; the Union will do the same on its WEB site. The University will distribute a copy upon employees request (electronic or paper), and will provide a sufficient number of copies to the Union.
48.02	La convention collective a été négociée en anglais et est reproduite en français et en anglais.	48.02 The collective agreement was negotiated in English and is reproduced in French and English.
48.03	Conformément à la Charte de la langue française, le texte officiel de la convention collective est le français.	48.03 In accordance with the Charter of the French Language, the official text of the Collective Agreement is the French.
ARTICLE 49	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	ARTICLE 49 APPENDICES AND LETTERS OF AGREEMENT
49.01	Toutes les annexes ainsi que toutes lettres d'entente font partie intégrante de la convention.	49.01 All appendices and letters of agreement are an integral part of the agreement.
49.02	Si une clause ou une disposition quelconque de la convention est ou devient invalide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.	49.02 If a clause or a provision of this agreement is or becomes invalid because of legislation, this invalidity does not affect the rest of this agreement.
ARTICLE 50	DURÉE DE LA CONVENTION	ARTICLE 50 DURATION OF THE AGREEMENT
50.01	La présente convention, une fois signée par les représentants autorisés des parties et déposée conformément au Code du travail, reste en vigueur jusqu'au 31 mai 2024. Elle entre en vigueur lors de la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce	50.01 The present collective agreement, once it has been signed by the authorized representatives of the parties, and has been filed in accordance with the provincial Labour Code, shall remain in force until May 31, 2024. It will become effective as of the date of signing

qui y est expressément convenu.
Les conditions de travail
contenues dans la présente
convention s'appliquent jusqu'à la
signature d'une nouvelle
convention, sauf durant une grève
ou un lock-out légal.

and will have no retroactive effect
except where expressly agreed.
Working conditions contained in
the present agreement will apply
until the signing of a new
agreement, except during a legal
strike or lock-out.

ANNEXE 1

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

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

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

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

De :

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

Établissements visés:

Tous les établissements

APPENDIX 1

CERTIFICATE OF ACCREDITATION

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

Accrédite :

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

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

De :

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

Établissements visés:

Tous les établissements

ANNEXE 2

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (CONTRAT TYPE)

CONTRAT

ENTRE : L'Université McGill
(ci-après "l'Université")

ET : _____
Prénom Nom de famille

Adresse

Service administratif
(ci-après "la personne salariée")

1. Durée du contrat

Ce contrat est d'une durée de() ans et entre en vigueur le jour de et expire le jour de

Le contrat peut prendre fin à une autre date sous réserve des circonstances et modalités prévues à l'article 34 (Congé à traitement différé).

2. Durée du congé

Le congé est d'une durée de () mois et débute le jour de et prend fin le jour de

Sous réserve des dispositions de l'article 34 (Congé à traitement différé), le congé doit débuter immédiatement après la période visée par la période d'étalement.

3. Rémunération pendant le congé

La rémunération pendant le congé se fait par versements qui coïncident avec les jours de paie réguliers et correspondent à des montants que l'Université a retenus au nom de la personne salariée. Le montant total de la rémunération différée est versée à la personne salariée pas plus tard qu'à la fin de la première année fiscale commençant après la fin de la période d'étalement.

Les sommes versées à la personne salariée pendant son congé sont directement fonction des montants retenus par l'Université, moins les montants retenus par l'Université afin de maintenir les avantages sociaux prévus à la clause 34.09 (d) (Congé à traitement différé), s'il y a lieu.

En foi de quoi, les Parties ont signé à Montréal, ce jour de.....

Pour l'Université

Pour MUNACA

La personne salariée

APPENDIX 2

DEFERRED SALARY LEAVE (SAMPLE CONTRACT)

BETWEEN: **McGill University**
(hereinafter "the University")

AND: _____
Name *Family Name*

Address

Administrative Department
(hereinafter "the Employee")

1. Period of the Contract

The contract is of () years' duration, and enters into effect on the day of, and terminates on the day of

The contract may end on a different date under the circumstances and according to the modalities provided in article 34 (Deferred Salary Leave).

2. Length of the Period of Leave

The period of leave is of () months' duration commencing the day of, and finishing on the day of

Subject to the provisions of article 34 (Deferred Salary Leave), the period of leave shall begin immediately following the period of deferral.

3. Payment during the Period of Leave

The manner of payment during the period of leave shall be in installments which coincide with the regular pay days being an amount equal to of the amounts that the University has withheld on behalf of the employee. The total amount of the deferred remuneration shall be paid to the employee no later than the end of the first taxation year that commences after the end of the period of deferral.

The amounts to be paid to the employee during this leave shall be related to the amounts retained by the University, less any amounts withheld by the University in order to maintain in effect the benefits provided in clause 34.09 (d) (Deferred Salary Leave), as the case may be.

In Witness Whereof, the Parties have signed in Montreal, this day of

For the University

For MUNACA

The employee

ANNEXE 3

RÉDUCTION DES DROITS DE SCOLARITÉ

1. Admissibilité

- 1.1 Une personne salariée doit être employée à plein temps pour devenir admissible. Aux fins de cette annexe, “plein temps” s’entend d’une personne salariée qui travaille au moins les 2/3 du nombre d’heures de travail prévu par sa catégorie d’emploi, conformément à l’article 20 (Heures de travail).
- 1.2 Les personnes salariées en congé de l’Université sont admissibles pourvu qu’elles participent à l’un des régimes d’avantages sociaux à cotisations, prévus à l’article 39 (Régimes collectifs de l’Université).

2. Nombre de cours

- 2.1 Les personnes salariées admissibles peuvent faire une demande de remboursement des droits de scolarité pour un nombre illimité de cours.

3. Procédures

- 3.1 Avant de s’inscrire, les personnes salariées admissibles doivent s’adresser à l’agent ou représentant du personnel de secteur ou des ressources humaines (Service retraite et avantages sociaux) pour se procurer les formulaires applicables afin de présenter une demande de remboursement.
- 3.2 Si le cours doit être suivi pendant les heures de travail régulières, la

APPENDIX 3

EDUCATIONAL ASSISTANCE

1. Eligibility

- 1.1 To be eligible for educational assistance, an employee must be a full-time salaried employee. For the purposes of this Appendix, “full-time” refers to an employee working two-thirds (2/3) or more of the normal working hours for their occupational category, as stipulated in article 20 (Hours of Work).
- 1.2 Employees who are on leave from the University are eligible on condition that they are participating in any of the contributory benefits plans, stipulated in article 39 (Group Plans of the University).

2. Number of Courses

- 2.1 Eligible employees may apply for reimbursement of fees for an unlimited number of courses.

3. Procedures

- 3.1 Eligible employees must contact the Area Personnel Officer/Representative or Human Resources (Pensions and Benefits) prior to registration in order to obtain the required forms to make an application for reimbursement.
- 3.2 If the course is to be taken during normal working hours, the employee must be accepted by

personne salariée doit être acceptée par la Faculté concernée et avoir obtenu l'approbation du chef du service. Des arrangements doivent être faits à l'avance pour faire du travail de rattrapage pour tout temps pris pendant les heures de travail régulières afin de suivre les cours.

- 3.3 Une fois le cours terminé avec succès, la demande de remboursement doit être validée par le Registrariat ou le Centre d'éducation permanente et retournée aux ressources humaines (Service des avantages sociaux) (Service retraite et avantages sociaux). Les demandes doivent être soumises une fois le cours terminé et doivent être reçues au plus tard aux dates suivantes: le 30 juin pour le trimestre d'automne; le 30 novembre pour le trimestre d'hiver; le 31 janvier pour le trimestre d'été. Les demandes ne peuvent être rétroactives et toute demande qui parvient au Service des avantages sociaux après les dates précisées ci-dessus ne seront pas admissibles à un remboursement.

4. Remboursement

- 4.1 Le remboursement ne sera pas consenti pour les cours suivis dans des établissements autres que l'Université McGill ou pour un cours qui n'est pas complété avec succès. Les étudiants et cours recevant une subvention privée ne sont pas inclus.
- 4.2 Le remboursement ne s'applique qu'aux droits de scolarité. Les autres frais, tels les frais des services aux étudiants, les frais

the Faculty concerned and the approval of their Department Head must be obtained. Arrangements must be made in advance to work compensating hours for any time off required to attend courses during normal working hours.

- 3.3 Upon successful completion of the course, the application for reimbursement must be validated by the Registrar's Office or Centre for Continuing Education and returned to Human Resources (Pensions and Benefits). Applications are to be submitted following the completion of the course and must be received no later than the following dates: June 30 for the Fall Term; November 30 for the Winter Term; January 31 for Summer Session. Applications will not be processed retroactively, and any applications received by the Benefits Office after the above-mentioned dates will not be eligible for reimbursement.

4. Reimbursement

- 4.1 Reimbursement will not be made for courses taken at institutions other than McGill University, or for any courses not successfully completed. Privately funded programs/students are not included.
- 4.2 Reimbursement shall apply only to Tuition Fees. Other charges, such as Student Service Fees, Student Society Fees, Diploma Fees,

d'associations étudiantes, les frais de diplôme, les frais de cours particuliers ou pratiques et tous les autres frais spéciaux et/ou pénalités ne sont pas admissibles au remboursement. (Pour plus d'information sur la possibilité d'un remboursement pour les frais des services aux étudiants et les échéances de la demande, il faut contacter le bureau du Doyen des services aux étudiants).

- 4.3 Pour avoir droit à un remboursement, une personne salariée admissible doit être à l'emploi de l'Université à temps plein pendant toute la durée du cours.
- 4.4 Le pourcentage des droits admissibles qui seront remboursés par l'Université est de 100%.

Private or Practical Instruction Fees and any other special fees and/or penalties shall not be eligible for reimbursement. (For more information on possible reimbursement of Student Services Fees and deadlines for application, please contact the Dean of Students Office).

- 4.3 To be eligible for reimbursement, an eligible employee must remain a full-time employee of the University for the entire duration of the course.
- 4.4 The portion of eligible fees which will be reimbursed by the University will be 100%.

ANNEXE 4

EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ (PERSONNE À CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL)

1. Définitions

Aux fins de cette Annexe, "plein temps", s'entend d'une personne salariée qui travaille au moins les 2/3 du nombre d'heures de travail régulier de sa catégorie d'emploi, conformément à l'article 20 (Heures de travail).

Les personnes salariées en congé de l'Université sont admissibles.

"Retraité"

Une personne qui est à la retraite conformément aux politiques de l'Université en la matière et qui accumulait au moins cinq (5) années d'ancienneté à l'Université avant de prendre sa retraite.

"Étudiant"

Une personne inscrite à un programme sanctionné par un grade, un diplôme ou un certificat à l'Université McGill.

"Personne à charge"

La conjointe, le conjoint ou l'enfant du salarié, qui est entièrement à la charge du salarié, et qui, dans le cas d'un enfant, n'a pas atteint l'âge de vingt-cinq (25) ans au, selon le cas, 1^{er} septembre du trimestre d'automne, 1^{er} janvier du trimestre d'hiver, 1^{er} mai du trimestre d'été.

APPENDIX 4

STAFF DEPENDENT TUITION WAIVER

1. Definitions

For the purposes of this Appendix, "full-time" refers to an employee working two-thirds (2/3) or more of the normal working hours for their occupational category, as stipulated in article 20 (Hours of Work).

Employees who are on leave from the University are eligible.

"Pensioner"

An individual who has retired in accordance with the University's retirement policies and has accumulated at least five (5) years of seniority with the University prior to retirement.

"Student"

An individual who is registered in a McGill University degree, diploma or credit certificate program.

"Dependent"

The spouse or child of the staff member who is wholly dependent on the employee for support, and who, in the case of a child, has not attained the age of 25 as of September 1st for the Fall Term; January 1st for the Winter Term and May 1st for the Summer Term.

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

"Conjoint"

La personne de sexe différent ou de même sexe avec laquelle la personne salariée vit dans une relation conjugale depuis au moins un (1) an. Toutefois, l'exigence de cohabitation de un (1) an ne s'applique pas lorsque la personne salariée et son conjoint ou sa conjointe sont les parents d'un même enfant.

ou

Selon la définition des lois applicables.

"Enfant"

- Un enfant selon les liens du sang ou du mariage;
- L'enfant du conjoint ou de la conjointe du salarié, qui cohabite avec le salarié;
- Un enfant dont la personne salariée est légalement le tuteur
- Un enfant adopté par la personne salariée

2. Politique

2.1 La personne à charge d'une personne salariée à plein temps se voit accordée une exonération des deux-tiers (2/3) des droits de scolarité applicables à un résident du Québec une fois inscrite à un programme régulier sanctionné par un grade, un diplôme ou un certificat offert par l'Université. Les étudiants et cours

In the above paragraph, "wholly dependent" means that the spouse or child is financially dependent upon the employee for support.

"Spouse"

A person of either sex with whom the employee has been living in a conjugal relationship for one year. The one-year cohabitation requirement does not apply when the employee and her/his spouse have a child together,

or

As defined under the applicable legislation

"Child"

- A child related to the employee by blood or marriage
- The spouse's child if living with the employee
- A child for whom the employee is the legal guardian
- A child the employee has adopted

2. Policy

2.1 The dependent of a full-time employee or pensioner will be granted a tuition waiver equivalent to two-thirds (2/3) of the Quebec tuition fee once enrolled in a degree, diploma or credit certificate program offered by the University. Privately funded programs/students are not included.

recevant une subvention privée ne sont pas inclus.

2.2 La réduction s'applique exclusivement aux droits de scolarité. Les autres frais tels les frais d'administration, les frais de services aux étudiants ou athlétiques, les frais d'associations étudiantes, les frais de cours particuliers ou pratiques et tous les autres frais ou pénalités ne sont pas visés par cette réduction.

2.3 Aucune réduction des droits de scolarité ne sera consentie pour les cours suivis dans des établissements autres que l'Université McGill.

2.4 Toute réduction de droits de scolarité accordée à la personne à charge sera un avantage imposable pour cette personne à charge.

3. Personnes à charge d'une personne salariée ou d'un retraité décédé.

3.1 En cas de décès d'une personne salariée qui satisfaisait aux critères décrits à la section 1 avant la date normale de sa retraite, les personnes à sa charge sont admissibles à l'exonération de cent pourcent (100%) des droits de scolarité applicables à un résident du Québec.

3.2 Les personnes à charge d'un retraité décédé, qui satisfaisait aux critères décrits à la section 1, ont droit à de cent pourcent (100%) des droits de scolarité applicables à un résident du Québec.

4. Procédures

2.2 Fee reduction shall apply to tuition fees only. Other charges such as Administrative Charges, Student Services and Athletics Fees, Student Society Fees, Private or Practical Instruction Fees and any other special fees or penalties shall not be eligible for reduction.

2.3 Fee reduction will not be permitted for courses taken at institutions other than McGill University.

2.4 All fee reductions granted to the dependent will be a taxable benefit to the dependent.

3. Dependents of deceased employees or pensioners

3.1 In the event of the death of an employee who met the definition under section 1 prior to their normal retirement date, his/her dependent(s) will be eligible for exemption from one hundred percent (100%) of the Quebec tuition fees.

3.2 Dependents of a deceased pensioner who met the definition under section 1, will be eligible for exemption from one hundred percent (100%) of the Quebec tuition fees.

4. Procedures

4.1 Upon registration, an eligible student must complete and submit the application form online, at: <http://www.mcgill.ca/student->

4.1 Au moment de l'inscription, l'étudiant admissible doit compléter et soumettre un formulaire de demande en ligne à : <http://www.mcgill.ca/student-accounts/forms>. Les demandes sous format papier ne seront pas acceptées.

Les demandes doivent être soumises au plus tard le 28 février pour le trimestre d'automne, le 30 juin pour le trimestre d'hiver et le 31 octobre pour le trimestre d'été. Une demande n'a pas à être soumise pour chaque trimestre, à moins qu'il y ait un changement dans le programme d'étude de l'étudiant. Des révisions périodiques seront effectuées pour assurer que l'étudiant est toujours inscrit dans un programme admissible.

Les demandes ne seront pas traitées de façon rétroactive et celles qui sont reçues après les dates précisées ci-dessus ne seront pas admissibles au remboursement.

4.2 L'étudiant peut être tenu de fournir une attestation à l'effet qu'il est admissible, conformément à la définition de la section 1.

4.3 La personne salariée ou le retraité qui parraine l'étudiant peut être tenu de fournir une attestation à l'effet que l'étudiant est à sa charge, conformément à la définition de la section 1.

4.4 Après vérification et acceptation de la demande de l'étudiant, une réduction des deux-tiers (2/3) des droits de scolarité admissibles sera effectuée au compte de l'étudiant.

accounts/forms.

Paper applications will not be accepted.

Applications must be submitted no later than the following dates after commencement of the term: February 28th for the Fall Term; June 30th for the Winter Term; October 31st for the Summer Session. . An application does not need to be submitted for each term, unless there is a change to a student's program of study. Periodic reviews will be done to ensure that a student is still registered in an eligible program.

Applications will not be processed retroactively, and any applications received after the above mentioned dates will not be eligible for reimbursement.

4.2 The student may be required to provide certification that they are an eligible student as defined in section 1.

4.3 The employee or pensioner sponsoring the student may be required to provide certification that the student is their dependent as defined in section 1.

4.4 Upon verification and acceptance of a student's application for benefits, a fee waiver equivalent to 2/3 of the eligible tuition fees will be applied to the student's fee account.

ANNEXE 5

PERSONNES SALARIÉES OCCASIONNELLES

1. Le recours à des personnes salariées occasionnelles ne doit pas avoir pour effet de réduire le nombre de postes réguliers (à plein temps, à temps partiel ou saisonniers) ou d'en empêcher la création.
2. Les personnes salariées occasionnelles peuvent être embauchées pour remplacer des personnes salariées régulières en congé autorisé, auquel cas la durée du remplacement ne doit pas excéder un (1) mois. Si le remplacement est prolongé au-delà d'un (1) mois, la personne salariée doit être transférée dans un "poste avec une date de fin" et inclus dans l'unité de négociation.
3. Les personnes salariées occasionnelles peuvent être employées à titre temporaire pendant le processus de dotation dans les cas où un poste serait vacant.

Pour les besoins de cette annexe, le processus de dotation est réputé amorcé à la date de cessation d'emploi du titulaire précédent dans le cas où la cessation d'emploi laisse un poste vacant ou conduit à une modification du poste et à la date de la première utilisation de l'emploi occasionnel pour faire ce travail dans les autres cas.

Les postes vacants peuvent être pourvus à titre temporaire tant qu'ils restent vacants, pendant les six premiers mois suivant le début du processus de dotation.

À l'issue du processus de dotation, pendant la période d'essai ou de probation du candidat retenu, la personne salariée occasionnelle peut continuer

APPENDIX 5

CASUALS

1. The use of casuals must not have the effect of reducing the number of regular (full-time, part-time or sessional) positions or of preventing their creation.
2. Casuals may be employed as replacements required because a regular employee is on an authorized leave from their position in which case the replacement period shall not exceed one (1) month. If the replacement is extended beyond one (1) month, the employee shall be transferred to an "appointment with an end date" and included in the bargaining unit.
3. Casuals may be employed temporarily during the recruitment process if required because of a vacant position.

For the purposes of this Appendix, the recruitment process is deemed to have commenced on the date of termination of the previous incumbent in cases where the termination leaves an existing position vacant or results in a modification of that position and on the date of first employment of a casual to do the work in other cases.

Vacant positions may be filled temporarily in this manner while the position remains vacant, for the first six (6) months following the commencement of the recruitment process.

After the recruitment process, during the trial or probationary period of the candidate selected, a casual may continue to be used for a further period of one (1) month to facilitate the orientation of the new incumbent.

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

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

- i) si la somme de travail à accomplir en période de pointe, dans l'ensemble du service, exige l'embauche d'une personne salariée occasionnelle pendant plus de six (6) heures par semaine, tel emploi doit être d'une durée maximale de vingt-six (26) semaines pendant toute période donnée de cinquante-deux (52) semaines.
- ii) les autres semaines, le recrutement de personne salariées occasionnelles en période de pointe quelle qu'elle soit touchant l'ensemble du service, doit se limiter à six (6) heures par semaine, quelle que soit la semaine.

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

- un étudiant de 1^{er} cycle de l'Université McGill inscrit à au moins dix-huit (18) unités;
- un étudiant de 2^e/3^e cycle à plein temps ou à temps partiel de l'Université McGill conformément à la définition qui en est donnée dans le Règlement de la faculté

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

- i) When the total of such work to be done for all peaks, when taken together throughout the unit, requires the employment of casuals during more than six (6) hours in the week, such employment shall be limited to a maximum of twenty-six (26) weeks in any fifty-two (52) week period.
- ii) During the other weeks, the employment of casuals for all peaks when taken together throughout the unit, must be limited to total period not exceeding six (6) hours in any week.

5. Casuals may also be used in the above circumstances beyond the specified delays and in any circumstances, in accordance with article 1, if, in the academic year, the casual is either:

- an undergraduate student of McGill University taking a minimum of eighteen (18) degree credits;
- a full-time, or half-time graduate student of McGill University as currently defined in the regulations of the Faculty of Graduate Studies and Research;

	d'études supérieures et de recherche; - un étudiant sur le point d'obtenir son diplôme et qui a fait une demande d'admission (non refusée) à un autre programme de McGill sanctionné par un grade.	- a graduating student having an active application (i.e. not refused) for admission to another degree program at McGill.
6.	En cas d'infraction	6. In all cases of contravention
	i) la personne salariée occasionnelle dont l'emploi cumulatif contrevient aux dispositions de cette annexe doit être rémunérée conformément à l'échelle applicable avec effet rétroactif à la date de la première utilisation de la personne salariée occasionnelle pour faire ce travail où l'infraction est survenue. ii) l'Université doit immédiatement cesser de recourir à des personnes salariées occasionnelles pour les fonctions en question et pourvoir le poste comme s'il s'agissait d'un poste nouveau ou vacant.	i) The casual(s) whose cumulative employment results in a contravention of the provisions of this Appendix must be paid according to scale, retroactive to their date of first employment on the assignment where the contravention occurred. ii) The University must immediately cease using the casual(s) for the duties affected, and must fill the position as if it was a new or vacant position.
7.	Un grief relatif à cette annexe sera déposé en conformité avec l'article 10 de la présente Convention Collective.	7. A grievance pertaining to this Appendix will be filed in accordance with article 10 of the collective agreement.

ANNEXE 6

BESOINS POUR SERVICES ESSENTIELS

Nonobstant l'article 50 de la convention collective, les parties conviennent que les services effectués par les membres de l'unité de négociation en cas de grève ou de lock-out après l'échéance de la présente convention collective et jusqu'à l'obtention d'une nouvelle convention collective seront gardés au minimum dans les unités qui suivent :

- Animaux de recherche et animaux de ferme
- Complexes phytotron et serre au Campus Macdonald
- Clinique de santé mentale
- Anatomie macroscopique
- Laboratoires de pathologie

Dès que possible avant le début de la grève ou du lock-out l'Université désignera et identifiera un nombre suffisant de personnes salariées ainsi que leurs horaires de travail possible qu'elle chargera de fournir un niveau minimum de services continus au sein des unités ci-haut énumérées pendant la grève ou le lock-out. La liste des noms sera remise au Syndicat. Les parties conviennent de se réunir dans le but de conclure un accord officiel en ce qui concerne les personnes salariées désignées consentantes dans les quarante-huit heures (48) de réception de ladite liste. Si les parties sont dans l'impossibilité de s'entendre sur les personnes salariées désignées ou leurs horaires ou leurs conditions de travail, le litige sera soumis aux SAA (Services d'arbitrage accéléré) pour résolution finale exécutoire.

Toutes les personnes salariées ainsi désignées toucheront leur taux de salaire régulier pour exécuter volontairement le travail assigné pendant une grève ou un lock-out. Dans l'éventualité où il n'y aurait pas suffisamment de volontaires pour effectuer les services essentiels, les parties identifieront les personnes salariées qui seront assignées pour effectuer les dits services, en ordre inverse d'ancienneté.

APPENDIX 6

ESSENTIAL SERVICES REQUIREMENTS

Notwithstanding Section 50 of the collective agreement, the parties agree that the services in the following Units will be maintained at a minimum by the members of the bargaining unit, in the event of a strike or lockout after the expiry of this collective agreement.

- Research Animals and Farm Animals
- Phytotron Facilities and Macdonald Campus greenhouse
- Mental Health clinic
- Gross Anatomy
- Pathology Laboratories

As early as possible before the commencement of a strike or lockout, the University will designate and identify a number of employees and their possible schedules, which it deems sufficient to provide for continuous minimum services in the above-mentioned units during the strike or lockout. A list of the potential volunteers will be delivered to the Union. The parties agree to meet with a view to executing a formal agreement with respect to the consenting employees affected within forty-eight hours (48) of the receipt of the said list. Should the parties be unable to reach agreement on the employees or schedules designated, or their working conditions the matter will be referred to an expedited arbitration to the SAA (Services d'arbitrage accéléré) for final and binding resolution.

All employees so designated will be paid their regular salary for their voluntary assignment during a strike or lockout. If there is not enough volunteers to provide essential services, the parties will identify the employees that will be assigned to render said services, in reverse order of seniority.

Les vacances dont les dates ont déjà été arrêtées et toute autre circonstance seront dûment prises en considération; dans la mesure du possible, les fonctions désignées seront également réparties entre toutes les personnes salariées concernées. Aucune tâche supplémentaire ne sera demandée à ces personnes salariées désignées.

- Définition des services minimum
 - Animaux de recherche et animaux de ferme
Désigne tout vertébré ou invertébré non humain vivant utilisé pour la recherche biomédicale, l'enseignement et l'expérimentation sur les deux campus de l'Université, y compris le Campus Macdonald. Par soins appropriés, on entend le maintien de la température ambiante et de l'humidité aux niveaux qui conviennent, le contrôle des cycles de lumière, l'aération, l'approvisionnement en eau et nourriture, le nettoyage des cages, ainsi que l'exercice et les soins vétérinaires, le cas échéant, le tout conformément aux lignes directrices et règles du Conseil canadien de protection des animaux quant aux soins et à l'utilisation d'animaux en milieu de recherche. On inclut également les besoins quotidiens d'un troupeau de vaches laitières et les cultures en champs strictement pour subvenir à l'alimentation de ce troupeau.
 - Complexes Phytotron et serre du Campus Macdonald
Par services minimum, on entend le contrôle et le maintien de la température, du niveau d'humidité, de la photopériode, de l'aération, de l'arrosage de même que de la fertilisation et du contrôle biologique des parasites.

Due regard will be had for previously arranged vacations and other matters and, as far as possible, the designated duties will be dispersed to all appropriate employees equally. No other duties will be assigned to these designated employees.

- Description of Minimum Services:
 - Research Animals and Farm Animals
Research animals refer to any live non-human vertebrate or invertebrate utilized in biomedical research, teaching and testing on both University campuses, including Macdonald Campus.
Proper care implies provisions of the appropriate room temperatures, humidity levels, maintaining light cycles, ventilation, food, water, and cleaning as well as exercise and veterinary care where appropriate and within CCAC guidelines and regulations pertaining to the proper care and use of animals in research. It also implies the daily milking of the dairy herd and field crop production for the sole purpose of feeding the dairy herd.
 - Phytotron Facilities and Macdonald Campus greenhouse
Minimum services imply provision of the appropriate temperatures, humidity, light cycles, ventilation, water, fertilization, biological control of parasites.

• Clinique de santé mentale Par services minimum, on entend ceux dispensés par les Coordonnateurs des services aux patients pour les cas où la santé et même la vie des patients est sérieusement menacée de même que les cas requérant du soutien psychologique. • Anatomie macroscopique Par services minimum, on entend la thanatopraxie, l'observation et le traitement des cadavres reçus afin de détecter les risques de décomposition et de contamination. • Laboratoires de pathologie Réfère au traitement et à l'analyse de spécimens et au prélèvement de tissus humains dans un délai acceptable essentiel au traitement des patients.	○ Mental Health clinic Minimum services imply Patient Service Coordinators for both Serious Health conditions (life threatening) and psychological support services. ○ Gross Anatomy Minimum services imply embalmmnt, surveillance and treatment of donated bodies for early detection of decaying and risks of contamination. ○ Pathology Laboratories Treatment & analysis of tissues and specimen, within acceptable delays for treatment of patients.

ANNEXE 7
Descriptions de tâches génériques
En ordre alphabétique

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

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

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

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

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

APPENDIX 7
Generic Job Descriptions
In alphabetical order

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE 9

LETTRE D'ENTENTE

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

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

Objet : Personne salariées saisonnières

1. Les Parties conviennent que les personnes salariées saisonnières accumuleront de l'ancienneté durant leurs congés saisonniers ;
2. Les Parties conviennent que le paragraphe ci-dessus sera calculé rétroactivement à la date d'embauche des personnes salariées saisonnières dans un poste régulier ;
3. Les Parties conviennent que les congés personnels et les congés de maladies fortuites sont calculés au prorata de la portion de l'année qui est normalement travaillée ;
4. Les Parties conviennent que, uniquement pour l'année de référence 2016-2017, les personnes salariées saisonnières ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté au 1^{er} juin 2016 (basé sur la nouvelle méthode de calcul), obtiendront une (1) semaine supplémentaire de vacances basé sur leur semaine normale de travail.

APPENDIX 9

LETTER OF AGREEMENT

Between: McGill University
(hereinafter "the University")

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

Subject: Sessional Employees

1. The Parties agree that sessional employees, will accumulate seniority during their sessional leaves;
2. The Parties agree that the above paragraph will be calculated retroactively to the sessional employees' hire date into a regular position;
3. The Parties agree that the sessional employees' Personal leaves and Personal incidental leaves are prorated in accordance with the proportion of the year that is normally worked;
4. The Parties agree that, only for the reference year 2016-2017, the sessional employees with more than three (3) years of seniority on June 1, 2016 (based on the new calculation method), will get one (1) additional week of vacation based on their regular work week.

ANNEXE 10

INCITATIFS POUR DÉPARTS VOLONTAIRE

UNIVERSITÉ MCGILL / MUNACA

Si l'Université souhaite offrir des incitatifs de départs volontaires à des personnes salariées; l'Université le signifiera aux personnes salariées concernées avec copie au syndicat qu'elles ont le droit d'être représentées par le syndicat.

APPENDIX 10

INCENTIVES FOR VOLUNTARY DEPARTURES

MCGILL UNIVERSITY / MUNACA

Should the University wish to offer incentives to employees for voluntary departures, the University shall notify said employees, with a copy to the Union, that they have the right to Union representation.

ANNEXE 11

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'Université McGill
(appelée ci-après "l'Université")

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

**Objet: Maintien des avantages sociaux lors
d'une grève légale ou d'un lockout**

**1. CONGÉ D'INVALIDITÉ DE COURTE
DURÉE :**

- a) Une grève légale ou un lockout n'aura aucun effet sur les personnes salariées ayant fait une demande et ayant été acceptée pour une invalidité de courte durée avant le début de la grève légale ou du lockout.
- b) En ce qui a trait aux personnes salariées qui font une demande de conge d'invalidité de courte durée durant une grève légale ou un lockout, l'Université prendra en considération et analysera les demandes d'invalidité de courte durée au cas par cas, pour tous les personnes salariées qui sont admissibles et qui respectent les conditions de congé d'invalidité de courte durée prévues à la Convention Collective et qui acceptent de se faire examiner par un médecin agréé, désigné par l'Université (même si l'Université soumet une telle demande durant la grève ou le lockout). L'Université remboursera les demandes approuvées de congé d'invalidité de courte durée dès la fin de l'arrêt de travail ou dès la conclusion

APPENDIX 11

LETTER OF AGREEMENT

Between: McGill University
(hereinafter "the University")

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

**Subject: Continuation of benefits during
a legal strike or lockout**

1. SHORT TERM DISABILITY ("STD"):

- a) A legal strike or lockout will have no effect on employees who applied for and were accepted for STD prior to the beginning of the strike or lockout.
- b) With regard to employees who file an STD claim during a legal strike or lockout, the University will consider and evaluate requests for STD on a case by case basis, for eligible employees who meet the conditions for STD established in the collective agreement, and who agree to be subject to a medical examination by a medical practitioner designated by the University, at the time and under the conditions established by the University (even if the University makes such requests during the strike or lockout). The University will reimburse the claims of employees who are accepted for STD upon the end of the work stoppage or the conclusion of a collective agreement, whichever occurs first. The Union and its members retain their right to

d'une convention collective, selon la première éventualité. Le Syndicat et ses membres se réservent le droit de déposer un grief suivant la décision de l'Université eu égard à ladite demande de congé d'invalidité.

grieve the University's decisions for said claims.

2. VACANCES : L'Université honorera toutes les demandes de vacances qui auront été approuvées avant le début de la grève légale ou du lockout, et paiera les dites vacances dès la fin de l'arrêt de travail ou dès la conclusion d'une convention collective, selon la première éventualité.
3. RÉGIME DES AVANTAGES SOCIAUX: MUNACA assumera tant la part de l'employeur que celle de la personne salariée pour les cotisations au régime des avantages sociaux durant la grève ou le lockout, à l'exception des coûts d'Invalidité de Longue Durée à être payés par les personnes salariées. Les cotisations pour la portion d'Invalidité de Longue Durée seront récupérées par l'employeur auprès des personnes salariées au moyen d'une déduction sur la paie lors du retour au travail après la fin de la grève légale ou du lockout.
4. CONGÉ D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE: une grève légale ou un lockout n'aura aucun effet sur les personnes salariées en congé d'invalidité de longue durée au moment du déclenchement de la grève ou du lockout. Une grève légale ou un lockout n'aura aucun effet sur les personnes salariées admissibles en congé d'invalidité de courte durée qui aurait été éligible pour passer au congé d'invalidité de longue durée n'eut été la grève ou du lockout.
5. CONGÉ DE MATERNITÉ: une grève légale ou un lockout n'aura aucun effet sur les personnes salariées en congé de

2. VACATION: The University will honour all vacation requests that were approved prior to a legal strike or lockout, and will pay the related vacation pay upon the end of the work stoppage or the conclusion of a collective agreement, whichever occurs first.
3. BENEFIT PLANS: MUNACA will pay to the University both the employees' and the employer's portions of the benefit plans premiums during the strike or lockout, with the exception of the LTD premiums which are to be paid by the employees. The LTD premiums will be recovered or recouped by the employer from the employees through a pay deduction upon return after strike or lockout.
4. LONG TERM DISABILITY: a legal strike or lockout will have no effect on employees who are on long term disability as of the beginning of the strike or lockout. A legal strike or lockout will have no effect on eligible employees on STD who would have been entitled to proceed to LTD if not for the strike or lockout.
5. MATERNITY LEAVE: a legal strike or lockout will have no effect on employees who are on maternity leave as of the beginning of the strike or lockout.

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

ANNEXE 12

LETTRE D'ENTENTE

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

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

Objet : Augmentation de salaire pour
certaines personnes salariées

Les parties présentes confirment qu'elles en sont venues à un accord à l'effet que certaines personnes salariées recevront leurs augmentations de salaire, pour la durée de la présente Convention Collective par un montant forfaitaire (admissible au régime de retraite).

La présente entente fait référence à l'application du deuxième (2^{ième}) paragraphe de l'article 23.09 et comprend la liste complète des personnes salariées pour qui le deuxième (2^{ième}) paragraphe s'applique.

APPENDIX 12

LETTER OF AGREEMENT

Between: McGill University
(hereinafter "the University")

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

Subject: Increase of salary for certain
employees

The parties hereby acknowledge that they have come to an agreement to the effect that certain employees will receive their salary increases, for the duration of the collective agreement, as a lump sum payment (pensionable).

That agreement is in reference to the application of the second paragraph of article 23.09 and includes a complete list of employees to whom the second paragraph applies.

ANNEXE 13

Comité consultatif sur l'examen du profil d'emploi

LETTRE D'ENTENTE

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

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

Objet : Comité consultatif sur les profils d'emploi

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

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

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

APPENDIX 13

Job Profile Review Advisory Committee

LETTER OF AGREEMENT

Between: McGill University (hereinafter "the University")

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

Subject: Job Profile Review Advisory Committee

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

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

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

ANNEXE 14

RÉGIME DE TRAVAIL FLEXIBLE INTÉRIMAIRE (IFWA)

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

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

APPENDIX 14

INTERIM FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS (IFWA)

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

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

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

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

THE PARTIES AGREE TO THE FOLLOWING:

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

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

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

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

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

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

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

DATE D'AUGMENTATION DE SALAIRE

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

PAIEMENTS RÉTROACTIFS

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

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

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

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

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

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

MEMORANDUM OF AGREEMENT

PAY INCREASE DATE

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

RETROACTIVE PAYMENTS

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

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

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

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

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

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

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

ÉCHELLE SALARIALE

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

PAIEMENTS FORFAITAIRES SPÉCIAUX

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

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

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

SALARY SCALE

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

SPECIAL LUMP-SUM PAYMENTS

In recognition for the introduction of the new salary scale:

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



McGill

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'Université McGill

et

L'Union des employés et
employées de service
Section locale 800 F.T.Q.

Groupe Centrale Thermique

Durée

Jusqu'au 31 mai 2025

COLLECTIVE AGREEMENT

between

McGill University

and

Service Employees' Union
Local 800, Q.F.L.

Powerhouse Group

Duration:

In effect until May 31, 2025



Union des employés et employées de service
SECTION LOCALE 800

TABLE DES MATIÈRES
TABLE OF CONTENTS

ARTICLE	TITRE	PAGE
ARTICLE 1 –	BUT DE LA CONVENTION PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	1
ARTICLE 2 –	RECONAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION UNION RECOGNITION	1
ARTICLE 3 –	DROITS DE GÉRANCE MANAGEMENT RIGHTS AND OBLIGATIONS	2
ARTICLE 4 –	DÉFINITIONS DEFINITION OF TERMS	2
ARTICLE 5 –	DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT DISCRIMINATION AND HARASSMENT	5
ARTICLE 6 –	RÉGIME SYNDICAL UNION MEMBERSHIP	6
ARTICLE 7 –	ACTIVITÉS SYNDICALES UNION BUSINESS	8
ARTICLE 8 –	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MÉSENTENTES GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE	12
ARTICLE 9 –	MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES	16
ARTICLE 10 –	ANCIENNETÉ SENIORITY	18
ARTICLE 11 –	AFFICHAGE, OCTROI DE POSTES ET MUTATION DU PERSONNEL JOB POSTING, SELECTION AND MOVEMENT OF PERSONNEL	22
ARTICLE 12 –	SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT EMPLOYMENT SECURITY AND DISPLACEMENT PROCEDURE	24
ARTICLE 13 –	MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL LAY-OFF AND RECALL	28
ARTICLE 14 –	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES TECHNOLOGICAL CHANGE	30
ARTICLE 15 –	HORAIRES DE TRAVAIL HOURS OF WORK	30
ARTICLE 16 –	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OVERTIME	36

ARTICLE 17 – VACANCES ANNUELLES VACATION	38
ARTICLE 18 – CONGÉS FÉRIÉS PAID HOLIDAYS	42
ARTICLE 19 – CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS PERSONNELS ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ SOCIAL LEAVES, PERSONAL LEAVES AND DEFERRED SALARY LEAVE	45
ARTICLE 20 – CONGÉS PARENTAUX PARENTAL LEAVES	53
ARTICLE 21 – CONGÉS SANS SOLDE LEAVE WITHOUT PAY	62
ARTICLE 22 – SALAIRES ET CLASSIFICATIONS SALARIES AND CLASSIFICATION	63
ARTICLE 23 – PRIMES PREMIUMS	69
ARTICLE 24 – FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ UNIVERSITY CLOSING	71
ARTICLE 25– COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL HEALTH AND SAFETY COMMITTEE	71
ARTICLE 26 – CONGÉS DE MALADIE SICK LEAVE	72
ARTICLE 27 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL HEALTH AND SAFETY	77
ARTICLE 28 – ASSURANCES COLLECTIVES ET FONDS DE PENSION GROUP INSURANCE AND PENSION PLAN	78
ARTICLE 29 – GÉNÉRAL GENERAL	79
ARTICLE 30 – DROITS ACQUIS ACQUIRED RIGHTS	82
ARTICLE 31 – SOUS-CONTRATS SUB-CONTRACTING	82
ARTICLE 32 – EXEMPTION DES FRAIS DE SCOLARITÉ ET FORMATION WAIVER OF TUITION AND TRAINING	83
ARTICLE 33 – ABSENCES POUR SERVICE PUBLIC LEAVE FOR PUBLIC SERVICE	88
ARTICLE 34 – PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES TEMPORARY EMPLOYEE	89

ARTICLE 35 – AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE AMENDMENTS TO THE COLLECTIVE AGREEMENT.....	92
ARTICLE 36 – ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE APPENDIXES AND LETTERS OF AGREEMENT	92
ARTICLE 37 – GRÈVE ET LOCK-OUT STRIKE AND LOCK-OUT.....	92
ARTICLE 38 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DURATION OF THE AGREEMENT	93
ANNEXE A – ÉCHELLES SALARIALES APPENDIX A – SALARY SCALES	96
ANNEXE AA – POLITIQUE SALARIALE APPENDIX AA – SALARY POLICY.....	98
ANNEXE B – QUART DE 12 HEURES CENTRALE THERMIQUE APPENDIX B – 12 HOUR SHIFT: POWERHOUSE	100
ANNEXE C – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION APPENDIX C – LETTER OF ACCREDITATION.....	102
ANNEXE D – EXEMPLE D'UN HORAIRE DE TRAVAIL À LA CENTRALE THERMIQUE APPENDIX D – EXAMPLE OF A WORK SCHEDULE IN THE POWERHOUSE	105
ANNEXE E – CONTRAT CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ APPENDIX E – DEFERRED SALARY LEAVE.....	107
ANNEXE F – LETTRES D'ENTENTE APPENDIX F – LETTERS OF AGREEMENT	109
Lettre d'entente I - PROCÉDURE DE REMPLACEMENT Letter of Agreement I - REPLACEMENT PROCEDURE	109
Lettre d'entente II - MÉCANICIEN DE MACHINE FIXE (MAINTENANCE) CLASSE 3 ET 4 Letter of Agreement II - STATIONARY ENGINE MECHANIC (MAINTENANCE) CLASS 3 AND 4	110
Lettre d'entente III - CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE Letter of Agreement III - WORK-LIFE BALANCE.....	113
Lettre d'entente IV - MÉCANISMES D'IMPLANTATION DE LA PAIE AUX DEUX (2) SEMAINES Letter of Agreement IV - BI-WEEKLY PAY IMPLEMENTATION MECHANISM.....	116
Lettre d'entente V - SYSTÈME D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES Letter of Agreement V - HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM.....	118
Lettre d'entente VI - BOTTES DE SÉCURITÉ D'HIVIER Letter of Agreement VI - WINTER SAFETY BOOTS	118

<u>ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u> 1.01 Le but de la présente convention collective est d'établir les conditions de travail des personnes salariées incluses dans l'unité d'accréditation et d'établir une procédure pour résoudre rapidement, tout problème qui peut survenir.	<u>ARTICLE 1 – PURPOSE OF THE AGREEMENT</u> 1.01 The purpose of this collective agreement is to establish the working conditions of the employees included in the bargaining unit and to provide a means to promptly resolve any problems which may arise.
<u>ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION</u> 2.01 L'Université reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et le seul représentant autorisé des personnes salariées membres de l'unité de négociation, pour les fins de l'application et de l'administration de cette convention collective de travail.	<u>ARTICLE 2 – UNION RECOGNITION</u> 2.01 The University recognizes the Union as the sole collective bargaining agent and the only authorized representative for purposes of application and administration of this collective labour agreement for all employees included in the bargaining unit.
2.02 Les personnes exclues de l'unité d'accréditation n'accomplissent pas le travail normalement exécuté par les personnes salariées incluses dans l'unité d'accréditation, sauf dans les cas suivants : • dans le cas d'urgence, de volume de travail ou de manque de personnel; • de formation des personnes salariées. Par contre, des personnes exclues de l'unité d'accréditation peuvent être assignées à des tâches similaires à celles exécutées par les personnes salariées incluses dans l'unité d'accréditation.	2.02 Persons excluded from the bargaining unit will not perform work normally done by the employees included in the bargaining unit, except in the following cases: • Emergencies, volume of work or lack of personnel; • Training of employees. However, persons excluded from the bargaining unit may be assigned to perform tasks similar to those performed by the employees included in the bargaining unit.
2.03 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément au Code du travail. Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Université n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.	2.03 This collective agreement applies to all employees covered by the certification issued under the Labour Code. No private agreement pertaining to working conditions different from those provided for in this agreement, nor any private agreement pertaining to working conditions not provided for in this agreement, between an employee and the University, shall be valid unless it has received the approval of a Union representative.
2.04 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail au Syndicat du personnel des opératrices-opérateurs et mécaniciennes-mécaniciens de machines fixes de	2.04 The present collective agreement applies to all employees covered by the certificate of accreditation issued by the Ministère du Travail to the Syndicat du personnel des opératrices-opérateurs et mécaniciennes-mécaniciens de

l'Université McGill – l'Union des Employés de Service, Local 800, F.T.Q. Le texte du certificat d'accréditation apparaît à l'annexe « C ».	machines fixes de l'Université McGill – Union des Employés de Service, Local 800 F.T.Q. The text of the certificate of accreditation appears in Appendix "C".
2.05 Le Syndicat encourage les personnes salariées à fournir un rendement adéquat et à assurer la protection de la machinerie et de l'équipement dont elles ont la responsabilité, dans l'accomplissement de leur travail.	2.05 The Union encourages the employees to provide an adequate work performance as well as encouraging them to ensure the protection of the machinery and equipment for which they are responsible while accomplishing their work.
<u>ARTICLE 3 – DROITS DE GÉRANCE</u> 3.01 L'Université a tous les droits et privilèges dans l'administration et la direction efficace de ses activités, sous réserve des dispositions de la convention collective.	<u>ARTICLE 3 – MANAGEMENT RIGHTS AND OBLIGATIONS</u> 3.01 The University has all rights and privileges in effectively managing and administering its activities, subject to the provisions of this collective agreement.
3.02 L'Université s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée dans l'exercice normal de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part de la personne salariée.	3.02 The University shall hold any employee harmless of civil responsibility for any action or omission in respect of which the University could be held vicariously liable as an employer, except in cases of gross negligence or an action not related to the employee's duties.
3.03 Les directives de travail sont normalement transmises aux personnes salariées par leur superviseur immédiat, chef d'équipe ou son/ sa remplaçant(e).	3.03 Directives concerning an employee's work are normally given to him/her by his/her immediate supervisor, lead-hand or their replacements.
3.04 L'Université transmet au Syndicat, une liste des noms des superviseurs immédiats, incluant leurs titres.	3.04 The University will supply the Union with a list of the names of all immediate supervisors including their titles.
<u>ARTICLE 4 – DÉFINITIONS</u> Dans l'application de la présente convention collective, les termes suivants sont interprétés comme suit:	<u>ARTICLE 4 – DEFINITION OF TERMS</u> For the purpose of applying the present collective agreement, the following terms are interpreted as follows:
4.01 Personne salariée : Désigne toute personne à l'emploi de l'Université McGill qui est visée par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.	4.01 Employee: Means any person employed by McGill University who is covered by the certificate of accreditation issued by the Ministère du Travail.
4.02 Personne salariée en probation : Désigne une personne salariée qui n'a pas encore complété la période de probation prévue au paragraphe	4.02 Probationary Employee: Means an employee who has not yet completed the probationary period provided in paragraph 10.02 a).

10.02 a).	
4.03 Personne salariée régulière : Désigne une personne salariée qui a complété avec succès la période de probation prévue au paragraphe 10.02 a).	4.03 Regular Employee: Means an employee who has successfully completed the probationary period provided in paragraph 10.02 a).
4.04 Personne salariée à temps plein : désigne une personne salariée qui travaille régulièrement trente-huit heures et trois quarts (38 h 3/4) par semaine.	4.04 Full-time Employee: Means an employee who normally works thirty-eight and three quarts (38 ¾) hours per week.
4.05 Personne salariée temporaire : Désigne une personne salariée embauchée pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, afin de parer à un surcroît de travail ou pour remplir une fonction dans le cadre d'un projet spécifique. Cette personne salariée est mise à pied et inscrite à la liste de rappel prévue à l'article 13. Une personne salariée temporaire qui ne remplace pas une personne salariée absente, peut travailler pour une ou plusieurs périodes n'excédant pas cent-vingt (120) jours ouvrables à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de sa première journée de travail, à moins que les parties aient convenu par écrit de prolonger cette période. Advenant que les parties n'avaient pas convenu de prolonger ladite période et que la période de travail d'une personne salariée temporaire excède la limite prévue au paragraphe précédent, l'Université affiche un poste à temps plein dans le titre d'emploi et le service concerné.	4.05 Temporary Employee: Means an employee hired to fill a position which is temporarily vacant, to meet a work surplus or who is hired within the framework of a special project. This employee is laid off and placed on the recall list provided in article 13. A temporary employee who is not replacing in a position which is temporarily vacant, may work for one or more limited time periods not to exceed a total of one hundred and twenty (120) working days within a period of twelve (12) months from her/his first day of work, unless the parties agree to extend the above period in writing. Should the parties not agree to extend the period, and should the temporary employee exceed the limits provided for above, the University will post a full time position in the classification and the area concerned.
4.06 Poste vacant : Désigne un poste définitivement dépourvu d'un titulaire.	4.06 Vacant Position: Means any position, which has been definitively vacated by its incumbent.
4.07 Promotion : Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux horaire est supérieur.	4.07 Promotion: Means the movement of an employee from one position to another position with a higher rate of pay.
4.08 Mutation : Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux horaire est le même.	4.08 Transfer: Means the movement of an employee from one position to another position with the same rate of pay.
4.09 Rétrogradation : Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux horaire est inférieur.	4.09 Demotion: Means the movement of an employee from one position to another with a lower rate of pay.

4.10 Syndicat : Désigne l'Union des Employés de Service, Local 800, F.T.Q.	4.10 The Union: Means l'Union des Employés de Services, Local 800 F.T.Q.
4.11 Université : Désigne l'Université McGill.	4.11 University: Means McGill University.
4.12 Les parties : Désigne le Syndicat et l'Université.	4.12 The Parties: Means the Union and the University.
4.13 Conjointe ou conjoint : 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; Le statut de conjoint est perdu suite à un divorce ou l'annulation dans le cas de personnes mariées et suite à la séparation dans le cas de personnes qui ne sont pas mariées. Aux fins de l'application des plans d'assurances et du fonds de pension, la définition de conjointe ou conjoint dudit plan s'applique.	4.13 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; The status of spouse is lost after divorce or annulment in the case of married people and separation in the case of unmarried couples. For the purposes of the application of the benefits plans, the definition of spouse found in each plan will prevail.
4.14 Personne salariée étudiante : Désigne une personne salariée qui doit être étudiante à temps plein dans un programme d'étude post-secondaire. Une personne salariée étudiante peut travailler à temps plein pendant la session printemps/été de l'Université. Une personne salariée étudiante à laquelle on attribuera toute la portée des tâches d'une personne salariée régulière sera rémunérée au taux horaire régulier de la classification. Cependant, le taux horaire d'une personne salariée étudiante à laquelle on attribuera seulement une portion des tâches d'une personne salariée régulière est de soixante-dix (70%) pour cent du taux horaire régulier pour la classification dans laquelle elle est assignée tel que défini par l'article 23. La différence dans les tâches doit démontrer un niveau réduit de responsabilité justifiant un taux de salaire différent. L'Université et le Syndicat se rencontreront au cours de la première semaine du mois de mars afin de discuter de l'emploi des étudiant(e)s pendant la session printemps/été.	4.14 Student employee: Means an employee who must be a registered full-time student in a post-secondary program. A student may be employed on a full-time basis through the University's Spring/Summer term. A student assigned the full scope of a regular employee's tasks will be remunerated at the regular hourly rate of the classification. However, the hourly rate of pay of a student employee assigned only a portion of the regular employee's tasks, will be seventy percent (70%) of the regular hourly rate of the classification to which they are assigned as defined in article 23. The difference in tasks must demonstrate a reduced level of responsibility to justify a different rate of pay. The University and the Union will meet during the first week of March to discuss the employment of students through the Spring/Summer term.

L'Université fournira au Syndicat les renseignements suivants : 1. Postes à pourvoir par les étudiant(e)s; 2. Postes à payer au taux horaire régulier de la classification; 3. Postes à payer soixante-dix pour cent (70 %) du taux horaire régulier de la classification et un résumé écrit des responsabilités modifiées pour ces postes. La convention collective ne s'applique pas aux personnes salariées étudiantes, sauf pour l'Annexe « A », l'article 8 concernant une prétendue violation de l'Annexe « A » et pour l'application du présent article.	The University will provide the Union with the following information: 1. Positions to be filled by students; 2. Positions to be paid at regular hourly rate of the classification; 3. Positions to be paid seventy percent (70%) of the regular hourly rate of the classification and a written summary of modified responsibilities for these positions. The provisions of this collective agreement do not apply to student employees except for Appendix "A", article 8 with respect to violations of Appendix "A" and for the application of the present article.
4.15 Jour ouvrable : Désigne un jour compris entre lundi et vendredi à l'exclusion des jours fériés et des jours mobiles prévus à l'article 18.	4.15 Working day: Means a day between Monday and Friday, excluding the statutory holidays provided for in article 18.
4.16 Classifications : Désigne les classifications telles qu'elles apparaissent à l'annexe « A ».	4.16 Classifications: Means the Classifications as they appear in Appendix "A"
4.17 Emploi équivalent : Désigne un emploi similaire à celui détenu par la personne salariée en ce qui a trait aux qualifications professionnelles requises, au salaire et aux avantages sociaux.	4.17 Equivalent Position: Means a position which is similar to that held by the employee insofar as necessary professional qualifications, salary, and benefits are concerned.
4.18 Aux fins d'interprétation de la convention, le féminin ou le masculin inclut le féminin et le masculin dans la mesure où le contexte le permet.	4.18 For the purposes of interpreting the agreement, the feminine or the masculine will include the feminine and the masculine to the extent that the context permits.
<u>ARTICLE 5 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT</u> 5.01 Les parties conviennent que les droits et obligations prévues à la Charte des Droits et Libertés de la personne font partie intégrante de la convention collective.	<u>ARTICLE 5 – DISCRIMINATION AND HARASSMENT</u> 5.01 The parties agree that the rights and obligations stipulated in the Quebec Charter of Rights and Freedoms are an integral part of this Collective Agreement.
5.02 Toutes les personnes salariées sont couvertes par la <i>Politique sur le harcèlement et la discrimination interdite par la loi</i> de l'Université et la <i>Politique contre la violence sexuelle</i> de l'Université. Ces politiques, pouvant être modifiées par l'Université de temps à autre, font partie intégrante de la présente convention collective.	5.02 All employees are covered by the University <i>Policy on Harassment and Discrimination Prohibited by Law</i> and the University <i>Policy Against Sexual Violence</i>, as amended by the University from time to time. The aforementioned policies form an integral part of this collective agreement.

5.03 Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'université doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. 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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. 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.	5.03 Every employee has a right to a work environment free from psychological harassment. The University must take reasonable action to prevent psychological harassment and, whenever they become aware of such behavior, to put a stop to it. “Psychological harassment” means any vexatious behavior, 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. For greater certainty, psychological harassment includes such behaviour in the form of such verbal comments, actions or gestures of a sexual nature. A single serious incidence of such behavior that has a lasting harmful effect on an employee may also constitute psychological harassment.
<u>ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL</u> 6.01 Les personnes salariées qui sont membres du Syndicat à la date de signature de la présente convention ainsi que celles qui deviennent membres ultérieurement doivent demeurer membres du Syndicat pour la durée de la convention, sujet aux dispositions de la clause 6.03.	<u>ARTICLE 6 – UNION MEMBERSHIP</u> 6.01 Employees who are members of the Union at the date of signature of this agreement, subject to clause 6.03, and employees who become members at a later date must remain members of the Union for the duration of this agreement.
6.02 a) Chaque nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat en signant une carte de membre et en versant les frais d'adhésion fixés par le Syndicat. Le Syndicat fait signer la carte de membre à toute nouvelle personne salariée et percevra directement les frais d'adhésion. b) Une rencontre de quinze (15) minutes est prévue entre une nouvelle personne salariée et sa personne déléguée syndicale ou, en son absence, sa remplaçante ou son remplaçant dans un endroit convenable et confidentiel. Cette rencontre doit se faire entre le premier (1^{er}) et le cinquième (5^e) jour de travail de la nouvelle personne salariée. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec la ou le superviseur approprié.	6.02 a) Each new employee must become a Union member by signing a membership card and paying the membership fees set by the Union. The Union will arrange for the new employee to sign a membership card, and will collect the membership fee directly. b) In the case of new employees, a fifteen (15) minute meeting is provided in a convenient, confidential spot between a new employee and her/his Union delegate or in her/his absence, her/his replacement. This meeting must take place between the first (1st) and the fifth (5th) working day of the new employee. The scheduling of this meeting will be arranged with the appropriate supervisor.

6.03 L'Université n'est pas tenue de congédier ou de muter hors de l'unité de négociation une personne salariée expulsée du Syndicat ou à qui l'adhésion au Syndicat est refusée. Cependant, la personne salariée sera assujettie à la retenue syndicale.	6.03 The University is not required to terminate or to transfer out of the bargaining unit an employee expelled from the Union or whose admission to the Union is refused. However, such an employee will remain subject to union dues.
6.04 À chaque période de paie, l'Université déduit de la paie de chaque personne salariée, un montant égal à la cotisation syndicale.	6.04 The University deducts from each employee's pay cheque in each pay period, an amount equal to the union dues.
6.05 L'Université retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée couverte par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet au Syndicat, une (1) fois par mois, les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception. Le Syndicat avise l'Université de tout changement de la cotisation syndicale au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la date à laquelle l'Université effectue le changement sur la paie.	6.05 For the duration of this agreement, the University will withhold from the pay of each employee, included in the certification, the dues fixed by the Union, and remit the sum thus withheld to the Union Treasurer once (1) a month, within fifteen (15) calendar days of the deduction. The Union advises the University of any modification in union dues at least ten (10) working days prior to the date on which the University implements such a change in the pay cheques.
6.06 a) L'Université fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales, en double exemplaire, une liste détaillée mentionnant: 1. les noms des personnes salariées ayant cotisé, le numéro d'assurance sociale et les montants ainsi retenus; 2. les noms des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauche, adresse, classification, salaire, statut et numéro d'assurance sociale; 3. les noms et les dates de départ des personnes salariées qui ont quitté l'emploi. b) L'Université identifie sur le formulaire T4 et le formulaire R-1 les sommes retenues pour la cotisation syndicale de chaque personne salariée.	6.06 a) In addition to the deduction of Union dues, the University will provide the Union, once (1) a month, with two copies of a list as follows: 1. The name of each employee from whom Union dues have been withheld, her/his social insurance number and the amount withheld; 2. The name of each new employee as well as her/his date of hiring, address, classification, salary, status and social insurance number; 3. The name of each employee who has terminated and the date of termination. b) The University indicates on the T4 and Formule R-1 slips the union dues collected from each employee.
6.07 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives ou techniques, l'Université s'engage sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.	6.07 In case of omission in the check-off due to administrative or technical error, the University agrees, upon written notice from the Union to this effect, to check off the non-remitted amount within fifteen (15) days of the said not.

6.08 Une fois par année, l'Université fournit au Syndicat une liste par ordre alphabétique des noms des personnes salariées de l'unité de négociation, contenant les renseignements suivants : a) Nom b) date de naissance c) sexe d) adresse au travail e) date d'embauche f) poste et service g) salaire h) statut (temps plein/temps partiel) i) adresse de résidence j) numéro de téléphone à la résidence, s'il est disponible. Le Syndicat n'emploie l'adresse et le numéro de téléphone de résidence que pour contacter la personne salariée et convient de garder l'information confidentielle.	6.08 Once a year, the University provides the Union with an alphabetical listing of employees in the bargaining unit containing the following information: a) name b) birth date c) gender d) address at work e) date of hire f) position and department g) salary h) status (full time, part time) i) home address j) home telephone number, if available The Union will only use home address and home telephone number information to contact an employee and agrees to keep the information confidential.
6.09 L'Université fournit la liste mentionnée au paragraphe 6.08 par courrier électronique.	6.09 The University provides the list provided for in clause 6.08 by E-mail.
6.10 L'Université transmet au Syndicat une copie de tout avis ou directive émanant des ressources humaines qui s'adresse à un groupe de personnes salariées ou à toutes les personnes salariées soumises à la convention collective.	6.10 The University will forward to the Union a copy of any notice or directive from Human Resources addressed to a group of employees or to all employees covered by this collective agreement.
6.11 La date de toutes fins d'emploi, retraites, décès ou démissions sera communiquée au Syndicat dans des délais raisonnables.	6.11 The date of any end of employment, retirement, decease or resignation will be notified in writing to the Union without undue delay.
<u>ARTICLE 7 – ACTIVITÉS SYNDICALES</u> 7.01 a) Les parties reconnaissent jusqu'à un maximum de quatre (4) personnes représentantes syndicales et leurs substituts. Le Syndicat décide de la répartition de ces personnes déléguées et en informe	<u>ARTICLE 7 – UNION BUSINESS</u> 7.01 a) The parties recognize Union representatives and their substitutes, up to a maximum of four (4) representatives. The Union will decide on the distribution of these representatives and will inform the

l'Université tel que prévu à l'alinéa 7.01 c). Les parties conviennent qu'un maximum de deux (2) personnes salariées sont libérées en même temps. b) Aucune personne représentante du Syndicat ne quitte son poste sans avoir pris les dispositions nécessaires avec la ou le superviseur approprié. Ce consentement ne peut être refusé sans raison valable. c) Le Syndicat informe l'Université par écrit des noms et affectations des personnes salariées élues ou nommées pour représenter le Syndicat, des membres de son exécutif, personnes déléguées syndicales, et/ou membres des divers comités reconnus par la présente convention collective. Tout changement par la suite est transmis de la même manière. d) Il est entendu que chaque partie peut demander qu'une personne conseillère ou qu'une personne représentante de l'extérieur de son choix, assiste aux rencontres entre les parties avec les personnes représentantes régulières. e) Tout membre du Syndicat peut être accompagné d'une personne déléguée syndicale lors d'une convocation par, ou d'une rencontre avec une personne représentante de l'Université pour tout sujet touchant l'interprétation ou l'application de la convention collective. f) L'Université fournit au Syndicat un classeur à quatre tiroirs pour son usage exclusif. Ce classeur est placé dans le local du secteur du président du Syndicat. Le Syndicat peut utiliser les locaux de secteurs aux fins d'activités syndicales. g) Aucune personne salariée affectée par le présent article ne doit être incommodée ni subir de préjudices pour des activités prévues à cet article. h) Toute rencontre avec les personnes représentantes de l'Université n'entraîne aucune perte de salaire pour la personne salariée concernée. i) Le Syndicat peut afficher des avis de convocation ou autres avis aux endroits convenus entre les parties. Ces avis doivent être bien identifiés comme émanant du Syndicat. j) Sujet aux règlements de l'Université concernant l'utilisation de ses locaux, l'Université fournit au Syndicat une salle pour tenir une réunion syndicale.	University as provided in paragraph 7.01 c). However, no more than two (2) employees will be granted leave at the same time. b) No Union representative leaves her/his assigned place of work without having made the necessary arrangements with the appropriate supervisor. Such consent cannot be withheld without a valid reason. c) The Union informs the University in writing, of the names and assignments of the employees elected or named to represent the Union, be the officers, representatives, and/or members of the different committees recognized by the present collective agreement. Thereafter, any change to the said list is sent the same way. d) It is understood that each party may request that an advisor or external representative of its choice be present with the regular representatives at meetings between the parties. e) Any Union member may be accompanied by a Union delegate to a meeting with, or when summoned by, a University representative for any matter relating to the interpretation or application of the collective agreement. f) The University provides the Union with a four-drawer filing cabinet for its exclusive use. This filing cabinet is placed in the office of the area of the President of the Union. The Union may use the area offices for union meetings. g) Any employee affected by the present article cannot be inconvenienced or suffer any prejudice for activities covered under the present article. h) Any meeting with representatives of the University does not incur any loss of pay for the employee concerned. i) The Union may post, in areas agreed upon by the parties, notice of meetings and other business. Such notices must be clearly identified as coming from the Union. j) Subject to the rules of the University regarding the use of its facilities, the University will supply a hall in the University for the purposes of a Union meeting.
7.02 Comité de négociation a) Le comité syndical de négociation est composé de deux (2) personnes nommées par le Syndicat.	7.02 Negotiations Committee a) The Union Negotiations Committee is composed of two (2) members named by the Union.

b) Les personnes salariées qui forment le comité de négociation peuvent s'absenter, sans perte de salaire, afin de se préparer pour la négociation de la convention collective. Ces heures et journées de congé seront déduites de la banque prévue au paragraphe 7.05.	b) The employees forming the Negotiation Committee may take leave without loss of pay for the purpose of preparing for the negotiation of the collective agreement. These hours and days of leave will be drawn from the bank of hours provided for in clause 7.05.
7.03 Comité exécutif Les quatre (4) membres de l'exécutif du Syndicat sont libérés de leurs fonctions sans perte de salaire pour la gérance du Syndicat. Ces heures et journées sont prises à même la banque prévue au paragraphe 7.05.	7.03 Executive Committee The four (4) officers of the Union are granted leave from their duties without loss of pay for the purpose of Union administration. These hours or days will be drawn from the bank provided for in clause 7.05.
7.04 Comité consultatif conjoint de santé et sécurité L'Université transmet au Syndicat le procès-verbal du Comité consultatif conjoint de santé et sécurité. Lorsqu'une discussion qui concerne les personnes salariées membres de l'unité d'accréditation a lieu au Comité consultatif conjoint de santé et sécurité, le Syndicat peut demander au gérant des opérations d'envoyer un représentant à une réunion subséquente du Comité consultatif conjoint de santé et sécurité. Ce représentant est libéré de son travail sans perte de salaire pour assister à cette réunion.	7.04 Joint advisory Health and Safety Committee (JAHSC) The University provides the Union with the minutes of all meetings of the Joint Advisory Health and Safety Committee (JAHSC). When an issue of concern to members of the bargaining unit is raised, at the Joint Advisory Health and Safety Committee (JAHSC), the Union may request to the Manager of operations, Facilities Management to send one representative to the subsequent meeting. This representative is entitled to be absent without loss of pay to attend the Joint Advisory Health and Safety Committee meeting.
7.05 Congé pour activités syndicales Les parties reconnaissent que pour permettre aux membres de l'exécutif et aux personnes déléguées du Syndicat de remplir leurs obligations envers les personnes salariées, des congés pour activités syndicales sont nécessaires et sont accordés de la manière suivante: a) i) L'Université accorde chaque année au Syndicat une banque de 93 heures de congés pour activités syndicales avec solde. Ces jours peuvent être pris sous forme de demi-journées ou de journées complètes. La banque de congés, par année, est la suivante : ii) Afin de préparer la négociation du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde au Syndicat une banque de cent soixante (160) heures de congé, avec salaire. Ces jours peuvent être pris sous forme de demi-journées ou de journées complètes. Les parties conviennent que les jours de congé, prévus à la présente clause, peuvent être utilisés	7.05 Leave for Union Activities The parties recognize that in order for union representatives and their substitutes to fulfill their responsibilities towards the employees in the best way possible, leaves for union activity are necessary and will be granted as follows: a) i) The University grants the Union a 93 hours bank of leave for union activities each year. These days may be taken per half day, or per day. ii) For the purpose of preparing for the negotiation of the renewal of the collective agreement, the University grants the Union a bank of one hundred and sixty (160) hours of leave with pay. These days may be taken per half-day or per day. The parties agree that the days of leave mentioned in this clause may be taken at any time during the duration of the collective agreement.

n'importe quand au cours de la durée de la convention collective. b) Le Syndicat fournit aux ressources humaines, les renseignements concernant les congés pour activités syndicales, et ce, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date prévue pour l'absence. c) Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, les absences sont sans perte de salaire, mais sont remboursées par le Syndicat incluant le coût des avantages sociaux. d) Les dispositions qui précèdent s'appliquent à toute libération pour activité syndicale à l'exception de celles prévues au paragraphe 7.04.	b) The Union provides Human Resources with information concerning leave for Union activities, and this at least five (5) working days prior to the absence. c) When the entire allotment of time has been used, the leaves will be without loss of pay, but will be reimbursed by the Union, including the cost of benefits. d) The above-mentioned provisions will apply to any leave for Union activity with the exception of those provided for in clause 7.04.
7.06 Libération pour fonction syndicale a) Sur avis écrit du Syndicat, l'Université libère de ses fonctions, sans solde, pas plus d'une personne salariée permanente à temps complet pour remplir une fonction comme personne salariée ou comme élue au sein de l'Union des Employés de Service, Local 800, F.T.Q. ou l'un de ses organismes affiliés. b) L'avis comporte le nom de la personne salariée, la nature et la durée de l'absence et doit être transmis aux ressources humaines et ce, règle générale, trente (30) jours avant l'absence. c) L'Université convient d'accorder le congé sans solde à moins que, dû à des circonstances particulières, il soit impossible de ce faire sans affecter sérieusement le fonctionnement normal du secteur où travaille la personne salariée concernée. d) Si la personne salariée libérée occupe une fonction non élective, elle doit revenir au travail dans un délai de vingt-quatre (24) mois du début de sa libération, à défaut de quoi, elle est réputée avoir démissionné au début de sa libération. e) Si la personne salariée libérée occupe une fonction élective, elle obtient un congé sans solde d'une durée égale à son mandat; ce congé sans solde peut être renouvelé une fois, pour un total de deux (2) termes, dans le cas d'une réélection. f) Durant une telle absence, la personne salariée n'a pas droit aux avantages prévus à la convention, sauf pour le fonds de pension et le régime d'assurances collectives dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans un tel cas, le coût des primes et/ou des contributions est assumé en entier par la personne salariée. g) La personne libérée pour une telle absence doit donner à l'Université un avis écrit de son intention	7.06 Leave for Union Service a) Upon written notice from the Union, the University grants leave without pay, to not more than one (1) permanent full-time employee for union service either as an employee, or in an elected position, within the L'Union des Employés de Service, Local, 800 F.T.Q. or one of its affiliated bodies. b) The notice carries the name of the employee, the nature and length of the absence and must be forwarded to Human Resources, as a rule, thirty (30) days prior to the absence. c) The University agrees to grant the leave without pay unless, due to particular circumstances, it would be impossible to do so without seriously affecting the normal operations of the area where the employee concerned works. d) If the employee who is granted leave holds a non-elective position, she/he must return to work within twenty-four (24) months of the beginning of her/his leave, failing which, she/he will be considered as having resigned at the beginning of her/his leave. e) If the employee on such leave holds an elective position, she/he receives a leave without pay equal in length to her/his term of office; this leave without pay may be renewed once, for a total of two (2) terms, in the event of a re-election. f) An employee on such leave does not have a right to the benefits of this agreement except the pension plan and the group insurance plan to the extent such plans so allow. In such event, the cost of the premiums and contributions will be paid entirely by the employee. g) The employee granted such leave must give the University a written notice of her/his intent either to

soit de revenir au travail, soit de se présenter pour réélection, au moins trente (30) jours avant l'expiration de son premier mandat. À défaut de son retour au travail à la fin du mandat prévu à l'alinéa 7.06 e), elle est réputée avoir démissionné au début de sa libération. h) Lors de son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, si son poste a été aboli, l'article 12 ou 13 s'applique selon le cas. i) La personne salariée libérée en vertu du présent article continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois; l'ancienneté est maintenue par la suite, mais sans accumulation.	return to work or to stand for re-election at least thirty (30) days before the end of her/his first term of office. Upon her/his failure to return to work at the end of the term of office provided for in paragraph 7.06 e) she/he is considered as having resigned at the beginning of her/his leave. h) Upon her/his return to work, the University reinstates the employee into the position she/he occupied at the moment of her/his departure, or if her/his position has been abolished, article 12 or 13 applies, as is appropriate. i) The employee granted leave by virtue of the present clause will continue to accumulate seniority for a maximum of twenty-four (24) months; seniority is thereafter maintained but does not accumulate.
7.07 Comité des relations de travail Afin de promouvoir et de favoriser de bonnes relations entre l'Université et les employés et pour encourager une résolution pragmatique et efficace des griefs, des problèmes ou des conflits au sujet des conditions ou des relations de travail entre les parties, l'Université et le Syndicat acceptent de former un Comité conjoint des relations de travail dans quinze (15) jours de la signature de la convention collective. Le comité comportera trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat. Les représentants désignés des parties peuvent changer, d'une réunion à l'autre, selon les besoins, et le Comité peut, si nécessaire, nommer davantage de membres. Le Comité se réunira une fois par mois ou au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties. Sur la demande d'une des parties, le Comité se réunira dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. La demande doit indiquer l'ordre du jour pour la réunion. Le Comité adoptera toutes procédures internes jugées appropriées. Les parties acceptent de trouver les solutions appropriées aux problèmes soulevés au cours des réunions.	7.07 Labour Relations Committee In order to promote and to foster good relations between the University and the employees and to facilitate expedient and effective resolution of grievances, problems or disputes concerning working conditions or relations between the parties, the University and the Union agree to form a Joint Labour Relations Committee within fifteen (15) days of the signature of the collective agreement. The Committee will comprise of three (3) representatives of the University and three (3) representatives of the Union. The appointed representatives of the parties may vary, from meeting to meeting, according to the needs, and the Committee may, if needed, appoint more members. The Committee will meet once a month or as required, at the request of either of the parties. Upon the request of one of the parties, the Committee will meet within the next five (5) working days. The request must indicate the agenda for the meeting. The Committee will adopt any internal procedure that they deem fit. The parties agree to find the appropriate solutions to the problems raised during the meetings.
<u>ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MÉSENTENTES</u> 8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou toute mécontente.	<u>ARTICLE 8 – GRIEVANCE AND DISPUTE PROCEDURE</u> 8.01 It is the firm desire of the parties that they should resolve all grievances or disputes equitably and as rapidly as possible.

8.02

a) Première étape:

Tout salarié ayant un problème concernant l'application de ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son superviseur afin de tenter de le régler. Le salarié peut être accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical. Si cette discussion entre le salarié et son superviseur n'a pas permis de régler le problème, le salarié et/ou le Syndicat peuvent soumettre un grief à la deuxième étape.

b) Deuxième étape:

Le salarié et/ou le Syndicat soumet le grief, par écrit ou électroniquement au directeur du service et copie aux Ressources Humaines (relations de travail), dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

À la demande écrite ou électronique de l'Université ou du Syndicat, les représentants du Syndicat et les représentants de l'Université peuvent se rencontrer pour étudier le grief ou la mécontente dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande.

L'Université donne sa réponse par écrit ou électroniquement au Syndicat avec copie au salarié dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la réception du grief ou de la mécontente.

c) Troisième étape:

Tout grief non résolu à la deuxième étape, doit être inscrit à l'ordre du jour du Comité des relations de travail dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la réponse ou l'absence de celle-ci prévue à la deuxième étape.

À la réunion du Comité des relations de travail, les parties s'emploient à régler les griefs à leur satisfaction mutuelle. Les parties s'entendent pour collaborer au partage d'informations pouvant favoriser le règlement du grief. Les parties peuvent convenir de laisser un grief en suspens et tenter de le régler lors d'une rencontre ultérieure.

Tout grief pour lequel aucun avis d'arbitrage n'a été signifié par écrit ou électroniquement dans les six (6) mois qui suivent la date de son dépôt est considéré nul, non-valide et illégal aux fins de la présente convention.

8.02

a) First stage:

Any employee with a problem concerning the application of his working conditions, which could give rise to a grievance, must discuss it with his immediate supervisor to resolve it, if possible. The employee may be accompanied by his Union representative if he so desires. If this discussion between the employee and his immediate supervisor does not succeed in resolving the problem, the employee and/or the Union may submit a grievance at the second stage.

b) Second stage:

The employee and/or the Union shall submit the grievance in writing or electronically to the Director of the department and copy Human Resources (Labour Relations), within thirty (30) working days of the learning of the circumstance that is the subject of the grievance but no longer than the six (6) months after the occurrence of this circumstance.

Upon written or electronic request by the University or the Union, the representatives of the Union and the representatives of the University may meet to study the grievance or the dispute within the ten (10) working days following receipt of such a request.

The University shall respond in writing or electronically within fifteen (15) working days of being notified of such grievance or dispute, the response to be addressed to the Union with a copy to the employee.

c) Third stage:

Any grievance not resolved at the second stage, must be included on the agenda of the labour relations Committee within forty five (45) working days following the response or the lack of response as set in the second stage.

During the labour relations Committee, the parties work towards solving the grievance to their mutual satisfaction. The parties agree to cooperate in sharing information that can promote the resolution of the grievance. The parties may agree to leave a grievance pending and try to resolve it in a subsequent meeting.

Any grievance for which no notice of arbitration was issued in writing or electronically within six (6) months following its filing is considered null, void and illegal for the purpose of this Agreement.

8.03 Après entente entre les Parties, la personne salariée pour laquelle un grief a été soumis peut être présente à toutes les étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage. Cependant, le règlement final du grief se fait entre le comité de griefs et la personne représentante autorisée de l'Université.	8.03 Upon agreement between the Parties, the employee for whom a grievance has been filed may be present at all stages of the grievance and arbitration procedure; however, the final settlement of a grievance will take place between the Grievance Committee and the authorized representative of the University.
8.04 Aucune personne salariée ne subit de perte de salaire pour le temps passé à discuter d'un grief, avec les personnes représentantes de l'Université. Lors d'une audition d'arbitrage, un membre du comité de griefs, la plaignante ou le plaignant, sont libérés, sans perte de salaire, pour y assister. Les témoins membres de l'unité d'accréditation sont libérés de leur travail, sans perte de salaire, pour le temps que leur présence est nécessaire à l'audition.	8.04 No employee will suffer loss of pay for any time spent with representatives of the University for the purpose of discussing a grievance. During an arbitration hearing, a representative of the Grievance Committee, and the grievor, are granted leave, without loss of pay, to attend. Witnesses who are members of the bargaining unit will be granted leave from work without loss of pay for the time that their presence is required at the arbitration hearing.
8.05 Une personne salariée qui soumet un grief ne doit aucunement être pénalisée, ni importunée de ce fait.	8.05 An employee who files a grievance must not in any way be penalized or inconvenienced as a result.
8.06 Le Syndicat peut faire et soumettre un grief ou une mécontentement au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou l'ensemble des salariés ou pour le Syndicat comme tel. Dans un tel cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 8.02.	8.06 The Union may make and submit a grievance or dispute on behalf of an employee, a group of employees, or all the employees or for the Union itself. In such case, the Union must abide by the procedure provided by clause 8.02.
8.07 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite ou électronique à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief ou la mécontentement nul, non-valide et illégal aux fins de la présente convention. Toutefois, le grief ou la mécontentement rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation de la part du Syndicat de la prétention de l'Université et ne peut être invoqué comme précédent.	8.07 The delays mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed in writing or electronically. Failure to comply with this renders a grievance or dispute null, void and illegal for the purpose of this Agreement. However, a rejected grievance or dispute shall not, by this fact alone, be considered as an acceptance by the Union of the University's position, and cannot be used as a precedent.
8.08 L'exposé du grief contient sommairement mais clairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.	8.08 The statement of the grievance shall contain a clear summary of the facts such that the problems raised can be identified.
8.09 Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme: dès que décelée, une erreur technique doit être communiquée à l'autre partie. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de	8.09 No grievance shall be rejected because of faulty drafting; once discovered, a technical error shall be communicated to the other party. The grievance may be amended provided this does not have the effect of changing the

changer la nature du grief. Si un tel amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition, l'Université obtient sur demande, une remise de la date prévue.	nature of the grievance. If such an amendment is submitted in the five (5) working days before a hearing, the University will, upon request, obtain a delay of the date set.
8.10 La date du dernier fait dont un grief ou une mécontente découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois prévu en 8.02b).	8.10 The date of the last fact giving rise to a grievance or dispute shall be used as the starting point in calculating the six (6) month delay provided in Article 8.02 b).
8.11 Les griefs et les mécontentes peuvent être soumis sur la même formule.	8.11 Grievances and disputes can be submitted on the same form.
8.12 Si un grief ou une mécontente collectif ou syndical vise les salariés de plus d'un (1) département ou service, il peut être soumis directement à la troisième étape prévue en 8.02.	8.12 If a collective grievance or dispute, or a grievance or dispute submitted by the Union itself concerns employees from more than one (1) department or service, it may be submitted directly to the third stage as provided in Article 8.02.
Arbitrage 8.13 Si le Syndicat désire soumettre un grief ou une mécontente à l'arbitrage, il doit en aviser obligatoirement l'Université par écrit et ce, dans le délai prévu à l'article 8.02 c).	Arbitration 8.13 If the Union wishes to submit a grievance or dispute to arbitration it must advise the University in writing within the delays specified in 8.02 c).
8.14 Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du Travail.	8.14 The parties agree to appear before a single arbitrator. If the parties cannot agree on the choice of an arbitrator, one or other of the parties may request that the arbitrator be designated by the Labour Department, in conformity with the provisions of the Labour Code.
8.15 La note des honoraires et des frais de l'arbitre est répartie également entre les parties.	8.15 The fees and expenses of the arbitrator are divided equally between the parties.
8.16 La sentence de l'arbitre est exécutoire et lie l'Université, le Syndicat et les personnes salariées, et devient effective à la date stipulée par l'arbitre, si aucune date n'est stipulée, à la date de la sentence.	8.16 The decision of the Arbitrator is final and binding upon the University, the Union and employees, effective at the date stipulated by the Arbitrator or, if no date has been stipulated, by the date of the award.
8.17 Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute sur le montant réel dû et ce, à compter du dépôt du grief.	8.17 If the arbitrator's decision involves monetary compensation he can require that the legal interest be added to the actual amount owed, commencing on the date of the grievance.

8.18 Dans tous les cas de congédiement que ce soit administratif ou disciplinaire, l'employeur assumera le fardeau de la preuve.	8.18 In all cases of dismissal, whether for administrative or disciplinary reasons, the burden of proof rests with the employer.
8.19 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.	8.19 In rendering a decision on a grievance, the arbitrator shall not delete, add, amend or change any part of this collective agreement.
8.20 En rendant une décision au sujet de tout grief ou mécontentement qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Pour les mécontentements, les principes de justice et d'équité, ainsi que les politiques générales de relations de travail qui se dégagent de la présente convention.	8.20 In rendering a decision on any grievance or dispute submitted to him, the arbitrator must consider the letter and the spirit of the collective agreement. In the case of disputes, he must consider the principles of justice and equity as well as the general labour relations' policies that emerge from this collective agreement.
8.21 L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler.	8.21 The arbitrator charged with rendering a decision on the justification of a grievance concerning disciplinary measures may maintain, modify or annul the disciplinary measure.
8.22 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'Université d'appliquer des mesures correctives.	8.22 In case of a grievance about workload, the arbitrator may assess the workload and order corrective measures.
<u>ARTICLE 9 – MESURES DISCIPLINAIRES</u> 9.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée. L'Université ne congédie, suspend ou ne réprimande pas sans une cause juste et suffisante dont elle a le fardeau de la preuve.	<u>ARTICLE 9 – DISCIPLINARY MEASURES</u> 9.01 Written reprimand, suspension or dismissal, are disciplinary measures which may be applied according to the seriousness or frequency of the implied infraction. The University shall not dismiss, suspend or reprimand without just and sufficient cause, for which it has the burden of proof.
9.02 Tout salarié convoqué par l'Université, pour des raisons disciplinaires, a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.	9.02 Any employee called to a meeting by the University, for disciplinary reasons, has the right to be accompanied by a Union representative.
9.03 La décision d'imposer une mesure disciplinaire, après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Université en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.	9.03 The decision to impose a disciplinary measure after thirty (30) days of the incident which gives rise to it or the knowledge of same by the University is null and void and illegal under this Agreement.

9.04 a) Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après douze (12) mois de sa commission. Dans un tel cas, ladite offense est retirée du dossier du salarié. Toutefois, si la personne salariée a été absente au cours de ces douze (12) mois et que la somme de ses absences excède trente (30) jours ouvrables, la période de douze (12) mois précitée sera prolongée de l'équivalent de l'excédent. Si l'Université applique une prolongation de la période de douze (12) mois, il en sera fait mention dans la mesure disciplinaire. Les soixante (60) premiers jours ouvrables de mise à pied (interrompue ou pas), les vacances payées, les jours fériés et payés ainsi que les vendredis d'été ne sont pas considérés comme des absences. b) De plus, tout rapport ou avis disciplinaire sur lesquels un salarié a eu gain de cause est retiré de son dossier. c) Le salarié et le Syndicat doivent recevoir copie de tout rapport ou mesure disciplinaire (y compris l'avis de réprimande) déposé à son dossier: à défaut, ces documents ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.	9.04 a) No offense may be held against an employee after twelve (12) months from its commission. In such case, the said offense is withdrawn from the employee's file. Nevertheless, if the employee has been absent during the twelve (12) months and that the sum of these absences exceeds thirty (30) working days, the aforementioned twelve (12) month period will be extended by the equivalent of the surplus. If the University is applying an extension of the twelve (12) month period it will be mentioned in the disciplinary measure. The first sixty (60) working days of a lay-off (interrupted or not), paid vacations, paid holidays and summer Fridays and are not considered as absences. b) In addition, any disciplinary report or written warning which has been decided in favour of the employee is withdrawn from his file. c) The employee and the Union must receive a copy of all reports or disciplinary measures (including notice of reprimand) placed in the file; failing this, the documents may not be used as proof during an arbitration.
9.05 Dans tous les cas de suspension ou de congédiement, la procédure suivante doit être suivie: a) La suspension et le congédiement doivent être précédés d'une rencontre entre l'Université, le Syndicat et le salarié concerné. Le salarié et le Syndicat sont convoqués par écrit, avec quarante-huit (48) heures d'avis. L'avis de convocation inclut le motif principal de la rencontre. b) Au cours de cette rencontre, l'Université indique au Syndicat et au salarié les motifs qui justifient son intention d'imposer la suspension ou le congédiement. c) S'il y a accord entre l'Université et le Syndicat, la mise en application de cette entente sera effectuée sans autre modalité. d) En cas de désaccord avec le Syndicat, l'Université peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. L'Université fait alors parvenir au	9.05 In all cases of suspension or dismissal, the following procedure shall apply: a) Suspension and dismissal must be preceded by a meeting between the University, the Union and the employee concerned. The employee and the Union shall be convened, in writing, with a forty-eight (48) hour notice. The meeting notice will include the principal reason for the meeting. b) During this meeting, the University will state to the Union and to the employee, on what grounds it intends to suspend or dismiss the employee. c) If there is agreement between the University and the Union, the terms of such agreement shall be applied without further procedure. d) In the event of disagreement with the Union, the University may then, after the meeting, implement its decision. The University shall then notify the employee

salarié, par écrit, à la dernière adresse connue, dans les trois (3) jours du début de l'application de la suspension ou du congédiement, les motifs à l'appui de cette décision. Copie du dit avis est en même temps envoyée au Syndicat. Seuls les motifs invoqués dans cet avis peuvent être mis en preuve devant un tribunal d'arbitrage. e) Lorsqu'il y a désaccord sur la suspension ou le congédiement imposé(e) à l'employé par l'Université, le salarié ou le Syndicat peut en appeler de la décision en recourant immédiatement à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10.	in writing of the grounds for this decision, at his or her last known address and within three (3) days of the beginning of the enforcement of the suspension or dismissal. A copy of the said notice shall be sent to the Union at the same time. Only the grounds stated in this notice may be submitted as proof before an arbitrator. e) When there is a disagreement on the suspension or dismissal of the employee by the University, the employee or the Union may appeal the decision immediately through the arbitration procedure provided for under Article 10.
9.06 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au Syndicat. Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur du dit consentement.	9.06 Any resignation must be transmitted immediately in writing to the Union. An arbitrator may assess the circumstances which surrounded the resignation of an employee and the actual value of his consent.
9.07 Aucun aveu signé par un salarié ne peut être mis en preuve devant un arbitre, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant syndical extérieur dûment autorisé du Syndicat.	9.07 No confession signed by an employee may be submitted as proof before an arbitrator unless it has been signed before an external Union representative duly authorized by the Union.
9.08 À la demande de la personne salariée, l'Université doit lui fournir, à ses frais, une copie de son dossier. Le coût de ces photocopies est défrayé par la personne salariée.	9.08 Upon request by an employee the University must provide the employee with a copy of their personal file. The cost of the photocopies will be paid by the employee.
<u>ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ</u> 10.01 Acquisition et accumulation des droits d'ancienneté a) Pour la personne salariée régulière à temps plein, l'ancienneté est accumulée selon son service continu en tant que membre de l'unité de négociation. b) Dans tous les cas, la personne salariée régulière acquiert l'ancienneté lorsqu'elle a complété sa période de probation, rétroactive à la date d'embauchage. c) La personne salariée temporaire accumule de l'ancienneté selon les heures travaillées ou considérées comme travaillées, par classification d'emploi pour les 2790 premières heures et après lesquelles l'ancienneté générale sera reconnue, sujet au paragraphe 10.03 et des congés auxquels elle a droit.	<u>ARTICLE 10 – SENIORITY</u> 10.01 Accumulation and acquisition of Seniority rights a) For the regular full-time employee, seniority is accumulated on the basis of continuous service as a member of the bargaining unit. b) In all cases, seniority is acquired for any regular employee, when she/he has completed her/his probationary period, retroactively to the date of hire. c) A temporary employee accumulates seniority on the basis of hours worked, or considered as having been worked, by job classification for the first 2790 hours and after which general seniority will be recognized, subject to clause 10.03, and the time off to which she/he is entitled.

Cependant, cette ancienneté ne peut dépasser celle d'une personne salariée régulière tant que la personne détient le statut de temporaire. d) La personne salariée temporaire qui obtient un poste conformément à la présente convention est créditée l'ancienneté accumulée à titre de salariée temporaire une fois sa période de probation terminée. Toutefois, seule l'ancienneté accumulée dans un poste à temps plein ou à temps partiel est considérée comme de l'ancienneté ou service actif pour les fins de la sécurité d'emploi. e) Le temps supplémentaire d'une personne salariée n'est pas considéré dans le calcul de l'ancienneté.	However, this seniority cannot supersede that of a regular full-time employee as long as the person has the status of a temporary employee. d) The temporary employee who obtains a position in conformity with the present agreement is credited with the seniority accumulated as a temporary employee once her/his probationary period has been completed. However, only seniority accumulated as the incumbent of a full time or a part-time position can be considered as seniority or active service for purposes of employment security. e) Overtime worked by an employee is not considered for the purposes of calculating seniority.
10.02 Période de probation et période d'essai a) Période de probation i) La période de probation pour une nouvelle personne embauchée pour combler un poste est de soixante (60) jours travaillés. Les parties reconnaissent que durant la période de probation, la nouvelle personne salariée recevra l'aide et la formation appropriées pour faciliter l'adaptation à son poste. L'entraînement d'une personne salariée est supervisé par son superviseur immédiat. ii) Les personnes salariées en période de probation ont accès à la procédure de grief et d'arbitrage, sauf en cas de mise à pied ou de congédiement. iii) Les personnes salariées en période de probation dans la Centrale thermique travaillent des jours réguliers de huit (8) heures jusqu'à ce qu'elles soient entraînées pour travailler sur les quarts en rotation. b) Période d'essai Toute personne salariée qui obtient une promotion ou une mutation, conformément à l'article 11, a droit à une période d'essai de trente (30) jours travaillés. Si au cours de cette période d'essai, la personne salariée ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Université qu'elle ne satisfait pas aux exigences normales dudit poste, elle est alors replacée à son ancien poste avec maintien de tous ses droits acquis à ce poste. À son retour, elle reçoit le salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée à son ancien poste. Dans ce dernier cas, en cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.	10.02 Probationary and Trial Period a) Probationary Period i) The probationary period for a new employee hired to fill a position is sixty (60) days worked. The parties recognize that during the probationary period, the new employee will receive appropriate assistance and training in order to facilitate adaptation to her/his position. Training is handled by the appropriate immediate supervisor. ii) Probationary employees have access to the grievance and arbitration procedure, except in the case of lay-off or termination. iii) Probationary employees working in the Power House work regular eight (8) hour days until they are trained to work on rotating shifts. b) Trial Period Any employee who obtains a promotion or a transfer in accordance with article 11, is entitled to a trial period of thirty (30) days worked. If, during this trial period, the employee does not wish to remain in the new position or if it is established by the University that they do not meet the normal requirements of the position, the employee will return to their previous position maintaining all rights which they had in the previous position. On their return, the employee will receive the salary that they would have been receiving if they had remained in their previous position throughout. In this latter case, the burden of proof is on the University if there is a grievance.

c) Évaluation Chaque personne salariée doit recevoir une photocopie du rapport d'évaluation de sa période de probation ou de sa période d'essai.	c) Evaluation Each employee must receive a photocopy of their probationary or trial period evaluation.
10.03 Accumulation et maintien de l'ancienneté Une personne salariée régulière maintient et accumule son ancienneté dans les cas suivants : a) Une absence due à une maladie ou un accident causé par ou durant le travail, jusqu'au moment où la CNESST détermine que la personne salariée est totalement invalide de façon permanente; b) Durant les premiers vingt-quatre (24) mois d'une absence due à une maladie ou un accident autre qu'une maladie ou un accident relié à son travail : c) Durant une absence autorisée pour des activités syndicales; d) Durant une absence du travail lors d'une suspension; e) Durant une absence pour un congé de maternité ou son prolongement; f) Durant une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois. g) Dans le cas de la mise à pied d'une personne salariée temporaire à la fin de la période pour laquelle elle a été rappelée ou embauchée: l'ancienneté cesse de s'accumuler et est maintenue; h) Dans le cas de la mise à pied d'une personne salariée en période de probation ou d'une personne salariée régulière ne jouissant pas de la sécurité d'emploi: l'ancienneté cesse de s'accumuler et est maintenue; i) Une personne salariée promue ou transférée à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation maintient son ancienneté pour les premiers douze (12) mois; j) Durant une absence du travail à cause d'un congé sans solde de trente (30) jours ou moins, pour une absence de plus de trente (30) jours la personne salariée maintient mais n'accumule pas son ancienneté.	10.03 Accumulation and maintenance of seniority A regular employee maintains and accumulates her/his seniority in the following cases: a) In the case of absence due to illness or accident suffered as a result of or during work, until such time as the CNESST determines that the employee is permanently and totally disabled; b) During the first twenty-four (24) months of absence due to sickness or an accident other than work-related sickness or accident; c) In the case of authorized absence for Union activities; d) In the case of absence from work as result of a suspension; e) In the case of absence from work for maternity leave and its extensions; f) In the case of lay-off for a period not exceeding twelve (12) months; g) In the event of a lay-off of a temporary employee at the end of the period for which she/he was recalled or hired: seniority ceases to accumulate and is maintained. h) In the case of lay-off of a probationary employee or a regular employee who does not have employment security: seniority ceases to accumulate and is maintained. i) Any employee promoted or transferred to a position outside the bargaining unit maintains her/his seniority for the first twelve (12) months. j) In the case of an absence from work due to a leave without pay of thirty (30) days or less, for an absence of more than thirty (30) days the employee maintains but does not continue to accumulate her/his seniority.
10.04 Perte des droits d'ancienneté Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté et son emploi est considéré terminé quand:	10.04 Loss of Seniority Rights An employee loses their seniority rights, and their employment will be considered as terminated when:

a) Elle quitte volontairement son emploi à l'Université ; b) Elle est congédiée à moins que le congédiement soit annulé à la suite de d'une procédure de de grief et d'arbitrage ; c) Elle est mise à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois. d) Elle prend sa retraite ; e) Elle néglige de retourner au travail dans les dix (10) jours de calendrier suivant la réception d'une lettre recommandée la rappelant au travail à la suite d'une mise à pied; ce délai de dix (10) jours peut être prolongé après entente entre les Parties. f) Elle est absente sans préavis ou sans motif valable, pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.	a) They voluntarily terminate their employment with the University; b) They are dismissed unless the dismissal is cancelled as a result of the grievance and arbitration procedure; c) They are laid off for a period exceeding eighteen (18) months; d) They retire; e) They fail to return to work within ten (10) calendar days following receipt of a registered letter recalling them to work following layoff; this ten (10) day period may be extended by agreement between the Parties; f) Absence without notice or valid reason exceeding five (5) consecutive working days.
10.05 Liste d'ancienneté a) L'Université transmettra une liste d'ancienneté au Syndicat au 15 février de chaque année. Cette liste sera affichée à la centrale thermique et au Service du HVAC. Cette liste comprend le nom, le prénom, date d'embauche, le poste et le département, si la personne salariée est à temps plein ou à temps partiel, si la personne salariée est en invalidité de longue durée, ainsi que la date de début de l'invalidité de longue durée, son ancienneté au 1^{er} février, calculé conformément au présent article et si elle a obtenu la sécurité d'emploi. b) L'Université fournit au Syndicat une liste d'ancienneté des personnes salariées temporaires payées par l'Université. Cette liste est fournie tous les trois (3) mois. c) Tout désaccord concernant l'ancienneté d'une personne salariée doit être soumis au bureau des relations de travail, par écrit, dans les deux (2) semaines de l'affichage. Le bureau des relations de travail et la personne déléguée syndicale du secteur concerné enquêteront sur toutes les contestations et feront les corrections nécessaires à la liste d'ancienneté. En cas de désaccord persistant, un grief sera soumis conformément à la procédure de griefs et d'arbitrage. d) Toute erreur non découverte pendant la période de contestation peut être contestée ultérieurement par la procédure prévue ci-haut; cependant, dans ce cas, l'Université ne sera pas tenue responsable des mesures prises basées sur des listes d'ancienneté antérieures à la date de la contestation.	10.05 Seniority List a) The University will provide the Union a seniority list on February 15th, of each year. This list will be posted in the Power House and in the HVAC department. This list includes the surname and name, date of hire, the position and department, whether the employee is full-time or part-time, if the employee is on LTD and will include the beginning date of the LTD, their seniority on February 1st, calculated in accordance with the present article and if they have attained job security. b) The University provides the Union with a seniority list of all temporary employees paid by the University. Such lists are to be provided every three (3) months. c) Any dispute concerning the seniority of an employee is submitted to Staff Relations Office, in writing, within two (2) weeks of the posting to the Human Resources office. The latter and the Union representative concerned will enquire into all disputes and will make all the necessary corrections to the seniority list. In the event of a persisting disagreement, a grievance will be submitted in accordance with the grievance and arbitration procedure. d) Any error not detected during the period for dispute may be contested later through the above procedure; however, in this event, the University will not be held liable for any actions taken based on seniority lists prior to the date of dispute.

<u>ARTICLE 11 – AFFICHAGE, OCTROI DE POSTES ET MUTATION DU PERSONNEL</u>	<u>ARTICLE 11 – JOB POSTING, SELECTION AND MOVEMENT OF PERSONNEL</u>
11.01 Quand un poste devient vacant, l'Université a le choix de le combler ou de l'abolir. Si la décision est de combler le poste, l'Université procède dans un délai n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables de la date de sa vacance. Si le poste doit être aboli, l'Université informe le Syndicat par écrit de sa décision dans le délai susmentionné. Sinon, le poste est affiché et comblé sans délai. Dans tous les autres cas d'abolition de position, l'Université informe également le Syndicat de sa décision par écrit.	11.01 When a position becomes vacant, the University has the choice of filling or abolishing the position. If the decision is to fill the position, the University proceeds within a delay not exceeding twenty (20) working days from the date the position became vacant. If the position is to be abolished, the University will inform the Union in writing of its decision within the aforementioned delay. Otherwise the position is posted and filled without delay. In all other cases of position abolishment, the University also informs the Union of its decision in writing.
11.02 a) Lorsqu'un poste est à combler, l'Université doit l'afficher pendant dix (10) jours ouvrables. Une copie électronique sera envoyée simultanément au président du Syndicat et au représentant syndical. b) L'affichage comprend : • le titre du poste; • la description sommaire du poste; • les qualifications et/ou les licences requises; • le service; • le titre de la/du superviseur immédiat; • le salaire; • l'horaire de travail; • la date de l'affichage et la date d'expiration de l'affichage Le poste est affiché à la centrale thermique et au Service du HVAC.	11.02 a) When a position is to be filled, the University must post it for ten (10) working days. An electronic copy will be sent simultaneously to the Union president and the Union representative. b) The posting includes: • position title; • job summary; • the required qualifications and/or licence; • department; • title of immediate supervisor; • the hourly salary; • work schedule; • posting date and expiry date of the posting; The position is posted in the Power House and the HVAC department.
11.03 Les personnes salariées désirant postuler doivent le faire durant la période d'affichage. La personne salariée qui est absente durant la période d'affichage peut postuler à l'avance.	11.03 Employees who wish to apply for the position must do so during the posting period. An employee who is to be absent during the posting period may apply in advance.
11.04 a) Les exigences du poste sur un affichage doivent être pertinentes et reliées à celui-ci. Le fardeau de la preuve sur les exigences incombe à l'Université. b) Lors de la sélection d'une personne salariée pour combler un poste affiché selon le paragraphe 11.02, l'Université doit accorder le poste à la personne salariée régulière qui a postulé avec le plus d'ancienneté et qui possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste.	11.04 a) Job requirements on a posting must be relevant and related to the position. The burden of proof of such requirements will be borne by the University. b) In selecting an employee to fill a position posted in accordance with clause 11.02, the University must grant the position to the candidate who is the most senior regular employee and who has the qualifications to meet the normal requirements of the position.

c) Si aucune des personnes candidates mentionnées au paragraphe 11.04 b) ne possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste, l'Université doit accorder le poste à la personne salariée candidate qui est une personne salariée en période de probation ou une personne salariée temporaire, avec le plus d'ancienneté, dans l'ordre suivant, à moins qu'elle ne possède pas les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste. Une personne salariée en période de probation doit avoir l'approbation de son service pour postuler. 1) Personne salariée temporaire ayant plus de 2790 heures d'ancienneté 2) Personne salariée temporaire de la même classification d'emploi ayant accumulé plus de 930 heures dans cette classification 3) Toutes personnes salariées en probation ou autres personnes salariées temporaires 4) Candidats externes d) L'Université n'est pas tenue d'afficher un poste une deuxième fois si : i) le poste vacant a d'abord été comblé par une personne en dehors de l'unité de négociation qui a décidé de quitter le poste durant sa période de probation ; ii) le poste vacant ou nouvellement créé est comblé par une personne salariée de l'unité de négociation qui décide de retourner à son ancien poste durant sa période d'essai. L'Université procède alors à un deuxième (2ième) choix parmi les candidatures reçues en conformité avec les dispositions du présent article. e) Une personne salariée qui postule et qui retire sa candidature ou qui refuse le poste ne subira aucun préjudice lors de candidatures ultérieures. f) En comblant un poste avec une personne salariée de l'unité de négociation, l'Université désigne la personne salariée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage. Les ressources humaines annonce la nomination verbalement, suivi d'une confirmation écrite avec copie au Syndicat. Si le poste est comblé par une personne en dehors de l'unité de négociation, l'Université informe le Syndicat du nom de la nouvelle personne salariée et du poste obtenu.	c) If none of the candidates in clause 11.04 b) have the qualifications to meet the normal requirements of the position, the University must grant the position to the candidate who is a probationary employee or a temporary employee, with the most seniority, in the following order, unless they do not have the qualifications to meet the normal requirements of the position. A probationary employee must have the permission of their home department to apply. 1) Temporary employees with more than 2790 hours of seniority 2) Temporary employees in the same job classification with more than 930 hours of seniority in this classification 3) All probationary or other temporary employees 4) Externals d) The University is not obliged to post a vacant position a second time when: i) the vacant position was first filled by a person outside the bargaining unit who decided to leave the position during their probationary period; ii) the vacant or newly created position is filled by an employee from within the bargaining unit who decided to return to their old position during their trial period. The University then proceeds with a second choice among the candidates who applied in accordance with the provisions of the present clause. e) An employee who applies for a position and who withdraws their application or who refuses the position will not suffer any prejudice concerning any future applications. f) In filling a position with an employee from the bargaining unit, the University designates the employee in the ten (10) working days following the end of the posting period. The Human Resources Office makes the designation verbally, followed by written confirmation with a copy to the Union. In filling a position by a person outside the bargaining unit, the University advises the Union of the name of the new hire and the position, which they have obtained.

g) Quand une personne salariée est promue ou mutée, elle est affectée à son nouveau poste dans les dix (10) jours ouvrables suivant le moment où elle est désignée. La personne salariée reçoit dès ce moment ou dès le moment où elle aurait dû assumer le poste, le taux de salaire de son nouveau poste. h) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage, l'Université transmet au Syndicat le nom de la personne candidate choisie, les noms des autres personnes candidates et leur ancienneté.	g) When an employee is promoted or transferred, they are assigned to their new position in the ten (10) working days following the moment they were designated. The employee receives, from that moment, or from the time they should have assumed the position, the salary of the new position. h) In the ten (10) working days following the end of the posting period, the University will send the Union a memo stating the name of the chosen candidate and the names, and seniority of all of the other candidates.
11.05 Affectation temporaire a) Lorsqu'une personne salariée accepte d'être affectée temporairement à un poste rémunéré à un taux inférieur au sien, la personne salariée ne subit de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier. b) Une assignation temporaire dans le but de remplacer une personne salariée absente en congé de maladie ou en congé pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, ne doit pas dépasser trente (30) mois, à moins qu'il y ait contestation en suspens sur le retour au travail de la personne salariée remplacée dans son poste, ou, son admissibilité au régime d'invalidité de longue durée, auquel cas, le délai sera prolongé à la date de la résolution d'une telle contestation. c) Le Syndicat ainsi que la personne salariée qui obtient une assignation temporaire, recevront une confirmation écrite indiquant le nom de la personne salariée qu'elle remplace ainsi que la durée prévue de l'assignation.	11.05 Temporary Assignment a) When an employee accepts a temporary assignment to another position, which normally carries a lower rate of pay, the rate of the employee's regular job will be paid. b) A temporary assignment for the purpose of replacing an employee absent on sick leave or work-related accident or illness, shall not exceed thirty (30) months, unless there is a contestation pending on either the return to work of the employee being replaced to their position or their eligibility to Long-Term Disability in which case, the delay shall be extended to the date of the resolution of such contestation. c) The Union and the employee who obtains a temporary assignment will receive a written confirmation of the name of the regular employee they are replacing as well as the expected duration of the assignment.
11.06 Pour les fins de cet article, les samedis, dimanches et les jours fériés ne sont pas considérés comme jours ouvrables.	11.06 For the purposes of this article, Saturdays, Sundays and paid holidays are not considered to be working days.
<u>ARTICLE 12 – SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROCÉDURE DE RELOCALISATION</u> 12.01 a) Le paragraphe suivant s'applique aux personnes salariées embauchées le ou après le 31 décembre 1999. Nonobstant le droit de l'Université de congédier une personne salariée pour une cause juste et suffisante, aucune personne salariée régulière à temps plein ayant vingt-quatre (24) mois d'ancienneté ou plus n'est congédiée, mise à pied ou voit son salaire réduit, en autant que cette personne salariée fasse partie du premier quatre-vingt-dix pour cent (90%) de la liste d'ancienneté prévue au paragraphe b).	<u>ARTICLE 12 – EMPLOYMENT SECURITY AND RELOCATION PROCEDURE</u> 12.01 a) The following paragraph applies to employees hired on or after December 31, 1999. Notwithstanding the University's right to dismiss an employee for cause, no regular full-time employee having twenty-four (24) months or more of seniority will be terminated, laid-off or suffer a reduction in salary, as long as he/she falls within the top ninety percent (90%) of the seniority list provided for in paragraph b).

L'application du présent article ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'Université de mettre à pied une personne salariée occupant un poste de nature cyclique ou saisonnière. Une personne salariée ainsi mise à pied bénéficie de la sécurité d'emploi au moment de la reprise des activités de son poste. b) La liste d'ancienneté utilisée pour l'application du paragraphe a) est mise à jour à la date de l'application du paragraphe a). c) Le paragraphe suivant s'applique aux personnes salariées embauchées avant le 31 décembre, 1999. Nonobstant le droit de l'Université de congédier une personne salariée pour une cause juste et suffisante, aucune personne salariée régulière à temps plein ayant vingt-quatre (24) mois d'ancienneté ou plus n'est congédiée, mise à pied ou voit son salaire réduit. L'application du présent article ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'Université de mettre à pied une personne salariée occupant un poste de nature cyclique ou saisonnière. Une personne salariée ainsi mise à pied bénéficie de la sécurité d'emploi au moment de la reprise des activités de son poste. d) La personne salariée qui a rempli les conditions ci-haut mentionnées ne perd pas la sécurité d'emploi si elle ne fait plus partie du premier quatre-vingt-dix pour cent (90%) de la liste d'ancienneté. En calculant les quatre-vingt-dix pour cent (90%), si le résultat a une fraction, il sera arrondi au prochain nombre entier.	The provisions of the present article will not prevent the University from laying off an employee who occupies a position of a cyclical or seasonal nature. An employee thus laid off will benefit from employment security at the time of resumption of the activity of her/his position. b) The seniority list used in the application of paragraph a) is updated as of the day that paragraph a) is being applied. c) The following paragraph applies to employees hired before December 31, 1999. Notwithstanding the University's right to dismiss an employee for cause, no regular full-time employee having twenty four (24) months or more of seniority will be terminated, laid-off or suffer a reduction in salary. The provisions of the present article will not prevent the University from laying off an employee who occupies a position of a cyclical or seasonal nature. An employee thus laid off will benefit from employment security at the time of resumption of the activity of her/his position. d) An employee who has satisfied the above conditions does not lose employment security if they are no longer within the top ninety percent (90%) of the seniority list. When calculating the ninety percent (90%), if this results in a fraction, it will be rounded up to the next whole number.
12.02 Procédure de relocalisation Dans le cas d'une abolition de poste, la personne salariée affectée par l'abolition à l'intérieur de la classification, sera la moins ancienne, en autant que les autres personnes salariées possèdent les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du travail requis. Dans les cas de l'abolition de postes, la procédure suivante s'applique : a) i) Après discussion avec le Syndicat, l'Université convient d'affecter une personne salariée, dont le poste a été aboli, sans affichage, à un poste vacant de la même classification en autant qu'elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste; ii) Si une personne salariée ne peut pas être relocalisée en vertu du paragraphe précédent,	12.02 Relocation Procedure In the case of abolition of a position, the employee to be affected by the abolition will be the least senior within the classification, provided that the remaining employees are qualified to perform the required work. In the case of a position abolition, the following applies: a) i) After discussion with the Union, the University agrees to assign an employee whose position has been abolished, without posting, to a vacant position in the same classification as long as she/he has the qualifications to meet the normal requirements of the position. ii) If an employee cannot be relocated by virtue of the preceding paragraph, after discussion with the

après discussion avec le Syndicat, l'Université accepte d'affecter une personne salariée dont le poste a été aboli ou qui a été déplacée, dans un poste vacant équivalent, ayant le même taux de salaire, en autant que la personne salariée réponde aux exigences normales de la position. Si plusieurs positions sont ouvertes, la personne salariée peut choisir parmi celles-ci. iii) Si une personne salariée ne peut être relocalisée en vertu du paragraphe précédent, après discussion avec le Syndicat, l'Université convient d'affecter une personne salariée dont le poste a été aboli, à un poste vacant d'une classification inférieure en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste. iv) Si le poste équivalent implique un quart de travail (jour, soir, nuit) différent, et que la personne salariée refuse d'y être relocalisée, elle peut se prévaloir des dispositions de 12.02(d). b) L'Université convient de fournir l'entraînement pour permettre à une personne salariée d'occuper un poste au sein de l'unité de négociation. c) Si, au cours des soixante (60) premiers jours travaillés, l'Université considère que la personne salariée est incapable de satisfaire aux exigences normales du poste, la personne salariée peut être relocalisée de nouveau selon la procédure prévue au présent article, ou si cela est impossible, le paragraphe d) s'applique. d) Une personne salariée qui ne peut être relocalisée conformément au présent article, et qui ne choisit pas de démissionner et recevoir l'indemnité prévue à la clause 12.04 doit accepter: i) de combler un poste temporairement vacant, si elle peut satisfaire aux exigences normales du poste ; ii) de pallier à un surcroît de travail ou d'entreprendre un projet spécifique. iii) tant et aussi longtemps qu'une personne salariée touchée par les dispositions du présent article ne devient pas titulaire d'un poste, elle est considérée comme ayant postulé sur tout poste vacant pour lequel elle possède les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.	Union, the University agrees to assign an employee whose position has been abolished or who has been bumped, to a vacant equivalent position with the same salary rate as long as the employee meets the normal requirements of the position. If several positions are open, the employee may choose among them. iii) If an employee cannot be relocated by virtue of the preceding paragraph, after discussion with the Union, the University agrees to assign an employee whose position has been abolished, to a vacant position in an immediately lower classification as long as the employee meets the normal requirements of the position. iv) If the equivalent position implies a different shift (day, evening, night) and the employee refuses it, she/he can choose the application of 12.02(d). b) The University will provide training to allow an employee to occupy a position in the bargaining unit. c) If, during the first sixty (60) days worked, the University considers that the employee is incapable of meeting the normal requirements of the position, the employee may be relocated again according to the procedure provided for in the present clause or, if this is impossible, paragraph d) applies. d) An employee who cannot be relocated in accordance with the present article, and who does not choose to resign and receive the indemnity provided for in clause 12.04 must accept: i) To fill a temporarily vacant position, if she/he meets the normal requirements of the position; ii) To meet a work surplus, or undertake a special project; iii) As long as an employee affected by the provisions of the present article does not become the incumbent of a position, she/he is considered as having applied for every vacant position in the same classification for which she/he has the qualifications to meet the normal requirements of the position.
12.03 Une personne salariée dont le poste sera aboli doit recevoir un préavis d'au moins deux (2) mois, avec copie au Syndicat.	12.03 An employee whose position is to be abolished must receive at least two (2) months advance notice, with a copy to the Union.

12.04 Toute personne salariée ayant la sécurité d'emploi qui est affectée par les dispositions du présent article peut choisir de ne pas exercer ses droits et de démissionner. Dans ce cas, elle bénéficie d'une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année d'ancienneté, jusqu'à un maximum de six (6) mois.	12.04 An employee with employment security affected by the provisions of the present article may choose not to exercise her/his rights and to resign. In this case, she/he will benefit from a separation indemnity equivalent to one (1) month of salary per year of seniority up to a maximum of six (6) months.
12.05 La personne salariée qui, suite à l'application du présent article, obtient un poste d'une classification inférieure, conserve la classification qui était sienne avant l'abolition de son poste ou avant son déplacement. Elle est réputée avoir postulé sur chaque poste de son ancienne classification pour lequel elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste, et si elle obtient un tel poste conformément aux dispositions de l'article 11, elle doit l'accepter, sinon elle est payée le salaire correspondant à sa nouvelle classification.	12.05 The employee who, by virtue of the present article, obtains a position in a lower classification preserves the classification and the hourly salary she/he was in prior to the abolition of her/his position, or displacement. she/he is considered as having applied for each position in her/his old classification for which she/he has the qualifications to meet the normal requirements and if she/he obtains such a position in conformity with article 11, she/he must accept it, failing which she/he will be paid the hourly salary of her/his new position.
12.06 Une personne salariée, qui a la sécurité d'emploi, et dont le poste est aboli peut être relocalisée dans un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation. Une personne salariée relocalisée dans un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité d'accréditation. Une personne salariée relocalisée est considérée comme candidate pour tout poste vacant dans l'unité d'accréditation. La personne salariée relocalisée maintient son salaire, ainsi que tous les droits et bénéfices prévus à la présente convention collective. Cependant, avant d'être relocalisée à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, la personne salariée qui ne peut pas être relocalisée en vertu de l'article 12.02 a) et b), peut choisir de supplanter, dans une classification inférieure, une personne salariée avec le moins d'ancienneté, en autant qu'elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste.	12.06 An employee who has employment security whose position is abolished may be relocated to a position outside of the bargaining unit. An employee who is relocated to a position outside of the bargaining unit continues to accumulate her/his seniority within the bargaining unit. The employee is considered a candidate for any vacant position in the bargaining unit. The relocated employee maintains her/his salary, as well as all of her/his rights and benefits provided for under the present collective agreement. However, before being relocated to a position outside of the bargaining unit, an employee who cannot be relocated by virtue of 12.02 a) and b), may choose to displace in a lower classification, the employee with the least seniority, as long as she/he meets the normal requirements of the position.
12.07 L'Université peut relocaliser une personne salariée non académique de l'extérieur de l'unité d'accréditation, qui bénéficie de la sécurité d'emploi dans son unité d'accréditation d'origine et dont le poste a été aboli, à un poste vacant inclus dans l'unité d'accréditation, pour lequel la personne salariée répond aux exigences normales de la tâche. Cependant, cette personne salariée est considérée comme candidate immédiatement après toutes les personnes salariées candidates qui sont des personnes salariées régulières à temps plein, membres de l'unité d'accréditation ayant	12.07 The University may relocate a non-academic employee from outside of the bargaining unit, who has employment security within her/his bargaining unit, and whose position has been abolished, to a vacant position included in the bargaining unit for which the employee fulfills the normal requirements. However, this employee is considered as a candidate after all regular full time employees who are members of the bargaining unit who have more continuous service at the University. This employee does not transfer any seniority accumulated in her/his bargaining unit of origin, into the present bargaining unit.

plus de service continu à l'Université. Cette personne salariée ne transfère aucune ancienneté accumulée, dans son unité d'accréditation d'origine, dans la présente unité d'accréditation.	
ARTICLE 13 – MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL 13.01 Seules les personnes salariées qui n'ont pas acquis la sécurité d'emploi en vertu du paragraphe 12.01 peuvent être mises à pied.	ARTICLE 13 – LAY-OFF AND RECALL 13.01 Only those employees who do not have employment security by virtue of article 12.01, may be laid-off.
13.02 Procédure de mise à pied Dans le cas de mise à pied, les personnes salariées temporaires et les personnes salariées en période de probation sont mises à pied en premier dans la classification concernée. Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les personnes salariées permanentes ne jouissant pas de la sécurité d'emploi sont mises à pied, dans la classification concernée, et ce par ordre inverse d'ancienneté.	13.02 Lay-off Procedure In the case of lay-off, temporary, and probationary employees are laid-off first in the classification concerned. If other lay-offs are necessary, permanent employees not having employment security are laid-off in the classification concerned, and this in inverse seniority order.
13.03 Procédure de déplacement a) Une personne salariée régulière touchée par une mise à pied peut déplacer une personne salariée régulière de la même classification qui a moins d'ancienneté qu'elle, à condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste. b) Si un déplacement à l'intérieur de la même classification n'est pas possible, la personne salariée régulière touchée par une mise à pied peut supplanter une personne salariée d'une classification inférieure ayant moins d'ancienneté qu'elle, en autant qu'elle possède les qualifications nécessaires pour satisfaire aux exigences normales du poste. c) Chaque personne salariée régulière ainsi déplacée peut aussi déplacer de la façon décrite ci-haut. d) Toute personne salariée régulière qui est mise à pied doit recevoir un préavis de deux (2) semaines indiquant la date de la mise à pied. Toute personne salariée temporaire sujette à une mise à pied doit recevoir un préavis d'une (1) semaine indiquant la date de la mise à pied.	13.03 Displacement procedure a) A regular employee affected by a lay-off may displace a regular employee in the same classification who has less seniority than she/he, on the condition that she/he can meet the normal requirements of the position. b) If a displacement in the same classification is not possible, the regular employee who is affected by a lay off may bump an employee in a lower classification having less seniority than she/he, on the condition that she/he has the qualifications to meet the normal requirements of the position. c) Each regular employee thus displaced may displace in the above mentioned manner. d) Any regular employee subject to a lay-off must receive a two (2) week notice, indicating the date of the lay-off. Any temporary employee subject to a lay-off, must receive a one (1) week notice indicating the date of the lay-off.
13.04 Rappel a) La liste de rappel contient les noms de toutes les personnes salariées, régulières et temporaires, mises à pied. La liste des personnes salariées temporaires est divisée par service: Centrale thermique et Opérateurs.	13.04 Recall a) The recall list includes the names of all regular and temporary employees laid-off. The list of temporary employees is separated by department, operators and Power House.

b) Dans les trente (30) jours de la demande par le Syndicat, l'Université lui remet la liste des personnes salariées visées par cet article. c) Cette liste comprend: • Le nom; • L'adresse; • Le statut; • Le numéro de téléphone (maximum 2); • La fin de la dernière période d'emploi; • L'ancienneté accumulée; d) Sauf dispositions contraires, le rappel au travail se fait par téléphone. L'Université tient un registre des personnes salariées appelées. e) Si une personne salariée n'a pu être rejointe après trois (3) appels, l'Université téléphone à la personne suivante sur la liste et ainsi de suite.	b) Within thirty (30) days following a request by the Union, the University provides the Union with the recall list of employees covered by this article. c) This list includes: • Name; • Address; • Status; • Telephone numbers (maximum 2); • Last termination date; • Accumulated seniority; d) Unless otherwise stipulated, recall to work will be done by telephone. The University will keep a written log of all employees telephoned. e) If after three (3) calls an employee cannot be reached, the University telephones the next person on the list, and so on.
13.05 Procédure de rappel a) Toute personne salariée régulière dont le nom apparaît sur la liste de rappel est considérée comme ayant postulé sur tout poste vacant pour lequel cette personne salariée possède les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste. b) Les personnes salariées sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté, à l'intérieur de leur service, à condition qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales du poste. c) Lors d'un rappel au travail, les personnes salariées fourniront tout document attestant leurs qualifications qui n'apparaissent pas à leur dossier personnel.	13.05 Recall Procedure a) Any regular employee whose name appears on the recall list is deemed to have applied for any vacant position for which this employee has the qualifications to meet the normal requirements of the position. b) Employees are called back to work in order of seniority, within their department, on the condition that they meet the normal requirements of the position. c) In the event of a recall, employees will provide all documents attesting to their qualifications, which do not appear in their personal files.
13.06 Le nom d'une personne salariée est rayé de la liste de rappel si, elle n'a occupé aucun emploi selon les dispositions de la présente convention au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs, ou si elle a refusé trois (3) rappels au travail.	13.06 The name of an employee who, during a period of twelve (12) consecutive months has not worked according to the provisions of the present agreement, or has refused three (3) recalls to work, is removed from the recall list.
13.07 Si une personne salariée n'a pu être rejointe après trois (3) tentatives consécutives de rappel au travail, l'Université lui expédie une lettre recommandée à la dernière adresse connue. Si la personne ne confirme pas sa disponibilité dans les deux (2) semaines qui suivent la réception de la lettre, son nom est rayé de la liste de rappel.	13.07 If an employee cannot be reached after three (3) consecutive recall attempts the University sends a registered letter to the last known address. If the employee does not confirm her/his availability in the two (2) weeks following the receipt of the letter, her/his name is removed from the recall list.

13.08 Le Syndicat reçoit copie de toutes lettres émanant de l'Université aux personnes concernées par les dispositions du présent article.	13.08 The Union receives a copy of all letters sent by the University to the employees affected by the present article.
<u>ARTICLE 14 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</u> 14.01 Un changement technologique s'entend de tout changement important affectant les conditions de travail et, en particulier, les changements importants apportés à l'organisation du travail par l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles procédures de travail ou de nouveaux appareils.	<u>ARTICLE 14 – TECHNOLOGICAL CHANGES</u> 14.01 Technological change is any major change, which affects working conditions, in particular, major change brought to the organization of work by the introduction of new techniques or work procedures, or the introduction of new equipment.
14.02 L'Université adresse un préavis au Syndicat dans lequel elle lui fait part de son intention d'introduire un changement technologique, avec description des changements susceptibles d'affecter les conditions de travail des personnes salariées concernées, au moins un (1) mois avant la date prévue du changement. Dix (10) jours au plus tard après que le Syndicat a reçu l'avis de changement, l'Université présente ses projets au Comité des relations du travail pour en discuter, afin de minimiser son impact sur les personnes salariées et de faciliter leur adaptation au changement.	14.02 The University will give written notice to the Union of its intention to introduce technological change, with a description of the changes likely to affect the working conditions of the employees concerned, at least one (1) month prior to the expected date of such change. At the latest ten (10) days following receipt of the notice by the Union, the University may submit its projects to the Work Relations Committee for discussion in order to minimize the impact on the employees and to facilitate their adaptation to the changes.
14.03 L'Université accepte d'offrir, à ses frais, la formation nécessaire aux personnes salariées touchées par le changement technologique et ce, pendant les heures de travail, afin de permettre aux personnes salariées d'accomplir leurs nouvelles fonctions.	14.03 The University agrees to offer to employees affected by technological change, the necessary training at the University's expense during working hours, to allow them to fulfil their new duties.
<u>ARTICLE 15 – HORAIRES DE TRAVAIL</u> 15.01 a) Sauf dans le cas des mécaniciens de machines fixes (opérations), la durée de la semaine régulière de travail est fixée à trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$), réparties en cinq (5) jours de travail. b) La durée d'une journée régulière de travail est de sept heures et trois-quarts (7 $\frac{3}{4}$). Une journée de travail doit être cédulée entre 00h01 et 24h00. c) Centrale thermique 1) Les personnes salariées occupant un poste de mécanicien de machines fixes (opérations) à la Centrale thermique sont planifiées sur des quarts	<u>ARTICLE 15 – HOURS OF WORK</u> 15.01 a) The regular work week with the exception of Stationary Engine Mechanic (Operations), is thirty-eight and three quarters (38 $\frac{3}{4}$) hours, divided in five (5) working days. b) The regular workday is of seven and three-quarters (7 $\frac{3}{4}$) hours duration. A work day must be scheduled between 00:01 hours and 24:00 hours. c) Powerhouse 1) Shift operators or Stationary Engine Mechanic (Operations) in the Powerhouse will work on

rotatifs de douze (12) heures. Les quarts de travail sont les suivants : Nuit: 18h00 à 6h00 OU Jour: 6h00 à 18h00 Les horaires de travail sont convenus entre les parties et sont établis en conformité avec le présent article. Les heures ainsi travaillées sont rémunérées à taux simple. 2) La modification des quarts de travail ne peut occasionner des avantages supérieurs à ceux prévus à la présente convention collective. 3) Cet horaire est établi selon un cycle de huit (8) semaines. Chaque personne salariée concernée est planifiée pour travailler quatorze (14) quarts de nuit et douze (12) quarts de jour au cours d'un cycle de huit (8) semaines. Cet horaire représente une moyenne hebdomadaire de trente-neuf (39) heures. 4) i) Chaque mécanicien de machines fixes (opérations) qui travaille à l'horaire prévu au paragraphe 3 accumule douze (12) heures de congé à raison de quinze (15) minutes par semaine pendant quarante-huit (48) semaines. Ces douze (12) heures de temps accumulé peuvent être prises en un (1) jour de congé. Ce jour de congé peut être planifié à n'importe quel moment au cours de l'horaire de quarante-huit (48) semaines, après entente entre la personne salariée et son superviseur immédiat. ii) Une personne salariée en congé de maladie, d'accident de travail ou en congé pour affaires légales peut planifier à nouveau son congé au moment de son retour à une date convenue entre la personne salariée et son superviseur immédiat. iii) Lorsque plus d'une personne salariée veut planifier son jour de congé la même journée, le jour de congé est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté. 5) L'horaire de travail couvrant une période de quarante-huit (48) semaines et indiquant les jours de congé et de travail, est remis à chacune des personnes salariées concernées. d) Les heures de travail effectivement travaillées par une personne salariée occupant un poste de mécanicien de machines fixes (opérations) et de mécanicien de machines fixes (entretien) sont	rotating shifts of twelve (12) hours. The shifts are the following: Night shift: 6:00 p.m. to 6:00 a.m. OR Day shift: 6:00 a.m. to 6:00 p.m. Work schedules are agreed to by the parties and are established in conformity with the provisions of the present article. These hours of work are paid at the employee's regular rate. 2) Changes to the shift schedule may not provide advantages superior to those provided for in the present collective agreement. 3) This schedule is established according to an eight (8) week cycle. Each employee concerned is scheduled to work fourteen (14) night shifts and twelve (12) day shifts within each eight (8) week cycle. This schedule represents an average of thirty-nine (39) hours per week. 4) i) Each Stationary Engine Mechanic (Operations) who works the schedule provided for in paragraph 3 accumulates twelve (12) hours of leave, at a rate of fifteen (15) minutes per week over a period of forty-eight (48) weeks. These twelve (12) hours of accumulated leave time may be taken as one (1) day of leave. This day of leave may be taken at any time during the forty-eight (48) week schedule, after agreement between the employee and her/his immediate supervisor. ii) An employee who is on sick leave, on leave following a work accident or on leave for legal duties, may reschedule her/his day of leave, when she/he returns to work, to a date agreed to by the employee and her/his immediate supervisor. iii) When more than one employee requests the same date for her/his day of leave, the day of leave will be given to the employee with the most seniority. 5) The work schedule covering a period of forty-eight (48) weeks and indicating days off and workdays, is remitted to each of the employees concerned. d) The hours actually worked by a Stationary Engine Mechanic (Operations) and a Stationary Engine Mechanic (Maintenance) are determined by the employee's work schedule.

déterminées selon l'horaire de travail de la personne salariée.	
15.02 a) La personne salariée travaillant sur le quart de jour a droit, sans perte de traitement, à une période de repos de quinze (15) minutes par journée régulière de travail. b) Dans le service de la Centrale thermique, les périodes de repos ne sont pas planifiées, mais la prise de ces périodes de repos ne doit pas contrevenir aux stipulations applicables de la loi sur les mécaniciens de machines fixes.	15.02 a) An employee working on the day shift is entitled to one (1) fifteen (15) minute rest period per regular day of work. b) Employee rest periods in the Powerhouse are not scheduled, but the taking of these rest periods must not contravene the applicable stipulations of the Stationary Engine Mechanic's Act.
15.03 a) Les mécaniciens de machines fixes (opérations) et les mécaniciens de machines fixes (entretien) travaillant en tant que mécanicien de machines fixes (opérations) et assujetties à l'horaire des quarts de douze (12) heures prévues à l'annexe « B », bénéficient d'une période de trente (30) minutes rémunérées pour leur repas au cours de laquelle elles ne sont pas autorisées à quitter leur poste de travail. b) À l'exception des personnes salariées occupant le poste de mécanicien de machines fixes (opérations) et assujetties à l'horaire des quarts de douze (12) heures, l'horaire de travail des personnes salariées à la Centrale Thermique, soit les mécaniciens de machines fixes (maintenance) et les techniciens en instrumentation et contrôle est le suivant : Lundi au vendredi 06h00 à 14h15 12h00 à 12h30 période de repas La période de repas pourra être déplacée au besoin, selon les besoins du service. c) L'horaire de travail des mécaniciens opérateurs est le suivant : Lundi au vendredi 7h30 à 15h45 12h00 à 12h30 période de repas La période de repas pourra être déplacée au besoin, selon les besoins du service. d) À l'exception des personnes salariées visées par l'article 15.03 a), la période de repas de trente (30) minutes est non-rémunérée pour toutes les personnes salariées.	15.03 a) The Stationary Engine Mechanic (Operations) and the Stationary Engine Mechanic (Maintenance) working as a Stationary Engine Mechanic (Operations) subject to a twelve (12) hour shift schedule stipulated in appendix "B", benefit from a paid period of thirty (30) minutes for their meal time in which they are not authorized to leave their work stations. b) With the exception of Stationary Engine Mechanics (Operations) subject to a twelve (12) hour shift schedule, the hours of work of the Powerhouse employees, including Stationary Engine Mechanics (maintenance) and the Instrument and Controls Technicians, are as follows: Monday to Friday 6:00 a.m. to 2:15 p.m. 12:00 p.m. to 12:30 p.m. meal period The meal period may be rescheduled depending on the needs of the service at that time. c) The hours of work of the Building Operators are as follows: Monday to Friday 7:30 a.m. to 3:45 p.m. 12:00 p.m. to 12:30 p.m. meal period The meal period may be rescheduled depending on the needs of the service at that time. d) With the exception of employees covered by article 15.03 a), the thirty (30)-minute meal period is unpaid for all employees.

15.04 Vendredis d'été

- a) Entre la fête Nationale et la fête du Travail, il y aura neuf (9) congés les vendredis. Lorsqu'une personne salariée doit travailler un de ces vendredis, elle recevra un congé compensatoire, à temps régulier, le lundi suivant. Si ce n'est pas possible pour la personne salariée de prendre un congé compensatoire, le paragraphe 15.05 d) s'appliquera.

Les vendredis de congés sont fixés de la manière suivante :

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
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) La personne salariée occupant un poste de mécanicien de machines fixes (opérations), pourra après entente avec son supérieur immédiat prendre trois (3) jours de congé payé de douze (12) heures.

Les mécaniciens de machines fixes (opérations) de la Centrale thermique reçoivent aussi, durant toute l'année, une indemnité annuelle compensatoire de:

02/06/2019	31/05/2020	30/05/2021
1062.11\$	1083.04\$	1155.94\$
29/05/2022	28/05/2023	02/06/2024
1190.62\$	1226.34\$	1263.13\$

15.04 Summer Fridays

- a) From St-Jean Baptiste to Labour Day there will be nine (9) Fridays off work. Should an employee be scheduled to work on one of these Fridays, the employee must be given equivalent time off the following Monday on a straight time basis. If it is not possible for the employee to take equivalent time off, the provisions of Article 15.05 d) will apply.

Summer Fridays off 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
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) The employee holding a position as Stationary Engine Mechanic (Operations) may, after an agreement is made with the immediate supervisor take three (3) paid days off of twelve (12) hours.

The Stationary Engine Mechanics (Operations) also receive during the year, a yearly compensation of:

02/06/2019	31/05/2020	30/05/2021
\$1062.11	\$1083.04	\$1155.94
29/05/2022	28/05/2023	02/06/2024
\$1190.62	\$1226.34	\$1263.13

Les Parties s'entendent pour augmenter la prime annuelle des mécaniciens de machines fixes (opération) selon le pourcentage des augmentations de salaire. Cette clause aura une application rétroactive. c) Dans le cas des mécaniciens opérateurs, les modalités suivantes s'appliquent: Pas plus de six (6) personnes seront requises de travailler les vendredis d'été au cours de la période prévue à la clause 15.04 a). Dans tous les cas, les personnes sont affectées pour une journée de travail de sept heures et trois-quarts (7h $\frac{3}{4}$) et elles doivent être en mesure d'effectuer le travail requis. Dans un premier temps, l'Université recueille en même temps que le choix des vacances, les noms des personnes salariées disponible pour travailler tous les vendredis d'été à l'exception des vacances, d'une part parmi les personnes salariées qualifiées et d'autre part parmi les personnes salariées non qualifiées. Dans un deuxième temps, si le nombre de personnes salariées disponibles n'est pas suffisant, l'Université désigne les personnes par rotation selon le travail à effectuer. d) Si les services de la personne salariée sont requis à la fois le vendredi et le lundi, celle-ci a droit, selon son choix, soit à une indemnité compensatoire égale au taux et demi (150%) de son salaire pour le nombre d'heures travaillées, soit à un congé compensatoire équivalent à une autre date convenue entre elle et son superviseur. e) Si un ou plusieurs de ces neuf (9) congés surviennent pendant la période de vacances de la personne salariée, elle bénéficie alors d'une remise de ce ou ces jour(s) de vacances à une date convenue avec son supérieur immédiat, conformément aux dispositions de l'article 17.	The Parties agree to raise the annual premia for stationary engine mechanics (operations) according to percentage of salary increases. This clause will have retroactive application. c) In the case of Building Operators, the following clauses apply: No more than six (6) people are required to work Summer Fridays during the period stipulated in 15.04 a). In all cases, employees will be assigned for a working day of seven and three-quarters (7 $\frac{3}{4}$) hours and must be able to perform the work required. First, the University will register, at the same time, the choice of vacation as well as the name of qualified employees on one hand and of unqualified employees on the other, who are available to work all Summer Fridays except when on vacation. Secondly, if the number of employees available is not sufficient, the University will designate employees by rotation according to the workload. d) If employee services are required Friday and Monday, the employee has the right to choose between a monetary compensation equal to time and a half (150%) of their salary for the number of hours worked, or an equivalent compensatory leave on a date agreed upon with the immediate supervisor. e) If one or more of the nine (9) Summer Fridays occur during the vacation period of the employee, the employee will be able to take the vacation day(s) on a date agreed upon with their immediate supervisor, in conformity with the provisions of article 17.
15.05 Les horaires de travail des personnes salariées peuvent être modifiés au besoin après entente entre les parties. L'Université peut modifier les horaires existants ou en implanter de nouveaux si les besoins du service nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit est affiché et transmis au Syndicat, au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur du nouvel horaire ou du changement d'horaire. Ce délai peut-être modifié après entente entre les parties. Si le Syndicat est en désaccord, il peut, dans les trente (30) jours de la réception de l'avis précité, référer le cas directement à l'arbitrage.	15.05 The work schedule may be modified as needed upon agreement between the parties. The University may modify existing work schedules, or implement new ones if the needs of a department necessitate such changes. In such a case, a written notice will be posted, and a copy will be sent to the Union, at least thirty (30) days prior to the implementation of a new or modified schedule. This delay may be modified upon agreement between the parties. Should the Union disagree, it may, within thirty (30) days of the receipt of the above-mentioned notice, refer the dispute directly to arbitration.

15.06 Le mandat de l'arbitre consiste à décider si les changements à l'horaire de travail étaient nécessaires. Si l'arbitre décide que les changements n'étaient pas nécessaires, l'Université doit choisir, soit de revenir à l'ancien horaire et rémunérer les personnes salariées au taux du travail à temps supplémentaire prévu à l'article 16 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur ancien horaire de travail, ou de maintenir l'horaire en payant les personnes salariées au taux de travail à temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées en dehors de l'ancien horaire de travail. A moins d'entente contraire entre les parties, cette modification ne doit pas avoir pour effet d'imposer des heures brisées aux personnes salariées.	15.06 The arbitrator's mandate will be to decide whether or not the changes to the work schedule were necessary. If the arbitrator decides that the changes were not necessary the University must chose either to return to the former schedule and pay the employees at the proper overtime rate as provided for in article 16, for all of the hours worked outside of their former schedule; or maintain the present schedule and pay the employees at the proper overtime rate for all of the hours worked outside of their former schedule. Unless the parties agree to the contrary, this schedule modification may not result in the employees having to work split-shifts.
15.07 La personne salariée qui occupe la classification de mécanicien de machines fixes (opérations) et qui est en charge du quart de travail doit demeurer à son poste de travail jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par la personne salariée de la classification appropriée. Cette disposition ne s'applique pas s'il s'agit de circonstances visées par un règlement départemental.	15.07 The employee who occupies the classification of Stationary Engine Mechanic (Operations) who is in charge of the shift must remain at her/his post until she/he is replaced by an employee of the appropriate classification. This article does not apply if the circumstances are covered by departmental regulations.
15.08 À l'exception des mécaniciens de machines fixes (opérations), pour des fins de calcul des jours de vacances annuelles, des jours de congés fériés ou mobiles, des jours de congés sociaux, des jours de congé maladie, des jours de congé suite à un accident du travail, ou de jour de congé en assurance salaire, une journée régulière est d'une durée de sept heures et trois quarts (7 $\frac{3}{4}$), et une semaine est d'une durée de trente-huit heures et trois quarts (38 $\frac{3}{4}$).	15.08 With the exception of the Stationary Engine Mechanics (Operations), for the purpose of calculating vacation days, paid holidays or floating holidays, social leaves, sick leave days, work accident days or days of salary insurance, a day shall be of seven and three-quarters (7 $\frac{3}{4}$) hours and a week shall be of thirty-eight and three quarters (38 $\frac{3}{4}$) hours.
15.09 Si deux (2) personnes salariées désirent échanger, entre elles, leurs jours de repos hebdomadaire ou leur horaire de travail, elles doivent obtenir l'autorisation de leur superviseur immédiat. Dans ce cas, les dispositions de l'article 16 ne s'appliquent pas.	15.09 If two (2) employees wish to exchange their weekly days off or their work schedule, they must obtain the authorization of their supervisor. In this case, the provisions of article 16 do not apply.
15.10 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée ou retour à l'heure normale), la rémunération des personnes salariées concernées par le changement d'heure n'est pas modifiée par ce changement.	15.10 When a time change occurs (from standard time to Eastern daylight savings time or vice-versa) the regular pay of the employees affected by this time change will not be modified.

15.11 Les parties acceptent de former un comité afin de discuter de la possibilité d'implanter la semaine de quatre (4) jours.	15.11 The parties agree to form a committee to discuss the possibility of implementing a four (4) day week.
<u>ARTICLE 16 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</u> 16.01 a) Tout travail effectué par une personne salariée en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail, est considéré comme du travail supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le superviseur immédiat, qui requiert le travail ou s'il est fait à sa connaissance et sans objection de sa part. b) Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante: i) Du lundi au samedi inclusivement, au taux et demi (150%) du salaire horaire régulier, pour les quatre (4) premières heures travaillées. ii) Du lundi au samedi inclusivement, au taux double (200%) du salaire horaire régulier, pour tout travail supplémentaire exécuté au-delà de quatre (4) heures consécutives. iii) Au taux de temps double (200%) du salaire horaire de la personne salariée pour chacune des heures de travail effectuées le dimanche, lors de son deuxième (2^{ième}) jour de repos hebdomadaire ou lors d'un congé férié prescrit par la loi. iv) Au taux de temps double (200%) du salaire horaire de la personne salariée pour chacune des heures de travail effectuées après douze (12) heures de travail par la personne salariée. v) Pour la personne salariée occupant un poste de mécanicien de machines fixes, au taux de temps double (200%) du salaire horaire de la personne salariée concernée pour chacune des heures travaillées un jour de repos cédulé, ou lors d'un congé férié. c) Le travail supplémentaire est repartit le plus équitablement possible parmi les personnes salariées qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis. d) Les règles applicables aux mécaniciens de machines fixes (entretien) sont celles qui s'appliquent aux salariés qui travaillent de jour et non celles qui s'appliquent aux mécaniciens de machines fixes (opérations).	<u>ARTICLE 16 – OVERTIME</u> 16.01 a) All work done by an employee outside of her/his regular work day or her/his regular work week is considered to be overtime if it was approved by the supervisor who needed it, prior to it being done, or if it was brought to her/his attention and she/he did not object. b) All overtime is paid as follows: i) From Monday to Saturday inclusive, at the rate of time and one half (150%), for the first four (4) hours worked. ii) All overtime worked in excess of four (4) consecutive hours, from Monday to Saturday inclusive, shall be paid at the rate of double (200%) time. iii) At double time (200%) of the employee's hourly rate for each hour worked on a Sunday or on the second (2nd) weekly day of rest or on a legal holiday. iv) At double time (200%) of the employee's hourly rate for each hour worked after twelve (12) hours of work for the person that occupies the position. v) For Stationary Engine Mechanics, at double time (200%) of the employee's hourly rate for each hour worked on a scheduled day of rest or on a paid holiday. c) All overtime work will be divided up amongst the employees who usually perform the work for which the overtime is required, in the most equitable manner possible. d) The provisions applicable to Stationary Engine Mechanics (Maintenance) are those that apply to employees working the day shift and not those applicable to Stationary Engine Mechanics (Operations).

Nonobstant ce qui précède, les deux exceptions suivantes vont s'appliquer aux mécaniciens de machines fixes (entretien) : i) Le mécanicien de machines fixes (entretien) qui se voit attribuer 3 quarts de travail ou plus comme mécanicien de machines fixes (opérations), lors de la conception de l'horaire de travail pour une semaine est rémunéré en temps supplémentaire au taux de temps double (200%) pour tout le surtemps effectué au-delà de sa semaine régulière de travail de trente-huit heures et trois quarts (38 $\frac{3}{4}$). ii) Le mécanicien de machines fixes (entretien) qui, après avoir quitté son lieu de travail est rappelé à l'Université pour effectuer un quart de travail en tant que mécanicien de machines fixes (opérations) débutant à 18h00 le même jour et se terminant à 6h00 le lendemain matin, est rémunéré en temps supplémentaire au taux de temps double (200%) pour ce quart de travail.	Notwithstanding the preceding, the following two exceptions will apply to Stationary Engine Mechanics (Maintenance): i) A Stationary Engine Mechanic (Maintenance) who is given three (3) shifts or more as a Stationary Engine Mechanic (Operations) on his or her weekly schedule is remunerated at double time (200%) of the employee's hourly rate for any overtime worked outside of the regular work week of thirty-eight and three quarter hours (38 $\frac{3}{4}$). ii) A Stationary Engine Mechanic (Maintenance) who, after having finished his or her regular shift, is recalled to the University to work a shift as Stationary Engine Mechanic (Operations), starting at 6:00 pm the same day and finishing at 6:00 the next morning, is remunerated at the overtime rate of double time (200%) for this shift.
16.02 Toute personne salariée qui a complété ses heures régulières, qui quitte et qui est rappelée à l'Université, sera payée un minimum de quatre (4) heures au taux du travail à temps supplémentaire applicable, plus une (1) heure au taux régulier. De plus, la personne salariée sera payée un montant par kilomètre, pour l'aller/retour au travail, tel que stipulé à la <i>Procédure relative aux frais de déplacement et autres frais remboursables</i> de McGill, jusqu'à un maximum de cent dollars (100.00\$) ou encore le coût de l'aller/retour en taxi, jusqu'à un maximum de cent dollars (100.00\$). De plus, une personne salariée qui a complété ses heures régulières de travail et qui quitte et est sollicitée par l'Université pour répondre à une situation nécessitant son attention pouvant être traitée à distance sera payée un minimum de trois (3) heures au taux du travail à temps supplémentaire applicable ou pour le temps réellement travaillé s'il a nécessité plus de trois (3) heures.	16.02 An employee who has completed their normal hours of work and who has left the University, who is called back to the University will be paid for a minimum of four (4) hours at the appropriate overtime rate plus an additional one (1) hour at their regular rate. The employee will also be paid an amount per kilometre, to and from work, as stated in the <i>McGill Procedures for Travel and Other Reimbursable Expenses</i> up to a maximum of one hundred dollars (\$100.00) or their taxi fare to and from work, up to a maximum of one hundred dollars (\$100.00). Furthermore, an employee who has completed their normal hours of work and who has left the University, who is solicited by the University to address a situation requiring their attention that can be handled remotely will be paid for a minimum of three (3) hours at the appropriate overtime rate or for the time actually worked if over three (3) hours.
16.03 La personne salariée peut convertir en temps remis, au taux du temps supplémentaire applicable, le travail effectué en temps supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année de référence après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. Une telle permission n'est pas refusée sans motif valable. Le maximum de cinq (5) jours ouvrables pourra être prolongé à l'intérieur d'une même année de référence après en avoir obtenu la permission du Directeur de son	16.03 An employee may convert into time off, at the appropriate overtime rate, work performed in overtime up to a maximum of five (5) working days in any single reference year after obtaining permission from their immediate supervisor. Such permission shall not be refused unreasonably. The maximum of five (5) working days may be extended within the same reference year after obtaining permission

service. Une telle permission n'est pas refusée sans motif valable. Le moment de remise du temps accumulé est convenu avec le superviseur immédiat. Si au cours de l'année de référence, il n'est pas possible pour la personne salariée et son supérieur immédiat de convenir de la prise d'un congé compensatoire sur une base mutuellement acceptable, la personne salariée sera rémunérée pour le temps supplémentaire.	from the Director of their unit. Such permission shall not be refused unreasonably. The scheduling of accumulated time off shall be arranged with the immediate supervisor. If during the reference year, it is not possible for the employee and their immediate supervisor to arrange compensating time off on a mutually agreeable basis, the employee shall be paid for overtime.
16.04 Pour déterminer la base de calcul du travail supplémentaire des personnes salariées, l'Université divise le salaire hebdomadaire de la personne salariée concernée par le nombre d'heures prévues dans sa semaine régulière de travail telle que définie à l'article 15.	16.04 In order to obtain the base for calculating the employee's overtime, the University shall divide the weekly salary of the employee concerned by the number of hours in the regular workweek as defined in article 15.
16.05 a) La personne salariée qui travaille deux heures ou plus en temps supplémentaire, après sa journée régulière de travail a le droit à une période de repas de trente (30) minutes, rémunérée au taux du travail à temps supplémentaire applicable. S'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut excéder deux (2) heures, la personne salariée doit prendre sa période de repas avant de commencer le travail à temps supplémentaire ou lorsqu'il a terminé le travail à temps supplémentaire. Les personnes salariées qui travaillent conjointement à une tâche, doivent prendre leur période de repas à la même heure. b) Une personne salariée qui travaille des heures supplémentaires non planifiées et pour qui la journée est ainsi égale à douze (12) heures consécutives et plus peut obtenir, sur présentation d'un reçu, le remboursement de frais de repas jusqu'à concurrence vingt-cinq dollars (25,00\$).	16.05 a) If an employee is requested to work overtime in excess of two hours beyond his regular working day she/he will be entitled to a thirty (30) minute meal break, paid at the appropriate overtime rate. If the overtime to be worked is expected to be in excess of two (2) hours, the meal break must be taken immediately following the normal working day or when the overtime period is completed. Employees working together on the same job must take their meal break at the same time. b) An employee working unplanned overtime and for whom the work day is therefore equal to twelve (12) consecutive hours or more may obtain upon presentation of a receipt the reimbursement of meal expense up to twenty-five dollars (\$25.00).
16.06 Pour les Mécaniciens opérateurs le travail en temps supplémentaire est facultatif, sauf si toutes les personnes salariées refusent d'effectuer le travail supplémentaire sur une base volontaire. Dans ce cas, les personnes salariées qui ont le moins d'ancienneté doivent effectuer le travail supplémentaire requis.	16.06 For the Building Operators, overtime work is optional unless all the employees refuse to perform the overtime work on a voluntary basis. In this case, the employees having the least seniority must perform the required overtime work.
<u>ARTICLE 17 – VACANCES ANNUELLES</u> 17.01 La durée des vacances d'une personne salariée, est déterminée par le nombre d'années de service continu qu'elle/il a accumulées au 1^{er} juin de chaque année. Une personne salariée embauchée entre le 1^{er} juin et le 15 juin inclusivement de l'année, se voit créditer une année	<u>ARTICLE 17 – VACATION</u> 17.01 An employee's vacation entitlement is determined according to their number of years of continuous service as of June 1st of each year. An employee hired between June 1st and June 15th inclusive in any year will receive full-service credit for vacation from June 1st of that year.

complète de service continue aux fins du calcul de son quantum de vacances.	
17.02 Une personne salariée a le droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année en cours, à des vacances payées dont la durée est déterminée de la manière suivante : a) Une personne salariée ayant complété moins d'une (1) année de service au 1^{er} juin de l'année en cours, a le droit à une journée et un quart (1 ¼) de vacances payées pour chaque mois travaillé à l'Université, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables. b) Une personne salariée ayant complété un (1) an et plus de service au 1^{er} juin d'une année en cours, a le droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées. c) Une personne salariée ayant complété trois (3) années et plus de service au 1^{er} juin de l'année en cours, a le droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées. d) Une personne salariée ayant complété sept (7) années et plus de service au 1^{er} juin de l'année en cours, a le droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.	17.02 An employee is entitled to paid annual vacation during the twelve (12) months which follow June 1st, the duration of which is calculated as described below: a) An employee with less than one (1) year of service on June 1st in any given year is entitled to one and one quarter (1 ¼) days of paid vacation for each completed month of service with the University up to a maximum of fifteen (15) working days; b) An employee with one (1) year or more of service on June 1st in any given year is entitled to fifteen (15) working days of paid vacation; c) An employee with three (3) years or more of service on June 1st in any given year is entitled to twenty (20) working days of paid vacation; d) An employee with seven (7) years or more of service on June 1st in any given year is entitled to twenty-five (25) working days of paid vacation.
17.03 Pour les fins de calcul des vacances annuelles, la personne salariée qui a travaillé au moins la moitié (1/2) d'un mois est considérée comme ayant travaillé le mois au complet.	17.03 For the purpose of calculating the number of paid annual vacation days, an employee must have worked at least one-half (1/2) of a month in order to be entitled to vacation credit for that month.
17.04 Pour les fins du calcul de l'indemnité de vacances d'une personne salariée, une journée est de sept heures et trois-quarts (7 ¾) et une semaine est de trente-huit heures et trois-quarts (38 ¾).	17.04 In order to establish the amount of vacation pay to which an employee is entitled, a day will be calculated as seven and three quarter (7 ¾) hours and a week will be calculated as thirty-eight and three quarter (38 ¾) hours.
17.05 Si l'un des jours fériés prévus à l'article 18.01 coïncide avec la période de vacances annuelles de la personne salariée, la personne salariée reprendra la journée de vacances à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.	17.05 If a paid holiday as defined in clause 18.01 occurs during an employee's annual vacation, the employee will be able to reschedule the vacation day at a later date upon agreement with the immediate supervisor.
17.06 Sur demande, le paiement des vacances annuelles d'une personne salariées sera effectué au moins une (1) semaine avant le début des vacances autorisées de cette dernière. Une telle demande sera pour une période	17.06 Upon request, payment of an employee's annual vacation entitlement will be made at least one (1) week prior to the beginning of the employee's scheduled vacation. Such request shall be for a minimum of a one (1) week vacation

minimum d'une (1) de semaine et doit être faite avec trois (3) semaines de préavis à l'Université.	period and must be made with three (3) weeks' notice to the University.
17.07 Le calendrier de vacances est établi selon l'ancienneté des personnes salariées et doit être approuvé par le supérieur immédiat. Les vacances seront planifiées de la manière suivante : i) Avant le 1^{er} mars de chaque année, le supérieur immédiat publie une liste incluant les noms de toutes les personnes salariées, leur ancienneté et les vacances auxquelles elles ont droit. ii) Chaque personne salariée avise son supérieur immédiat, avant le 15 mars de chaque année, des dates qu'elle désire prendre en vacances, entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année suivante. Le calendrier de vacances est publié avant le 15 avril de chaque année. Une personne salariée peut, avec l'approbation de son supérieur immédiat, demander un changement de ses dates de vacances préalablement approuvées. Dans l'éventualité qu'une personne salariée n'ait pas planifié toutes ses vacances après le 15 avril, elle avise son supérieur immédiat avant le 1^{er} décembre des dates de vacances restantes qu'elle désire prendre. Ces dates supplémentaires approuvées par le supérieur immédiat seront confirmées avant le 15 décembre. iii) Le supérieur immédiat détermine les dates de vacances en tenant compte de : - la préférence exprimée par la personne salariée; - l'ancienneté de la personne salariée dans sa classification et son service; - les besoins opérationnels sont satisfaits. iv) Conformément aux dispositions des paragraphes i), ii) et iii) ci-haut, la personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Elle peut les fractionner en autant de semaines de calendrier ou de journées qu'elle le désire. v) Les vacances annuelles ne sont pas cumulatives.	17.07 The vacation schedule will be determined on the basis of employee seniority and must be approved by the immediate supervisor. Vacation is scheduled as follows: i) Before March 1st of each year the immediate supervisor will publish a list including the names of all employees, their seniority, and their vacation entitlement; ii) Each employee will notify their immediate supervisor, before March 15th of each year, of the dates the employee wishes to schedule as vacation from June 1st to May 31st of the following year. The vacation schedule will be published before April 15th of each year. Upon the approval of their immediate supervisor, an employee may change their previously approved vacation dates. Should there be any remaining vacation to be scheduled, after April 15th, the employee will notify their immediate supervisor by December 1st of their desired vacation dates. The approved additional dates will be confirmed by the immediate supervisor before December 15th. iii) The immediate supervisor will determine the dates of vacation of the employees taking into account the following: - preference expressed by the employee; - employee's seniority within their classification and department; - operational requirements are satisfied. iv) Subject to the provisions of clauses i), ii) and iii) above-mentioned, an employee may take all their vacation at one time or may divide it into as many calendar weeks or days as they wish. v) Annual vacations are not cumulative.
17.08 L'Université accorde deux (2) semaines de vacances consécutives à chaque personne salariée qui en fait la demande, au cours de la période du 1^{er} juin au 15 septembre.	17.08 Within the period June 1st to September 15th, the University will allow each employee who makes such a request to take two (2) consecutive weeks of vacation.

17.09 La personne salariée qui, au cours d'une année, a été absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances de la manière qui suit : Maladie : La personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 26, accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence. Accident du travail : La personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 27, accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence. Maternité, paternité et adoption : La personne salariée accumule des crédits de vacances pendant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Mise-à-pied : La personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés. Congé sans traitement d'une durée excédant un mois: La personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.	17.09 An employee who, over the course of a year, has been absent for any of the following reasons will accumulate vacation credits as follows: Sickness: An employee who is absent from work by virtue of the provisions of Article 26 will accumulate vacation during the first six (6) consecutive months of their absence. Work accident: An employee who is absent from work by virtue of the provisions of Article 27 will accumulate vacation during the first twelve (12) consecutive months of their absence. Maternity, paternity and adoption: An employee will accumulate vacation during her maternity leave, his paternity leave or their adoption leave. Lay-off: An employee will be entitled to vacation on a pro-rated basis according to the number of months worked. Unpaid leave greater than one month: An employee will be entitled to vacation on a pro-rated basis according to the number of months worked.
17.10 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période prévue, pour raison de maladie, d'accident ou d'accident du travail, survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat, le plus tôt possible, avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat. La personne salariée hospitalisée, à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances, peut reporter le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure, convenu avec son supérieur immédiat.	17.10 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 date. However, they must advise their immediate supervisor as soon as possible, prior to the date of the start of their scheduled vacation. After agreement with their immediate supervisor, the vacation will be postponed either to the end of their incapacity, or to a later date agreed upon with their immediate supervisor. An employee who is hospitalized due to an illness or accident which occurred during their vacation may postpone the remainder of their vacation, either to the end of their incapacity, or to a later date, agreed upon with their immediate supervisor.

17.11 En cas de cessation définitive d'emploi : a) La personne salariée qui n'a pas utilisé la totalité de ses vacances accumulées au cours de l'année de référence précédant le 1er juin, reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances qu'elle n'a pas utilisé. b) La personne salariée qui a droit à quinze (15) jours de vacances reçoit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, une indemnité de vacances égale à 6% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ. c) La personne salariée qui a droit à vingt (20) jours de vacances reçoit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, une indemnité de vacances égale à 8% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ. d) La personne salariée qui a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances reçoit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, une indemnité de vacances égale à 10% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.	17.11 In the case of termination of employment: a) An employee who has not taken all of their vacation entitlement, accumulated during the reference year preceding June 1st, will be paid for the number of vacation days that they did not take. b) Taking into account vacation days already taken, an employee who is entitled to fifteen (15) days of vacation, is entitled to a vacation indemnity equal to 6% of their total earnings between June 1st of the current year and the date of their departure. c) Taking into account vacation days already taken, an employee who is entitled to twenty (20) days of vacation is entitled to a vacation indemnity equal to 8% of their total earnings between June 1st of the current year and the date of their departure. d) Taking into account vacation days already taken, an employee who is entitled to twenty-five (25) days of vacation is entitled to a vacation indemnity equal to 10% of their total earnings between June 1st of the current year and the date of their departure.
17.12 Dans le cas du décès d'une personne salariée, l'Université verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.	17.12 In the event of an employee's death, the University will pay the vacation indemnity which they had accumulated to the rightful heirs, or those to whom it rightfully belongs.
<u>ARTICLE 18 – CONGÉS FÉRIÉS</u> 18.01 a) Au cours de l'année financière, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés payés : • La fête Nationale • Jour du Canada • Fête du Travail • Jour de l'Action de grâces • Veille de Noël • Jour de Noël • Le lendemain de Noël • La veille du jour de l'An • Le jour de l'An • Le lendemain du jour de l'An • Vendredi saint • Lundi de Pâques • Fête de Dollard • Le jour du programme d'été*; à être programmé pendant la période des vacances de Noël • Un jour de congé additionnel*; à être programmé pendant la période des vacances de Noël	<u>ARTICLE 18 – PAID HOLIDAYS</u> 18.01 a) During the University's financial year, the following days will be recognized as paid holidays: • St-Jean Baptiste • Canada Day • Labour Day • Thanksgiving Day • Christmas Eve • Christmas Day • Boxing Day • New Year's Eve • New Year's Day • January 2nd • Good Friday • Easter Monday • Fête de Dollard • Summer Program Day*; to be scheduled during the Christmas Holiday period • One floating holiday*; to be scheduled during the Christmas Holiday period

b) De plus, les personnes salariées ont droit à deux (2) congés mobiles payés. Ces jours peuvent être pris à une date convenue entre la personne salariée et son superviseur immédiat. c) La personne salariée peut choisir de convertir les deux (2) congés mobiles stipulés à la clause 18.01 b) en deux (2) journées ouvrables. Avant le 1^{er} juin d'une année, la personne salariée qui choisit de le faire doit compléter le formulaire <i>Conversion des congés mobiles</i> et le faire aux ressources humaines. Le choix de convertir les deux (2) congés mobiles en deux (2) journées ouvrables est irrévocable. Le choix de convertir ces deux (2) journées ne peut être révoqué en aucune circonstance. Les deux (2) congés mobiles ainsi convertis seront compensés par un montant forfaitaire de 0.8% du salaire annuel de la personne salariée, payable le troisième jour de paie du mois de juin de chaque année. d) Nonobstant l'article 18.01 b) et c), la personne salariée embauchée à compter du 1^{er} juin 2005 n'a pas droit aux deux (2) congés mobiles susmentionnés. Elle sera compensée par un montant forfaitaire de 0.8% de son salaire annuel, payable le troisième jour de paie du mois de juin de chaque année. L'Université fera parvenir au Syndicat, pendant la semaine d'un tel paiement, un relevé indiquant la date du paiement, les noms des personnes salariées ainsi que leurs montants respectifs. e) Les dates des huit congés de la période des vacances de Noël sont déterminées en fonction du jour de la semaine où tombe le jour de Noël, selon l'horaire qui suit: Si le jour de Noël est un : • Dimanche: les 22, 23, 26, 27*, 28*, 29, 30, décembre et le 2 janvier • Lundi: les 22, 25, 26, 27*, 28*, 29, décembre et le 1, et 2 janvier • Mardi: les 24, 25, 26, 27*, 28*, 31, décembre et le 1 janvier et 2 janvier • Mercredi: les 24, 25, 26, 27*, 30*, 31 décembre et le 1 et 2 janvier • Jeudi: les 24, 25, 26, 29*, 30*, 31 décembre et le 1 et 2 janvier • Vendredi: les 23, 24, 25, 28*, 29*, 30, 31 décembre et le 1 janvier • Samedi: les 22, 23, 24, 27*, 28*, 29, 30, 31 décembre Nonobstant ce qui précède, pour les mécaniciens de machines fixes (opération) et les mécaniciens de	b) In addition, two (2) paid floating holidays are granted to each employee. The employee may take these days on a date which is agreed to by the employee and her/his supervisor. c) An employee may opt to convert the two (2) floating holidays provided in clause 18.01 b) to two (2) working days. By June 1 of any given year an employee who so chooses, must complete the "Floating Holiday Conversion" form and submit the form to Human Resources. The option to convert the two (2) floating holidays into two (2) working days is irrevocable. Under no circumstances can the option to work these two (2) days be revoked The two (2) floating holidays thus converted will be compensated by a non-base lump sum payment of 0.8% of the employee's annual salary, paid on the third pay day of the month of June of each year. d) Notwithstanding 18.01 b) and 18.01 c), employees hired as of June 1st, 2005 are not entitled to these aforementioned floating holidays. They will be compensated by a non-base lump sum payment of 0.8% of the employee's regular salary, paid on the third pay day of the month of June of each year. The University will send the Union, during the week of such payment, a statement indicating the date of payment, the names of employees and their respective amount. e) The dates of the eight 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 falls on a: • Sunday: December 22, 23, 26, 27*, 28*, 29, 30 and January 2 • Monday: December 22, 25, 26, 27*, 28*, 29, and January 1 and 2 • Tuesday: December 24, 25, 26, 27*, 28*, 31 and January 1 and 2 • Wednesday: December 24, 25, 26, 27*, 30*, 31, and January 1 and 2 • Thursday: December 24, 25, 26, 29*, 30*, 31 and January 1 and 2 • Friday: December 23, 24, 25, 28*, 29*, 30, 31 and January 1 • Saturday: December 22, 23, 24, 27*, 28*, 29, 30, 31 Notwithstanding the preceding, stationary engine mechanics (operations) and stationary mechanics

machines fixes (entretien) qui sont à l'horaire pour travailler au moins un quart de travail de 12 heures durant une semaine de cette période, les dates de congés de la période des fêtes prévues à 18.01 (a) ne sont pas déplacées. * À l'exclusion des mécaniciens de machines fixes (opération) pour qui ces jours sont des jours de travail régulier. Dans le cas des mécaniciens de machines fixes (entretien) qui sont à l'horaire pour travailler au moins un quart de travail de 12 heures durant la semaine où le jour du programme d'été ou celui du congé additionnel est déterminé, ce jour est soit payé par 7h3/4 à taux simple ou soit reporté avec l'accord du superviseur immédiat.	(maintenance) who are scheduled to work at least a twelve (12) hour shift for a week within this period, the paid holidays during the Christmas period provided in clause 18.01 (a) will not be moved. * Excluding stationary engine mechanics (operations), for whom those days are regular workdays. For stationary engine mechanics (maintenance) scheduled to work at least a 12 hour shift during the week of the predetermined summer Friday or floating holiday, this day is either paid at the regular rate of pay of 7 3/4 hours or postponed as a day off at a date agreed upon with the immediate supervisor.
18.02 a) Si l'un des jours fériés, mentionnés au paragraphe 18.01 coïncide avec la période de vacances annuelles d'une personne salariée, la personne salariée bénéficie alors du congé férié et d'une remise d'un jour de vacances à une date convenue avec son supérieur immédiat, conformément aux dispositions de l'article 17. b) Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 18.01 tombe un samedi ou un dimanche, ce jour férié est déplacé au jour ouvrable précédant ou suivant.	18.02 a) If a paid holiday established by clause 18.01 coincides with an employee's vacation, the employee will be able to take this vacation day on a date agreed upon with their immediate supervisor, in conformity with the provisions of article 17. b) If one of the holidays mentioned in clause 18.01 falls on a Saturday or a Sunday, the holiday is moved to the preceding or the following workday.
18.03 Les personnes salariées appartenant à une religion reconnue ont droit à un congé sans solde pour les fêtes célébrées par ladite religion.	18.03 Employees belonging to a recognized religion have the right to a leave without pay for holidays celebrated by said religion.
18.04 Dans le cas d'autres congés que l'Université n'observe pas généralement, la personne salariée peut obtenir un congé en s'adressant au Directeur, Services aux installations avant la date prévue pour le congé, mais la personne salariée doit travailler un nombre d'heures équivalent à celui pris en congé à son taux de salaire régulier.	18.04 In the case of other holidays which the University may not observe generally, arrangements may be made to obtain leave for these holidays by applying to the Director of Mechanical and Electrical Facilities beforehand, provided that an equal amount of time is worked at the regular hourly rate.
18.05 Pour avoir droit au congé férié payé, la personne salariée ne doit pas avoir été absente du travail sans l'autorisation de l'Université ou sans raison valable, lors de la journée régulière de travail qui précède ou qui suit le congé férié.	18.05 To benefit from a paid holiday, the employee must not have been absent from work without the University's authorization or without valid cause on the working day preceding or on the working day following the holiday.
18.06 a) La personne salariée qui occupe un poste de mécanicien de machines fixes, qui est cédulée pour travailler et qui travaille un quart de douze (12) heures au cours des jours fériés, reçoit son salaire	18.06 a) The employee who occupies a position of Stationary Engine Mechanic, who is scheduled to work and who works a twelve (12) hour shift on a holiday will receive her/his regular weekly salary as well as being paid at

hebdomadaire régulier et en plus elle est rémunérée au taux double (200%) pour chaque heure travaillée au cours du jour férié. b) La personne salariée qui occupe un poste de mécanicien de machines fixes, qui ne travaille pas au cours des jours fériés, reçoit son salaire hebdomadaire régulier, ainsi que sept heures et trois quarts (7 ¾) à son taux de salaire régulier.	double time (200%) for each hour worked during the holiday. b) The employee who occupies a position of Stationary Engine Mechanic, who does not work on a holiday will receive her/his regular weekly salary as well as being paid for seven and three quarter (7 ¾) hours at her/his regular rate.
18.07 Pour chaque congé payé, la personne salariée temporaire recevra une indemnité égale à un vingtième (1/20) de son salaire durant les quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, excluant le temps supplémentaire.	18.07 For each paid holiday, the temporary employee will receive an indemnity equal to 1/20 of the wages earned during the four last complete weeks of pay preceding the week of the holiday, excluding overtime.
<u>ARTICLE 19 – CONGÉS SOCIAUX, PERSONNELS ET À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</u>	<u>ARTICLE 19 – SOCIAL LEAVE, PERSONAL LEAVE AND DEFERRED SALARY LEAVE</u>
19.01 Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des clauses suivantes :	19.01 All employees are entitled to the following leaves, without loss of regular salary, as provided for in the following clauses:
19.02 Décès a) Un congé de deuil sans perte de salaire de cinq (5) jours ouvrables est accordé en cas de décès du conjoint, de l'enfant de la personne salariée ou de l'enfant de son conjoint. b) Un congé de deuil sans perte de salaire de trois (3) jours ouvrables est accordé dans le cas du décès du père, de la mère, du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père, ou de la belle-mère de la personne salariée. c) Un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire, est accordé dans le cas du décès du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère du conjoint, de la sœur du conjoint de la personne salariée, ou de tout autre parent qui réside au domicile de la personne salariée. d) Dans le cas des paragraphes a) b) et c), la personne salariée peut ajouter à cette période de congé des heures supplémentaires accumulées, des jours de vacances accumulés, des congés mobiles, et/ou un congé sans salaire d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables. e) Un congé de deuil sans perte de salaire de deux (2) jours ouvrables consécutifs, est accordé dans le cas du décès de la bru, du gendre, des grands-parents, des petits-enfants, de la personne salariée.	19.02 Death a) Bereavement leave without loss of pay of five (5) working days will be granted in the event of death of the employee's spouse, child, spouse's child. b) Bereavement leave without loss of pay of three (3) working days will be granted in the event of the death of the employee's father, mother, spouse's father, spouse's mother, stepfather or stepmother. c) Bereavement leave without loss of pay of three (3) consecutive working days will be granted in the event of the death of the employee's brother, sister, brother-in-law, sister-in-law, spouse's brother, spouse's sister, or other relative residing with the employee. d) In the cases covered by paragraphs, a), b), and c), the employee may add on to the leave accumulated overtime, accumulated vacation, floating holidays, and/or unpaid leave not exceeding fifteen (15) working days on to the leave. e) Bereavement leave without loss of pay of two (2) working days will be granted in the event of death of the employee's son-in-law, daughter-in-law, grandparents or grandchildren.

f) Un congé de deuil sans perte de salaire d'une (1) journée ouvrable est accordée dans le cas du décès de l'oncle, de la tante, du neveu, ou de la nièce de la personne salariée. g) Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, elle a droit à une (1) journée ouvrable additionnelle de congé.	f) Bereavement leave without loss of pay of one (1) working day will be granted in the event of death of the employee's uncle, aunt, nephew or niece. g) One (1) additional day of leave will be granted to the employee if the funeral takes place more than one hundred sixty (160) kilometres from her/his residence.
19.03 Le congé accordé selon les dispositions de l'article 19.02 débute entre la journée du décès, et la journée des funérailles et seuls les jours ouvrables sont rémunérés.	19.03 When leave is granted under 19.02, it will begin between the date of death and the date of the funeral and only regular working days will be paid.
19.04 Mariage Dans le cas du mariage : a) de la personne salariée, elle a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables sans perte de traitement. Il lui est loisible d'ajouter à cette période, un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables et/ou des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé en vertu de la clause 16.03. b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la sœur, a droit à la journée du mariage.	19.04 Marriage In the event of the marriage: a) of an employee, she/he is entitled to a leave of five (5) working days without loss of pay. An employee may add to this leave, either an unpaid leave not exceeding fifteen (15) working days and/or days of accumulated vacation, and/or overtime accumulated by virtue of clause 16.03. b) of the employee's father, mother, son, daughter, brother or sister, the employee is entitled to the day of the wedding.
19.05 Déménagement Un congé rémunéré d'une (1) journée par année est accordé à la personne salariée en cas de déménagement.	19.05 Moving An employee will be granted one (1) day of paid leave per year in event of her/his moving.
19.06 Affaires Légales a) Dans le cas où une personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme telle. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Université pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Université. b) Dans le cas où une personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle est requise d'agir comme tel. La personne salariée est rémunérée au taux de travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa	19.06 Legal Duties a) An employee who is called to perform jury duty or to act as a witness in a case in which she/he is not a party, will not lose any regular salary while she/he is acting in this capacity. However, for each working day, the employee must give the University any pay received for the fulfilment of these duties. If this pay is greater than her/his regular salary, the University will reimburse her/him the difference. b) If, in the course of her/his duties, an employee is called to act as a witness in a case in which she/he is not a party, she/he will not lose any regular salary while she/he is acting in this capacity. The employee will be paid at the overtime rate for the period during which her/his presence is required in court outside of her/his regular hours of work.

présence est requise en Cour en dehors de ses heures régulières de travail. c) Dans le cas où la présence d'une personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où elle est partie, elle est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés, soit à du temps supplémentaire accumulé en vertu de la clause 16.03.	c) An employee whose presence is requested in a civil, administrative, or penal court, in a case in which she/he is a party, is eligible either for unpaid leave, or accumulated vacation or overtime accumulated by virtue of clause 16.03.
19.07 Congés Personnels a) La personne salariée qui doit s'absenter de son travail pour une raison personnelle valable, qui n'est pas prévue à la convention collective, peut bénéficier d'un congé payé de deux (2) jours maximum, par année financière, sans perte de salaire ou de droits. b) Le congé personnel est utilisé lorsque la personne salariée doit s'absenter de son travail, pour des raisons prévues ou imprévues, qui requièrent sa présence. (Par exemple la maladie d'un conjoint ou d'une personne à charge, des affaires juridiques, etc.) c) Le congé personnel ne peut s'appliquer à des vacances, à des prolongations de vacances ou à tout autre congé prévu à la convention collective, à l'exception des congés prévus au présent article. d) Le congé personnel doit être pris en périodes d'au moins une demi-journée, à moins que la personne salariée et son superviseur immédiat n'aient convenu autrement. e) Dans le cas d'un événement prévisible, exigeant de la personne salariée qu'il prenne un congé personnel, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance.	19.07 Personal Leaves a) An employee who must be absent from work for a valid personal reason, which is not covered by any other leave provided for in this collective agreement, may be granted paid leave up to a maximum of two (2) working days per financial year, without loss of salary or rights. b) Personal leave is to be used when an employee must be away from work for foreseen or unforeseen reasons requiring the presence of the employee. (for example; the illness of a spouse or dependant, legal affairs, etc.) c) Personal leave may not be used as vacation, nor an extension of vacation or any other leave provided for by this collective agreement, with the exception of leaves provided for in this article. d) Personal leave must be taken in periods of not less than one-half (1/2) day, unless otherwise agreed to by the employee and their immediate supervisor. e) In the case of a foreseen event requiring the use of personal leave, the employee will advise their supervisor at least two (2) days ahead of time.
19.08 a) Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser son superviseur immédiat ou son remplaçant exclu de l'unité de négociation, dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits. b) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacance prévu dans la présente convention. c) À moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.	19.08 a) When an employee must be absent for one of the reasons provided for in this article, she/he must advise her/his supervisor or her/his replacement excluded from the bargaining unit, as soon as possible, and provide proof or certification on demand. b) Social leaves will not be granted if they coincide with another leave or vacation provided for in this agreement. c) Unless otherwise provided, the words "a day of leave" designate a twenty-four (24) hour period.

Pour la personne salariée occupant un poste de mécanicien de machines fixes, les jours de congés sociaux prévus au présent article sont pris en jours de calendrier consécutifs.	For an employee occupying a position of Stationary Engine Mechanic, the days of social leave provided for in the present article are taken as consecutive calendar days.
19.09 Congé à traitement différé Le congé à traitement différé vise à permettre à la personne salariée de voir son traitement étalé sur une durée déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé. Il comporte d'une part une période de contribution par la personne salariée et d'autre part un congé.	19.09 Deferred Salary Leave A deferred salary leave allows an employee to have her/his salary spread out over a given period of time, in order to benefit from a deferred salary leave period. It includes, on the one hand, a contribution period by the employee and, on the other hand, a leave.
19.10 Définitions Aux fins du présent article, les définitions suivantes s'appliquent: a) «Durée du contrat» période totale pendant laquelle le salaire est différé, comprenant la période d'étalement et le congé, à l'exclusion de toute suspension prévue au présent article. b) «Contrat» entente écrite signée par la personne salariée et l'Université précisant les modalités du régime de congé à traitement différé et dont une copie est annexée à la présente convention collective, à l'annexe J. c) «Montant du traitement différé» partie de la rémunération actuelle que l'Université retient chaque année au nom de la personne salariée, conformément à la clause 19.17, majorée de temps à autre des intérêts cumulés sur ces montants, moins tous les montants versés en vertu du contrat de congé à traitement différé. d) «Période d'étalement» nombre d'années pendant lesquelles la rémunération est différée, conformément à la clause 19.11. e) «Rémunération actuelle» rémunération annuelle régulière de la personne salariée, payable par l'Université à la personne salariée, conformément aux dispositions de la convention collective. f) «Rémunération nette» est soit la rémunération actuelle de la personne salariée, déduction faite des montants retenus pendant la période d'étalement, ou soit le montant de la rémunération	19.10 Definitions For the purposes of this article, the following definitions apply: a) “Period of the contract” is the total time during which the salary is deferred, including the period of deferral and the period of leave, but excluding any period of suspension provided for in this article. b) “Contract” a written agreement signed by the employee and the University specifying the details of the deferred salary leave, a copy of which is appended to this collective agreement in Appendix J. c) “Amount of deferred remuneration” is that part of the actual remuneration that the University withholds each year on the employee's behalf, in accordance with clause 19.17, increased from time to time, by the interest earned thereon, less all amounts paid under the terms of the deferred salary leave contract. d) “Period of deferral” is the number of years during which the remuneration is deferred, in accordance with clause 19.11. e) “Actual remuneration” is the employee's regular annual remuneration, payable by the University to the employee in accordance with the provisions of the collective agreement. f) “Net remuneration” is either the employee's actual remuneration, with deductions made for the amounts deferred during the period of deferral, or the amount of deferred remuneration

différée versée à la personne salariée pendant son congé à traitement différé, selon le cas.	paid to the employee during the deferred salary leave, as the case may be.
g) «Durée du congé» nombre de mois pendant lesquels la personne salariée est en congé, conformément au contrat.	g) “Period of leave” is the number of months during which the employee is on leave in accordance with the contract.
19.11 La durée du contrat peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.	19.11 The contract period may be of two (2), three (3), four (4) or five (5) years duration.
19.12 Pendant la durée du contrat, la personne salariée n'est pas admissible au congé sans traitement prévu à l'article 21.	19.12 During the period of the contract, the employee is not eligible for the Unpaid Leave of Absence provided for in article 21.
19.13 La durée du congé peut être de six (6) mois, neuf (9) mois ou douze (12) mois.	19.13 The length of the period of leave may be of either six (6), nine (9) or twelve (12) months duration.
19.14 Conditions d'obtention a) Pour bénéficier d'un congé à traitement différé, la personne salariée doit avoir la sécurité d'emploi. b) Les personnes salariées qui souhaitent se prévaloir d'un congé à traitement différé doivent présenter une demande écrite aux ressources humaines (Service des avantages sociaux) au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du contrat. Cette demande doit préciser les dates de début et de fin de la période de l'étalement et celle du congé ainsi que les motifs du congé. L'obtention du congé à traitement différé est subordonnée à la conclusion d'un contrat qui précise les dates de la période d'étalement et celle du congé.	19.14 Conditions a) In order to benefit from a deferred salary leave, an employee must have employment security. b) Employees who wish to avail themselves of a deferred salary leave must submit a written request to Human Resources (Benefits Office) at least four (4) weeks prior to the expected date on which the contract period would begin. This request must indicate the beginning and end dates of the period of deferral and the period of leave and the reasons for the leave. The granting of a deferred salary leave is contingent upon the conclusion of a contract that will include the dates of the period of deferral and the period of leave.
19.15 L'Université ne peut refuser un tel congé sans motif valable. En aucun cas la personne salariée ne peut modifier la durée de la période d'étalement ou la durée du congé en cours d'application du congé à traitement différé. La personne salariée peut suspendre ou mettre fin au congé à traitement différé selon les modalités précisées au présent article.	19.15 The University may not refuse such a leave without valid reason. In no case may an employee modify the length of the period of deferral or the period of leave during the course of the deferred salary leave. The employee may suspend or end the deferred salary leave in accordance with the provisions of this article.
19.16 Retour Au retour du congé à traitement différé, la personne salariée réintègre le poste qu'elle occupait avant le début de son congé. Dans l'éventualité où le poste aurait été	19.16 Return Upon return from the deferred salary leave, the employee is reinstated into the position that they occupied at the

aboli, les dispositions de l'article 12 ou 13 s'appliquent, selon le cas.

beginning of the leave. If the employee's position has been abolished, the provisions of article 12 or 13 apply.

19.17 Financement du congé

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

	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75.00%	83.33%	87.50%	90.00%
9 mois		75.00%	81.25%	85.00%
12 mois			75.00%	80.00%

- a) L'Université verse à la personne salariée l'intérêt couru sur le montant du traitement différé aux dates suivantes:
 - i) le 31 décembre pendant la période visée par le contrat; et
 - ii) le dernier jour du congé à traitement différé ou à la date d'un événement qui met fin au contrat avant le dernier jour du congé à traitement différé.
- b) Le taux d'intérêt établi par le service de la Trésorerie, qui peut être modifié de temps à autre, est basé actuellement sur le taux établi par la Banque Royale pour les comptes d'épargne ayant un solde de moins de cinq (5 000\$) dollars ou de plus de cinq (5 000\$) dollars, selon le cas.
- c) L'intérêt versé à la personne salariée est considéré comme un revenu d'emploi; il doit donc figurer sur le relevé T4 de la personne salariée et est imposable.
- d) Pendant son congé, la personne salariée peut continuer de participer aux régimes d'avantages sociaux auxquels elle est admissible, pourvu qu'elle en fasse la demande au début du congé et qu'elle prenne à sa charge la totalité des cotisations.
- e) Pour chacune des années du contrat, en autant qu'elle y ait normalement droit, la personne salariée accumule de l'ancienneté.
- f) Pendant la durée du contrat incluant la période de congé, les vacances de la personne salariée sont rémunérées sur la base de sa rémunération nette.

19.17 Financing of the leave

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

	2 yrs	3 yrs	4 yrs	5 yrs
6 months	75.00%	83.33%	87.50%	90.00%
9 months		75.00%	81.25%	85.00%
12 months			75.00%	80.00%

- a) The University will pay the employee the accrued interest on the amount of deferred remuneration on the following dates:
 - i) each December 31 during the period of the contract; and
 - ii) the last day of the deferred salary leave or on the date of an event which puts an end to the contract before the last day of the deferred salary leave.
- b) The rate of interest determined by the Treasury Department, that may be amended from time to time, is currently based on the rate established by the Royal Bank on a balance in a savings account of less than five thousand (\$5,000) dollars or more than five thousand (\$5,000) dollars, as is applicable.
- c) The interest paid to the employee is considered as employment revenue, it must therefore, be declared on the employee's T4 supplementary income form, and be subject to the applicable taxes.
- d) During the period of leave, the employee may continue to participate in those benefits plans that apply to the employee, provided that the employee requests a continuation of benefits at the beginning of the leave and pays the total amount of the premiums.
- e) During each year of the contract, in as much as the employee is normally entitled, the employee accumulates seniority.
- f) For the duration of the contract, including the period of leave, vacation is remunerated on the basis of the employee's net remuneration.

19.18 L'Université maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi, au Régime d'assurance maladie du Québec et à la Commission de Santé et de Sécurité du Travail pendant la durée du contrat. Cette contribution est calculée à partir de la rémunération nette de la personne salariée.	19.18 The University continues its contribution to the Regime des Rentes du Quebec, Employment Insurance, Quebec Health Insurance and the Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail during the period of the contract. Payment is calculated according to the employee's net remuneration.
19.19 Invalidité de courte durée, invalidité de longue durée a) Si une maladie survient au cours de la période d'étalement et se poursuit jusqu'au moment où le congé est censé commencer, la personne salariée peut, au choix: i) continuer sa participation au contrat du congé à traitement différé et reporter le congé au moment où elle n'est plus malade. La personne salariée touche des indemnités d'assurance salaire conformément à l'article 26, calculées en fonction de sa rémunération nette; ii) mettre fin au contrat et toucher ainsi le montant de la rémunération différée. Conformément à l'article 26, le montant des indemnités est calculé sur la base de la rémunération actuelle de la personne salariée; iii) dans le cas où la personne salariée devient admissible aux indemnités de l'invalidité de longue durée, le contrat est résilié et la personne salariée reçoit ainsi le montant du traitement différé. Les indemnités de l'invalidité de longue durée sont calculées en fonction de la rémunération actuelle de la personne salariée. b) Si une maladie survient au cours de la période de congé: Aux fins de l'application de l'article 26 la maladie est présumée ne pas être survenue pendant la période du congé. Toutefois l'article 26 s'appliquera rétroactivement à la date du début de l'incapacité si, à la fin de la période du congé, la personne salariée est toujours malade. La personne salariée a droit, pendant son congé, au montant de sa rémunération différée, conformément aux modalités prévues à la clause 19.17. Si elle est toujours malade à la fin du congé, la personne salariée reçoit des indemnités d'assurance salaire en fonction de sa rémunération actuelle.	19.19 Short Term Disability and Long Term Disability a) If an illness occurs during the period of deferral and continues until the moment the leave is scheduled to occur, the employee may choose one of the following options: i) May continue her/his participation in the deferred salary leave contract and postpone her/his leave until she/he is no longer ill. The employee then receives salary continuance, in accordance with article 26 on the basis of the employee's net remuneration. ii) May terminate the contract and thus receive the amount of deferred remuneration. In accordance with article 26, the salary continuance payment is based on the employee's actual remuneration. iii) In the event that the employee becomes eligible for long-term disability benefits, the contract is terminated and the employee receives the amount of deferred remuneration. Long-term disability benefits are based on the employee's actual remuneration. b) If an illness occurs during the period of leave: For the purposes of application of article 26, the illness is deemed not to have occurred during the period of leave. However, article 26 will apply retroactively to the date of onset of the illness if, at the end of the period of leave, the employee continues to be ill. The employee is entitled, during the period of leave, to the amount of deferred remuneration according to the modalities provided for in clause 19.17. At the end of the period of leave, if the employee continues to be sick, she/he will then receive salary continuance payments based on her/his actual remuneration.

19.20 Maladie professionnelle et accident du travail Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident de travail, les dispositions de l'article 27 s'appliquent à la date de l'événement; la personne salariée peut alors choisir l'une des options suivantes: a) Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois, le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption, et dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée; b) Mettre fin au contrat à la date de l'événement auquel cas, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée.	19.20 Occupational Illness and Work Accident When an occupational illness or work accident occurs, the provisions of article 27 of the collective agreement apply at the date of the event; the employee may then choose one of the following options; a) interrupt the contract until the employee's return to work; however, the contract terminates after two (2) years of interruption and, within thirty (30) days, the University must remit to the employee the amount of deferred remuneration; b) put an end to the contract at the date of the event in which case, within thirty (30) days, the University will remit to the employee the amount of deferred remuneration.
19.21 Congé de maternité et congé d'adoption Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant ou pendant la prise du congé, la participation au contrat de congé à traitement différé est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines ou dix (10) semaines, selon le cas; le contrat est alors prolongé d'autant de semaines. Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au contrat et, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée.	19.21 Maternity Leave and Adoption Leave If the maternity or adoption leave occurs before or during the leave, participation in the deferred salary leave contract is interrupted for a maximum period of twenty (20) weeks, or ten (10) weeks, as the case may be; the contract is then extended by as many weeks. However, if the maternity or adoption leave occurs before the leave, the employee may put an end to the contract and, within thirty (30) days, the University must remit to the employee the amount of deferred remuneration.
19.22 Départ ou bris du contrat En cas de départ à la retraite de la personne salariée, de démission, etc., ou de bris de contrat, le congé à traitement différé prend fin le jour de l'événement. Dans les trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée.	19.22 Departure or breach of contract In the event of an employee's departure due to retirement, resignation, etc., or in the event of a breach of contract, the deferred salary leave terminates on the date of the event. Within thirty (30) days, the University will remit to the employee the amount of deferred remuneration.
19.23 Décès de la personne salariée Advenant le décès de la personne salariée, l'Université doit, dans les trente (30) jours qui suivent l'avis du décès, verser le montant de la rémunération différée à la succession de la personne salariée, à condition que l'Université ait reçu les documents de décharge et autres preuves normalement requises pour faire un paiement à une succession.	19.23 Death of the employee In the event of the employee's death, the University will, in the thirty (30) days following the notification of death to the University, pay the amount of deferred remuneration to the employee's estate, subject to the University receiving the necessary clearances and other proof normally required for payment to an estate.
19.24 Changement de statut La personne salariée dont le statut change durant sa participation au congé à traitement différé peut se prévaloir de l'un (1) des deux (2) choix suivants: a) Mettre fin à son contrat; dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée;	19.24 Change of Status An employee whose status changes during her/his participation in the deferred salary leave may choose one (1) of the following two (2) options: a) terminate the contract; within thirty (30) days, the University will remit to the employee the amount of deferred remuneration;

b) Continuer sa participation au congé à traitement différé; la personne salariée et l'Université décideront alors de la façon dont la participation de la personne salariée dans le congé à traitement différé sera maintenue sans préjudice financier à l'Université.	b) maintain participation in the deferred salary leave; the employee and the University will then decide on the way in which the employee's participation in the deferred salary leave will be maintained without financial prejudice to the University.
<u>ARTICLE 20 – CONGÉS PARENTAUX</u> 20.01 Congé de maternité 20.01.01 Une employée salariée admissible peut prendre un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives. Le congé de maternité peut commencer seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement et prendre fin quatre (4) semaines après la date de l'accouchement ou après écoulement des vingt (20) semaines de congé, selon la dernière de ces éventualités.	<u>ARTICLE 20 – PARENTAL LEAVE</u> 20.01 Maternity leave 20.01.01 An eligible employee may take a maternity leave of up to twenty (20) consecutive weeks. The maternity leave may commence sixteen (16) weeks prior to the expected date of delivery and will end four (4) weeks after the actual delivery or when twenty (20) weeks of total maternity leave have elapsed, whichever is the later.
20.01.02 Afin d'être admissible au congé de maternité, l'employée doit aviser par écrit son chef de service et la Direction des ressources humaines (Service des avantages sociaux) 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 moindre si un certificat médical signé par un médecin agréé atteste que l'employée doit quitter son poste dans un plus court délai. Dans ce cas, l'employée est exemptée de la formalité de préavis, mais elle doit présenter un certificat médical à l'Université attestant qu'elle doit quitter son emploi immédiatement.	20.01.02 In order to obtain a maternity leave, the employee must specify in writing to her department head and to the department of Human Resources (Benefits Office), the dates of her 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 University with a medical certificate attesting to the fact that she is obliged to leave her position immediately.
20.01.03 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 un congé de maladie payé selon les modalités applicables.	20.01.03 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 paid sick leave under the applicable terms and conditions.
20.01.04 Dans le 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 l'employée débute immédiatement et prend fin vingt (20) semaines plus tard.	20.01.04 In the event of a termination of pregnancy in or after the twentieth (20) week prior to the expected date of delivery, the employee's maternity leave will commence immediately and will end when the twenty (20) weeks of maternity leave have elapsed.
20.01.05 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	20.01.05 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 paid sick

congé de maladie payé selon les modalités applicables jusqu'à la date de l'accouchement, date qui marque le début du congé de maternité.	leave under the applicable terms and conditions until the date of delivery, at which time maternity leave will commence.
20.01.06 Si une employée présente un certificat médical d'un médecin agréé qui stipule que ses conditions de travail comportent des dangers physiques ou des risques de maladie infectieuse pour elle et l'enfant à naître, l'Université essaie de réaffecter temporairement l'employée à un autre poste. L'employée ainsi réaffectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Si l'Université est dans l'impossibilité de réaffecter l'employée 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. L'employée bénéficie de tous les avantages sociaux qui se rattachent à son poste pendant la durée de tel congé payé spécial.	20.01.06 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 University is unable to transfer the employee to a suitable alternate position, the employee will be immediately granted a special paid leave until a suitable alternate position becomes available or until the date of delivery, at which time the regular maternity leave will commence. All benefits plans will be continued in respect of an employee for the duration of such special paid leave.
20.01.07 Si, avant la fin de son congé de maternité, l'employée présente un certificat médical d'un médecin agréé indiquant qu'en raison de son état de santé ou de l'état de santé de l'enfant, il est préférable que le congé de maternité soit prolongé, ce dernier sera prolongé comme indiqué sur le certificat médical. Durant cette prolongation, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.	20.01.07 If, before her maternity leave ends, an employee presents a notice accompanied with a certificate from a qualified medical practitioner stating that the health of the mother or of her child requires an extension of the maternity leave, the maternity leave will be extended for the duration indicated in the medical certificate. During this extension, the employee will receive neither indemnity nor salary.
20.01.08 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, l'employée peut suspendre son congé de maternité et retourner au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une seule fois. Le congé de maternité se poursuit lorsque l'état de santé de son enfant est tel que l'hospitalisation n'est plus requise.	20.01.08 When a just born child is not in a state to leave the hospital or is hospitalized within fifteen (15) days of its birth, the employee may interrupt her maternity leave and return to work. The leave can only be interrupted once. The maternity leave may then be resumed when the state of health of her baby is such that hospitalization is no longer required.
20.01.09 Une employée qui accouche prématurément et dont l'accouchement résulte en l'hospitalisation du nouveau-né peut suspendre son congé de maternité et retourner au travail. Le congé de maternité se poursuit lorsque l'état de santé de son enfant est tel que l'hospitalisation n'est plus requise.	20.01.09 An employee who gives birth prematurely and whose child is hospitalized as a result shall be entitled to interrupt her maternity leave and return to work. The maternity leave may then be resumed when the state of health of her child is such that hospitalization is no longer required.
20.01.10 Toute absence pour rendez-vous médicaux liés à la grossesse est considérée comme un congé payé.	20.01.10 An employee shall be considered to be on paid leave during any absence resulting from certified medical appointments related to her pregnancy.

Indemnités 20.01.11 L'employée admissible a droit de recevoir une indemnité payée jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est déterminée pour chaque période de paie et est égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire régulier de l'employée, moins les montants suivants: a) Toute prestation qu'elle recevra ou qu'elle pourrait recevoir du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Aux fins de cet article, les montants soustraits des prestations d'assurance parentale en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants remboursables en vertu des dispositions du régime assurance parentale ne seront pas pris en considération; b) Toutes les retenues salariales usuelles qui doivent être effectuées ou qui auraient été effectuées si l'employée n'était pas en congé de maternité.	Indemnities 20.01.11 An eligible employee 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 benefits which she will be receiving or could be receiving from the Quebec Parental Insurance Plan (QPIP). For the purposes of this item, any amounts subtracted from Quebec Parental Insurance benefits by reason of reimbursement of benefits, interest, penalties and other amounts recoverable under the terms of the Quebec Parental Insurance Plan 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.
20.01.12 Une employée qui a accumulé au moins vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations assurance parentale, a le droit de recevoir une indemnité jusqu'à la fin de la dixième (10^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est égale à son salaire régulier moins toutes les retenues qui doivent être effectuées ou qui l'auraient été si l'employée n'était pas en congé de maternité.	20.01.12 An employee who has acquired a minimum of twenty (20) weeks of service prior to the beginning of her maternity leave, and who is not eligible to receive Quebec Parental Insurance Plan benefits, will be entitled to receive an indemnity payable until the end of the tenth (10th) week of maternity leave. Such indemnity will be equal to her regular salary reduced by all of the deductions which must be made or would have been made had it not been for the maternity leave.
20.01.13 Tous les régimes d'avantages sociaux sont maintenus en autant que l'employée y ait normalement droit.	20.01.13 All benefit plans of an employee will be maintained as long as she would normally be entitled to.
20.01.14 Toutes les indemnités reçues en vertu des dispositions des clauses 20.01.11 ou 20.01.12 sont ajustées pour tenir compte des augmentations salariales prévues à l'article 22 (Taux de salaire).	20.01.14 All indemnities received under the terms of article 20.01.11 or 20.11.12 will be adjusted to take into account any general increases resulting from the application of salary increases under the terms of article 22 (Rates of Pay).
20.01.15 Aux fins de l'article 10 (Ancienneté), de l'article 12 (Sécurité d'emploi) et l'article 17 (Vacances), l'employée se verra créditer de l'ancienneté lors de son congé de maternité y compris les prolongations octroyées en vertu des dispositions de la clause 20.01.07, à l'exception de celle octroyée en vertu de l'article 20.01.17.	20.01.15 For the purposes of article 10 (Seniority), article 12 (Employment Security) and article 17 (Vacation), an employee will be given credit for seniority while on maternity leave, including any extensions granted under the terms of article 20.01.07, but excluding any extension granted under the terms of article 20.01.17.

Retour au travail 20.01.16 Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité de l'employée, l'Université envoie à l'employée un avis écrit précisant la date à laquelle son congé de maternité prend fin et lui faisant part de son obligation de prévenir l'Université de son retour au travail, conformément aux dispositions de la clause 20.01.17.	Return to work 20.01.16 During the fourth (4th) week prior to expiration of an employee's maternity leave, the University will send written notification of the date upon which her maternity leave will expire and advise her of the obligation to advise the University of her return to work under the terms of article 20.01.17.
20.01.17 L'employée doit aviser par écrit l'Université de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la date de son retour. L'employée 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.	20.01.17 The employee must give the University a written notice of her intention to return to work not less than two (2) weeks prior to the date of her return. An employee who does not return to work as of the date of expiration of the maternity leave will be granted an automatic four (4) weeks of unpaid leave.
20.01.18 L'employée 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 20.01.17 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.	20.01.18 If the employee fails to present herself for work at the date of expiration of the four (4) weeks' extension provided under article 20.01.17, she will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
20.01.19 L'employée qui souhaite retourner au travail avant les deux (2) semaines suivant la date de son accouchement doit fournir à l'Université un certificat médical signé par un médecin agréé témoignant de son état de santé et sa capacité à accomplir le travail requis.	20.01.19 An employee who wishes to return to work earlier than two (2) weeks following the date of delivery must first provide the University with a statement from a qualified medical practitioner attesting to her good health and ability to perform the work required.
20.01.20 À son retour de congé de maternité, l'employée 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.	20.01.20 Upon her return to work at the end of her maternity leave, the employee will be reinstated in the position she held when her maternity leave commenced. If her position was abolished, she will be granted all of the rights and privileges she would have been accorded at the time her job was abolished had she then been at work.
20.02 Congé d'adoption 20.02.01 Une personne salariée qui adopte légalement un enfant, a droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pendant laquelle elle touche l'intégralité de son salaire.	20.02 Adoption leave 20.02.01 An employee who legally adopts a child will be entitled to a paid leave of a maximum duration of ten (10) consecutive weeks during which he or she will receive full salary.
20.02.02 Tous les avantages sociaux sont maintenus pendant la durée du congé d'adoption.	20.02.02 All benefits will be continued in respect of such an employee for the duration of the adoption leave.

20.02.03 Pour obtenir un congé d'adoption, la personne salariée doit adresser une demande écrite à cet effet à son chef de service. Une copie de cette demande doit être envoyée à la Direction des ressources humaines (Service des avantages sociaux), accompagnée d'un document attestant l'adoption.	20.02.03 An employee shall obtain an adoption leave by written application to his department head. A copy of this request must be sent to the department of Human Resources (Benefits Office) and must be supported by documentation evidencing the fact of the adoption.
20.02.04 Le congé débute la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la personne salariée ou à un autre moment convenu avec l'Université. Lorsque l'enfant est adopté hors Québec, le congé peut débuter cinq (5) semaines avant l'arrivée de l'enfant auprès de la personne salariée.	20.02.04 This leave begins in the week during which the child is effectively put under the employee's responsibility, or at any other time agreed with the University. When adopting outside of Québec, the leave may begin five (5) weeks prior to the arrival of the child into the care of the employee.
20.02.05 Aux fins de l'article 10 (Ancienneté), de l'article 12 (Sécurité d'emploi) et l'article 17 (Vacances), l'employée se verra créditer de l'ancienneté lors de son congé d'adoption, à l'exception de la prolongation octroyée en vertu de l'article 20.02.08.	20.02.05 For the purpose of article 10 (Seniority), article 12 (Seniority Employment Security) and article 17 (Vacation), an employee will be given credit for seniority while on adoption leave, but excluding any extension granted under the terms of article 20.02.08.
20.02.06 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 au chef de service et adresser une copie à la Direction des ressources humaines (Service des avantages sociaux) au moins deux (2) semaines à l'avance.	20.02.06 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 traveling, 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 the Department Head, with a copy to the department of Human Resources (Benefits Office) at least two (2) weeks in advance.
Retour au travail 20.02.07 Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant la date d'expiration du congé d'adoption, l'Université envoie à la personne salariée un avis précisant la date à laquelle son congé d'adoption prend fin.	Return to work 20.02.07 During the fourth (4th) week prior to the date of expiration of an employee's adoption leave, the University will send the employee a notification of the date upon which the employee's adoption leave will expire.
20.02.08 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.	20.02.08 An employee who does not return to work as of the date of expiration of the adoption leave will be granted an automatic four (4) weeks' unpaid leave.
20.02.09 La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de la prolongation de quatre (4) semaines	20.02.09 An employee who does not present himself for work at the date of expiration of the four (4) weeks' extension provided

accordée en vertu de la clause 20.02.08 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin.	under article 20.02.08, will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
20.02.10 À la reprise du 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, comme si elle avait alors été au travail.	20.02.10 Upon return to work from the adoption leave, the University will reinstate the employee in the position which he occupied before the adoption leave commenced. If the employee's position has been abolished, he will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished had he then been at work.
20.02.11 Le salaire que reçoit la personne salariée à sa reprise du 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 22 (Taux de salaire).	20.02.11 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, under the terms of article 22 (Rates of Pay).
20.03 Congé pour le conjoint 20.03.01 La personne salariée qui a au moins soixante (60) jours de service continu dont la conjointe accouche, ou dont la grossesse prend fin après la vingtième (20 ^e) semaine de grossesse ou qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.	20.03 Leave for the spouse 20.03.01 An employee who has at least sixty (60) days of continuous service may be absent from work for five (5) days paid at the time of the birth of his child, the adoption of a child or when a termination of pregnancy occurs starting from the twentieth (20 th) week of pregnancy.
20.03.02 Une personne salariée avec moins de soixante (60) jours de service continu a droit à un congé de cinq (5) jours dont deux (2) sont payés.	20.03.02 An employee who is not credited with sixty (60) days of continuous service shall be entitled to five (5) days of absence two (2) of which are paid.
20.03.03 La personne salariée qui adopte l'enfant de son/sa conjoint(e) a droit au congé.	20.03.03 An employee who adopts the child of his spouse will also be entitled to this leave.
20.03.04 La personne salariée doit aviser son chef de service le plus tôt possible de la date du congé.	20.03.04 The employee must inform the Head of his Department of his absence as soon as possible.
20.03.05 Le congé peut être également fractionné en jours. Il ne peut être pris après le quinzième (15 ^e) jour suivant le retour de l'enfant à la maison de la mère ou du père, ou si c'est le cas, la fin de la grossesse.	20.03.05 The leave can be divided into days at the employee's request. It cannot be taken after the expiry of the fifteen (15) days following the child's arrival at his father or mother's home or, as the case may be, the termination of pregnancy.

20.04 Congé de paternité 20.04.01 Ce congé s'ajoute aux cinq (5) jours prévus à l'article 24.03 et aux soixante-cinq (65) semaines consécutives de congé parental.	20.04 Paternity leave 20.04.01 This paternity leave is in addition to the leave of five (5) days paid for the birth or adoption of a child and the parental leave of sixty-five (65) uninterrupted weeks of parental leave.
20.04.02 Un employé a droit à un congé sans traitement, de cinq (5) semaines continues à la naissance de son enfant. Ce congé peut être pris, au plus tôt, durant 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.	20.04.02 An employee is entitled to a paternity leave of not more than five (5) consecutive weeks without pay at the time of the birth of his 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.
20.05 Congé parental et congé parental prolongé 20.05.01 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 vingt-quatre (124) semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant (le « Congé Parental Prolongé »). La durée maximale totale du Congé Parental et du Congé Parental Prolongé n'excédera pas cent quatre (104) semaines.	20.05 Parental and Extended Parental leave 20.05.01 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 one hundred and twenty-four (124) weeks from the child's birth or adoption (the "Extended Parental Leave"). The cumulated duration of the Parental Leave and Extended Parental leave shall not exceed one hundred and four (104) weeks.
20.05.02 La personne salariée qui adopte l'enfant de son/sa conjoint(e) a aussi droit au Congé Parental et au Congé Parental Prolongé.	20.05.02 An employee who adopts the child of his spouse will also be entitled to a Parental Leave and to an Extended Parental Leave.
20.05.03 La personne salariée qui désire maintenir son régime d'avantages sociaux pendant la durée du Congé Parental et du Congé Parental Prolongé, doit l'indiquer, par écrit, avant le début du congé. Durant le Congé Parental, les frais du régime d'avantages sociaux sont assumés par la personne salariée et l'Université.	20.05.03 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 he wishes to continue for the duration of the leave. During the Parental Leave, the employee and the University will make the regular contributions payable under those plans.

Durant le Congé Parental Prolongé, la personne salariée doit payer la totalité des coûts associés aux avantages sociaux qu'elle souhaite maintenir.	During the Extended Parental Leave, the employee shall pay the total cost of any benefits to be further continued.
20.05.04 Durant le Congé Parental et le Congé Parental Prolongé, la personne salariée accumule de l'ancienneté. De plus, elle accumule des crédits de vacances durant le Congé Parental.	20.05.04 During the Parental Leave and Extended Parental Leave, the employee will receive credit for seniority. Moreover, the employee will receive vacation entitlement during the Parental Leave.
20.05.05 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 maximale totale n'excédera pas cent quatre (104) semaines. 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'Université. En cas de désaccord avec l'Université quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un congé maximal de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, pour une période maximale de cent quatre (104) semaines. L'Université détermine l'horaire de travail, après consultation avec la personne salariée. Nonobstant ce qui précède, la personne salariée doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine. Pendant la durée du Congé Parental, du Congé Parental partiel, du Congé Parental Prolongé ou du Congé Parental Prolongé partiel, la personne salariée peut, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins trente (30) jours à l'avance, changer une (1) fois son Congé Parental, du Congé Parental partiel, du Congé Parental Prolongé ou du Congé Parental Prolongé partiel ou vice-versa, selon le cas, à moins d'entente contraire avec l'Université.	20.05.05 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 one hundred and four (104) weeks. 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 University. In the case of disagreement with the University, as regards the number of days per week, the employee has the right to have up to two days and a half per week or the equivalent for a period of up to one hundred and four weeks (104 weeks). After consultation with the employee, the University determines the schedule of work. Notwithstanding what precedes, the employee must work a minimum of fourteen (14) hours per week. 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.
20.05.06 La personne salariée accumule de l'ancienneté durant le Congé Parental partiel et le Congé Parental Prolongé partiel. De plus, elle accumule des crédits de vacances durant le Congé Parental partiel.	20.05.06 During the part-time Parental Leave and part-time Extended Parental Leave, the employee will receive credit for seniority. Moreover, the employee will receive vacation entitlement during the part-time Parental Leave.
20.05.07 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 Congé Parental Prolongé partiel doit avoir accepté par écrit, avant le début de son congé, de verser sa cotisation et celle de l'Université résultant de la différence entre la protection à plein temps et la protection à temps partiel.	20.05.07 An employee wishing to obtain full-time benefits 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 he wishes to continue for the duration of the leave.

Durant le Congé Parental partiel, les frais du régime d'avantages sociaux sont assumés par la personne salariée et l'Université. Durant le Congé Parental Prolongé partiel, la personne salariée doit payer la totalité des coûts associés aux avantages sociaux qu'elle souhaite maintenir.	During the part-time Parental Leave, the employee and the University will make the regular contributions payable under those plans. During the part-time Extended Parental Leave, the employee shall pay the total cost of any benefits plans to be further continued.
Retour au travail 20.05.08 Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant la date d'expiration du Congé parental ou du Congé Parental Prolongé, l'Université envoie à la personne salariée concernée, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.	Return to work 20.05.08 During the fourth (4th) week prior to the date of expiration of an employee's Parental Leave or Extended Parental Leave, the University will send the employee notification of the date upon which his leave will expire.
20.05.09 La personne salariée doit aviser l'Université par écrit de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la fin du Congé parental ou du Congé Parental Prolongé. Advenant que la personne salariée ne ferait pas parvenir cet avis ou qu'elle ne se présente pas au travail à l'expiration de son Congé parental ou du Congé Parental Prolongé, la personne salariée est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin.	20.05.09 The employee must give the University written notice of his 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 should he fail to present himself for work at the date of expiration of the Parental Leave or Extended Parental Leave, he will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
20.05.10 La personne salariée peut choisir de réintégrer son poste avant la date prévue d'expiration de son Congé Parental, du Congé Parental partiel, du Congé Parental Prolongé ou du Congé Parental Prolongé partiel, sur présentation d'un préavis écrit d'au moins trente (30) jours à son chef de service.	20.05.10 An employee may elect to return to work prior to the anticipated date of expiration of the Parental Leave, the 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 the Department Head.
20.05.11 Au retour de son Congé Parental, du Congé Parental partiel, du Congé Parental Prolongé ou du Congé Parental Prolongé partiel, l'Université réintègre la personne salariée concernée au poste qu'elle occupait avant le début du congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Si le poste a été aboli, la personne salariée bénéficie de tous les droits et privilèges qui se rattachaient au poste avant son abolition, comme si elle avait alors été au travail.	20.05.11 Upon return to work from the Parental Leave, the Extended Parental Leave, the part-time Parental Leave or part-time Extended Parental Leave, the University will reinstate the employee in the position which he occupied before the original maternity, adoption or paternity leave commenced. If the employee's position has been abolished, he will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished, had he been at work.
20.05.12 Le salaire que reçoit la personne salariée à sa reprise du travail est celui qu'elle recevait au début du congé, majoré de toutes augmentations de salaire accordées pendant la durée du congé, en conformité avec l'article 22 (Taux de salaire).	20.05.12 The salary which the employee will receive upon return to work, will be the salary he was receiving when the leave commenced, increased by the amount of any salary increases implemented during the course of the leave, under the terms of article 22 (Rates of pay).

<u>ARTICLE 21 – CONGÉ SANS SOLDE</u>	<u>ARTICLE 21 – LEAVE WITHOUT PAY</u>
21.01 Une personne salariée qui a l'équivalent de un (1) an de service à temps plein et qui désire obtenir un congé sans solde pour une raison valable doit faire une demande écrite à la personne responsable de la supervision. L'Université ne refusera pas un tel congé sans motif valable.	21.01 An employee with the equivalent of one (1) year of full time service who wishes to obtain a leave without pay, must make a written request to the person responsible for supervision. The University will not refuse such a leave without valid grounds.
21.02 La durée d'un congé sans solde n'excède pas douze (12) mois.	21.02 The duration of a leave without pay will not exceed twelve (12) months.
21.03 Une demande écrite de congé sans solde doit être adressée à la personne responsable de la supervision au plus tard deux (2) mois avant le début du congé. L'Université doit répondre par écrit dans les trois (3) semaines qui suivent la réception de la demande.	21.03 A written request for a leave without pay must be forwarded to the person responsible for supervision, no later than two (2) months before the beginning of the said leave. The University must respond in writing within three (3) weeks of receipt of the request.
21.04 Après entente entre les parties, la personne salariée peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue pour son retour.	21.04 After agreement between the parties, an employee may put an end to the leave without pay before the anticipated date of return.
21.05 À son retour, l'Université réintègre la personne salariée avec tous ses droits, dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, si son poste est aboli, l'article 12 ou 13 s'applique selon le cas.	21.05 Upon her/his return, the University reintegrates the employee with all of her/his rights into the position she/he occupied at the beginning of the leave, or if her/his position has been abolished, article 12 or 13 applies as is appropriate.
21.06 Les régimes d'avantages sociaux de la personne salariée ne sont pas maintenus pendant la durée du congé sans traitement, à moins que la personne salariée n'ait accepté par écrit, avant le début de son congé, de prendre en charge la totalité des cotisations des avantages sociaux qu'elle souhaite maintenir.	21.06 All benefits plans will be discontinued in respect of the employee for the duration of the unpaid leave unless the employee had agreed, in writing, before commencing the leave, to pay the total cost of any benefits to be continued.
21.07 Les employés embauchés à compter du 1^{er} juin 2005 auront droit, suivant une demande écrite, à deux (2) journées de congés sans solde annuellement. Ces jours peuvent être pris à une date convenue entre la personne salariée et son superviseur immédiat. Elles seront déterminées de la même manière que pour les congés mobiles prévus à l'article 18.01 b).	21.07 Employees hired as of June 1st, 2005 will be granted, upon written request, two (2) days of leave without pay annually. The employee may take these days on a date which is agreed to by the employee and her/his supervisor. These days are scheduled in the same manner as the floating holidays at article 18.01 b).

ARTICLE 22 – SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	ARTICLE 22 – SALARIES AND CLASSIFICATION
22.01 Les personnes salariées sont payées à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, pour toutes les heures régulières et supplémentaires de la période se terminant le samedi deux (2) semaines précédent. Les personnes salariées sont payées par dépôt direct.	22.01 Employees are paid every two (2) weeks, on Thursday, for all regular and overtime hours for the period ending the Saturday two (2) weeks prior. Employees are paid by direct deposit.
22.02 a) Advenant une erreur sur la paie, l'Université corrige cette erreur dans les dix (10) jours de calendrier suivant la plainte de la personne salariée. b) En cas d'erreur sur la paie d'une personne salariée concernant un paiement en trop, à moins d'entente contraire, l'Université retiendra un maximum de trente-trois et un tiers (33 1/3) pour cent du salaire sur chaque paie jusqu'à ce que le montant total soit remboursé.	22.02 a) In the event of an error on the employee's pay, the University will correct this error within ten (10) calendar days following the employee's complaint. b) In the event of an error on the pay of an employee involving an overpayment, unless otherwise agreed, the University will withhold a maximum of thirty-three and one-third (33 1/3) percent of the employee's salary on each pay, until the entire debt has been repaid.
22.03 Lorsqu'une personne salariée quitte son emploi à l'Université: a) Elle reçoit un état des salaires et avantages sociaux qui lui sont dus; b) L'Université remet à la personne salariée, les montants qui lui sont dus incluant les avantages sociaux, dès que possible sous réserve des dispositions de chaque régime.	22.03 When an employee leaves the employment of the University: a) she/he will receive a statement of the salary and benefits which are owed to her/him; b) the University will send to the employee, as soon as possible, the amounts which are due, including benefits, subject to the conditions of each plan.
22.04 Aucune déduction ne peut être faite sur le salaire d'une personne salariée pour le bris ou la perte d'un outil de travail sans son accord écrit.	22.04 No deductions may be made from an employee's salary without her/his express agreement for breakage or loss of any tool.
22.05 Lorsqu'une personne salariée constate que sa fonction a été substantiellement modifiée de telle sorte que les tâches exigées d'elle par l'Université ne correspondent plus à celles établies dans sa description, elle peut soumettre à l'employeur une demande écrite de révision en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à sa description actuelle. Advenant un désaccord entre les parties, celui-ci sera déféré à un arbitre de griefs.	22.05 When an employee ascertains that her/his work load has changed substantially, so that tasks required to be performed by the University no longer correspond to those written in the employee's job description, the employee can demand the employer for a revision, by written notice, to indicate, and without prejudice, the elements that no longer correspond. In case of disagreement between parties, the grievance will be deferred to an arbitrator.
22.06 Révision de classification Dispositions générales	22.06 Revision of classification General Provisions

a) <u>Définitions des termes</u> <u>Tâche</u> : Une tâche est une activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental, ou les deux, en vue d'atteindre un but déterminé. <u>Fonction</u> : Une fonction est un ensemble de tâches décrit et regroupé dans une description, assigné par l'Université à une ou plusieurs personnes salariées. <u>Description de fonction</u> : Une description de fonction est un document mentionnant le titre, le sommaire de la fonction, les tâches et les responsabilités principales et les qualifications requises. <u>Fonction modifiée</u> : Fonction qui a subi des modifications à caractère continu au point de justifier un rangement dans une classe différente. <u>Nouvelle fonction</u> : Fonction créée, non prévue dans la nomenclature de fonctions dont la liste (titres) apparaît à l'annexe A et devant être régie par les dispositions de la convention. b) <u>Description de fonction</u> i) L'Université a le droit de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu des tâches et d'en déterminer les exigences normales compte tenu des dispositions de la convention qui en régissent l'application. ii) La personne salariée qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction, sauf si l'Université décide d'en faire une description spécifique. iii) Toute mention dans la description de fonction d'une faculté, d'un département, d'un service ou d'un centre, ne constitue qu'une référence sans aucun effet obligatoire. c) <u>Libération pour activités syndicales et représentation syndicale au Comité conjoint</u> i) Un comité conjoint est constitué à l'Université. La représentation syndicale est d'une (1) personne salariée. ii) Toute demande de libération pour procéder à une enquête doit être transmise à l'Université par le représentant autorisé du Syndicat, et de façon générale, au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance. iii) Lors de toutes rencontres du Comité, les représentants du Syndicat seront libérés, sans	a) <u>Definitions of Terms</u> <u>Task</u>: A task is an activity belonging to a job, requiring a physical or mental effort, or both, in order to achieve an established goal. <u>Job</u>: A job is a set of tasks, described and grouped into one description, assigned by the University to one or many employees. <u>Job description</u>: A job description is a document which lists the title, a summary of the job, the principal tasks and responsibilities, and the qualifications required. <u>Modified job</u>: A modified job is a job which has undergone modifications of a permanent nature, to such an extent as to justify a rank in a different class. <u>New job</u>: A new job is a newly created job which does not appear in the job nomenclature, of which a list (titles) appears in Appendix A, and which must be covered by the provisions of this agreement. b) <u>Job Description</u> i) The University has the right to modify, abolish, or create any job, to define the contents of the tasks, and to establish the normal requirements in accordance with the provisions of the agreement which determine their application. ii) An employee who performs a part of the principal tasks of a job description is considered to be performing the job, unless the University decides to create a specific description. iii) Any mention in the job description, of a faculty, a department, a service, or a centre, is for reference purposes only, and carries no obligations. c) <u>Time off for Union activities and representation on the Joint Committee</u> i) A Joint Committee will be established at the University. Union representation is one (1) employee. ii) All requests for time off for investigations must be transmitted to the University by the authorized Union representative, generally speaking, at least two (2) working days in advance. iii) For all committee meetings, Union representatives will be freed without loss of pay,

perte de salaire, pour le temps nécessaire au déroulement et à la préparation de ces rencontres. iv) Les représentants syndicaux ne perdent aucun droit prévu à la convention et ne doivent pas être importunés ou subir de torts pour cette activité syndicale. d) <u>Rôle et fonctions du Comité conjoint</u> i) Le Comité conjoint a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, au rangement des fonctions dans une classe ainsi que des cas d'assignation. ii) Lorsqu'une personne salariée constate que sa fonction a été modifiée, de telle sorte que les tâches exigées d'elle par l'Université ne correspondent plus à celles établies dans sa description de fonction, elle peut soumettre une demande écrite de révision au Comité conjoint en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle. iii) Lorsque l'Université modifie ou crée une fonction, elle fournit en cinq (5) copies dans les dix (10) jours au Comité conjoint, la description, le rangement dans une classe et, s'il y a lieu, l'assignation. Cependant, rien n'empêche l'Université de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et le rangement dans une classe qu'elle a fait de la fonction. Si un poste correspondant à une fonction modifiée ou créée est vacant, l'Université peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la présente convention après l'envoi prévu au paragraphe précédent. Toutefois, elle doit inscrire sur la formule d'affichage la mention « non-officielle ». iv) À la demande écrite de l'une des parties, le Comité conjoint doit se réunir dans un délai raisonnable. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion. v) Lorsque le Comité conjoint est saisi d'un cas, le représentant syndical membre du Comité conjoint est libéré, sans perte de salaire, à la demande du Comité, pour vérifier la description de fonction et les assignations sur les lieux de travail de la personne salariée ou des personnes salariées et des représentants de l'Université. vi) Toute entente au niveau du Comité conjoint est finale et exécutoire.	for the amount of time needed for the meetings to take place and for their preparation. iv) Union representatives shall not lose any rights provided by the agreement and must not be inconvenienced or suffer any detriment by reason of this Union activity. d) <u>Role and duties of the Joint Committee</u> i) The Joint Committee's mandate is to discuss, refuse, or accept anything which deals with the description, and ranking of jobs in a class as well as cases of assignment. ii) Whenever an employee asserts that his job has been modified such that the duties required of him by the University no longer correspond with those set forth in his job description, he may submit a written request for review to the Joint Committee specifying, as an indication and without prejudice, those elements which no longer correspond with the existing description. iii) Whenever the University modifies or creates a job, it will provide the Joint Committee with five (5) copies of the description, the ranking in a class and, if necessary, the assignment, within ten (10) days. However, nothing will prevent the University from applying, without delay, the rate of pay based on the description and the ranking in a class which it has assigned to the job. If a position which corresponds to a modified or newly created job is vacant, the University may post it in the manner described in this agreement, after having provided copies as described in the preceding paragraph. However, the word "unofficial" must appear on the posting. iv) At the written request of one of the parties, the Joint Committee must meet within a reasonable delay. This request must include an agenda for the meeting. v) Whenever a case is referred to the Joint Committee, a Union representative who is a member of the committee will be freed, without loss of salary, at the request of the committee, in order to verify the job description and its assignments at the work place with the employee or employees and representatives of the University. vi) Any agreement made by the Joint Committee is final and binding.

L'Université fera parvenir au Syndicat, en dix (10) copies, la description, le rangement dans une classe et, s'il y a lieu, l'assignation finale. e) <u>Procédure d'arbitrage</u> i) Si, après avoir franchi l'étape du Comité conjoint, un cas demeure litigieux, le Syndicat doit, sous peine de déchéance, faire parvenir dans les trente-cinq (35) jours du moment de la dernière séance du Comité conjoint ou de l'envoi de la réponse écrite de la partie patronale concernant le cas en litige, un avis écrit à l'arbitre (copie à l'Université) précisant les points sur lesquels le désaccord persiste avec mention des corrections demandées. ii) Une erreur technique ou cléricale dans la formulation de l'avis ou de la demande de révision ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps. iii) Un arbitre unique est nommé pour l'application du présent article. Les parties conviennent du choix de l'arbitre. iv) Si l'arbitre désigné déclare ne pas pouvoir agir, les parties tenteront de s'entendre sur le nom d'un substitut dans les dix (10) jours suivant le refus. À défaut d'entente, une des parties demandera au ministre du Travail et de la Main-d'œuvre de le désigner. v) Pouvoirs de l'arbitre : Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du rangement dans une classe quant aux points en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le rangement d'une classe, de même que toutes autres dispositions des présentes. En procédant au rangement d'une fonction dans une classe, l'arbitre doit utiliser : 1) Les preuves et les faits qui lui sont soumis et présentés relativement au contenu de la fonction; 2) À titre de critère, le rangement déjà établi pour les autres employés dans le secteur universitaire. L'arbitre peut modifier les qualifications requises (expérience et scolarité) dans le cas où le Syndicat peut faire la preuve que la décision de l'Université est disproportionnée par rapport à la fonction, en tenant compte des fonctions qui ont	The University will send the Union ten (10) copies of the final description, the ranking in a class, and where necessary, the assignment. e) <u>Arbitration Procedure</u> i) If, after having been to the Joint Committee, a case remains unresolved, the Union must send written notice to the Arbitrator (with a copy to the University), within thirty-five (35) days of the last Joint Committee meeting or of the sending of the written response of the University concerning the case being contested; otherwise, the Union case will be dropped. Such written notice must indicate those points on which disagreement exists and must mention the corrections being requested. ii) A clerical or technical error in the formulation of the notice or request for review does not nullify it. It may be corrected at any time. iii) A single arbitrator shall be appointed for the purposes of applying the present article. The parties agree on the choice of arbitrator. iv) If the arbitrator thus appointed is unable to act, the parties will attempt to agree on the name of a substitute within ten (10) days following the refusal. Should there be no agreement; one of the parties will ask the Minister of Labour to appoint the arbitrator. v) Powers of the Arbitrator: The powers of the arbitrator are limited to the application of the ranking in a class with reference to the contentious points submitted to him and any proof presented. He has no power to render decisions which lower, raise, or alter the ranking of a class or any of the other provisions of the present agreement. In proceeding to rank a job in a class, the arbitrator must use: 1) The proof and facts submitted and presented to him concerning the content of the job; 2) As a criteria, the ranking already established for the other jobs in the University sector. The arbitrator may modify the qualifications required (experience and education) in the case where the Union is able to prove that the University's decision is disproportionate in relation to the job, taking into account both those jobs

déjà un rangement officiel dans une classe, et des preuves présentées. S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments d'une fonction affectant le rangement dans une classe n'apparaissent pas à la description, bien que la personne salariée soit et demeure tenue par l'Université de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Université d'inclure dans la description cet ou ces éléments. vi) La personne salariée appelée à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent article sera libérée, sans perte de salaire, pendant la durée nécessaire par ce témoignage ou cette représentation. vii) La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais seront payés à part égale par les parties. f) <u>Rangement de fonction dans une classe</u> i) Le rangement signé par les parties apparaît à l'annexe A de la présente convention collective. L'application du rangement est régie par les présentes. ii) Le taux de salaire rattaché à une fonction est déterminé par le rangement dans une classe. iii) Toute fonction est décrite et le rangement dans une classe est déterminé conformément au travail accompli à la demande de l'Université. Toute erreur cléricale dans une description de fonction peut être corrigée en tout temps. g) <u>Changement de salaire à la suite d'un rangement dans une classe différente</u> i) Lors d'un rangement dans une classe au taux de salaire supérieur, la personne salariée recevra le taux de salaire résultant du rangement de sa fonction à cette classe. La mise en vigueur de l'augmentation de salaire prévu au paragraphe précédent est fixée : 1) soit à la date de l'envoi par l'Université au Syndicat de la description et du rangement proposé dans une classe différente; 2) soit à la date du dépôt d'une demande de révision.	which have been officially ranked in a class and the proof presented. If during the arbitration hearing it is established that one or more elements of a job which affect the ranking in a class do not appear in the description, even though the employee has been and is required to perform that element by the University, the arbitrator has the mandate to order the University to include this or these elements in the description. vi) An employee who is called upon to act as a witness or to represent one of the parties in an arbitration hearing as provided for in the present article will be freed, without loss of salary, during the time required for this testimony or representation. vii) The arbitrator's decision is final and binding upon the parties. His fees and honorarium will be shared equally by the parties. f) <u>Job Ranking in a class</u> i) The ranking signed by the parties appears in Appendix A of this agreement. The application of the ranking is covered by this agreement. ii) The rate of pay corresponding to a job is determined by its ranking in a class. iii) All jobs are described and ranked in a class according to the work performed at the request of the University. Any clerical error in a job description can be corrected at any time. g) <u>Salary change following a ranking in a different class</u> i) When a job is ranked in a class at a higher rate of pay, an employee will receive the rate of pay resulting from the ranking of their job in that class. The salary increase referred to in the preceding text will be effective as of: 1) either the date on which the University sent the Union the description and the proposed ranking in a different class; 2) or the date of the revision of the classification request.

ii) Lors d'un rangement dans une classe à un taux de salaire inférieur, la personne salariée ne subit pas de baisse de salaire mais devient hors échelle. iii) Le versement d'un ajustement prévu en 32.05 g) i) faisant suite à un rangement dans une classe différente sera effectué dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'entente du comité conjoint ou la décision arbitrale. iv) Nonobstant toute disposition du plan de rangement d'une fonction dans une classe, la personne salariée qui exécute une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction. L'assignation temporaire ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une baisse de salaire. h) <u>Modèle de description de fonctions</u> La présentation ci-dessous est uniforme pour toutes les descriptions de fonctions. UNIVERSITÉ MCGILL DESCRIPTION DE FONCTIONS 1. TITRE : DATE : 2. SOMMAIRE DE LA FONCTION : 3. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES : 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. Accomplit temporairement les tâches d'un poste connexe ou inférieur lorsque requis. 9. La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par une personne salariée occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur le rangement dans une classe.	ii) When the job is ranked in a class at a lower rate of pay, an employee will not suffer any loss of pay but will become red-circled. iii) The payment of an adjustment as provided in 32.05 g) i) following a ranking in a different class will be effected within thirty (30) working days following the agreement of the joint committee or the arbitration award. iv) Notwithstanding any provision of the ranking system of a job in a class, an employee who carries out part of the tasks contained in a job description is considered to be performing that job. A temporary assignment must not involve a reduction in salary. h) <u>Job Description Template</u> The presentation below will be the same for all job descriptions. McGILL UNIVERSITY JOB DESCRIPTION 1. TITLE: DATE: 2. SUMMARY OF THE JOB: 3. PRINCIPAL TASKS AND RESPONSIBILITIES: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. Temporarily performs the tasks of an equal or lower-rated position whenever required. 9. The list of tasks and responsibilities mentioned above is summary and indicative. It is not a complete and detailed list of the tasks and responsibilities which may be performed by an employee who holds this position. However, the tasks and responsibilities not mentioned must not have an effect on the ranking in a class.

4. QUALIFICATIONS REQUISES : 1. Scolarité 2. Expérience 3. Autres	4. QUALIFICATIONS REQUIRED: 1. Education: 2. Experience 3. Other:																								
ARTICLE 23 – PRIMES 23.01 a) Prime de soir Toute personne salariée, dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situent entre seize heures (16h00) et minuit (24h00), reçoit une prime pour chaque heure travaillée. À compter de la date de la signature de la convention collective, la prime est majorée selon le tableau ci-après: <table><tr><td>date de la signature de la convention collective</td><td>01/06/23</td><td>01/06/24</td></tr><tr><td>0.90\$</td><td>0.93\$</td><td>0.96\$</td></tr></table> b) Prime de nuit Toute personne salariée, dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situent entre minuit (24h00) et huit heures (8h00), reçoit une prime pour chaque heure travaillée. À compter de la date de la signature de la convention collective, la prime est majorée selon le tableau ci-après : <table><tr><td>date de la signature de la convention collective</td><td>01/06/23</td><td>01/06/24</td></tr><tr><td>1.29\$</td><td>1.33\$</td><td>1.37\$</td></tr></table> c) Les primes de quarts s’ajoutent au taux régulier dans le calcul de la rémunération de vacances. d)	date de la signature de la convention collective	01/06/23	01/06/24	0.90\$	0.93\$	0.96\$	date de la signature de la convention collective	01/06/23	01/06/24	1.29\$	1.33\$	1.37\$	ARTICLE 23 – PREMIUMS 23.01 a) Evening shift premium Any employee for whom half or more of her/his regular working hours fall between sixteen (16h00) hours and midnight (24h00 hours) will receive from the date of the signature of the collective agreement, for all hours worked, an hourly premium of as per the table below: <table><tr><td>date of the signature of the collective agreement</td><td>01/06/23</td><td>01/06/24</td></tr><tr><td>\$0.90</td><td>\$0.93</td><td>\$0.96</td></tr></table> b) Night shift premium Any employee for whom half or more of her/his regular working hours fall between midnight (24h00 hours) and eight (8h00) hours will receive, from the date of the signature of the collective agreement, for each hour worked, an hourly premium as per the table below : <table><tr><td>date of the signature of the collective agreement</td><td>01/06/23</td><td>01/06/24</td></tr><tr><td>\$1.29</td><td>\$1.33</td><td>\$1.37</td></tr></table> c) The applicable shift premium is added to the regular salary in the calculation of remuneration for vacation.	date of the signature of the collective agreement	01/06/23	01/06/24	\$0.90	\$0.93	\$0.96	date of the signature of the collective agreement	01/06/23	01/06/24	\$1.29	\$1.33	\$1.37
date de la signature de la convention collective	01/06/23	01/06/24																							
0.90\$	0.93\$	0.96\$																							
date de la signature de la convention collective	01/06/23	01/06/24																							
1.29\$	1.33\$	1.37\$																							
date of the signature of the collective agreement	01/06/23	01/06/24																							
\$0.90	\$0.93	\$0.96																							
date of the signature of the collective agreement	01/06/23	01/06/24																							
\$1.29	\$1.33	\$1.37																							
23.02 Primes de fin de semaine a) Travail le samedi Toute personne salariée qui travaille le samedi dans le cadre de son horaire de travail normal, est rémunérée à son taux normal, majoré de vingt-cinq pour cent (25%) pour les heures de travail effectuées entre 00h00 et 24h00 le samedi.	23.02 Weekend premia a) Work on Saturday Any employee who works Saturday as part of their regular work schedule is paid at their regular rate increased by twenty-five percent (25%) for the regular hours worked between 00h00 and 24h00 on Saturday.																								

b) Travail le dimanche Toute personne salariée qui travaille le dimanche dans le cadre de son horaire de travail normal, est rémunérée à son taux normal, majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures de travail effectuées entre 00h00 et 24h00 le dimanche. c) Les primes de fin de semaine s'ajoutent au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération des vacances.	b) Work on Sunday Any employee who works Sunday as part of their regular work schedule is paid at their regular rate increased by fifty percent (50%) for the regular hours worked between 00h00 and 24h00 on Sunday. c) The weekend premiums are added to the regular salary in the calculation of remuneration for vacation.												
23.03 Une personne salariée n'a pas droit aux primes décrites aux l'articles 23.01 et 23.02 si elle est déjà payée au taux du travail à temps supplémentaire. Ces primes ne s'ajoutent pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail à temps supplémentaire. De plus, ces primes sont payées pour les heures travaillées exclusivement.	23.03 An employee is not eligible to receive the premiums described in articles 23.01 and 23.02 while they are receiving the overtime rate. The premiums are not added to their regular salary in the calculation of remuneration for overtime. Furthermore, the premiums are paid for hours worked exclusively.												
23.04 Prime de chef d'équipe Lorsque l'Université désigne, après consultation avec le Syndicat, une personne salariée pour agir de façon continue et régulière comme chef d'équipe, son taux de salaire régulier est majoré selon le tableau ci-après: <table><tr><td>date de la signature de la convention collective</td><td>01/06/23</td><td>01/06/24</td></tr><tr><td>1.29\$</td><td>1.33\$</td><td>1.37\$</td></tr></table> Cette prime s'ajoute au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération des vacances et du travail à temps supplémentaire et est également sujette aux contributions pour la pension.	date de la signature de la convention collective	01/06/23	01/06/24	1.29\$	1.33\$	1.37\$	23.04 Lead hand Premium When the University designates, after consultation with the Union, an employee to act as a lead hand on a regular and continuous basis, his regular hourly rate of pay is increased by as per the table below : <table><tr><td>date of the signature of the collective agreement</td><td>01/06/23</td><td>01/06/24</td></tr><tr><td>\$1.29</td><td>\$1.33</td><td>\$1.37</td></tr></table> This premium is added to the regular salary in the calculation of remuneration for vacation and overtime and is also subject to pension contributions.	date of the signature of the collective agreement	01/06/23	01/06/24	\$1.29	\$1.33	\$1.37
date de la signature de la convention collective	01/06/23	01/06/24											
1.29\$	1.33\$	1.37\$											
date of the signature of the collective agreement	01/06/23	01/06/24											
\$1.29	\$1.33	\$1.37											
23.05 À la demande du Syndicat, l'Employeur fournira une liste des Personnes salariées recevant la prime de chef d'équipe.	23.05 Upon request from the Union, the Employer will provide a list of Employees receiving the Lead Hand premium.												
23.06 Pour les personnes salariées occupant un poste de mécanicien de machines fixes : a) les primes mentionnées dans le présent article sont payées sur chaque heure travaillée par la personne salariée; b) dans l'application de la clause 23.02, le samedi commence à 18h00 le vendredi et se termine à	23.06 For an employee occupying a position of Stationary Engine Mechanic; a) The premia provided for in the present article are paid on each hour worked by the employee; b) In the application of clause 23.02, Saturday begins at 6:00 p.m. on Friday and ends at 5:59 p.m. on												

17h59 le samedi. Le dimanche commence à 18h00 le samedi et se termine à 17h59 le dimanche.	Saturday. Sunday begins at 6:00 p.m. on Saturday and ends at 5:59 p.m. on Sunday.
23.07 Prime de disponibilité a) La personne salariée qui demeure en disponibilité sera avisée au préalable par son supérieur immédiat. Elle doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine de travail, recevra une prime de seize dollars (16.00\$) pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle elle demeure en disponibilité. Cette clause n'aura aucune application rétroactive. b) Une personne salariée qui se présente au travail lorsqu'elle est en disponibilité sera rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions de l'article 16 (Temps supplémentaire). c) La répartition du temps de disponibilité sera faite le plus équitablement possible et à tour de rôle entre les personnes salariées de l'unité de travail concernée qui effectuent habituellement le travail requis, en commençant par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté. Toute disponibilité est facultative. Toutefois, à défaut de volontaires, la personne salariée qui a le moins d'ancienneté sera tenue de demeurer en disponibilité.	23.07 Stand-by Premium a) An employee who must remain on stand-by will be advised in advance by her/his immediate supervisor. The employee must be able to arrive to work within the normal time period. An employee on stand-by after her/his regular work day or work week will receive a premium of sixteen dollars (16.00\$) for each (8) hour period during which the employee remains on stand-by. This clause will not have any retroactive application. b) An employee who reports to work while on stand-by will receive payment over and above the stand-by premium, according to the provision of article 16 (Overtime). c) Stand-by assignments will be distributed in the most equitable manner possible on a rotation basis among the employees within the work unit concerned who normally perform the work required, starting with the most senior employee. All stand-by is optional. However, should there be no volunteers; the employee with the lowest seniority will be designated to remain on stand-by.
<u>ARTICLE 24 – FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ</u> 24.01 Lorsque la direction de l'Université décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des personnes salariées à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, la personne salariée ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier. La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Université, continue de travailler est admissible soit à une remise de temps d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, soit au paiement au taux régulier des heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail.	<u>ARTICLE 24 – UNIVERSITY CLOSING</u> 24.01 If, as a result of the circumstances beyond its control, the management of the University decides to authorize employees to leave their work before the end of their regular working day, the individual employee shall not suffer any loss of regular salary because of this. In addition to the above, the employee who continues to work, at the specific request of the University, is eligible for either a delay of time off, equal to the number of hours actually worked between the authorized time of departure and the end of the regular working day, or the payment, at the regular rate, of the hours actually worked between the authorized time of departure and the end of the regular working day.
<u>ARTICLE 25 – COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</u> 25.01 Le Syndicat a droit à deux (2) personnes représentantes au le comité conjoint de santé et de sécurité du Service des terrains et bâtiments, une (1) personne représentante provenant de la Centrale thermique et une (1) provenant du Service de la réfrigération.	<u>ARTICLE 25 – HEALTH AND SAFETY COMMITTEE</u> 25.01 The Union is entitled to two (2) representatives on the joint health and safety committee of the Physical Plant Department, one (1) representative from the Power House, and one (1) representative from the Air Conditioning and Refrigeration area.

25.02 Ce comité a pour mandat: • D'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à la santé et à l'amélioration de l'environnement physique de travail et ce, conformément aux dispositions de la loi; • De formuler les recommandations appropriées aux services impliqués. Ces recommandations seront traitées comme des items prioritaires; • De voir à ce que l'Université et les personnes salariées respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail; • D'assumer toute autre fonction prévue par la loi et applicable à l'Université.	25.02 The Committee's mandates are: • to study and investigate all questions related to health and safety, as well as the improvement of the physical environment of work, with respect to the provisions of the law; • to formulate recommendations, to the appropriate departments. These recommendations will be treated as priority items; • to ensure that the University and the employees respect their obligations under the law and the regulations on matters of health and safety at work; • to fulfill any other mandate which applies to the University and is prescribed by law.
25.03 Une 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 l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiatement 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 pour le genre de travail qu'elle exerce.	25.03 An employee is entitled to refuse to perform a task if that employee has reasonable grounds to believe that the performance of the task will endanger her/his health, safety or her/his life to danger, or may have the effect of exposing another employee to the same danger. However, an employee cannot exercise this right if such a refusal may endanger the life, health, or safety of another employee, or if the conditions of execution of the task are normal, for the type of work which the employee performs.
25.04 Les personnes salariées suivent les règlements de sécurité tels que déterminés par le Comité de santé et de sécurité du Service des terrains et bâtiments.	25.04 The employees will follow the safety regulations as determined by the Physical Plant Safety Committee.
25.05 L'Université met à la disposition des personnes salariées une trousse de premiers soins à un endroit accessible sur les lieux du travail selon le règlement provincial concernant les premiers soins et premiers secours.	25.05 The University will supply a first aid kit in an accessible location in the work place, in accordance with the provincial regulations concerning first aid.
<u>ARTICLE 26 – CONGÉS DE MALADIE</u> 26.01 Absence imprévue de courte durée a) La personne salariée ayant complété sa période de probation, peut utiliser un maximum de de neuf (9) jours de congé de maladie par année de référence, pour des absences imprévues de courte durée. Un	<u>ARTICLE 26 – SICK LEAVE</u> 26.01 Incidental Illness a) An employee who has completed their probationary period may take up to a maximum of nine (9) days of sick leave per reference year, to be used for incidental illness. A maximum of five (5) days may be taken consecutively.

maximum de cinq (5) jours peut être pris consécutivement. b) Sauf pour les personnes salariées visées par le paragraphe 26.11, toute absence imprévue de courte durée en surplus des neuf (9) jours prévus au paragraphe a) sont sans solde. c) Un certificat médical n'est normalement pas requis dans les cas d'une maladie fortuite; néanmoins, l'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical dans un cas particulier.	b) Except for those employees covered by clause 26.11, any absence due to illness above and beyond the nine (9) days provided for in paragraph a) shall be without pay. c) A medical certificate will not normally be required in the case of an incidental illness; however, the University reserves the right to request such a medical certificate in a particular case.
26.02 Une personne salariée qui ne peut travailler dû à une maladie ou un accident autre qu'une maladie ou un accident de travail, a droit aux bénéfices suivants : a) Régime d'invalidité de courte durée (3 jours à 182 jours) : Dans le cas d'une absence de courte durée, une personne salariée qui a complété sa période de probation, reçoit son salaire hebdomadaire régulier pour une période maximale de 182 jours. Pour être admissible aux prestations d'invalidité de courte durée une personne salariée doit : • être absente pour plus de deux (2) jours consécutifs et ; • justifier cette absence par un certificat médical détaillé d'un médecin agréé précisant que la personne salariée est incapable d'accomplir les fonctions normales de son poste à cause d'une maladie ou d'un accident. Ce certificat médical doit au moins inclure, mais sans s'y limiter : le diagnostic, le plan de traitement et la date prévue de retour au travail. b) Régime d'invalidité de longue durée (Plus de 182 jours) : Si après 182 jours, la personne salariée est incapable de retourner au travail et qu'elle satisfait aux conditions d'admissibilité prévues au régime d'assurance invalidité de longue durée, elle sera alors admissible à recevoir les prestations prévues en pareil cas par le régime, et ce, pour la durée de son invalidité, et ce, tant qu'elle continue à satisfaire aux conditions d'admissibilité prévues dans le régime et/ou jusqu'à l'âge normal de la retraite.	26.02 An employee who is unable to work due to illness or injury, other than a work-related illness or injury, is entitled to the following benefits: a) Short-Term Disability Plan (3 days to 182 days): In the case of a short-term absence, an employee who has completed their probationary period will receive their regular weekly salary, for a maximum period of 182 days. In order to be eligible for Short Term Disability benefits an employee must: • be absent for more than two (2) consecutive days and; • justify their absence with a detailed medical certificate from a legally qualified medical practitioner stating that the employee is unable to perform the normal duties of their position because of due to sickness or accident. This certificate must minimally include, but not limited to: diagnosis, treatment plan and anticipated return to work date. b) Long-Term Disability Plan (more than 182 days): If after 182 days the employee is unable to return to work and is eligible for Long-Term Disability Plan benefits, they are then entitled to receive the benefits provided for by the plan for the duration of their disability, as long as they continue to meet the conditions of the plan and/or until they reach normal retirement age.

26.03 a) Pour toute absence, la personne salariée doit aviser son superviseur immédiat le plus tôt possible, le premier jour de son absence. b) Dans la Centrale thermique, afin d'avoir droit au même congé de maladie, la personne salariée doit se conformer aux conditions prévues au paragraphe (a), et elle doit également signaler au mécanicien responsable du quart son absence, lorsque son superviseur immédiat ou son adjoint sont absents.	26.03 a) For any absence, an employee must advise their supervisor as soon as possible the first day of their absence. b) The Power House employee must communicate with the Stationary Engine Mechanic in charge of the shift in the absence of their immediate supervisor or their replacement in accordance with the procedures established by the Department to be entitled to the sick leave provided for in a).
26.04 L'Université peut vérifier le certificat médical émis par le médecin traitant de la personne salariée, ou faire examiner cette dernière par un médecin choisi par l'Université.	26.04 The University may verify a medical certificate supplied by an employee's treating physician or have the employee examined by a doctor of the University's choice.
26.05 L'Université doit traiter tout certificat médical ou les résultats de tout examen médical de manière confidentielle.	26.05 The University must treat all medical certificates or the results of any medical examinations with complete confidentiality.
26.06 La nature de la maladie d'une personne salariée, son diagnostic, ou tout autre information relative à sa maladie ou son accident qui apparaît sur son certificat médical est confidentielle et est traitée de manière confidentielle.	26.06 The nature of an employee's illness, the diagnosis, or any other information relative to their inability to work that normally appears on a medical certificate, is confidential and is treated as such by the University.
26.07 Lorsque l'Université demande à une personne salariée de se soumettre à un examen médical, elle le fait sans perte de salaire. L'Université approuve le mode de transport et doit payer le transport de la personne salariée. Une personne salariée n'est pas tenue de se soumettre à un examen médical lorsqu'elle travaille sur le quart de soir ou de nuit.	26.07 An employee who undergoes a medical examination at the request of the University, in the office of a doctor named by the University, does so without loss of pay. Also, the University shall approve the mode of transportation required and pay for such transportation. An employee shall not be obliged to undergo a medical examination on a day when they work on the evening or night shift.
26.08 a) Au moment de son retour au travail suite à une absence due à une maladie ou un accident autre qu'une maladie ou un accident du travail, la personne salariée réintègre le poste qu'elle occupait avant son absence si l'absence est de trente (30) mois ou moins, sauf s'il y a contestation sur son retour au travail dans son poste ou sur son droit à des prestations d'invalidité de longue durée. Dans ce cas, le délai sera prolongé à la date de résolution de la contestation. Si son poste est aboli, l'article 12 ou 13 s'applique, selon le cas, à condition que la	26.08 a) Upon their return to work following an absence due to illness or injury, other than a work-related illness or injury, an employee is reinstated in the position they occupied before their absence if the absence is thirty (30) months or less unless there is a contestation pending on either their return to work to their position or their eligibility to Long Term Disability benefits (LTD) in which case, the delay shall be extended to the date of the resolution of such contestation. Should their position have been abolished article 12 or 13 applies as is appropriate, provided that the employee is capable of performing the duties of this position.

personne salariée soit en mesure d'accomplir les fonctions du poste. b) Un poste temporairement dépourvu de son titulaire suite à un accident ou une maladie, autre qu'une maladie ou un accident du travail, pour la période susmentionnée, n'est pas considéré vacant. c) Nonobstant l'article 11.01, si le poste doit être aboli, l'Université informera le Syndicat par écrit à l'intérieur du délai prévu au paragraphe a). Sinon, le poste est affiché et comblé sans délai.	b) A position temporarily vacant left open as the result of an injury or illness, other than a work-related illness or injury, for the aforementioned period, is not considered vacant. c) Notwithstanding article 11.01, if the position is to be abolished, the University will inform the Union in writing within the delay provided in paragraph a). Otherwise, the position is posted and filled without delay.
26.09 L'Université fournit un programme d'assurance salaire de courte durée. L'Université reçoit la totalité des montants de la ristourne émis par Emploi et Développement social Canada (EDSC), en regard d'un plan d'assurance salaire enregistré. La personne salariée paie la totalité de la prime d'assurance salaire de longue durée.	26.09 The University provides Short-Term Salary Continuance benefits. The University will acquire the full amount of the abatement agreed to by Employment and Social Developments Canada (ESDC) with regard to a registered salary continuance plan. The Long-Term Disability plan premium is paid fully by the employee.
26.10 Une personne salariée peut utiliser deux (2) jours de congé de maladie imprévus et de courte durée, prévus au paragraphe 26.01, par année de référence pour des absences en raison de rendez-vous pour des tests ou des traitements médicaux. L'absence de la personne salariée peut être fractionnée en heures ou en demi-journées. Ces absences doivent être confirmées par un certificat médical.	26.10 An employee may use two (2) days provided for in paragraph 26.01 "incidental illness" per reference year in order to undergo medical tests or treatments. The employee's absence may be broken up into hours or half days. A medical certificate must support such absences.
26.11 Les deux (2) premiers jours ouvrables de toute absence de trois (3) jours ou plus, à l'intérieur d'une année de référence, attribuable à une maladie ou un accident, autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, sont qualifiés et traités comme des journées de maladie imprévue et de courte durée en conformité avec la clause 26.01a). Lorsque la banque des jours de maladie de la personne salariée est épuisée, ces jours de congé maladie sont sans solde, à moins que la personne salariée décide d'utiliser des jours de congé mobile ou des jours de vacances. Ces jours sont soumis aux dispositions du présent article. Cependant, une personne salariée qui produit un certificat médical de son médecin traitant attestant du fait qu'elle souffre d'une maladie reconnue occasionnant	26.11 The first two (2) working days of every absence of three (3) days or more within reference year, caused by an illness or accident, other than a work accident or professional illness, are qualified and treated as paid incidental illness days as provided for in paragraph 26.01 a). When the employee's bank of incidental illness days is empty, the sick days are without pay, unless the employee decides to use their floater or vacation days. These days are subject to the provisions of the present article. However, an employee who produces a medical certificate from their treating physician attesting the fact that they have a recognized disease that may cause them to be

plusieurs absences du travail au cours d'une même année de référence, se verra retirer un maximum de deux (2) journées de maladie de sa banque de journées de maladies, par année de référence, pour combler le délai de carence avant le début de l'indemnité de courte durée pour cette maladie. Pour toute absence additionnelle, de plus de deux (2) jours, causée par cette maladie, au cours d'une même année de référence, l'indemnité de courte durée débutera le premier jour de l'invalidité et les deux (2) premiers jours d'absence ne seront pas déduits de la banque de jours de congé maladie de la personne salariée, prévue au paragraphe 26.01a). Cette absence additionnelle de plus de deux (2) jours, causée par cette maladie, doit être justifiée tel que prévu à l'article 26.02 a).	absent from work several times during a reference year, will have a maximum of two (2) incidental illness days deducted from their bank of incidental illness days per reference year, to cover for the waiting period for short-term disability benefits, for this disease. For any additional absence, of more than two (2) days, due to this disease, within the same reference year, sick days due to this disease, will be paid as of the first day of absence and these days will not be deducted from the employee's bank of incidental illness days provided for in article 26.01a). Such additional absence of more than two (2) days due to this disease, must be justified as per article 26.02 a).
26.12 Arbitrage médical Si un grief relatif aux sujets traités en i) et ii) n'est pas réglé à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs et des mécontentes, le Syndicat peut le soumettre à l'arbitrage en conformité avec la clause 8.11. Une telle soumission peut inclure une demande d'arbitrage médical. Dans ce cas, et suite à l'acceptation écrite de la part de l'Université du processus d'arbitrage médical, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage, la procédure de grief se poursuivra de la façon suivante : i) Congé d'invalidité de courte durée Advenant une divergence entre la recommandation de congé d'invalidité de courte durée du médecin traitant de la personne salariée et celle du médecin désigné par l'Université, les deux (2) médecins choisissent un troisième médecin qui déterminera la durée du congé, s'il y a lieu. ii) Évaluation médicale d'une invalidité de longue durée Advenant une divergence entre l'évaluation médicale du médecin traitant de la personne salariée et celle du médecin désigné par l'Université et/ou le médecin désigné par l'assureur, les médecins choisiront un troisième médecin qui tranchera les questions médicales. iii) Conclusions médicales Les frais et dépenses encourus pour le troisième médecin seront payés à part égale par les parties. Aucun grief relatif à la décision du troisième médecin ne peut être soumis. Toute personne salariée qui refuse de respecter la décision du troisième médecin est présumée avoir démissionné de l'Université. Aucun grief relatif à cette démission ne peut être déposé.	26.12 Medical Adjudication If a grievance concerning the subjects mentioned in (i) and (ii) is not resolved at step 2 of the Grievance and Arbitration Procedure, the Union may submit to arbitration in accordance with clause 8.11. Such submission may include a request for medical adjudication. In the latter case, and upon written acceptance by the University of the medical adjudication process, within five (5) working days of receipt of the arbitration request, the grievance will proceed in the following way: i) Short-term disability leave In the event of a discrepancy between the short-term disability leave recommendation of the employee's attending physician and the University's medical practitioner, the two medical practitioners will choose a third medical practitioner who will decide the length of the leave, if applicable. ii) Long-term disability medical evaluation In the event of a discrepancy concerning a medical evaluation between the employee's attending physician and the University's and/or insurer's medical practitioner, the medical practitioners will choose a third medical practitioner who will decide on the medical issues. iii) Medical conclusions The fees and expenses incurred for the third medical practitioner will be shared equally by the parties to the collective agreement. No grievance can be filed with respect to the third medical practitioner's findings. Any employee who fails to comply with the decision of the third medical practitioner will be deemed to have resigned from the University. No grievance can be filed with respect to such resignation.

iv) Recours facultatif L'Université peut refuser, sans justification, de régler un grief par l'entremise du processus d'arbitrage médical.	iv) Optional recourse The University may refuse, without justification, to resolve a grievance through the medical adjudication process.
26.13 Si l'Université n'accepte pas le processus d'arbitrage médical en conformité avec la clause 26.12, le Syndicat doit, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à la clause 26.12, remettre au Service des relations de travail et avec les employés, une demande signée d'arbitrage. Cette demande doit inclure une copie du grief ou de la mésentente. Tous les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief ou la mésentente nul, non valide et illégal.	26.13 If the University does not accept the medical adjudication process in accordance with clause 26.12, the Union shall, within twenty (20) working days of the expiry of the delay provided in clause 26.12 deliver to Labour and Employee Relations a signed request for arbitration. This request shall include a copy of the grievance or disagreement. All time limits mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed in writing. Failure to comply with this renders the grievance or disagreement null, void and illegal.
<u>ARTICLE 27 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</u> 27.01 L'Université s'engage à respecter les lois et les règlements en matière de santé et de sécurité au travail.	<u>ARTICLE 27 – HEALTH AND SAFETY</u> 27.01 The University agrees to respect the appropriate laws and regulations on conditions of health and safety at work.
27.02 a) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'Université verse à la personne salariée son salaire régulier moins toutes déductions régulières, pendant les cinquante-deux (52) premières semaines de l'invalidité, dans la mesure où elle est admissible aux prestations de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Durant cette première période, les prestations de la CNESST à la personne salariée sont acquises par et/ou remises à l'Université. b) Après cette première période et lorsque la personne salariée est toujours incapable de travailler à cause de son invalidité, tout versement de prestations est effectué directement par la CNESST selon la réglementation applicable. c) En temps voulu, normalement au dixième (10^{ième}) mois d'invalidité, la personne salariée doit remplir les formulaires d'admissibilité aux prestations d'invalidité de longue durée de l'Université.	27.02 a) In the case of a work-related illness or injury, the University shall pay the employee's regular salary less all regular deductions during the first fifty-two (52) weeks of disability, insofar as the employee is eligible for benefits according to the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). During this first period, benefits accorded by the CNESST to the employee shall be acquired by and/or paid to the University. b) Following this first period and when the employee is still unable to return to work because of disability, all appropriate payments shall be paid directly by the CNESST in accordance with the applicable regulations. c) At the appropriate time normally, the tenth (10th) month of disability, the employee must complete the University's eligibility forms for Long-Term Disability benefits.
27.03 L'Université se réserve le droit de faire examiner la personne salariée par un médecin qu'elle désigne et à ses frais pendant la période d'invalidité.	27.03 The University reserves the right to have the employee examined at its expense by a doctor of its choice during the period of disability.

27.04 Une personne salariée qui est victime d'une maladie ou d'un accident du travail doit le rapporter à son superviseur immédiat le plus tôt possible suivant l'événement, et doit compléter et signer le formulaire d'accident/maladie/incident de l'Université le plus tôt possible suivant l'événement.	27.04 An employee who is victim of a work-related illness or injury shall report this to their immediate supervisor as soon as possible following the occurrence and shall complete and sign a University accident/incident/occupational disease form as soon as possible following the incident.
27.05 a) Au moment de son retour au travail suite à une absence due à une maladie ou un accident du travail, la personne salariée réintègre le poste qu'elle occupait avant son absence si l'absence est de trente (30) mois ou moins, sauf s'il y a contestation sur son retour au travail dans son poste. Dans ce cas, le délai sera prolongé à la date de résolution de la contestation. Si son poste est aboli, l'article 12 ou 13 s'applique, selon le cas, à condition qu'elle est en mesure d'accomplir les fonctions du poste. b) Un poste temporairement dépourvu de son titulaire suite à une maladie ou un accident du travail, pour la période susmentionnée, n'est pas considéré vacant. c) Nonobstant l'article 11.01, si le poste doit être aboli, l'Université informera le Syndicat par écrit à l'intérieur du délai prévu au paragraphe a). Sinon, le poste est affiché et comblé sans délai.	27.05 a) Upon her/his return to work following an absence due to a work-related illness or injury, an employee is reinstated in the position she/he occupied before their absence if the absence is thirty (30) months or less unless there is a contestation pending on either their return to work to their position in which case, the delay shall be extended to the date of the resolution of such contestation. Should their position have been abolished article 12 or 13 applies as is appropriate, provided that the employee is capable of performing the duties of this position. b) A position temporarily vacant left open as the result of a work-related illness or injury for the aforementioned period is not considered vacant. c) Notwithstanding article 11.01, if the position is to be abolished, the University will inform the Union in writing within the delay provided in paragraph a). Otherwise, the position is posted and filled without delay.
27.06 Lorsqu'une personne salariée qui a été victime d'un accident ou d'une maladie du travail retourne au travail, l'Université lui paie son salaire net pour chaque jour ou partie de jour qu'elle doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou pour subir un examen médical relié à son accident ou sa maladie du travail, ou pour participer à une activité dans le cadre d'un programme de réhabilitation individuelle, accepté par la CNESST.	27.06 When an employee who suffered an occupational injury returns to work, the University pays their net salary for each day or part of a day when the employee must be absent from work in order to receive care or undergo a medical exam related to their injury or to fulfill an activity within the framework of an individualized rehabilitation program, accepted by the CNESST
27.07 Dans tous les autres cas, les parties sont soumises aux dispositions de la loi.	27.07 As for the rest, the parties are subject to the provisions of the Law on Work Accidents and Occupational Injuries.
<u>ARTICLE 28 – ASSURANCES COLLECTIVES ET FONDS DE PENSION</u> 28.01 Les personnes salariées sont admissibles aux régimes d'avantages sociaux de l'Université, tels qu'amendés de temps à autre:	<u>ARTICLE 28 – GROUP INSURANCE AND PENSION PLAN</u> 28.01 Employees are eligible to the following University Benefits Plans as amended from time to time:

• Assurance-groupe sur la vie; • Invalidité de longue durée; • Régime de retraite; • Régime de prestations-maladie complémentaires; • Régime de soins dentaires.	• Group Life Insurance Plan; • Long-Term Disability Plan; • Pension Plan; • Supplemental Health Plan; • Dental Plan.
28.02 Les régimes mentionnés ci-dessus et leurs amendements font partie intégrante de la présente convention collective.	28.02 The above mentioned plans with their amendments are an integral part of this collective agreement.
28.03 Nonobstant d'autres dispositions de la présente convention collective, ces régimes peuvent être amendés de temps à autre. Avant d'apporter la moindre modification que ce soit quant au niveau des bénéfices et des cotisations des régimes mentionnés ci-dessus, à l'exception du régime de retraite, l'Université consulte le Comité consultatif des avantages sociaux du personnel et le Comité des Métiers et des services.	28.03 Notwithstanding other provisions of this collective agreement, these Plans may be amended from time to time. Before proceeding to any amendment concerning the level of benefits and premiums of the above-mentioned Plans, with the exception of the Pension Plan, the University will consult the Staff Benefits Advisory Committee and the Trades and Service Committee.
28.04 Avant d'apporter la moindre modification que ce soit au régime de retraite, l'Université rencontre le Syndicat afin d'en discuter.	28.04 Before proceeding to any amendment of the Pension Plan, the University will meet with the Union to discuss such an amendment.
<u>ARTICLE 29 – GÉNÉRAL</u> 29.01 L'Université 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.	<u>ARTICLE 29 – GENERAL</u> 29.01 The University 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.
29.02 Uniformes L'Université fournit, les uniformes et/ou vêtements spéciaux (incluant les combinaisons) qu'elle oblige les personnes salariées à porter. La personne salariée est responsable de son uniforme ou de son vêtement spécial. L'Université maintiendra les pratiques actuelles de fourniture d'uniformes aux personnes salariées conformément aux conditions applicables à la date de signature de la convention collective. Les délégués syndicaux sont consultés sur les besoins et les choix des uniformes.	29.02 Uniforms The University will provide the uniforms and/or special clothing (including overalls) which it requires to be worn. The employee will be responsible for such uniforms or special clothing. The University will maintain current practices to supply employee uniforms as per the conditions applicable at the date of signature of the collective agreement. The Union delegates will be consulted on the needs and choices of said uniforms.

a) Durant l'automne, l'Université fournit les uniformes aux personnes salariées régulières et occasionnelles activement au travail, et, à toutes les personnes salariées, les articles de sécurité nécessaires. Il est entendu que les personnes salariées doivent porter les uniformes et les articles de sécurité fournis. Lorsqu'une personne salariée quitte l'emploi de l'Université, elle doit remettre les vêtements que l'Université lui a fourni, à l'exception des souliers de sécurité. b) L'Université fournit à tous les deux ans, des manteaux quatre saisons. Les personnes salariées occasionnelles, activement au travail, qui ont accumulé une année de service, seront également admissibles. Des imperméables et des bottes de caoutchouc seront fournis aux personnes salariées qui sont tenus de travailler à l'extérieur. Les uniformes fournis par l'Université endommagés au travail et ne pouvant plus être portés seront remplacés à leur retour.	a) During the fall, the University will supply regular employees and temporary employees actively at work, with uniforms, and to all employees, required safety equipment. It is understood that employees must wear the uniforms and the safety equipment provided. When an employee leaves the employment of the University they will be required to return all the wearing apparel issued to them, except the safety shoes. b) The University will supply a four season jacket every second year. Temporary employees actively at work, having accumulated one year of service shall also be eligible. Raincoats and rubber footwear will be supplied for employees who are required to work outside. Uniforms provided by the University damaged at work and no longer suitable to be worn will be replaced upon their return.						
29.03 Chaussures de sécurité Pendant l'automne, l'employeur paiera pour l'achat de chaussures de sécurité ou de bottes de sécurité d'hiver à toutes les personnes salariées qui doivent en porter. Le remboursement annuel maximum est le suivant : <table><tr><td>À partir du 1^{er} juin 2022: 205.00\$ pas rétroactif</td></tr><tr><td>À partir du 1^{er} juin 2023 : 210.00\$</td></tr><tr><td>À partir du 1^{er} juin 2024 : 215.00\$</td></tr></table> Chaque personne salariée sera responsable d'acheter ses chaussures de sécurité ou ses bottes de sécurité d'hiver. Un service mobile de vente de chaussures sera disponible sur le campus pour les personnes salariées désirant l'utiliser. Les personnes salariées devront fournir une facture pour obtenir un remboursement s'ils n'utilisent pas le service mobile. Chaque année paire, on permettra aux personnes salariées d'opter pour un remboursement bisannuel. Le remboursement maximum bisannuel sera de 325\$. Les personnes salariées devront fournir une facture pour obtenir un remboursement s'ils n'utilisent pas le service mobile. Les personnes salariées peuvent choisir d'acheter plus d'une (1) paire de chaussures de sécurité ou de bottes de sécurité d'hiver au cours d'une période de référence.	À partir du 1 ^{er} juin 2022: 205.00\$ pas rétroactif	À partir du 1 ^{er} juin 2023 : 210.00\$	À partir du 1 ^{er} juin 2024 : 215.00\$	29.03 Safety shoes During the fall, the employer will pay for the purchase of safety shoes or winter safety boots for all employees who must wear the said shoes or boots for safety reasons. Maximum yearly reimbursement is as follows: <table><tr><td>As of June 1st, 2022: 205.00\$ not retroactive</td></tr><tr><td>As of June 1st, 2023: 210.00\$</td></tr><tr><td>As of June 1st, 2024: 215.00\$</td></tr></table> Each employee will be responsible for purchasing their safety shoes or winter safety boots, a Boot truck service will be provided on Campus for employees who choose to use it. Employees will have to provide an invoice to get a reimbursement if they do not use the boot truck. Every even year, employees will be allowed to "transfer" to a bi-annual reimbursement. Bi-annual maximum reimbursement will be 325\$. Employees will have to provide an invoice to get a reimbursement if they do not use the Boot truck. Employees may choose to purchase more than one (1) pair of safety shoes or winter safety boots in a reference period. Reimbursement is subject to the maximum amounts indicated above.	As of June 1 st , 2022: 205.00\$ not retroactive	As of June 1 st , 2023: 210.00\$	As of June 1 st , 2024: 215.00\$
À partir du 1 ^{er} juin 2022: 205.00\$ pas rétroactif							
À partir du 1 ^{er} juin 2023 : 210.00\$							
À partir du 1 ^{er} juin 2024 : 215.00\$							
As of June 1 st , 2022: 205.00\$ not retroactive							
As of June 1 st , 2023: 210.00\$							
As of June 1 st , 2024: 215.00\$							

Le remboursement est soumis au montant maximum indiqué ci-dessus. Les reçus peuvent être soumis pour le remboursement des chaussures de sécurité ou des bottes de sécurité d'hiver à tout moment au cours d'une période de référence donnée. Toutefois, tous les reçus originaux pour l'achat de chaussures de sécurité ou de bottes de sécurité d'hiver par une personne salariée pour toute période de référence donnée doivent être soumis ensemble en même temps. Une fois qu'une soumission a été faite par une personne salariée au cours d'une période de référence donnée, aucun autre remboursement ne sera effectué pour cette année. Pour être admissibles au remboursement, les chaussures de sécurité ou les bottes de sécurité d'hiver doivent respecter les normes de la CSA, d'Omega Safety et de la <i>Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</i> pour le poste effectué par la personne salariée. L'Employeur se réserve le droit de vérifier la qualité des chaussures de sécurité ou des bottes de sécurité d'hiver et de refuser le remboursement si elles ne répondent pas aux normes de sécurité et de qualité requises.	Receipts may be submitted for reimbursement of safety shoes or winter safety boots at any time in a given reference period. However, all original receipts for purchases of safety shoes or winter safety boots by an employee for any given reference period must be submitted together at the same time. Once one submission has been made by an employee in a given reference period, no further reimbursements will be made for that year. In order to be eligible for reimbursement, safety shoes or winter safety boots must meet the CSA, Omega Safety and the <i>Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</i> quality and safety standards for the position performed by the employee. The Employer reserves the right to verify the quality of the safety shoes or winter safety boots and to refuse reimbursement if they the shoes do not meet the required safety and quality standards.
29.04 L'Université fournira, dans chaque secteur, en endroit désigné afin de prendre des repas, incluant un réfrigérateur, ainsi qu'un four à micro-ondes.	29.04 The University will supply, in each sector, an equipped place to have meals including a refrigerator as well as a microwave.
29.05 L'Université fournit aux personnes salariées tous les outils qu'elle juge nécessaire pour effectuer leurs tâches. De plus, l'Université s'engage à remplacer les outils usés ou brisés qui sont rapportés au superviseur immédiat concerné. Lorsqu'une personne salariée quitte son emploi, elle doit retourner à l'Université, en bonne condition, tous les outils fournis par l'Université.	29.05 The University will supply the employees with the tools required to carry out their duties. Furthermore, the University agrees to replace tools which are worn out or broken and which are returned to the immediate Supervisor concerned. When an employee leaves her/his employment she/he must return, in good condition, all tools supplied by the University.
29.06 Utilisation des locaux de l'Université a) L'Université mettra à la disposition du Syndicat des salles adéquates pour y tenir des réunions, sous réserve des termes et conditions qui s'appliquent. b) Le Syndicat peut afficher des documents relatifs aux affaires du Syndicat sur des babillards désignés par l'Université à cette fin. Ces babillards seront situés dans des zones facilement accessibles pendant les heures de travail.	29.06 Use of University Premises a) The University shall allow the Union use of meeting rooms free of charge. The rooms shall be reserved according to normal University procedures. b) The Union may post documents relating to Union business on bulletin boards designated by the University for this purpose. These boards will be located in areas easily accessible during working hours.

29.07 La personne salariée doit maintenir son certificat de compétences métier et doit, sur demande, fournir une copie à l'Université. L'Université accepte de rembourser le coût du renouvellement du certificat de compétences de métier, tel que requis par l'Université.	29.07 The employee must maintain their Trades qualifications certificate and must, upon request, provide a copy to the University. The University agrees to reimburse the cost of the renewal of the Trades qualification certificates as required by the University.
29.08 L'Université convient d'utiliser le matériel informatique et/ou de surveillance en conformité aux politiques et protocoles de l'Université, ainsi qu'aux lois applicables. Le Syndicat et les Salariés conviennent de se conformer aux politiques et protocoles de l'Université, ainsi qu'aux lois applicables régissant l'utilisation du matériel informatique et/ou de surveillance.	29.08 The University 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.
<u>ARTICLE 30 – DROITS ACQUIS</u> 30.01 Les personnes salariées qui bénéficient actuellement de privilèges supérieurs aux dispositions de la présente convention, continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention, à moins que les circonstances qui ont conduit à l'établissement de tels bénéfices, privilèges ou avantages, aient changé.	<u>ARTICLE 30 – ACQUIRED RIGHTS</u> 30.01 An employee who benefits from conditions or privileges superior to those outlined in this agreement, where the provisions of this agreement are concerned, will continue to benefit from these privileges and conditions, unless the circumstances which led to the establishment of such conditions or privileges are changed.
<u>ARTICLE 31 – SOUS-CONTRATS</u> 31.01 Il est convenu que l'Université n'accorde pas de sous-contrat à une firme de l'extérieur pour les travaux normalement effectués par les personnes salariées membres de l'unité de négociation, à moins que: a) ces personnes salariées ne possèdent pas les qualifications ou les capacités requises pour les accomplir, OU b) l'Université décide que ces travaux ne seraient pas accomplis de façon satisfaisante ou terminés à l'intérieur des délais établis.	<u>ARTICLE 31 – SUBCONTRACTING</u> 31.01 It is agreed that the University will not subcontract to a third party work normally performed by the employees in the bargaining unit, unless either: a) The employees within the bargaining unit do not possess the qualifications or required skills to perform the work in question, OR b) The University decides that the work could not be carried out satisfactorily or on time by the employees within the bargaining unit, as a result of time constraints.
31.02 L'Université avise la tierce partie de l'existence de la présente convention collective. Il est entendu que toute tierce partie doit posséder les permis exigés par la loi afin d'exécuter le travail pour lequel ils ont été sous-traités.	31.02 The University shall inform the third party of the existence of the current collective agreement. It is understood that any third party must have the permits and certificates required by law to perform the work subcontracted.

ARTICLE 32 – EXEMPTION DES FRAIS DE SCOLARITÉ ET DE FORMATION	ARTICLE 32 – WAIVER OF TUITION AND TRAINING
32.01 Admissibilité a) Une personne salariée doit être un employé à plein temps pour devenir admissible. Aux fins de cet article, à plein temps s'entend d'une personne salariée qui travaille au moins les deux-tiers (2/3) du nombre d'heures de travail prévu par sa classification, conformément à l'article 15. b) Les personnes salariées en congé de l'Université sont admissibles pourvu qu'ils participent à l'un des régimes d'avantages sociaux à cotisations, prévus à l'article 28	32.01 Eligibility a) To be eligible for educational assistance, an employee must be a full-time employee. For the purposes of this article, "full-time" refers to an employee working two-thirds (2/3) or more of the normal working hours for her/his classification, as stipulated in article 15. b) Employees who are on leave from the University are eligible on condition that they are participating in any of the contributory benefits plans, stipulated in article 28.
32.02 Nombre de cours Les personnes salariées admissibles peuvent faire une demande de remboursement des droits de scolarité pour un nombre illimité de cours.	32.02 Number of Courses Eligible employees may apply for reimbursement of fees for an unlimited number of courses.
32.03 Procédures a) Avant de s'inscrire, les personnes salariées admissibles doivent s'adresser à l'agent du personnel de secteur ou aux ressources humaines (Service des avantages sociaux) pour se procurer les formulaires applicables afin de présenter une demande de remboursement. b) Si le cours doit être suivi pendant les heures de travail régulières, la personne salariée doit avoir obtenu l'approbation du chef de service. Des arrangements doivent être faits à l'avance pour faire du travail de rattrapage pour tout temps pris pendant les heures régulières afin de suivre les cours. c) Une fois le cours terminé avec succès, la demande de remboursement doit être validée par le Registrariat ou le Centre d'éducation permanente et retournée aux ressources humaines (Service avantages sociaux). Les demandes doivent être reçues une fois le cours terminé et doivent être reçues au plus tard aux dates suivantes: le 30 juin pour le trimestre d'automne, le 30 novembre pour le trimestre d'hiver, le 31 janvier pour le trimestre d'été. Les demandes ne peuvent être rétroactives et toute demande qui parvient au Service des avantages sociaux après les dates précisées ci-dessus ne sera pas admissible à un remboursement.	32.03 Procedures a) Eligible employees must contact the Area Personnel Officer/Representative or Human Resources (Staff Benefits) prior to registration in order to obtain the required forms to make an application for reimbursement. b) If the course is to be taken during normal working hours, the employee must be accepted by the Faculty concerned and the approval of her/his supervisor must be obtained. Arrangements must be made in advance to work compensating hours for any time off required to attend courses during normal working hours. c) Upon successful completion of the course, the application for reimbursement must be validated by the Registrar's Office or Centre for Continuing Education and returned to Human Resources (Staff Benefits). Applications are to be submitted following the completion of the course and must be received no later than the following dates: June 30 for the Fall Term, November 30 for the Winter Term, January 31 for Summer Session. Applications will not be processed retroactively, and any applications received by the Benefits Office after the above-mentioned dates will not be eligible for reimbursement.
32.04 Remboursement a) Le remboursement ne sera pas consenti pour les cours suivis dans les établissements autres que l'Université McGill ou pour un cours qui n'est pas complété avec succès.	32.04 Reimbursement a) Reimbursement will not be made for courses taken at institutions other than McGill University, or for any courses not successfully completed.

b) Le remboursement ne s'applique qu'aux droits de scolarité. Les autres frais, tels les frais des services aux étudiants, les frais d'associations étudiantes, les frais de diplôme, les frais de cours particuliers ou pratiques et tous les autres frais spéciaux et/ou pénalités ne sont pas admissibles au remboursement. (Pour plus d'informations sur la possibilité d'un remboursement pour les frais de services aux étudiants et les échéances de la demande, il faut contacter le bureau du Doyen des services aux étudiants). c) Pour avoir droit à un remboursement, une personne salariée admissible doit être à l'emploi de l'Université à temps plein pendant toute la durée du cours. d) Le pourcentage des droits admissibles qui seront remboursés par l'Université est calculé d'après le tableau suivant selon la période d'ancienneté ininterrompue à plein temps de la personne salariée au moment de son inscription au cours : Ancienneté Pourcentage remboursé <table border="0"> <tr> <td>Moins de trois (3) ans</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Trois (3) ans et plus</td> <td>100%</td> </tr> </table> • Bourses d'études/exonération des droits de scolarité • (Personne à la charge d'un membre du personnel)	Moins de trois (3) ans	50%	Trois (3) ans et plus	100%	b) Reimbursement will apply only to Tuition Fees. Other charges, such as Student Service Fees, Student Society Fees, Diploma Fees, Private or Practical Instruction Fees and any other special fees and/or penalties will not be eligible for reimbursement. For more information on possible reimbursement of Student Services Fees and deadlines for application, the employee must contact the Dean of Students Office). c) To be eligible for reimbursement, an employee must remain a full-time employee of the University for the entire duration of the course. d) The portion of eligible fees which will be reimbursed by the University will be determined from the following schedule according to the employee's period of uninterrupted full-time seniority as of the date of registration for the course: Seniority Percentage Reimbursed <table border="0"> <tr> <td>Less than three (3) years</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Three (3) years or more</td> <td>100%</td> </tr> </table> • Staff Dependent Scholarship/Staff • Dependent Tuition Waiver	Less than three (3) years	50%	Three (3) years or more	100%
Moins de trois (3) ans	50%								
Trois (3) ans et plus	100%								
Less than three (3) years	50%								
Three (3) years or more	100%								
32.05 Définitions a) «Personne salariée» Pour être admissible à l'exonération des frais de scolarité la personne salariée doit travailler à temps plein. Aux fins de cet article, temps plein s'entend d'une personne salariée qui travaille au moins les deux-tiers (2/3) du nombre d'heures de travail régulières de sa classification, conformément à l'article 15. Les personnes salariées en congé de l'Université sont admissibles sous réserve qu'elles participent à l'un des régimes d'avantages sociaux soumis à cotisations prévus à l'article 28. b) «Personne retraitée» Personne qui est à la retraite conformément aux politiques de l'Université en la matière et qui accumulait au moins cinq (5) années d'ancienneté à l'Université avant de prendre sa retraite.	32.05 Definitions a) “Employee” To be eligible for educational assistance, an employee must be a full-time employee. For the purposes of this article, “full-time” refers to an employee working two-thirds (2/3) or more of the normal working hours for her/his classification, as stipulated in article 15. Employees who are on leave from the University are eligible on condition that they are participating in any of the contributory benefits plans, stipulated in article 28. b) “Pensioner” an individual who has retired in accordance with the University's retirement policies and has accumulated at least five (5) years of seniority with the University prior to retirement.								

c) «Étudiant» Personne inscrite à un programme sanctionné par un grade, un diplôme ou un certificat à l'Université McGill. d) «Personne à charge» Conjoint(e) ou enfant de la personne salariée ou du retraité déclaré comme personne à charge, conformément aux règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu du Québec ou du Canada et qui, dans le cas d'un enfant, n'a pas atteint l'âge de vingt-cinq (25) ans à la date d'inscription à un cours. e) «Conjoint» Personne qui: est mariée et cohabite avec la personne salariée, ou vit avec la personne salariée et s'affiche publiquement comme son conjoint (qu'il soit du sexe opposé ou du même sexe), depuis au moins un an. Ou vit avec la personne salariée et s'affiche publiquement comme le conjoint de ce dernier (qu'il soit du sexe opposé ou du même sexe), lorsque la personne salariée et le conjoint sont les parents légaux du même enfant.	c) “Student” an individual who is registered in a McGill University degree, diploma or credit certificate program. d) “Dependent” the spouse or child of the employee or pensioner who is being claimed as dependent, in accordance with Quebec or Canadian Income Tax Regulations, and who, in the case of a child, has not attained the age of twenty-five (25) years, as of the date of registration for a course. e) “Spouse” The individual who: is married to and cohabiting with the employee; or has been residing with and publicly represented as the spouse of the employee (whether of the opposite or same sex), for at least one year; or has been residing with and publicly represented as the spouse of the employee (whether of the opposite or same sex), where both the employee and the spouse are the legal parents of the same child.
32.06 Politique La personne à charge d'une personne salariée à plein temps ou d'une personne retraitée n'acquiesce qu'un tiers des droits de scolarité normaux une fois inscrite à un programme régulier sanctionné par un grade, un diplôme ou un certificat par l'Université.	32.06 Policy The dependent of a full-time employee or a pensioner will pay one-third (1/3) the normal course fees once enrolled in a regular degree, diploma or credit certificate program offered by the University.
32.07 La réduction des droits de scolarité s'applique exclusivement aux droits de scolarité. Les autres frais comme les frais de services aux étudiants, les frais d'associations étudiantes, les frais de diplôme, les frais de cours particuliers ou pratiques et tous les autres frais et/ou pénalités ne sont pas visés par cette réduction.	32.07 Fee reduction will apply to Tuition Fees only. Other charges such as Student Services Fees, Student Society Fees, Diploma Fees, Private or Practical Instruction Fees and any other special fees and/or penalties will not be eligible for reduction.
32.08 Aucune réduction des droits de scolarité ne sera consentie pour les cours suivis dans les établissements autres que l'Université McGill.	32.08 Fee reduction will not be permitted for courses taken at institutions other than McGill University.

32.09 Si une personne salariée admissible ou un retraité sollicite une bourse d'études pour la personne qui est à sa charge, toutes les réductions des frais accordées à la personne à charge seront considérées comme un bénéfice imposable à la personne salariée ou retraité.	32.09 If an eligible employee or pensioner requests a Staff Dependent Scholarship for their dependent, all fee reductions granted to the dependent will be taxable to the sponsoring employee or pensioner.
32.10 Si une personne salariée admissible ou un retraité sollicite une exonération des droits de scolarité pour la personne à sa charge, toutes les réductions de droits de scolarité correspondantes accordées à la personne à la charge sera un bénéfice imposable à la personne salariée ou retraité.	32.10 If an eligible employee or pensioner requests a Staff Dependent Tuition Waiver for their dependent, all fee reductions granted to the dependent will be a taxable to the sponsoring employee or pensioner.
32.11 Si une personne salariée ou un retraité demande une bourse d'études (personne à la charge d'un membre du personnel) et que l'étudiant à sa charge ne rencontre pas les critères d'admissibilité énoncés à l'article 32.20, le Service des avantages sociaux du personnel traitera automatiquement la demande comme une demande d'exonération des droits de scolarité.	32.11 If an eligible employee or pensioner requests a Staff Dependent Scholarship, and the dependent student does not meet the eligibility requirements outlined in clause 32.20, the Staff Benefits Office will automatically treat the application as a Staff Dependent Tuition Waiver.
32.12 Chaque semestre, la personne salariée ou le retraité admissible peut transformer la bourse d'études en exonération des droits de scolarité et inversement en remplissant un nouveau formulaire et en suivant la procédure applicable.	32.12 An eligible employee or pensioner may change their selection of either Staff Dependent Scholarship or Staff Dependent Tuition Waiver each semester by completing a new application form and processing it in the regular manner.
32.13 Personnes à la charge d'une personne salariée ou d'une personne retraitée décédée En cas de décès d'une personne salariée qui satisfait aux critères de l'article 32.01 avant la date normale de sa retraite, les personnes à sa charge sont admissibles à l'exonération complète de leurs droits de scolarité.	32.13 Dependents of deceased employees or pensioner In the event of the death of an employee who met the definition under clause 32.01 prior to their normal retirement date, their dependent(s) will be eligible for exemption from all tuition fees.
32.14 Les personnes à la charge d'un retraité décédé, qui satisfont aux critères figurant à l'article 32.01, ont droit à l'exonération complète de leurs droits de scolarité.	32.14 Dependents of a deceased pensioner who met the definition under clause 32.01, will be eligible for exemption from all tuition fees.
32.15 Pour être admissible à l'exonération prévue par cette section, la personne à charge admissible doit également rencontrer les critères universitaires normaux d'admissibilité énoncés dans l'article 32.20.	32.15 In order to qualify for exemption under this section, an eligible dependent must also meet the normal academic requirements for eligibility as outlined in clause 32.20.

32.16 Procédures Au moment de l'inscription, l'étudiant admissible doit se procurer le formulaire applicable au Service des admissions et registraire, au service de la caisse ou aux ressources humaines (Service avantages sociaux) et envoyer le formulaire complété au registraire ou au Centre d'éducation permanente, selon le cas. Les demandes doivent être remises au plus tard le 28 février pour le trimestre d'automne, le 30 juin pour le trimestre d'hiver et le 31 octobre pour le trimestre d'été. Les demandes ne peuvent être rétroactives et celles qui parviennent au Service des avantages sociaux après les dates précisées ci-dessus ne seront pas admissibles au remboursement.	32.16 Procedures Upon registration, an eligible student must obtain the proper application form from the Admission's and Registrar's Office, the Cashier's Office, or Human Resources (Staff Benefits), and forward the completed form to either the Registrar's Office or the Centre for Continuing Education as appropriate. Applications must be submitted no later than the following dates: February 28 for Fall Term, June 30 for Winter Term, October 31 for Summer Session. Applications will not be processed retroactively, and any applications received by the Benefits Office after the above mentioned dates will not be eligible for reimbursement.
32.17 L'étudiant est tenu de fournir une attestation à l'effet qu'il est admissible, conformément à la définition de l'article 32.01.	32.17 The student will be required to provide certification that they are an eligible student as defined in clause 32.01.
32.18 La personne salariée ou le retraité qui parraine l'étudiant est tenu de fournir une attestation à l'effet que l'étudiant est à sa charge, conformément à la définition de l'article 32.01.	32.18 The employee or pensioner sponsoring the student will be required to provide certification that the student is their dependent as defined in clause 32.01.
32.19 Après vérification et acceptation de la demande de l'étudiant, les ressources humaines (Service avantages sociaux) avise la comptabilité de facturer des droits de scolarité réduits correspondant à un tiers (1/3) des droits de scolarité normaux.	32.19 Upon verification and acceptance of a student's application for benefits, Human Resources (Staff Benefits) will advise the Accounting Department to charge reduced fees at the rate of one-third (1/3) of the normal fees.
32.20 Critères d'admissibilité aux bourses d'études (personne à la charge d'un membre du personnel) Pour être admissible à une bourse d'étude (imposable à l'étudiant), il faut rencontrer les critères énoncés ci-dessus ainsi que les conditions suivantes: a) premier cycle (première année): l'étudiant doit avoir obtenu une moyenne minimum de 70% au cégep ou à l'école secondaire; b) premier cycle (deuxième année): l'étudiant doit avoir obtenu une moyenne minimum de C pendant la première année de ses études de premier cycle; c) premier cycle (troisième année): l'étudiant doit avoir obtenu une moyenne minimum de C pendant la deuxième année de ses études de premier cycle;	32.20 Eligibility requirements for staff dependent scholarship To be eligible for a Staff Dependent Scholarship (taxable to the student), in addition to meeting the requirements outlined above, the student must also meet the following requirements: a) Undergraduate level (first year): the student must have attained a minimum of seventy (70%) percent average from CEGEP or High School; b) Undergraduate level (second year): the student must have attained a minimum of "C" average in the first year of her/his undergraduate program; c) Undergraduate level (third year): the student must have attained a minimum of "C" average in the second year of her/his undergraduate program;

d) maîtrise: admission au programme; e) doctorat: admission au programme.	d) Master's level: admission to the program; e) Doctoral level: admission to the program.
32.21 Formation Les priorités de formation sont établies après discussion entre les parties.	32.21 Training Training priorities are established after discussion between the parties.
<u>ARTICLE 33 – ABSENCES POUR SERVICE PUBLIC</u> 33.01 La personne salariée régulière, candidate à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. La personne salariée peut utiliser toute journée de vacances accumulée durant ces trente-cinq (35) jours.	<u>ARTICLE 33 – LEAVE FOR PUBLIC SERVICE</u> 33.01 A regular employee who is a candidate for a municipal council, a school board commission, hospital administrative board or a local community centre, may have a leave without pay up to thirty-five (35) working days. The employee may take any accumulated vacation within those thirty-five (35) days.
33.02 La personne salariée régulière, candidate à une élection provinciale ou fédérale est soumise à la Loi des élections.	33.02 A regular employee who is a candidate to a federal or provincial seat is subject to the electoral law.
33.03 La personne salariée régulière, élue à une élection provinciale ou fédérale a droit à un congé sans traitement pour la durée de son premier (1^{er}) mandat. Lors de son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée au poste qu'elle occupait avant son départ. Toutefois, si son poste a été aboli, l'article 12 ou 13 s'applique, selon le cas.	33.03 A regular employee elected to a federal or provincial seat is entitled to a leave without pay for the duration of the first (1st) mandate. When the employee returns to work, the University will reinstate the employee to their former position. However, if the employee's position has been abolished, article 12 or 13 applies as is appropriate.
33.04 La personne salariée régulière, qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'Université, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.	33.04 A regular employee who wishes to take part in organizing an election campaign may, subject to University approval, use their accumulated days of vacation or take an unpaid leave of absence.
33.05 La personne salariée régulière, élue à une fonction civique au sein d'un conseil municipal, d'une commission scolaire, d'un Cégep ou d'une Université, d'une institution publique de santé et de services sociaux, ou à une fonction civique de même nature, qui doit s'absenter occasionnellement de son travail pour des rencontres ou activités officielles de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement. Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom de la personne salariée, la nature de l'absence et sa durée probable, doit être transmise au superviseur immédiat avec copie aux ressources humaines (Service	33.05 A regular employee who is elected to public office on a municipal council, a school board, a CEGEP or University board, a public health or social services institution, or to a civil function of a similar nature, who must occasionally be absent from work for meetings or official activities of their office, will be entitled to a leave without pay. In such a case, a written request stating the employee's name, and the nature and probable length of the absence, must be sent to the immediate supervisor, with a copy to Human Resources (Benefits Office) as a general rule at

des avantages sociaux), en règle générale cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.	least five (5) working days prior to the date of the beginning of the leave.
<u>ARTICLE 34 – PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES</u> 34.01 La convention collective s'applique de la manière suivante aux personnes salariées temporaires: Article 1 But de la convention collective L'article au complet s'applique. Article 2 Reconnaissance syndicale L'article au complet s'applique. Article 3 Droits et obligation de l'employeur L'article au complet s'applique. Article 4 Définitions des termes L'article au complet s'applique. Article 5 Discrimination et harcèlement L'article au complet s'applique. Article 6 Régime syndical L'article au complet s'applique. Article 7 Activités syndicales L'article au complet s'applique, sauf la clause 7.06. Article 8 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage La personne salariée temporaire a accès à la procédure de griefs et d'arbitrage sauf en cas de mise à pied ou de congédiement durant sa période de probation. Article 9 Mesures disciplinaires L'article au complet s'applique. Article 10 Ancienneté L'article ne s'applique pas, sauf les clauses: - 10.01 c), d) et e); - 10.02 a) 1 et 2; - 10.03 c) et f); - 10.04; - 10.05. La personne salariée temporaire est sujette à une période de probation de soixante (60) jours travaillés pour chaque période de travail. Article 11 Affichage, octroi de poste et mutation du personnel L'article au complet s'applique.	<u>ARTICLE 34 – TEMPORARY EMPLOYEE</u> 34.01 The collective agreement will apply to temporary employees in the following manner: Article 1 Purpose of the agreement The entire article applies. Article 2 Union recognition The entire article applies. Article 3 Management rights and obligations The entire article applies. Article 4 Definition of terms The entire article applies. Article 5 Discrimination and harassment The entire article applies. Article 6 Union Membership The entire article applies. Article 7 Union business The article applies except for clause 7.06. Article 8 Grievance and arbitration procedure Temporary employees have access to the grievance and arbitration procedure except in the case of lay-off and firing during their probation period. Article 9 Disciplinary measures The entire article applies. Article 10 Seniority This article does not apply except for: - 10.01 c), d) and e) - 10.02 a) 1 and 2 - 10.03 c) and f) - 10.04 - 10.05 A temporary employee is subject to a probationary period of sixty (60) days worked for each work period. Article 11 Job posting, selection and movement of personnel The entire article applies.

Article 12 Sécurité d'emploi et procédure de relocalisation L'article ne s'applique pas. Article 13 Mise à pied et rappel au travail L'article au complet s'applique. Les personnes salariées temporaires sont rappelées par ordre d'ancienneté, selon l'ordre suivant, en autant qu'elles satisfassent aux exigences normales du poste : 1. Personne salariée temporaire ayant plus de 2790 heures d'ancienneté 2. Personne salariée temporaire de la même classification d'emploi ayant accumulé plus de 930 heures dans cette classification 3. Toutes autres personnes salariées temporaires Article 14 Changements technologiques L'article ne s'applique pas. Article 15 Heures de travail Cet article ne s'applique pas. Cependant, les heures de travail d'une personne salariée temporaire, embauchée pour pallier à un surcroît de travail ou dans le cadre d'un projet spécifique, sont déterminées par l'Université, dans la semaine qui précède la semaine régulière de la personne salariée temporaire. Une personne salariée temporaire, embauchée pour remplacer une personne salariée régulière absente, travaille les heures de la personne salariée qu'elle/il remplace. Les heures régulières de travail d'une personne salariée temporaire sont de trente-huit et trois quarts (38 3/4) par semaine. De plus, le paragraphe 15.04 s'applique à la personne salariée temporaire qui a complété un (1) an de service, au 1er juin de l'année en cours. Article 16 Temps supplémentaire L'article au complet s'applique. Article 17 Vacances annuelles L'article au complet s'applique. Article 18 Congés fériés L'article au complet s'applique. Article 19 Congés sociaux, personnels et à traitement différé La <i>Loi des normes du travail</i> s'applique. Article 20 Congés parentaux La <i>Loi des normes du travail</i> s'applique. Article 21 Congés sans solde L'article ne s'applique pas.	Article 12 Employment security and displacement procedure This article does not apply. Article 13 Lay-off and recall The entire article applies. Temporary employees are called back to work in order of seniority, by the following order, on the condition that they meet the normal requirements of the position: 1. Temporary employees with more than 2790 hours of seniority; 2. Temporary employees in the same job classification with more than 930 hours of seniority in this classification; 3. All other temporary employees. Article 14 Technological changes This article does not apply. Article 15 Hours of work This article does not apply. However, the hours of work of a temporary employee hired to meet a work surplus or in the framework of a special project, are determined by the University during the week preceding the employee's regular work week. A temporary employee hired to replace a regular employee who is absent will work the hours of the employee she/he is replacing. The regular hours of work of a temporary employee will be thirty-eight- and three-quarter hours (38 3/4) per week. Also, paragraph 15.04 applies to a temporary employee who has completed one (1) year of service, on June 1st of the current year Article 16 Overtime The entire article applies. Article 17 Annual vacation The entire article applies. Article 18 Paid holidays The entire article applies. Article 19 Social leave, personnel leave and deferred salary leave The <i>Labour Standards Act</i> applies. Article 20 Parental leaves The <i>Labour Standards Act</i> applies. Article 21 Leave without pay This article does not apply.

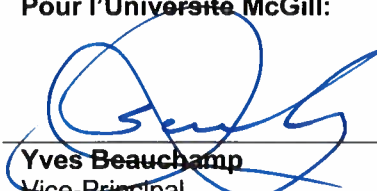
Article 22 Salaires et classifications L'article au complet s'applique. Article 23 Primes L'article s'applique au complet. Article 24 Fermeture de l'Université L'article s'applique au complet. Une personne salariée temporaire sera rémunérée pour toute période de fermeture qui tombe durant la période pour laquelle la personne salariée temporaire est au travail. Article 25 Comité de santé et de sécurité au travail L'article au complet s'applique. Article 26 Congés de maladie <i>La Loi des normes du travail</i> s'applique. Article 27 Santé et sécurité au travail L'Université verse à la personne salariée temporaire qui est absente de son travail suite à un accident de travail tel que défini par la loi, quatre vingt dix (90%) pour cent de son salaire net pour les premiers quatorze (14) jours qui suivent sa première journée d'absence. Ensuite, la personne salariée est remboursée directement par la CNESST. Quant au reste, la personne salariée temporaire et l'Université sont régies par les dispositions de la loi sur les accidents de travail et les lésions professionnelles. Article 28 Assurances collectives et fonds de pension L'article ne s'applique pas. Nonobstant ce qui précède, les personnes salariées temporaires sont éligibles au plan de pension simplifié de l'Université McGill pour les personnes salariées temporaires, ou un autre plan de pension équivalent modifié à l'occasion dans la mesure requise par la loi. Le plan de pension mentionné ci-dessus et ces amendements forment une partie intégrale de cette convention collective. Avant de procéder à des modifications au plan, l'Université rencontrera le Syndicat pour en discuter. Article 29 Général L'article s'applique. Article 30 Droits acquis L'article ne s'applique pas. Article 31 Sous contrats L'article ne s'applique pas.	Article 22 Classification and wages The entire article applies. Article 23 Premia The entire article applies. Article 24 University closing The entire article applies. A temporary employee will be paid for any closings, which occur during the period for which the temporary employee has been hired, and is scheduled to be at work. Article 25 Health and safety committee The entire article applies. Article 26 Sick leave <i>The Labour Standards Act</i> applies. Article 27 Health and safety The University will pay a temporary employee who is absent from work as a result of an occupational injury as defined by the law, 90% of his/her net salary for the first fourteen (14) calendar days following the employee's first day of absence. Thereafter, the employee is reimbursed directly by the CNESST. As for the rest, the temporary employee and the University are subject to the provisions of the law on work accidents and occupational injuries. Article 28 Group insurance and pension plan This article does not apply. Notwithstanding the preceding, temporary employees are eligible to the McGill University simplified pension plan for temporary employees or another equivalent pension plan as amended from time to time to the extent required by law. The above mentioned pension plan and its amendments form an integral part of this collective agreement. Before proceeding to any amendments of the plan, the University will meet with the Union to discuss such amendments. Article 29 General This article applies. Article 30 Acquired rights This article does not apply. Article 31 Subcontracting This article does not apply.

Article 32 Exemption des frais de scolarité et de formation L'article ne s'applique pas, sauf le paragraphe 32.21. Article 33 Absences pour service public L'article ne s'applique pas. Article 34 Personnes salariées temporaires L'article au complet s'applique. Article 35 Amendements à la convention collective L'article au complet s'applique. Article 36 Annexes et lettres d'entente Les annexes A, AA, B, C et I s'appliquent. Article 37 Grève et contre-grève L'article au complet s'applique. Article 38 Durée de la convention collective L'article au complet s'applique.	Article 32 Waiver of tuition and training This article does not apply, except for article 32.21. Article 33 Leave for public service This article does not apply. Article 34 Temporary employee The entire article applies. Article 35 Amendments to the collective agreement The entire article applies. Article 36 Appendices to the collective agreement Appendices A, AA, B, C and I apply. Article 37 Strikes and lock-outs The entire article applies. Article 38 Duration of the collective agreement The entire article applies.
<u>ARTICLE 35 – AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE</u> 35.01 Dans le cas où les parties s'entendent pour modifier certaines dispositions de la présente convention collective, ces amendements sont incorporés dans une lettre d'entente et sont déposés conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du Travail.	<u>ARTICLE 35 – AMENDMENTS TO THE COLLECTIVE AGREEMENT</u> 35.01 In the event that the parties agree to amend any of the provisions of the present agreement, such amendments will be incorporated into a letter of agreement and will be filed in accordance with Article 72 of the Labour Code.
<u>ARTICLE 36 – ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE</u> 36.01 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.	<u>ARTICLE 36 – APPENDICES AND LETTERS OF AGREEMENT</u> 36.01 All appendices and letters of agreement form an integral part of the Agreement.
36.02 Si une clause de cette convention devient invalide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de la convention.	36.02 If a clause or a provision of this agreement is invalid because of the legislation, this invalidity does not affect the rest of this Agreement.
<u>ARTICLE 37 – GRÈVE ET LOCK-OUTS</u> 37.01 Aucune personne salariée n'aura recours à la grève, pendant la durée de la présente convention. L'Université ne procèdera à aucun lock-out pendant la durée de la présente convention.	<u>ARTICLE 37 – STRIKE AND LOCK-OUT</u> 37.01 An employee shall not engage in a strike during the life of this Agreement, nor will the University engage in any lock-out during the life of this Agreement.

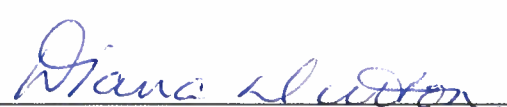
37.02 Ni le Syndicat, ni ses représentants, ni ses officiers, n'autoriseront, n'assisteront, ou n'encourageront, n'appuieront, ni ne participeront directement ou indirectement, de quelque façon à une grève pendant la durée de la présente convention.	37.02 Neither the Union nor any of its officers or representatives shall directly or indirectly authorize, assist, encourage or in any way participate in a strike during the life of this Agreement.
37.03 Ni l'Université, ni ses représentants, ni ses officiers, n'autoriseront, n'assisteront, ou n'encourageront, n'appuieront, ni ne participeront directement ou indirectement, de quelque façon à un lock-out pendant la durée de la présente convention.	37.03 Neither the University nor any of its officers or representatives shall directly or indirectly authorize, assist, encourage or in any way participate in authorizing or putting into effect a lock-out during the life of this Agreement.
<u>ARTICLE 38 – DURÉE DE LA CONVENTION</u> 38.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et n'aura aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu, et restera en vigueur jusqu'au 31 mai 2025.	<u>ARTICLE 38 – DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT</u> 38.01 The present agreement will become effective as of the date of the signing and will have no retroactive effect except where expressly agreed and shall remain in force until May 31st 2025.
38.02 Malgré ce que prévoit la clause 38.01, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.	38.02 Notwithstanding the provisions of article 38.01, the present agreement remains in effect until the signing of a new collective agreement.

EN FOI DE QUOI les Parties ont signé à Montréal le 8 septembre 2022,

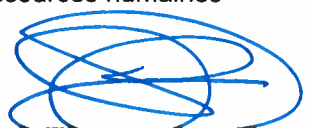
Pour l'Université McGill:



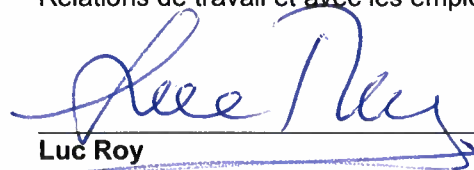
Yves Beauchamp
Vice-Principal
Administration et finance



Diana Dutton
Vice-Principale associée
Ressources humaines



Francis Desjardins
Directeur,
Relations de travail et avec les employés



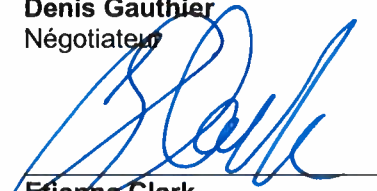
Luc Roy
Directeur,
Gestion des Installations (Centre-Ville)
Gestion des Installations et Services Auxiliaires



Jerome Conraud
Directeur,
Gestion des services d'utilité publique et de l'énergie,
Gestion des Installations et Services Auxiliaires



Denis Gauthier
Négotiateur

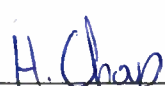


Etienne Clark
Conseiller,
Relations de travail et avec les employés

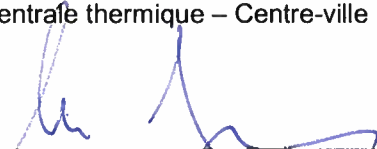
Pour le Syndicat:



Etienne Trudel
Représentant syndical,
FTQ Local 800



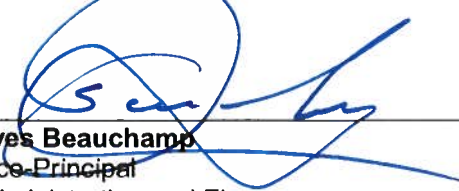
Hugues Chapdelaine
Président
Centrale thermique – Centre-ville



Steve Lajoie
Membre du comité de négociation
Centrale thermique – Centre-ville

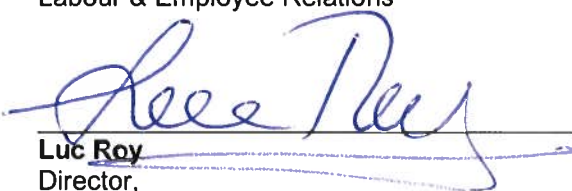
IN WITNESS WHEREOF the Parties have signed in Montreal this September 8, 2022

For McGill University:


Yves Beauchamp
Vice-Principal
Administration and Finance


Diana Dutton
Associate Vice-Principal
Human Resources


Francis Desjardins
Director,
Labour & Employee Relations


Luc Roy
Director,
Building Operations (Downtown),
Facilities Management and Ancillary Services


Jerome Conraud
Director,
Utilities and Energy Management,
Facilities Management and Ancillary Services


Denis Gauthier
Negotiator


Etienne Clark
Advisor,
Labour & Employee Relations

For the Union:


Etienne Trudel
Union representative,
Local 800 QFL


Hugues Chapdelaine
President
Powerhouse – Downtown


Steve Lajoie
Member of the negotiation committee
Powerhouse – Downtown

ANNEXE «A»: ÉCHELLES SALARIALES

Classe	Titre d'emploi	1er juin 2018	2 juin 2019	31 mai 2020	Nouvelle Structure (30 mai 2021)	29 mai 2022	28 mai 2023	2 juin 2024
Majoration		-	1.50%	2.00%	2.00% + ajustements	3.00% + \$1.00	3.00%	3.00%
Classe 4	Mécanicien(ne) opérateur(rice)	\$26.70*	\$27.10*	\$27.64*	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Classe 4	Mécanicien(ne) de machines fixes « 4 »	\$26.70*	\$27.10*	\$27.64*	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Classe 4	Mécanicien(ne) de machines fixes (Entretien) «3B»	\$26.75*	\$27.15*	\$27.69*	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Classe 6	Technicien(ne) de l'instrumentation et contrôles	\$29.29	\$29.73	\$30.32	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49
Classe 6	Mécanicien(ne) de machines fixes (Entretien) «2B»	\$28.71*	\$29.14*	\$32.22*	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49
Classe 6	Mécanicien(ne) de machines fixes (Opérations) «2B»	\$28.71*	\$29.14*	\$32.22*	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49

* Ces taux comprennent la prime de certification de 0.60\$/h applicable en vertu de la convention collective précédente. Cette prime a été payée entre le 1^{er} juin 2018 et la date de l'application des nouveaux taux de salaire suivant la signature de la présente convention collective.

APPENDIX “A” – SALARY SCALES

Class	Job title	June 1st, 2018	June 2nd, 2019	May 31st, 2020	New structure (May 30,2021)	May 29, 2022	May 28, 2023	June 2nd, 2024
Increase		-	1.5%	2.0%	2.0% + adjustments	3.0% + \$1.0	3.0%	3.0%
Class 4	Building Operator	\$26.70*	\$27.10*	\$27.64*	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Class 4	Stationary Engine Mechanic "4"	\$26.70*	\$27.10*	\$27.64*	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Class 4	Stationary Engine Mechanic (Maintenance) 3B	\$26.75*	\$27.15*	\$27.69*	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Class 6	Instrument + Controls Technician	\$29.29	\$29.73	\$30.32	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49
Class 6	Stationary Engine Mechanic (Maintenance) 2B	\$28.71*	\$29.14*	\$32.22*	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49
Class 6	Stationary Engine Mechanic (Operations) 2B	\$28.71*	\$29.14*	\$32.22*	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49

* Those rates include the certification premium of \$0.60/h applicable according to the previous collective agreement. This premium has been paid between June 1st, 2018 and the date on which the new rates became applicable following the signature of the present collective agreement.

ANNEXE « AA »: POLITIQUE SALARIALE

Les échelles salariales de l'Annexe « A » de la Convention Collective se rapportent à la distribution des classes suivante :

Classe	30 mai, 2021	29 mai, 2022	28 mai, 2023	2 juin, 2024
Classe 1	\$23.75	\$25.46	\$26.23	\$27.01
Classe 2	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Classe 3	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Classe 4	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Classe 5	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Classe 6	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49

Les échelles salariales de la convention collective seront ajustées de la façon suivante :

Rétroactivement au 2 juin 2019, les taux de salaire du 1er juin 2018, seront augmentés de un et demi pourcent (1.50%).

Rétroactivement au 31 mai 2020, les taux de salaire du 2 juin 2019, seront augmentés de deux pourcents (2.00%).

Rétroactivement au 30 mai 2021, les titres d'emploi indiqués à l'Annexe « A » sont regroupés en classes. Les augmentations du 31 mai 2020 au 30 mai 2021 se retrouvent en associant la classe associée à un titre d'emploi dans l'Annexe « A » à l'échelle de salaire correspondante dans l'Annexe « AA ».

Rétroactivement au 29 mai 2022, les taux de salaire de chaque classe effectifs au 30 mai 2021 sont augmentés de trois pourcents (3.00%) et de un dollar (1.00\$) de l'heure.

Le 28 mai 2023, les taux de salaire de chaque classe sont augmentés de trois pourcents (3.00%)

Le 2 juin 2024, les taux de salaire de chaque classe sont augmentés de trois pourcents (3.00%)

Taux de salaire**Date d'augmentation de salaire:**

Dans les trente (30) jours de la signature de la Convention Collective, les taux de salaire des personnes salariées actives au moment de la signature de la Convention Collective seront majorés selon l'Annexe A de la Convention Collective.

Paiements rétroactifs:**Personnes salariées actives**

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la Convention Collective, le paiement rétroactif sur toutes

APPENDIX "AA": SALARY POLICY

The salary scales in Appendix "A" of the Collective Agreement refer to the following classes distribution:

Class	May 30, 2021	May 29, 2022	May 28, 2023	June 2, 2024
Class 1	\$23.75	\$25.46	\$26.23	\$27.01
Class 2	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 3	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 4	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Class 5	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Class 6	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49

The salary scales in the Collective Agreement will be adjusted according to the following:

Retroactively to June 2nd, 2019, the rates of pay of June 1st, 2018 are increased by one and half percent (1.50%)

Retroactively to May 31st, 2020, the rates of pay of June 2nd, 2019 are increased by two percent (2.00%)

Retroactively to May 30th 2021, positions listed in Appendix "A" are grouped into classes. The increase of rates from May 31st 2020 to May 30th, 2021 can be found by matching the class assigned to the position in Appendix "A" to the salary scales shown in Appendix "AA".

Retroactively to May 29th 2022 the rates of pay for each classification are increased from the May 30th 2021 classification rate by three percent (3.00%) plus one dollar (\$1.00) per hour.

On May 28th, 2023 the rates of pay for each classification are increased by three percent (3.00%).

On June 2nd 2024 the rates of pay for each classification are increased by three percent (3.00%).

Rates of pay**Pay increase date:**

Within thirty (30) days of the signature of the Collective Agreement, the pay rate of active employees at the time of signature of the Collective Agreement will be adjusted according to Appendix A of this Collective Agreement.

Retroactive payments:**Active employees**

Within ninety (90) days of the signature of the Collective Agreement, the retroactive payment on all hours paid

les heures payées entre le 2 juin 2019 et la date d'augmentation de salaire sera versé à toutes les Personnes salariées actives au moment de la signature de la Convention Collective. Ces montants sont admissibles au fonds de pension.

Personnes salariées retraitées et décédées

Toute personne salariée ayant pris sa retraite depuis le 2 juin 2019 et les héritiers des personnes salariées décédées depuis le 2 juin 2019 sont également éligibles à un paiement rétroactif pour toutes les heures payées à partir du 2 juin 2019. Le versement sera effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la Convention Collective. Ces montants ne sont pas admissibles au fonds de pension.

from June 2nd, 2019 to the pay increase date will be paid to all active employees at the date of signature of the Collective Agreement. These amounts will be pensionable.

Retired and Deceased employees

All employees who retired from McGill since June 2nd, 2019 and the rightful heirs of employees who passed away since June 2nd, 2019, will also be eligible to retroactive pay on all hours paid from June 2nd, 2019. The payment will be made within ninety (90) days of the signature of the Collective Agreement. These amounts are not pensionable.

**ANNEXE «B» - QUART DE DOUZE HEURES:
CENTRALE THERMIQUE**

1. Les mécaniciens de machines fixes de la Centrale thermique travailleront sur des quarts rotatifs de douze (12) heures, soit de 18:00 heures to 6:00 heures ou de 6:00 heures to 18:00 heures, selon les cédules de travail convenues entre les parties et selon les dispositions de l'article 15 (Heures de Travail).
2. Le changement de l'aménagement des quarts de travail ne peut en aucun cas occasionner des avantages supérieurs à ceux qui sont prévus à la convention collective de travail. En cas d'arbitrage, ce principe tiendra lieu de mandat pour l'arbitre.
3. Pour les fins de l'application de la prime de samedi et dimanche, le samedi débute à 18h00 heures le vendredi et se termine à 17h59 heures le samedi. Le dimanche débute à 18h00 heures le samedi et se termine à 17h59 heures le dimanche.
4. À titre indicatif, l'application qui sera faite des différents articles affectés par cet horaire de travail sera la suivante:
 - a) Pour les fins d'application de l'article 17.01 a), la personne salariée a droit à dix (10) heures de vacances payées pour chaque mois travaillé.
 - b) Pour fins d'application de l'article 17.01 b), la personne salariée a droit à cent vingt (120) heures de vacances payées.
 - c) Pour fins d'application de l'article 17.01 c), la personne salariée a droit à cent soixante (160) heures de vacances payées.
 - d) Pour fins d'application de l'article 17.01 d), la personne salariée a droit à deux cents (200) heures de vacances payées.
 - e) Les congés mobiles prévus à l'article 18.01 b) seront d'une durée totale de vingt quatre (24) heures rémunérées par année financière.
 - f) Les congés sociaux, tel que définis à l'article 19 seront pris en jour de calendrier consécutifs. Chaque jour de calendrier sera considéré comme ayant une durée de vingt-quatre (24) heures.
 - g) Le paiement d'un jour férié tel que défini à l'article 18.01 sera rémunéré selon les paragraphes 18.02 a) et b). À titre d'exemple:

APPENDIX " B " - TWELVE HOUR SHIFT: POWER HOUSE

1. The shift operator in the Power House will work on rotating shifts of twelve (12) hours, either from 6:00 p.m. to 6:00 a.m. or from 6:00 a.m. to 6:00 p.m., according to the work schedules agreed upon between the parties and according to the provisions of Article 15 (Hours of work).
2. The alteration of the shift schedule shall not improve in any way the working conditions otherwise agreed to in this collective agreement. In the case of arbitration, this principle will be the arbitrator's mandate.
3. For the purpose of applying the premium for Saturday and Sunday, Saturday will commence at 6:00 p.m. on Friday and end at 5:59 p.m. on Saturday. Sunday will commence at 6:00 p.m. on Saturday and end at 5:59 p.m. on Sunday.
4. Consequently, and as examples, the following provisions shall apply to employees working under the above arrangement:
 - a) For the purpose of applying Article 17.01 a), an employee is entitled to ten (10) hours of paid vacation for each month worked.
 - b) For the purpose of applying article 17.01 b), an employee is entitled to one hundred and twenty (120) hours of paid vacation.
 - c) For the purpose of applying article 17.01 c), an employee is entitled to one hundred and sixty (160) hours of paid vacation.
 - d) For the purpose of applying article 17.01 d), an employee is entitled to two hundred (200) hours of paid vacation.
 - e) The total amount of time off allowable for floating holidays, as defined in article 18.01 b), shall be twenty-four (24) paid hours per financial year.
 - f) The social leaves, as defined in article 19, will be taken in consecutive calendar days. Each calendar day will be considered to have a length of twenty-four (24) hours.
 - g) Payment for a paid holiday as defined in article 18.01 will be issued according to the provisions of article 18.02 a) and b). For instance:

i) Une personne salariée qui travaille un quart de douze (12) heures lors d'un jour férié qui survient durant une de ses journées ouvrables cédulées reçoit son salaire hebdomadaire, plus deux cents pour cent (200%) de son taux horaire pour les douzes (12) heures travaillées, pour un total de soixante-quatre (64) heures, pourvu qu'aucun autre article dans cette convention n'affecte cette situation. ii) La personne salariée qui ne travaille pas lors d'un jour férié parce que celui-ci survient durant un jour de repos cédulé, reçoit son salaire hebdomadaire, plus sept heures et trois quarts (7 $\frac{3}{4}$) à son taux horaire régulier. h) Pour fins d'application de l'article 26 – Congé de maladie, douze (12) heures constituent une journée et demie (1 $\frac{1}{2}$). i) Pour fin d'application des jours de congés en accident de travail ou en assurance salaire, une (1) journée régulière est de sept heures et trois-quarts (7 $\frac{3}{4}$) et une semaine régulière est de trente-huit heures et trois-quarts (38 $\frac{3}{4}$).	i) An employee who works a twelve (12) hour shift on a paid holiday which falls on a regularly scheduled day of work for that employee shall receive her/his weekly salary plus double time (200%) of the employee's hourly rate for twelve (12) hours worked, for a total of sixty-four (64) hours, provided that no other article of this Agreement affects the situation. ii) An employee who does not work on a paid holiday because it falls on her/his scheduled day of rest shall receive her/his weekly salary, plus seven and three-quarters (7 $\frac{3}{4}$) hours at the employee's regular hourly rate. h) For the purpose of applying Article 26 - Sick leave, twelve (12) hours shall be defined as being one and one half (1 $\frac{1}{2}$) days. i) For the purpose of applying leaves during work accident or salary continuance, one (1) regular day corresponds to seven hours and three fourths and one (1) regular week corresponds to thirty-eight hours and three fourths (38 $\frac{3}{4}$).

ANNEXE « C » : CERTIFICAT D'ACCREDITATION

APPENDIX "C": LETTER OF ACCREDITATION

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL



DOSSIERS : AM-1004-9360
(AM-1002-9291)
CAS : CM-1009-3957

Montréal, le 2 octobre 2000

PRÉSIDENT :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL,

M^e PIERRE CYR.

L'UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉS DE SERVICE,
SECTION LOCALE 800 - FTQ

UNION REQUÉRANTE

- et -

SYNDICAT DU PERSONNEL DES OPÉRATRICES –
OPÉRATEURS ET MÉCANICIENNES-MÉCANICIENS
DE MACHINES FIXE DE L'UNIVERSITÉ MCGILL – CSN

SYNDICAT INTIMÉ

- et -

UNIVERSITÉ MCGILL

EMPLOYEUR MIS EN CAUSE

2000 OCT - 2 PM 14:10
MONTREAL

PROCUREURE DE L'UNION REQUÉRANTE :

M^e Sylvie Maheu
(UEES, Local 800)

PROCUREUR DU SYNDICAT INTIMÉ :

M^e Gérard Notebaert
(SAUVÉ, ROY)

REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR
MIS EN CAUSE :

M. Jacques Sztuke

DÉCISION

[1] Le 22 juin 2000, l'union requérante déposait une requête en accréditation pour représenter « tous les salariés au sens du Code du travail, travaillant comme opératrices-opérateurs et mécaniciennes-mécaniciens de machines fixes au Physical Plant (Centrale thermique) de l'Université McGill ».

[2] Par lettre du 9 août 2000, le syndicat intimé, sous la signature de M. Robert Lachance, coordonnateur au service de la syndicalisation CSN, contestait cette requête dans les termes suivants :

[...] Nous sommes mandatés pour vous signifier que nous désirons être entendus par un commissaire du travail dans cette affaire compte tenu que nous estimons être majoritaire quant au caractère représentatif requis par la loi en regard de l'accréditation que nous détenons.

Par ailleurs, nous nous réservons la possibilité de soulever tout autre moyen autant en ce qui a trait à la description de l'unité de négociation qu'au caractère représentatif du requérant dans la nouvelle requête.

[3] Suivant un échange de lettres des 13 et 14 juillet 2000, l'union requérante et l'employeur mis en cause convenaient d'un accord sur le libellé de l'unité de négociation, unité identique à celle présentement accréditée, dans les termes suivants :

« Les mécaniciens de machines fixes et leurs aides, les mécaniciens-opérateurs en réfrigération et leurs aides, les préposés à l'entretien, salariés au sens du Code du travail, établissement Centrale Thermique 845, rue Sherbrooke ouest, Montréal Québec H3A 2T5 ».

[4] Par avis en date du 10 août 2000, les parties étaient convoquées à une audience devant le commissaire du travail pour le 24 août 2000.

[5] Lors de cette audience, une ordonnance de vote était émise.

[6] Le 21 septembre 2000, l'assemblée préparatoire au vote était tenue et le vote fixé au 4 octobre 2000.

[7] Par lettre du 2 octobre 2000, le syndicat intimé, sous la signature de M. Denis Falardeau, conseiller syndical, service de syndicalisation, ne s'objectait plus à la requête en accréditation dans les termes suivants :

Nous n'avons plus d'objection à l'octroi de la requête en accréditation dont les numéros de cas et dossiers sont cités.

Il n'est donc plus nécessaire de tenir un vote à scrutin secret le mercredi 4 octobre prochain.

PAR CES MOTIFS, LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL :

ACCRÉDITE L'UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE,
SECTION LOCALE 800 - FTQ pour représenter :

« Les mécaniciens de machines fixes et leurs aides, les
mécaniciens-opérateurs en réfrigération et leurs aides, les préposés
à l'entretien, salariés au sens du Code du travail »

à l'emploi de :

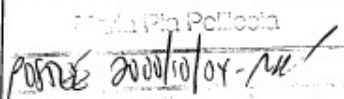
Université McGill
845, rue Sherbrooke Ouest
Montréal (Québec) H3A 2T5

et pour l'établissement visé de :

Centrale Thermique
840, avenue Docteur-Penfield
Montréal (Québec) H3A 1A4.

ANNULE en conséquence, l'accréditation émise le 20 mai 1998 en faveur du
syndicat intimé.


Pierre Cyr
Commissaire du travail.


Maria Rita Pollicio
2000/10/04 - M

ANNEXE «D» - EXEMPLE D'UN HORAIRE DE TRAVAIL à la Centrale thermique

X: Jour de repos

Mécanicien de machines fixes:

Préposé à l'entretien:

Deux (2) équipes de deux (2) mécaniciens de machines fixes travaillent un horaire de

M: 06h00 à 14h15

Technicien en instrumentation et contrôles:

D: 06h00 à 18h00

C: 06h00 à 14h15

N: 18h00 à 06h00

Semaine/ Week ¹	6-46-6	7-47-7	8-48-8	9-1-1	10-2-2	11-3-3	12-4-4	13-5-5
Mois/ Month								
Jour/ Day	DL MMJ V	SDL MMJ V	SDL MMJ V	SDL MMJ V	SDL MMJ V	SDL MMJ V	SDL MMJ V	SDL MMJ V S
	// // // //	// // // //	// // // //	// // // //	// // // //	// // // //	// // // //	// // // // /
	SMTWTF	SSMTWTF	SSMTWTF	SSMTWTF	SSMTWTF	SSMTWTF	SSMTWTF	SSMTWTF S
1	DD XXNN	XXDDXX	NNXXDD	XXXNNXX	DDXXNN	XXXXXX	NNNXXDD	XXXNNXX D
2	NN XXDD	XXNNXX	DDXXNN	XXXXXX	NNNXXDD	XXNNXX	DDXXNN	XXDDXX N
3	XX NNXX	DDXXNN	XXDDXX	NNNXXDD	XXNNXX	DDXXNN	XXXXXX	NNNXXDD X
4	XX XXXX	NNXXDD	XXNNXX	DDXXNN	XXDDXX	NNNXXDD	XXNNXX	DDXXNN X
Préposé à la mainten ce et remplacem ent	XX DDMS _H	XXNXXDD	XXDXXNN	XXXDDMS _H	XXMMMMS _H	XXMMMMS _H	XXXDDDS _H	XXDXXNN X
Préposé à la mainten ce et remplacem ent	X ^P _H MMS _H	XXMMMMS _H	XXMMMMS _H	XXDMMMS _H	XXMMMMS _H	XXXDDXS _H	NNNXXMS _H	XXMMMMS _H X
Technicien en instrument ation et contrôles	X ^P _H CCCS _H	XXCCCCS _H	XXCCCCS _H	XXCCCCS _H	XXCCCCS _H	XXCCCCS _H	XXCCCCS _H	XXCCCCS _H X

¹ 6: représente la semaine de l'année financière 46: représente la semaine du cycle de 48 semaines

6: représente la semaine du cycle de 8

APPENDIX “ D “ - EXAMPLE OF A WORK SCHEDULE IN THE POWER HOUSE

X : Day of rest

Stationary Engine Mechanic:

Two (2) teams of two (2) Stationary Engine Mechanic work the following schedule

D: 6:00 a.m. to 6:00 p.m.

N: 6:00 p.m. to 6:00 a.m.

Maintenance Person:

M: 6:00 a.m. to 2:15 p.m.

Instrument and Controls Technician:

C: 6:00 a.m. to 2:15 p.m.

Semaine / Week ²	6-46-6	7-47-7	8-48-8	9-1-1	10-2-2	11-3-3	12-4-4	13-5-5
Mois/ Month								
Jour/ Day	DL MM J V S / / / / / S M T W T F	DL MM J V S / / / / / S S M T W T F	DL MM J V S / / / / / S S M T W T F	DL MM J V S / / / / / S S M T W T F	DL MM J V S / / / / / S S M T W T F	DL MM J V S / / / / / S S M T W T F	DL MM J V S / / / / / S S M T W T F	DL MM J V S / / / / / S S M T W T F
1	DD XX NN XX XX DD XX NN NN XX DD XX	DD XX NN XX XX DD XX NN NN XX DD XX	DD XX NN XX XX DD XX NN NN XX DD XX	DD XX NN XX XX DD XX NN NN XX DD XX	DD XX NN XX XX DD XX NN NN XX DD XX	DD XX NN XX XX DD XX NN NN XX DD XX	DD XX NN XX XX DD XX NN NN XX DD XX	DD XX NN XX XX DD XX NN NN XX DD XX
2	NN XX DD XX XX NN XX DD DD XX NN XX	NN XX DD XX XX NN XX DD DD XX NN XX	NN XX DD XX XX NN XX DD DD XX NN XX	NN XX DD XX XX NN XX DD DD XX NN XX	NN XX DD XX XX NN XX DD DD XX NN XX	NN XX DD XX XX NN XX DD DD XX NN XX	NN XX DD XX XX NN XX DD DD XX NN XX	NN XX DD XX XX NN XX DD DD XX NN XX
3	XX NN XX DD DD XX NN XX XX NN XX DD	XX NN XX DD DD XX NN XX XX NN XX DD	XX NN XX DD DD XX NN XX XX NN XX DD	XX NN XX DD DD XX NN XX XX NN XX DD	XX NN XX DD DD XX NN XX XX NN XX DD	XX NN XX DD DD XX NN XX XX NN XX DD	XX NN XX DD DD XX NN XX XX NN XX DD	XX NN XX DD DD XX NN XX XX NN XX DD
4	XX XX XX NN NN XX DD XX XX NN XX DD	XX XX XX NN NN XX DD XX XX NN XX DD	XX XX XX NN NN XX DD XX XX NN XX DD	XX XX XX NN NN XX DD XX XX NN XX DD	XX XX XX NN NN XX DD XX XX NN XX DD	XX XX XX NN NN XX DD XX XX NN XX DD	XX XX XX NN NN XX DD XX XX NN XX DD	XX XX XX NN NN XX DD XX XX NN XX DD
Maintenance Person & replacement	XX DD MM ^S _H	XX NN XX DD	XX DD XX NN	XX DD MM ^S _H	XX MMMM ^S _H	XX MMMM ^S _H	XX DD DD ^S _H	XX DD XX NN
Maintenance Person & replacement	X ^P _H MM MM ^S _H	XX MMMM ^S _H	XX MMMM ^S _H	XX DD MM ^S _H	XX MMMM ^S _H	XX DD DD ^S _H	NN NN XX MM ^S _H	XX MMMM ^S _H
Instrument and Controls Technician	X ^P _H CC CC ^S _H	XX CC CC ^S _H	XX CC CC ^S _H	XX CC CC ^S _H	XX CC CC ^S _H	XX CC CC ^S _H	XX CC CC ^S _H	XX CC CC ^S _H

² 6: représente la semaine de l'année financière 46: représente la semaine du cycle de 48 semaines

6: représente la semaine du cycle de 8 semaines

ANNEXE « E » - CONTRAT DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT

ENTRE: **L'Université McGill**
(ci-après "l'Université")

Et: _____ **Prénom** **Nom de famille**

_____ **Adresse**

_____ **Service administratif**

(ci-après "la personne salariée")

1. Durée du contrat

Ce contrat est d'une durée de() ans, entre en vigueur le jour de et expire le jour de

Le contrat peut prendre fin à une autre date sous réserve des circonstances et modalités prévues à l'article 19 (Congés sociaux, congés personnels et congés à traitement différé).

2. Durée du congé

Le congé est d'une durée de () mois, débute le jour de et prend fin le jour de

Sous réserve des dispositions de l'article 19 (Congés sociaux, congés personnels et congés à traitement différé), le congé doit débuter immédiatement après la période visée par la période d'étalement.

3. Rémunération pendant le congé

La rémunération pendant le congé se fait par versements qui coïncident avec les jours de paie réguliers et correspond à une somme de des montants que l'Université a retenus au nom de la personne salariée. Le montant total de la rémunération différée est versée à la personne salariée pas plus tard qu'à la fin de la première année financière commençant après la fin de la période d'étalement.

Les sommes versées à la personne salariée pendant son congé sont directement fonction des montants retenus par l'Université, moins les montants retenus par l'Université afin de maintenir les avantages sociaux prévus à la clause 19.17d)

APPENDIX " E " - DEFERRED SALARY LEAVE CONTRACT

BETWEEN: **McGill University**
(hereinafter referred to as "the University")

Et: _____ **Given Name** **Surname**

_____ **Adresse**

_____ **Service administratif**

(hereinafter referred to as "the employee")

1. Duration of contract

The contract lasts() year(s) and is in force the day of and expires the day of

The contract may be ended on another date subject to circumstances and clauses stated in article 19 (Social leave, personal leave and differed salary leave).

2. Duration of leave

The leave lasts () months, begins the day of and ends the day of

Subject to the clauses of article 19, the leave must begin immediately after the period directed by the display period.

3. Remuneration during leave

Remuneration during the leave is allocated through payments that coincide with regular paydays and correspond to a sum equivalent to of the amounts that the University has withheld on behalf of the employee. The total amount of the differed remuneration shall be paid to the employee no later than the end of the first fiscal year beginning at the end of the period of deferral.

The amounts paid to the employee during her/his leave are directly related to the amounts retained by the University, less any amounts retained by the University in order to maintain in effect the benefits provided in 19.17 d).

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce jour de..... _____ Pour l'Université Pour l'UES, local 800 _____ La personne salariée	In witness whereof, the parties have signed in Montreal, this day of _____ For the University For the SEU, local 800 _____ The Employee

ANNEXE « F » - LETTRES D'ENTENTE**LETTRE D'ENTENTE NO. 1: PROCÉDURE DE REMPLACEMENT**

La présente procédure de remplacement concerne la méthode appropriée dans tous les cas de remplacement, ainsi que la répartition de temps supplémentaire dans ces cas.

1. Si une personne salariée refuse d'effectuer du temps supplémentaire, le dit temps supplémentaire est malgré tout ajouté à sa banque de temps supplémentaire. Ladite banque de temps supplémentaire sera effacée au 31 mai de chaque année.
2. Si aucune personne salariée ne veut effectuer le temps supplémentaire, la personne salariée contactée et ayant le moins d'ancienneté devra obligatoirement faire le remplacement.
3. Tout le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible parmi les personnes salariées qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

APPENDIX " F " - LETTERS OF AGREEMENT**LETTER OF AGREEMENT NO. 1: REPLACEMENT PROCEDURES**

The present replacement procedures are concerned with the appropriate method of replacement in all cases as well as the distribution of overtime in these cases.

1. If an employee refuses to perform overtime work, this amount of overtime is nevertheless added to her/his bank of overtime hours. The bank of overtime hours will be erased on May 31st of each year.
2. If no employee wants to perform overtime work, the employee who was contacted and who has the least seniority shall be the replacement.
3. All overtime work will be divided up among the employees who usually perform the work for which overtime is required, in the most equitable manner possible.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2: MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES (MAINTENANCE) CLASSE 3B ET CLASSE 4

Entre

L'UNIVERSITÉ MCGILL
ci-après « l'Employeur »

et

L'UNION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE SECTION LOCALE 800
Groupe Centrale Thermique (centre-ville)
ci-après le « **Syndicat** »

Collectivement les « **Parties** »

Sujet : Création des emplois de Mécanicien de machines fixes (entretien) classe « 3 » et Mécanicien de machines fixes (entretien) classe « 4 »

ATTENDU QUE les Parties ont signé une convention collective (UES Local 800 Centrale Thermique) le 12 avril 2016 et que cette convention collective est échu depuis le 31 mai 2019;

ATTENDU QU' il existe actuellement une pénurie de personnel qualifié pour occuper le poste de Mécanicien de machines fixes « 2B » (Opérations et Entretien), que cette pénurie engendre d'importantes difficultés de recrutement et de rétention et que le manque de ressources qualifiées pourrait mettre à risque à court ou moyen terme les opérations et le fonctionnement de la Centrale Thermique;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les Parties conviennent de créer la classification de Mécanicien de machines fixes (entretien) « 3B » au taux horaire de 26,10\$ (2018-06-01);
3. Les Parties conviennent de créer la classification de Mécanicien de machines fixes (entretien) « 4 » au taux horaire de 26,10\$ (2018-06-01);
4. Lorsqu'un poste de mécanicien de machines fixes (entretien) 2B (MMFE 2B) est vacant, l'employeur procède à l'affichage en conformité avec l'article 11 de la convention collective. Si aucun des candidats ne satisfait aux exigences du poste, l'employeur peut procéder à un second affichage avec comme qualification(s) requise(s) un certificat de qualification de MMF 3. Si aucun des candidats ne satisfait aux exigences du poste, l'employeur peut procéder à un

LETTER OF AGREEMENT NO. 2: STATIONARY ENGINE MECHANIC (MAINTENANCE) CLASS 3B AND CLASS 4

Between

MCGILL UNIVERSITY
Hereinafter referred to as the "Employer"

and

SERVICE EMPLOYEES UNION, LOCAL 800
Powerhouse (Downtown)
Hereinafter referred to as the "**Union**"

Hereinafter collectively referred to as the "**Parties**"

Subject: Creation of the positions of Stationary engine mechanic (Maintenance) class "3" and Stationary engine Mechanic (Maintenance) class "4".

WHEREAS the Parties have signed a collective agreement (SEU Local 800 Powerhouse) on April 12th, 2016 and this collective agreement is expired since May 31st, 2019

WEHEREAS there is currently a shortage of qualified personnel to fill the position of Stationary Machine Mechanic "2B" (Operations and Maintenance), that this shortage causes significant recruitment and retention difficulties and that the lack of qualified resources could put the operations and operation of the Thermal Power Plant at risk in the short or medium term;

THE PARTIES AGREE ON THE FOLLOWING:

1. The preamble forms a part of the present Letter of Agreement;
2. The Parties convey to create the classification of Stationary engine mechanic (Maintenance) "3b" at the hourly rate of \$26.10 (2018-06-01).
3. The Parties convey to create the classification of Stationary engine mechanic (Maintenance) "4" at the hourly rate of \$26.10 (2018-06-01).
4. When a Stationary Engine Mechanic (Maintenance) 2B (SEMM 2B) position becomes vacant, the employer will proceed with posting the job in conformity with article 11 of the Collective Agreement. If no candidates meet the requirements of the job, the employer may proceed with a second posting, with a valid class 3 Stationary Engine Mechanic (SEM) license as a required qualification. If no candidates meet the latter requirements, the employer may proceed with a third

troisième affichage avec comme qualification(s) requise(s) un certificat de qualification de MMF 4.	posting, with a valid class 4 Stationary Engine Mechanic (SEM) license as a required qualification.
5. Les tâches et les conditions de travail d'un employé dans le poste de MMFE 3 ou MMFE 4 sont les mêmes que celles du poste MMFE 2B, sauf qu'il ne remplace pas de quarts de travail sur les opérations. L'horaire de travail est du lundi au vendredi, de 6h00-14h15, tel que prévu à la lettre d'entente modifiant les horaires de travail des employés travaillant à la Centrale Thermique. L'ensemble des primes prévues pour les emplois de MMF 2B s'appliqueront.	5. The duties and working conditions of an employee in the SEMM 3 or SEMM 4 position are the same as those of the SEMM 2B except that they will not replace shifts in operations. The work schedule is from Monday to Friday, from 6:00 to 14:15, as per the Letter of Agreement modifying the hours of work for the employees working at the Powerhouse. All premiums paid for the SEM 2B positions will apply.
6. Le salarié qui détient le certificat de MMF 4 doit obtenir son certificat de MMF 3 à l'intérieur des délais suivants : - détenant un diplôme d'études professionnelles (DEP) : 18 mois; - ne détenant pas un diplôme d'études professionnelles (DEP) : 24 mois.	6. The employee who holds a class 4 SEM certification must obtain his or her class 3 certification within the following amounts of time: - Possessor of a college diploma (DEP): 18 months; - Not possessor of a college diploma (DEP):24 months.
7. Le salarié qui détient le certificat MMF 3 doit obtenir ses certificats de MMF 2 et B à l'intérieur des délais suivants : - détenant un diplôme d'études professionnelles (DEP) : 18 mois; - ne détenant pas un diplôme d'études professionnelles (DEP) : 24 mois.	7. The employee who holds a class 3 SEM certification must obtain his or her class 2 and B certifications within the following amounts of time: - Possessor of a college diploma (DEP): 18 months; - Not possessor of a college diploma (DEP):24 months.
8. Le poste d'un salarié interne est considéré temporairement dépourvu de son titulaire au sens de l'article 4.05 de la convention collective pendant la période prescrite aux paragraphes 6 et/ou 7, selon le cas.	8. The position of an internal candidate is considered temporarily vacant in the sense of article 4.05 of the collective agreement during the period (s) outlined above in paragraphs 6 and/or 7.
9. Le salarié, interne ou externe, qui a été embauché à titre de MMFE 4 et qui réussit à se qualifier à titre de MMF 3 à l'intérieur de la période prescrite, se voit attribuer les conditions de travail applicables au poste de MMFE 3 à compter de la date d'examen de certification. Par la suite, après avoir réussi à se qualifier à titre de MMF 2B à l'intérieur de la période prescrite, le salarié se voit attribuer les conditions de travail applicables au poste de MMFE 2B à compter de la date du dernier examen de certification des classes 2 et B. De la même façon, le salarié, interne ou externe, qui a été embauché à titre de MMFE 3 et qui réussit à se qualifier à titre de MMF 2B à l'intérieur de la période prescrite, se voit attribuer les conditions de travail	9. The employee hired into the position of SEMM 4 who succeeds in obtaining their class 3 certification within the designated period of time will be ascribed the working conditions applicable to the SEMM 3 position beginning the class 3 examination date. Furthermore, upon obtaining their class 2 and B certifications within the designated period of time, the employee will be ascribed the working conditions applicable to the SEMM 2B position beginning the class 2 or B examination date, whichever comes last. Similarly, the employee hired into the position of SEMM B and who succeeds in obtaining their class 2 and B certifications within the designated period of time will be ascribed the working conditions applicable to the

applicables au poste de MMFE 2B à compter de la date du dernier examen de certification des classes 2 et B. 10. Le salarié interne qui a été embauché à titre de MMFE 4 et qui ne réussit pas à se qualifier à titre de MMF 3 puis à titre de MMF 2B à l'intérieur des périodes prescrites aux paragraphes 3 et 4, retourne à son poste détenu auparavant et reçoit le taux de salaire s'y rattachant. De la même façon, Le salarié interne qui a été embauché à titre de MMFE 3 et qui ne réussit pas à se qualifier à titre de MMF 2B à l'intérieur de la période prescrite au paragraphe 4 retourne à son poste détenu auparavant et reçoit le taux de salaire s'y rattachant. 11. Le salarié externe qui a été embauché à titre de MMFE 4 et qui ne réussit pas à se qualifier à titre de MMF 3 puis à titre de MMF 2B à l'intérieur de la période prescrite au paragraphe 3, perd son ancienneté et son emploi. De la même façon, le salarié externe qui a été embauché à titre de MMFE 3 et qui ne réussit pas à se qualifier à titre de MMF 2B en dedans de la période prescrite au paragraphe 4, perd son ancienneté et son emploi. 12. Les Parties reconnaissent que la présente Entente ne constitue pas une admission de responsabilité de la part de l'Employeur ni du Syndicat, une telle responsabilité étant expressément niée par les Parties, et ne peut pas constituer un précédent de tout genre; 13. Le Syndicat reconnaît qu'avant de signer la présente Entente, il a eu suffisamment de temps pour réviser les termes et conditions qui y sont contenus; 14. Après s'être assurés que les termes et les modalités de la présente Entente sont raisonnables, les Parties reconnaissent l'avoir signée volontairement, de façon éclairée, sans contrainte, après juste considération et en pleine connaissance de cause. Signé le 22 novembre 2019	SEMM 2B position beginning the class 2 or B examination date, whichever comes last. 10. The internal employee hired into the position of SEMM 4 who does not succeed in obtaining their class 3 certification and then their class 2 and B certifications within the designated periods of time (as per paragraph 3) will return to their previous position and will receive the salary attributed to such position. Similarly, the internal employee hired into the position of SEMM 3 who does not succeed in obtaining their class 2 and B certifications within the designated period of time (per paragraph 4) will return to their previous position and will receive the salary attributed to such position. 11. An external employee hired in the position of SEMM 4 who does not succeed in obtaining their class 3 certification, and then their class 2 and B certifications within the designated periods of time loses both their seniority and their job. Similarly, an external employee hired in the position of SEMM 3 who does not succeed in obtaining their class 2 and B certifications within the designated period of time loses both their seniority and their job. 12. The Parties acknowledge that this Agreement does not constitute an admission of liability on the part of the Employer or the Union, such liability being expressly denied by the Parties, and may not constitute a precedent of any kind; 13. The Union acknowledges that prior to signing this Agreement, it has had sufficient time to revise the terms and conditions contained therein; 14. After ensuring that the terms and conditions of this Agreement are reasonable, the Parties acknowledge that they have signed it voluntarily, in an informed manner, without constraint, after fair consideration and with full knowledge of the facts. Signed on November 22nd, 2019

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

Entre

L'UNIVERSITÉ MCGILL
ci-après « l'Université »

et

L'UNION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE
SERVICE SECTION LOCALE 800
Groupe Centrale Thermique (centre-ville)
ci-après le « Syndicat »

Collectivement les « Parties »

Sujet : La Conciliation Travail-Famille

ATTENDU QUE les Parties négocient
présentement le renouvellement de la convention collective
échéue le 31 mai 2013;

ATTENDU QUE les Parties veulent sur une base
d'essai offrir aux personnes salariées la possibilité d'avoir
recours à une modification temporaire d'horaire de travail
pour assumer des obligations familiales;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les personnes salariées éligibles sont les personnes
salariées régulières à temps complet qui ont complété
leur période de probation ou leur période d'essai;
2. L'éligibilité à une modification temporaire d'horaire de
travail/conciliation travail-famille doit être justifiée par
une obligation familiale émanant de la famille
immédiate de la personne salariée;

On entend par famille immédiate de la personne
salariée : son conjoint, ses enfants, les enfants de son
conjoint qui sont à la charge de la personne salariée,
son père, sa mère et ses petits-enfants;

3. Toute demande de modification temporaire d'horaire
de travail/conciliation travail-famille doit respecter les
besoins du service et être autorisée par l'Employeur.
La demande fera l'objet d'une entente entre la
personne salariée et l'Employeur, avec copie au
syndicat.

Dans le cas d'un refus, la personne salariée peut
référer sa demande au comité des relations de travail
pour qu'elle y soit discutée par les Parties;

4. Toute demande doit être acheminée à l'Employeur au
plus tard vingt (20) jours ouvrables avant le début de
son application, avec copie au Syndicat;

LETTER OF AGREEMENT NO. 3

Between

MCGILL UNIVERSITY
Hereinafter referred to as the "University"

and

SERVICE EMPLOYEES UNION, LOCAL 800
Powerhouse (Downtown)
Hereinafter referred to as the "Union"

Hereinafter collectively referred to as the "Parties"

Subject: Work-Life Balance

WHEREAS the Parties are currently negotiating the
renewal of the collective agreement expired on May 31,
2013;

WHEREAS the Parties want to offer on a trial basis the
possibility for employees to engage in a temporary change
in working hours to assume family obligations;

THE PARTIES HAVE AGREED TO THE FOLLOWING:

1. Eligible employees are regular full-time employees who
have completed their probation or trial period;
2. Eligibility for a temporary change of work
schedule/work-life balance must be justified by a family
obligation of the immediate family of the employee;

The employee's immediate family means: their spouse,
their children, their spouse's children who are the
employee's dependents, their father, their mother and
their grandchildren;

3. Any request for temporary change of schedule of
work/work-life balance must respect unit needs and be
authorized by the Employer. The request will be the
subject of an agreement between the employee and
the Employer with a copy to the Union;

In the case of a refusal, the employee may refer the
request to the Labour Relations Committee to be
discussed by the Parties;

4. Any request must be sent to the Employer no later than
twenty (20) working days before being applied, with a
copy to the Union;

5. La réduction des heures de travail constitue le modèle généralement appliqué; il n'est toutefois pas limitatif, sous réserve d'une entente entre les Parties; <u>Réduction des heures de travail :</u> Réduction de la semaine de travail jusqu'à concurrence de trois heures et trois-quarts (3,75) qui se traduit par un horaire d'au minimum trente-cinq (35) heures réparti sur cinq (5) jours. La répartition des heures de travail se fait après entente avec le supérieur immédiat de la personne salariée; 6. <u>Modalités d'application :</u> Une modification temporaire d'horaire de travail/conciliation travail-famille peut être renouvelée avant le 30 avril de chaque année. La période de référence est de douze (12) mois et s'étend du 1^{er} mai au 30 avril; Un préavis écrit de vingt (20) jours ouvrables, avec copie au Syndicat, doit être fourni par la personne salariée ou par l'Employeur avant de pouvoir mettre fin à l'entente. Toutefois, l'Employeur ne pourra modifier ou mettre un terme à l'entente qu'en raison de circonstances exceptionnelles; 7. <u>Impacts sur différentes conditions de travail :</u> a) Régime de retraite : Se fonde sur le salaire réduit. b) Régimes de santé et soins dentaires : Aucun changement. c) Assurance-vie, invalidité de courte durée, invalidité de longue durée : Se fonde sur le salaire réduit. d) Journées de maladie, vacances, congés personnels, congés sociaux, congés mobiles (le cas échéant) et vendredis d'été : Chaque absence pour congé est comptabilisée en heures au prorata du nouvel horaire. e) Jours fériés : Chaque absence pour congé férié est comptabilisée en heures au prorata du nouvel horaire. f) Temps supplémentaire : Le travail supplémentaire est versé après une journée de sept heures et trois-quarts (7,75) ou une semaine de trente-huit heures et trois-quarts (38,75); g) CSST et congé de maternité : Se fonde sur le salaire réduit.	5. The reduction of working hours is the usual measure used for achieving work-life balance; however it is not limitative, and other measures may be used, subject to an agreement between the Parties. <u>Reduction of hours of work:</u> Reduction of the work week up to a maximum of three hours and three-quarters (3.75) resulting in a schedule of at least thirty-five (35) hours spread over five (5) days. The distribution of working hours is made after agreement with the immediate supervisor of the employee; 6. <u>Application rules:</u> A temporary change of work schedule/work-life balance may be renewed before April 30 of each year. The reference period is twelve (12) months and runs from May 1 to April 30; Written notice of twenty (20) working days, with a copy to the Union, must be provided by the employee or by the Employer before terminating the agreement. However, the Employer may only modify or terminate the agreement because of exceptional circumstances; 7. <u>Impacts on different working conditions:</u> a) Pension: Based on reduced salary. b) Health & Dental Plans: No change. c) Life Insurance, Short Term Disability, Long Term Disability: Based on reduced salary. d) Sick days, Vacation, Personal Days, Social Leaves, Floating Holidays (if applicable) and Summer Fridays : Each absence is counted in hours and prorated to the new schedule. e) Statutory Holidays: Each absence is counted in hours and prorated to the new schedule. f) Overtime: Overtime is paid after a day of seven hours and three-quarters (7.75) or a week of thirty-eight hours and three-quarters (38.75); g) CSST and Maternity Leave: Based on reduced salary.

h) Accumulation de l'ancienneté : Aucun impact si la personne salariée travaille au moins trente-cinq (35) heures et plus par semaine.	h) Seniority accumulation: No impact if the employee works at least thirty-five (35) hours and more.
8. Après un période d'essai commençant soixante (60) jours après la date de la signature de la nouvelle convention et finissant à l'expiration de la nouvelle convention, l'Université et le Syndicat évalueront les impacts de l'introduction de modifications temporaires d'horaires de travail/conciliation travail-famille et pourront choisir de continuer, modifier ou abandonner la présente lettre d'entente. Si la décision est de continuer ou de modifier la présente entente, le Parties devront signer une entente à cet effet;	8. After a trial period beginning sixty (60) days after the date of the signing of the new agreement and ending at the expiration of the new agreement, the University and the Union will assess the effects of the introduction of the temporary change of work schedule/work-life balance and may choose to continue, modify or abandon this letter of agreement. If the decision is to continue or to amend this agreement, the Parties shall sign an agreement to this effect;
9. L'application de la présente lettre d'entente ne peut être sujette à la procédure de grief.	9. The application of this letter of agreement may not be subject to the grievance procedure.
10. La présente entente sera annexée à la convention collective.	10. This agreement is to be included as an appendix to the collective agreement.
En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce jour de.....2016.	IN WITNESS THEREOF, the parties have signed, in Montreal, on the _____ 2016.

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

Entre

UNIVERSITÉ MCGILL

et

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE

SECTION locale 800

**Sujet : MÉCANISMES D'IMPLANTATION DE LA PAIE
AUX DEUX (2) SEMAINES**

1) Date d'implantation :

Le 1^{er} janvier 2017 ou le 1^{er} janvier 2018 selon l'échéancier d'implantation du nouveau système de gestion des ressources humaines.

2) Personnes salariées régulières

- a) Pour faciliter la transition à la paie aux deux(2) semaines, une avance de paie sera offerte à toutes les personnes salariées régulières (temps complet et temps partiel). Pour les personnes salariées régulières à temps complet cette avance sera de 1000\$ et pour les personnes salariées à temps partiel cette avance sera de 700\$.
- b) Cette avance sera remboursable en totalité sur une période de quatre (4) années à compter de la date d'implantation. Le remboursement de l'avance sera fait par des déductions égales sur chacune des paies au cours des quatre (4) années. Les personnes salariées qui sont normalement en mise à pied saisonnière verront le montant des déductions sur la paie augmenté afin de tenir compte de l'absence de déduction pendant huit (8) paies par année. Une personne salariée pourra à son choix rembourser à tout moment le solde de l'avance en un seul versement; le remboursement du solde pourra se faire par un chèque ou sur avis suffisant par une déduction sur la paie.
- c) Une personne salariée dont le lien d'emploi est rompu verra le solde de l'avance soustrait de sa ou ses dernières paie(s). Advenant que les dernières paies sont insuffisantes pour régler le solde à payer, la personne salariée s'engage à remettre la somme due au moment de la cessation d'emploi.
- d) Au plus tard six (6) semaines avant l'implantation, les personnes salariées régulières indiqueront si elles choisissent ou refusent d'avoir une avance de paie. Les personnes salariées qui choisissent

LETTER OF AGREEMENT NO. 4

Between

MCGILL UNIVERSITY

and

THE SERVICE EMPLOYEES UNION

LOCAL 800

**Subject: BI-WEEKLY PAY IMPLEMENTATION
MECHANISM**

1) Implementation date :

January 1st, 2017 or January 1st, 2018 according to the implementation schedule of the new Human Resources Information System.

2) Regular Employees

- a) With the objective of facilitating the transition to bi-weekly pay, a pay advance will be offered to all regular employees (full-time and part-time). For regular full-time employees, this advance will be \$1000 and for part-time employees, this advance will be \$700.
- b) The pay advance will be refundable in full over a period of four (4) years from the date of implementation. The repayment of the advance will be done by equal deductions on each pay over the four (4) years. Employees who are normally seasonal-layoff will have the amount of the payroll deductions increased to cover for the absence of deduction for eight (8) pays per year. An employee may choose to reimburse the balance of the advance in a single payment, at any time; the repayment of the balance may be done by cheque or with sufficient notice by a payroll deduction.
- c) An employee whose employment is terminated will have the balance of the advance subtracted from their last pay(s). In the event that last pays are insufficient to pay the balance owed, the employee is committed to remit the amount owed upon termination of employment.
- d) No later than six (6) weeks before implementation, regular employees will indicate if they choose or decline to obtain a pay advance. Employees

d'avoir une avance de paie devront signer une entente de remboursement. e) L'avance de paie étant un prêt sans intérêt à la personne salariée, un montant équivalent à l'intérêt prescrit par les lois de l'impôt sera donc ajouté à son revenu. 3) Personnes salariées temporaires a) Pour faciliter la transition, une avance de paie de 500\$ sera offerte aux personnes salariées temporaires qui au moment de l'implantation ont travaillé vingt (20) heures et plus en moyenne de façon continue depuis au moins quatre-vingt-dix jours (90) jours. b) Cette avance sera remboursable en totalité sur une période de deux (2) années à compter de la date d'implantation. Le remboursement de l'avance sera fait par des déductions égales sur chacune des paies au cours des deux (2) années et selon la même méthode que les employés réguliers. Une personne salariée pourra à son choix rembourser à tout moment le solde de l'avance en un seul versement; le remboursement du solde pourra se faire par un chèque ou sur avis suffisant par une déduction sur la paie. c) Une personne salariée dont le lien d'emploi est rompu verra le solde de l'avance soustrait de sa ou ses dernières paie(s). Advenant que les dernières paies sont insuffisantes pour régler le solde à payer, la personne salariée s'engage à remettre la somme due au moment de la cessation d'emploi. d) Au plus tard six (6) semaines avant l'implantation, les personnes salariées temporaires indiqueront si elles choisissent ou refusent d'avoir une avance de paie. Les personnes salariées qui choisissent d'avoir une avance de paie devront signer une entente de remboursement. e) L'avance de paie étant un prêt sans intérêt à la personne salariée, un montant équivalent à l'intérêt prescrit par les lois de l'impôt sera donc ajouté à son revenu. Le 10 décembre 2015	choosing to obtain a pay advance will sign a repayment agreement. e) As the pay advance is an interest-free loan to the employee, an amount equivalent to the interest prescribed by income tax regulation will therefore be added to the employee's income. 3) Temporary employees a) In the objective of facilitating the transition, a pay advance of \$500 will be offered to temporary employees who at the time of implementation have worked an average of twenty (20) hours or more on a continuous basis for at least ninety (90) days. b) The pay advance will be refundable in full over a period of two (2) years from the date of implementation. The repayment of the advance will be done by equal deductions on each pay over the two (2) years and by the same method as regular employees. An employee may choose to reimburse the balance of the advance in a single payment, at any time; the repayment of the balance may be done by cheque or with sufficient notice by a payroll deduction. c) An employee whose employment is terminated will have the balance of the advance subtracted from their last pay(s). In the event that last pays are insufficient to pay the balance owed, the employee is committed to remit the amount owed upon termination of employment. d) No later than six (6) weeks before implementation, temporary employees will indicate if they choose or decline to obtain a pay advance. Employees choosing to obtain a pay advance will sign a repayment agreement. e) As the pay advance is an interest-free loan to the employee, an amount equivalent to the interest prescribed by income tax regulation will therefore be added to the employee's income. December 10, 2015

<u>LETTRE D'ENTENTE NO. 5</u> SYSTÈME D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES Si nécessaires et liées à l'implantation du nouveau Système d'Information Ressources Humaines, les parties conviennent de discuter des modifications à la convention collective afin d'améliorer ou de faciliter les processus administratifs et/ou de partage d'informations.	<u>LETTER OF AGREEMENT NO. 5</u> HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM If necessary and related to the implementation of the new Human Resources Information System, the parties agree to discuss modifications to the collective agreement in order to improve or to facilitate administrative and/or information sharing processes.
<u>LETTRE D'ENTENTE NO. 6</u> ENTRE UNIVERSITÉ MCGILL Ci-après, l' « Université » ET UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE, LOCAL 800 Groupe Centrale Thermique (Centre-Ville) Ci-après, le « Syndicat » Ci-après collectivement, les « Parties » Sujet: Bottes de sécurité d'hiver ATTENDU QUE l'article 26 établi les paramètres d'application des modalités de remboursement des souliers de sécurités et des bottes de sécurité d'hiver; ATTENDU QUE En sus des remboursements prévus à la Convention Collective, les Parties souhaitent procéder, à un remboursement unique pour l'achat de bottes de sécurité d'hiver aux personnes salariées en requérant, suivant la signature de la Convention Collective. THE PARTIES HAVE AGREED TO THE FOLLOWING: 1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente (l'«Entente»); 2. À l'automne suivant la signature de la convention collective, les Personnes salariées requérant des bottes de sécurité d'hiver, telles qu'identifiées par leur supérieur immédiat, auront droit à un remboursement unique jusqu'à concurrence de 205\$ (incluant les taxes) pour l'achat de bottes de sécurité d'hiver; 3. Les Personnes salariées ayant droit au remboursement sont responsables de l'achat de leurs bottes de sécurités d'hiver; 4. Les demandes de remboursement seront soumises via un rapport de dépenses ainsi que la facture originale, au plus tard le 31 décembre 2022;	<u>LETTER OF AGREEMENT NO. 6</u> BETWEEN MCGILL UNIVERSITY Hereinafter referred to as the "University" AND SERVICE EMPLOYEES UNION, LOCAL 800 Powerhouse Group (Downtown) Hereinafter referred to as the "Union" Hereinafter collectively referred to as the "Parties" Subject: Winter safety boots WHEREAS article 26 sets out the application of the reimbursement of safety shoes and winter safety boots; WHEREAS in addition to the reimbursements provided for in the Collective Agreement, the Parties wish to introduce a one-time reimbursement of winter safety boots following the date of the signature of the Collective Agreement to employees requiring winter safety boots; THE PARTIES HAVE AGREED TO THE FOLLOWING: 1. The preamble forms a part of the present Letter of Agreement (the "Agreement"); 2. In the fall following the signature of the Collective Agreement, employees requiring winter safety boots, as identified by their immediate supervisor, will be entitled to a one-time reimbursement up to a maximum amount of \$205.00 (including taxes) for the purchase of winter safety boots. 3. Eligible employees will be responsible for purchasing their own winter safety boots; 4. Requests for reimbursement will be made via an expense report with the original receipt, and shall be submitted not later December 31, 2022;

5. Les Personnes salariées identifiées auront droit au remboursement unique même si elles ont déjà utilisé toutes les sommes, annuelles ou biannuelles, auxquelles elles avaient droit pour l'année de référence en cours;	5. Eligible employees shall be entitled to the one-time reimbursement even if they have already used their yearly or bi-annual maximum amount for the purchase of safety shoes in the reference period;
6. Par la suite, au cours des années suivantes, les Personnes salariées identifiées par leur supérieur immédiat requérant des bottes de sécurité d'hiver seront responsables de voir au remplacement de leurs bottes de sécurité d'hiver ou leurs souliers de sécurité réguliers en respectant les montants maximums annuels et biannuels, tels que prévus aux dispositions de la Convention Collective;	6. Going forward, in subsequent years, employees requiring winter safety boots, as identified by their immediate supervisor, will be responsible for managing the replacement of their winter safety boots and their regular safety shoes while respecting the yearly or bi-annual maximum reimbursement as per the provisions of the Collective Agreement;
7. Pour être admissibles au remboursement, les chaussures de sécurité ou les bottes de sécurité d'hiver doivent respecter les normes de qualité et de sécurité de la CSA, d'Omega Safety et de la <i>Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</i> pour le poste effectué par la personne salariée.	7. In order to be eligible for reimbursement, winter safety boots must meet the CSA, Omega Safety and the <i>Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</i> quality and safety standards for the position performed by the employee;
8. L'Employeur se réserve le droit de vérifier la qualité des chaussures de sécurité ou des bottes de sécurité d'hiver et de refuser le remboursement si elles ne répondent pas aux normes de sécurité et de qualité définies au paragraphe 7 de cette Entente;	8. The Employer reserves the right to verify the quality of the winter safety boots and to refuse reimbursement if the winter safety boots do not meet safety and quality standards outlined in paragraph 7 of this Agreement.
9. Cette entente prend effet à la signature de la Convention Collective et n'a pas d'effet rétroactif;	9. This Agreement will come into effect at the same time as the signature of the collective agreement and there will be no retroactivity;
10. Les Parties reconnaissent que la présente Entente ne constitue pas une admission de responsabilité de la part de l'Employeur ou du Syndicat, une telle responsabilité étant expressément niée par les Parties, et ne peut pas constituer un précédent de tout genre;	10. The Parties hereby acknowledge that the present Agreement shall not constitute an admission of liability on the part of the Employer or the Union, any such liability being hereby expressly denied by the Parties, nor shall it constitute a precedent of any kind;
11. Le Syndicat reconnaît qu'avant de signer la présente Entente, il a eu suffisamment de temps pour réviser les termes et conditions qui y sont contenus;	11. The Union hereby acknowledges that, before having signed the present Agreement, they had sufficient time to revise the terms and conditions contained therein;



McGill

CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'Université McGill

et

L'Union des employés et
employées de service
Section locale 800 F.T.Q.

Groupe Métiers

Durée

Jusqu'au 31 mai 2025

COLLECTIVE AGREEMENT

between

McGill University

and

Service Employees' Union
Local 800, Q.F.L.

Trades Group

Duration:

In effect until May 31, 2025



Union des employés et employées de service
SECTION LOCALE 800

TABLE DES MATIÈRES
TABLE OF CONTENTS

ARTICLE	TITRE	PAGE
ARTICLE 1 –	BUT DE LA CONVENTION PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	1
ARTICLE 2 –	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION UNION RECOGNITION	1
ARTICLE 3 –	DROITS DE GÉRANCE MANAGEMENT RIGHTS AND OBLIGATIONS	2
ARTICLE 4 –	DÉFINITIONS DEFINITION OF TERMS	2
ARTICLE 5 –	DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT DISCRIMINATION AND HARASSMENT	5
ARTICLE 6 –	RÉGIME SYNDICAL UNION MEMBERSHIP	6
ARTICLE 7 –	ACTIVITÉS SYNDICALES UNION BUSINESS	8
ARTICLE 8 –	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MÉSENTENTES GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE.....	12
ARTICLE 9 –	MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES.....	16
ARTICLE 10 –	ANCIENNETÉ SENIORITY	17
ARTICLE 11 –	AFFICHAGE, OCTROI DE POSTES ET MUTATION DU PERSONNEL JOB POSTING, SELECTION AND MOVEMENT OF PERSONNEL	21
ARTICLE 12 –	SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT EMPLOYMENT SECURITY AND DISPLACEMENT PROCEDURE.....	24
ARTICLE 13 –	HORAIRES DE TRAVAIL HOURS OF WORK	28
ARTICLE 14 –	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OVERTIME	31
ARTICLE 15 –	VACANCES VACATION.....	34
ARTICLE 16 –	CONGÉS FÉRIÉS PAID HOLIDAYS	37
ARTICLE 17 –	CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS PERSONNELS ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ SOCIAL LEAVES, PERSONAL LEAVES AND DEFERRED SALARY LEAVE	39
ARTICLE 18 –	CONGÉS PARENTAUX PARENTAL LEAVES	47

ARTICLE 19 – CONGÉS SANS SOLDE LEAVE WITHOUT PAY	55
ARTICLE 20 – PRIMES PREMIUMS.....	56
ARTICLE 21 – FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ UNIVERSITY CLOSING	59
ARTICLE 22 – MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL LAY-OFF AND RECALL	59
ARTICLE 23 – CONGÉS DE MALADIE SICK LEAVE	62
ARTICLE 24 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL HEALTH AND SAFETY	66
ARTICLE 25 – ASSURANCES COLLECTIVES ET FONDS DE PENSION GROUP INSURANCE AND PENSION PLAN	68
ARTICLE 26 – GÉNÉRAL GENERAL.....	68
ARTICLE 27 – SOUS-CONTRATS SUB-CONTRACTING	71
ARTICLE 28 – DROITS ACQUIS ACQUIRED RIGHTS	71
ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES TECHNOLOGICAL CHANGE.....	72
ARTICLE 30 – EXEMPTION DES FRAIS DE SCOLARITÉ ET FORMATION WAIVER OF TUITION AND TRAINING	72
ARTICLE 31 – ABSENCES POUR SERVICE PUBLIC LEAVE FOR PUBLIC SERVICE	77
ARTICLE 32 – CLASSIFICATION DES POSTES ET SALAIRES CLASSIFICATION AND WAGES	78
ARTICLE 33 – PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES TEMPORARY EMPLOYEE	84
ARTICLE 34 – GRÈVE ET LOCK-OUT STRIKE AND LOCK-OUT	87
ARTICLE 35 – ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE APPENDIXES AND LETTERS OF AGREEMENT	87
ARTICLE 36 – AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE AMENDMENTS TO THE COLLECTIVE AGREEMENT.....	87
ARTICLE 37 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DURATION OF THE AGREEMENT	87
ANNEXE A – ÉCHELLES SALARIALES APPENDIX A – SALARY SCALES	92

ANNEXE B – POLITIQUE SALARIALE	
APPENDIX B – SALARY POLICY	94
ANNEXE C – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION	
APPENDIX C – LETTER OF ACCREDITATION	96
ANNEXE D – CONTRAT CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	
APPENDIX D – DEFERRED SALARY LEAVE	99
ANNEXE E – PROGRAMME D'APPRENTISSAGE	
APPENDIX E – APPRENTICESHIP PROGRAM	100
ANNEXE F – LETTRES D'ENTENTE	
APPENDIX F – LETTERS OF AGREEMENT	102
Lettre d'entente I - CONTREMAÎTRES OPÉRATIONNELS	
Letter of Agreement I - WORKING FOREMEN	102
Lettre d'entente II - LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	
Letter of Agreement II - WORK-LIFE BALANCE.....	103
Lettre d'entente III - MÉCANISMES D'IMPLANTATION DE LA PAIE AUX DEUX (2) SEMAINES	
Letter of Agreement III - BI-WEEKLY PAY IMPLEMENTATION MECHANISM	106
Lettre d'entente IV - SYSTÈME D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES	
Letter of Agreement IV - HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM.....	108
Lettre d'entente IV - BOTTES DE SECURITÉ D'HIVER	
Letter of Agreement IV - WINTER SAFETY BOOTS	108

<u>ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u> 1.01 Le but de la présente convention collective est d'établir les conditions de travail des personnes salariées incluses dans l'unité d'accréditation et d'établir une procédure pour résoudre rapidement, tout problème qui peut survenir.	<u>ARTICLE 1 – PURPOSE OF THE AGREEMENT</u> 1.01 The purpose of this collective agreement is to establish the working conditions of the employees included in the bargaining unit and to provide a means to promptly resolve any problems which may arise.
<u>ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION</u> 2.01 L'Université reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et le seul représentant autorisé des personnes salariées membres de l'unité de négociation, pour les fins de l'application et de l'administration de cette convention collective de travail.	<u>ARTICLE 2 – UNION RECOGNITION</u> 2.01 The University recognizes the Union as the sole collective bargaining agent and the only authorized representative for purposes of application and administration of this collective labour agreement for all employees included in the bargaining unit.
2.02 Les personnes exclues de l'unité d'accréditation n'accomplissent pas le travail normalement exécuté par les personnes salariées incluses dans l'unité d'accréditation, sauf dans les cas suivants: • dans le cas d'urgence, de volume de travail ou de manque de personnel; • de formation des personnes salariées. Par contre, des personnes exclues de l'unité d'accréditation peuvent être assignées à des tâches similaires à celles exécutées par les personnes salariées incluses dans l'unité d'accréditation.	2.02 Persons excluded from the bargaining unit will not perform work normally done by the employees included in the bargaining unit, except in the following cases: • Emergencies, volume of work or lack of personnel; • Training of employees. However, persons excluded from the bargaining unit may be assigned to perform tasks similar to those performed by the employees included in the bargaining unit.
2.03 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément au Code du travail. Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Université n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.	2.03 This collective agreement applies to all employees covered by the certification issued under the Labour Code. No private agreement pertaining to working conditions different from those provided for in this agreement, nor any private agreement pertaining to working conditions not provided for in this agreement, between an employee and the University, shall be valid unless it has received the approval of a Union representative.
2.04 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail à l'Union des employés et employées de service, section locale 800. Le texte du certificat d'accréditation apparaît à l'annexe «C».	2.04 The present collective agreement applies to all employees covered by the letter of certification issued by the ministère du Travail to the Service Employees Union Local 800, Q.F.L. The text of the letter of certification appears in Appendix "C".

<u>ARTICLE 3 – DROITS DE GÉRANCE</u> 3.01 L'Université a tous les droits et privilèges dans l'administration et la direction efficace de ses activités, sous réserve des dispositions de la convention collective.	<u>ARTICLE 3 – MANAGEMENT RIGHTS AND OBLIGATIONS</u> 3.01 The University has all rights and privileges in effectively managing and administering its activities, subject to the provisions of this collective agreement.
3.02 L'Université s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée dans l'exercice normal de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle, aucune réclamation à cet égard, à moins de faute lourde de la part de la personne salariée, ou d'une action qui n'est pas reliée aux tâches de la personne salariée.	3.02 The University will hold any employee harmless of civil responsibility for any action or omission in respect of which the University could be held vicariously liable as an employer, except in cases of gross negligence or an action not related to the employee's duties.
3.03 Les directives de travail sont normalement transmises aux personnes salariées par leur supérieur immédiat, leur chef d'équipe ou leur remplaçant(e).	3.03 Directives concerning an employee's work are normally given to him/her by his/her immediate supervisor, lead-hand or their replacements.
3.04 L'Université fournit, au Syndicat, une liste des noms de tous les superviseurs immédiats incluant le titre de leur fonction.	3.04 The University will supply the Union with a list of the names of all immediate supervisors including their titles.
<u>ARTICLE 4 – DÉFINITIONS</u> Dans l'application de la présente convention collective, les termes suivants sont interprétés comme suit:	<u>ARTICLE 4 – DEFINITION OF TERMS</u> For the purpose of applying the present collective agreement, the following terms are interpreted as follows:
4.01 Personne salariée : désigne toute personne à l'emploi de l'Université McGill qui est visée par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail du Québec.	4.01 Employee: means any person employed by McGill University who is covered by the letter of certification issued by the ministère du Travail.
4.02 Personne salariée en probation : désigne une personne salariée qui n'a pas encore complété la période de probation prévue au paragraphe 10.02 a).	4.02 Probationary Employee: means an employee who has not yet completed the probationary period provided for in clause 10.02 a).
4.03 Personne salariée régulière : désigne une personne salariée qui a complété, avec succès, la période de probation prévue au paragraphe 10.02 a).	4.03 Regular Employee: means an employee who has successfully completed the probationary period provided for in clause 10.02 a).
4.04 Personne salariée à temps plein : désigne une personne salariée qui travaille régulièrement trente-huit heures et trois quarts (38 h 3/4) par semaine.	4.04 Full-time Employee: means an employee who regularly works thirty-eight and three quarter (38 3/4) hours per week.
4.05 Personne salariée temporaire : désigne une personne salariée embauchée pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire ou afin de parer à un surcroît de travail ou pour remplir une fonction dans le cadre d'un projet spécifique. Cette personne salariée est mise à pied et inscrite à la	4.05 Temporary Employee: means any employee hired to fill a position which is temporarily vacant, to meet a work surplus or who is hired within the framework of a special project. This employee is laid off and placed on the recall list provided in article 22.

liste de rappel prévue à l'article 22. Une personne salariée temporaire qui ne remplace pas dans un poste qui est temporairement vacant, peut travailler pour une ou plusieurs périodes n'excédant pas cent vingt (120) jours ouvrables (excluant la ou les périodes durant la/lesquelles la personne salariée remplace dans un poste qui est temporairement vacant) à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de sa première journée de travail, à moins que les parties aient convenu par écrit de prolonger cette période. Advenant que les parties n'aient pas convenu de prolonger la période prévue ci-haut, et que la période de travail d'une personne salariée temporaire excède la limite prévue au paragraphe précédent, l'Université affiche un poste à temps plein dans la classification et le service concerné.	A temporary employee who is not replacing in a position which is temporarily vacant, may work for one or more limited time periods not to exceed a total of 120 working days (excluding those periods during which he is replacing in a position which is temporarily vacant) within a period of twelve (12) months from his first day of work, other than as a replacement employee, unless the parties agree to extend the above period in writing. Should the parties not agree to extend the period mentioned above, and should the temporary employee exceed the limits provided for above, the University will post a full-time position in the classification and the area concerned.
4.06 Personne salariée à temps partiel : désigne une personne salariée qui travaille régulièrement moins de trente-huit heures et trois quarts (38 h 3/4) par semaine.	4.06 Part-time Employee: means an employee who regularly works less than thirty-eight and three quarter (38 3/4) hours per week.
4.07 Poste vacant : désigne un poste définitivement dépourvu de son titulaire.	4.07 Vacant Position: means any position which has been definitely vacated by its incumbent.
4.08 Promotion : désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est plus élevé.	4.08 Promotion: means the movement of an employee from one position to another position with a higher rate of pay.
4.09 Mutation : désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est le même.	4.09 Transfer: means the movement of an employee from one position to another position with the same rate of pay.
4.10 Rétrogradation : désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est moins élevé.	4.10 Demotion: means the movement of an employee from one position to another with a lower rate of pay.
4.11 Syndicat : désigne l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ), 920 rue Port-Royal est, Montréal, QC, H2C 2B3.	4.11 The Union: means the Service Employees Union Local 800 (FTQ), 920 rue Port-Royal est, Montréal, QC, H2C 2B3.
4.12 Université : désigne l'Université McGill	4.12 University: means McGill University.
4.13 Les parties: désigne le Syndicat et l'Université	4.13 The Parties: means the University and the Union
4.14 Conjoint: les personnes: a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;	4.14 Spouse: Means either of two persons who: a) are married or in a civil union and cohabiting;

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; Le statut de conjoint est perdu suite à un divorce ou l'annulation dans le cas de personnes mariées et suite à la séparation dans le cas de personnes qui ne sont pas mariées. Aux fins de l'application des plans d'assurances et du fonds de pension, la définition de conjointe ou conjoint dudit plan s'applique.	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; The status of spouse is lost after divorce or annulment in the case of married people and separation in the case of unmarried couples. For the purposes of the application of the benefits plans, the definition of spouse found in each plan will prevail.
4.15 Personne salariée étudiante : Désigne une personne salariée qui doit être étudiante à temps plein inscrite à un programme post-secondaire. Une personne salariée étudiante peut être employée à temps plein pendant la session printemps/été de l'Université. Au Service des sports et de l'activité physique une personne salariée étudiante peut être employée à temps partiel ou à temps plein pendant la session printemps/été de l'Université et pendant les sessions d'automne et d'hiver à temps partiel jusqu'à un maximum de vingt (20) heures par semaine et peut remplacer une personne salariée absente, pour une période n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables. Une personne salariée étudiante à laquelle on attribuera toute la portée des tâches d'une personne salariée régulière sera rémunérée au taux horaire régulier de la classification. Cependant, le taux horaire d'une personne salariée étudiante à laquelle on attribuera seulement une portion des tâches d'une personne salariée régulière est 70% du taux horaire régulier prévu à l'Annexe A pour son titre d'emploi. La différence dans les tâches doit démontrer un niveau réduit de responsabilité justifiant un taux de salaire différent. L'Université et le Syndicat se rencontreront au cours de la première semaine du mois de mars afin de discuter de l'emploi des étudiant(e)s pendant la session printemps/été et durant la dernière semaine d'août afin de discuter de l'emploi d'étudiant(e)s pendant les sessions d'automne et d'hiver. L'Université fournira au Syndicat les renseignements suivants • Postes à pourvoir par les étudiant(e)s; • Postes à payer au taux horaire régulier de la classification; • Postes à payer soixante-dix pour cent (70 %) du taux horaire régulier de la classification et un	4.15 Student employee: Means an employee who must be a registered full-time student in a post-secondary program. A student employee may be employed on a full-time basis through the University's Spring/Summer term. In Athletics and Recreation, a student employee may be employed on a part-time or a full-time basis through the University's Spring/Summer term, and, during the Fall and Winter terms, on a part-time basis up to a maximum of twenty (20) hours per week and may replace an absent employee for a period not to exceed twenty (20) working days. A student employee assigned the full scope of a regular employee's tasks will be remunerated at the regular hourly rate of the classification. However, the hourly rate of pay of a student employee assigned only a portion of the regular employee's tasks, will be seventy percent (70%) of the regular hourly rate of the classification to which they are assigned as defined in Appendix "A". The difference in tasks must demonstrate a reduced level of responsibility to justify a different rate of pay. The University and the Union will meet during the first week of March to discuss the employment of students through the Spring/Summer term and during the last week of August to discuss the employment of students through the Fall and Winter terms. The University will provide the Union with the following information: • Positions to be filled by students; • Positions to be paid at regular hourly rate of the classification; • Positions to be paid seventy percent (70%) of the regular hourly rate of the classification and a

résumé écrit des responsabilités modifiées pour ces postes. La convention collective ne s'applique pas aux personnes salariées étudiantes, sauf pour l'Annexe A, l'article 8 concernant une prétendue violation de l'Annexe A et pour l'application du présent article. Cependant, les parties conviennent que tous les postes à temps partiel de vingt (20) heures ou moins par semaine, disponibles pendant les sessions d'automne et d'hiver dans le Service des sports et de l'activité physique seront réservés aux personnes salariées étudiantes et ne seront pas sujets aux dispositions de l'article 11.	written summary of modified responsibilities for these positions. The provisions of this collective agreement do not apply to student employees except for Appendix "A", article 8 with respect to violations of Appendix "A" and for the application of the present article. However, the parties agree that all part-time positions of twenty (20) hours per week or less available during the Fall and Winter terms in Athletics and Recreation will be reserved for student employees and will not be subject to the provisions of article 11.
4.16 Aux fins d'interprétation de la convention collective, le féminin ou le masculin inclut le féminin et le masculin dans la mesure où le contexte le permet.	4.16 For the purposes of interpreting the agreement, the feminine or the masculine will include the feminine and the masculine to the extent that the context permits.
4.17 Classifications : Désigne les classifications telles qu'elles apparaissent à l'annexe «A».	4.17 Classifications: Means the classifications as they appear in Appendix "A".
4.18 Emploi équivalent : Désigne un emploi similaire à celui détenu par la personne salariée en ce qui a trait aux qualifications professionnelles requises, au salaire et aux avantages sociaux.	4.18 Equivalent Position: Means a position which is similar to that held by the employee insofar as necessary professional qualifications, salary, and benefits are concerned.
<u>ARTICLE 5 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT</u>	<u>ARTICLE 5 – DISCRIMINATION AND HARASSMENT</u>
5.01 Les parties conviennent que les droits et obligations prévus à la Charte des Droits et Libertés de la personne, font partie intégrante de la convention collective.	5.01 The parties agree that the rights and obligations stipulated in the Quebec Charter of Rights and Freedoms form an integral part of this Collective Agreement.
5.02 Tous les employés sont couverts par la <i>Politique sur le harcèlement et la discrimination interdite par la loi</i> de l'Université et la <i>Politique contre la violence sexuelle</i> de l'Université. Ces politiques, pouvant être modifiées par l'Université de temps à autre, font partie intégrante de la présente convention collective.	5.02 All employees are covered by the <i>University Policy on Harassment and Discrimination Prohibited by Law</i> and the <i>University Policy Against Sexual Violence</i>, as amended by the University from time to time. The aforementioned policies form an integral part of this collective agreement.
5.03 Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'université doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. 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	5.03 Every employee has a right to a work environment free from psychological harassment. The University must take reasonable action to prevent psychological harassment and, whenever they become aware of such behaviour, to put a stop to it. "Psychological harassment" means any vexatious behaviour, in the form of repeated and hostile or unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures that affect an employee's dignity or psychological or

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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. 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.	physical integrity, and that result in a harmful work environment for the employee. For greater certainty, psychological harassment includes such behaviour in the form of such verbal comments, actions or gestures of a sexual nature. A single serious incidence of such behaviour that has a lasting harmful effect on an employee may also constitute psychological harassment.
<u>ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL</u> 6.01 Les personnes salariées qui sont membres du Syndicat à la date de signature de la présente convention collective, ainsi que celles qui deviennent membres ultérieurement doivent demeurer membres du Syndicat pour la durée de la convention collective, sauf pour la période prévue au paragraphe 6.04.	<u>ARTICLE 6 – UNION MEMBERSHIP</u> <u>Error! Bookmark not defined.</u> 6.01 Employees who are members of the Union at the date of signature of this agreement and employees who become members at a later date must remain members of the Union for the duration of this agreement, except for the period specified for in clause 6.04.
6.02 a) Chaque nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat en signant une carte de membre et verser les frais d'adhésion fixés par le Syndicat. b) Le Syndicat fait signer la carte de membre à toute nouvelle personne salariée et perçoit directement les frais d'adhésion. c) Une rencontre de quinze (15) minutes est prévue entre une nouvelle personne salariée et sa personne déléguée syndicale ou, en son absence, sa remplaçante ou son remplaçant dans un endroit convenable et confidentiel. Cette rencontre doit se faire entre le premier (1er) et le cinquième (5e) jour de travail de la nouvelle personne salariée. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec la ou le superviseur approprié.	6.02 a) Each new employee must, become a Union member by signing a membership card and paying the membership fees set by the Union. b) The Union will arrange for the new employee to sign a membership card and will collect the membership fee directly. c) In the case of new employees, a fifteen (15) minute meeting is provided in a convenient, confidential location between a new employee and her/his Union delegate or in her/his absence, her/his replacement. This meeting must take place between the first (1st) and the fifth (5th) working day of the new employee. The scheduling of this meeting will be arranged with the appropriate supervisor.
6.03 L'Université n'est pas tenue de congédier ou de muter hors de l'unité de négociation une personne salariée expulsée du Syndicat ou à qui l'adhésion au Syndicat est refusée. Cependant, la personne salariée demeure assujettie à la retenue syndicale.	6.03 The University is not required to terminate or to transfer out of the bargaining unit an employee expelled from the Union or whose admission to the Union is refused. However, such an employee will remain subject to the deduction of union dues.
6.04 Toute personne salariée peut révoquer son adhésion au Syndicat entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective.	6.04 Any employee may revoke membership in the Union between the ninetieth (90th) and the sixtieth (60th) day preceding the expiry of this Agreement.

6.05 À chaque période de paie, l'Université déduit un montant égal à la cotisation syndicale de la paie de chaque personne salariée.	6.05 The University deducts from each employee's pay cheque in each pay period, an amount equal to the union dues.
6.06 Le Syndicat avise l'Université de tout changement de la cotisation syndicale au plus tard vingt (20) jours ouvrables avant la date à laquelle l'Université effectue le changement sur la paie.	6.06 The Union advises the University of any modification in union dues at least twenty (20) working days prior to the date on which the University implements such a change in the pay cheques.
6.07 a) L'Université remet les sommes retenues à la trésorière ou au trésorier du Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la dernière paie du mois, avec une liste en ordre alphabétique des noms des personnes salariées, de leur service et du montant prélevé de chacune, ainsi que leur salaire horaire. Cette information est aussi transmise au Syndicat par courrier électronique. b) L'Université indique le montant des cotisations déduites sur les formules T4 et TP4 de chaque personne salariée.	6.07 a) The University sends to the Union Treasurer, within a period not exceeding ten (10) working days from the last pay date of the month, the money which has been collected, and an alphabetical list of the names of the employees, the amount deducted from each employee, their hourly wage, as well as their department. This information is also transmitted to the Union by e-mail. b) The University indicates on the T4 and TP4 slips the union dues collected from each employee.
6.08 Toute correspondance administrative, au sujet des retenues, se fait entre l'Université et la trésorière ou le trésorier du Syndicat.	6.08 All administrative correspondence concerning union dues will be between the University and the Union Treasurer.
6.09 Une fois par année, l'Université fournit au Syndicat une liste par ordre alphabétique des noms des personnes salariées de l'unité de négociation, contenant les renseignements suivants : a) nom b) date de naissance c) sexe d) adresse au travail e) date d'embauche f) poste et service g) salaire h) statut (temps plein/temps partiel) i) adresse à domicile j) numéro de téléphone à domicile, s'il est disponible. Le Syndicat n'emploie l'adresse et le numéro de téléphone à domicile que pour contacter la personne et convient de garder l'information confidentielle.	6.09 Once a year, the University provides the Union with an alphabetical listing of employees in the bargaining unit containing the following information: a) name b) birth date c) gender d) address at work e) date of hire f) position and department g) salary h) status (full time, part time) i) home address j) home telephone number, if available The Union will only use home address and home telephone number information to contact an employee and agrees to keep the information confidential.
6.10 L'Université fournit la liste mentionnée au paragraphe 6.09 par courrier électronique.	6.10 The University provides the list provided for in clause 6.09 by e-mail

6.11 L'Université transmet au Syndicat une copie de tout avis ou directive émanant du Service des ressources humaines qui s'adresse à un groupe de personnes salariées ou à toutes les personnes salariées soumises à la convention collective.	6.11 The University will forward to the Union a copy of any notice or directive from Human Resources addressed to a group of employees or to all employees covered by this collective agreement.
6.12 La date de toutes fins d'emploi, retraites, décès ou démissions sera communiquée au Syndicat dans des délais raisonnables.	6.12 The date of any end of employment, retirement, decease or resignation will be notified in writing to the Union without undue delay.
<u>ARTICLE 7 – ACTIVITÉS SYNDICALES</u> 7.01 a) Les parties reconnaissent jusqu'à un maximum de quinze (15) personnes représentantes syndicales et leurs substituts. Le Syndicat décide de la répartition de ces personnes déléguées et en informe l'Université de la manière prévue à l'alinéa 7.01 c). Par contre, les parties conviennent qu'un maximum de cinq (5) personnes sont libérées en même temps. b) Aucune personne représentante du Syndicat quitte son poste, sans avoir pris les dispositions nécessaires avec la ou le superviseur approprié. Ce consentement ne peut être refusé sans raison valable. c) Le Syndicat informe l'Université, par écrit, des noms et affectations des personnes salariées élues ou nommées pour représenter le Syndicat, à titre de membres de son exécutif, à titre de personnes déléguées syndicales, et/ou à titre de membres des divers comités reconnus par la présente convention collective. Par la suite, tout changement est transmis de la même manière. d) Il est entendu que chaque partie peut demander qu'une personne conseillère ou qu'une personne représentante de l'extérieur de son choix, assiste aux rencontres entre les parties, avec les personnes représentantes syndicales. e) Tout membre du Syndicat peut être accompagné d'une personne déléguée syndicale lors d'une convocation par ou d'une rencontre avec, une personne représentante de l'Université, concernant tout sujet touchant l'interprétation ou l'application de la convention collective. f) L'Université fournit et maintient un local pour l'usage exclusif du Syndicat, avec une (1) table, des chaises et un classeur à quatre (4) tiroirs. Le Syndicat est responsable pour les frais mensuels du téléphone.	<u>ARTICLE 7 – UNION BUSINESS</u> 7.01 a) The parties recognize Union representatives and their substitutes, up to a maximum of fifteen (15) representatives. The Union will decide on the distribution of these representatives and will inform the University as provided in clause 7.01 c). However, the parties agree that a maximum of five (5) representatives will be allowed leave for union activity at the same time. b) No Union representative leaves her/his assigned place of work without having made the necessary arrangements with the appropriate supervisor. Such consent may not be withheld without a valid reason. c) The Union informs the University in writing, of the names and assignments of the employees elected or named to represent the Union, be they officers, Union delegates, and/or members of the different committees recognised by the present collective agreement. Thereafter, any change to the said list is sent the same way. d) It is understood that each party may request that an advisor and/or external representative of its choice be present with the union representatives at meetings between the parties. e) Any Union member may be accompanied by a Union delegate to a meeting with, or when summoned by, a University representative for any matter relating to the interpretation or application of the collective agreement. f) The University provides and maintains an office for the exclusive use of the Union furnished with a table, chairs and a four-drawer filing cabinet. The Union is responsible for the monthly telephone charges.

g) L'Université convient que le Syndicat peut utiliser le service de courrier interne pour affaires syndicales, conformément aux politiques de l'Université. h) Une personne salariée ne doit être incommodée, ni subir de préjudice pour ses activités prévues à cet article. i) Toute rencontre, avec les personnes représentantes de l'Université, n'entraîne aucune perte de salaire pour la personne salariée concernée. j) Le Syndicat peut afficher des avis de convocation ou autres avis, aux endroits convenus entre les parties. Ces avis doivent être bien identifiés comme émanant du Syndicat.	g) The University agrees that the Union may use the internal mail service for Union business in accordance with the University policy. h) An employee may not be inconvenienced or suffer prejudice for activities covered under the present article. i) Any meeting with representatives of the University does not incur any loss of pay for the employee concerned. j) The Union may post, in areas agreed upon by the parties, notice of meetings and other business. Such notices must be clearly identified as coming from the Union.
7.02 Comité de négociation a) Le comité de négociation syndical est composé de quatre (4) personnes, nommées par le Syndicat. b) Les personnes salariées qui forment le comité de négociation peuvent s'absenter, sans perte de salaire, afin de se préparer pour la négociation de la convention collective. Ces heures et journées de congé seront déduites de la banque prévue au paragraphe 7.07. Par contre, les parties conviennent qu'un maximum de quatre (4) représentants seront libérés simultanément pour activités syndicales.	7.02 Negotiations Committee a) The Union Negotiations Committee is composed of four (4) members named by the Union. b) The employees forming the Negotiation Committee may take leave without loss of pay for the purpose of preparing for the negotiation of the collective agreement. These hours and days of leave will be drawn from the bank of hours provided for in clause 7.07. However, the parties agree that a maximum of four (4) representatives will be allowed leave for union activity at the same time.
7.03 Comité des relations de travail a) Afin de promouvoir et de favoriser de bonnes relations entre l'Université et les employés et pour encourager une résolution pragmatique et efficace des griefs, des problèmes ou des conflits au sujet des conditions ou des relations de travail entre les parties, l'Université et le Syndicat acceptent de former un Comité conjoint des relations de travail dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective. Le comité comportera trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat. Les représentants désignés des parties peuvent changer, d'une réunion à l'autre, selon les besoins, et le Comité peut, si nécessaire, nommer davantage de membres. Le Comité se réunira une fois par mois ou au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties. Sur la demande d'une des parties, le Comité se réunira dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. La demande doit indiquer l'ordre du jour pour la réunion. Le Comité adoptera toutes procédures internes jugées appropriées.	7.03 Labour Relations Committee a) In order to promote and to foster good relations between the University and the employees and to facilitate expedient and effective resolution of grievances, problems or disputes concerning working conditions or relations between the parties, the University and the Union agree to form a Joint Labour Relations Committee within fifteen (15) days of the signature of the collective agreement. The committee will comprise of three (3) representatives of the University and three (3) representatives of the Union. The appointed representatives of the parties may vary, from meeting to meeting, according to the needs, and the Committee may, if needed, appoint more members. The Committee will meet once a month or as required, at the request of either of the parties. Upon the request of one of the parties, the Committee will meet within the next five (5) working days. The request must indicate the agenda for the meeting. The Committee will adopt any internal procedure that they deem fit.

b) Les parties acceptent de trouver les solutions appropriées aux problèmes soulevés au cours des réunions. c) Un membre du Comité des relations de travail, après avoir informé son superviseur a le droit de s'absenter pour un laps de temps raisonnable, sans perte de salaire, pour enquêter sur un grief. Une telle demande n'est pas refusée sans motif valable.	b) The parties agree to find the appropriate solutions to the problems raised during the meetings. c) In order to conduct an inquiry, a member of the Labour Relations Committee, after having informed his/her supervisor, is entitled to a reasonable length of time without loss of pay, to inquire into a grievance. Such permission will not be unreasonably withheld.
7.04 Comité exécutif Les cinq (5) membres de l'exécutif du Syndicat sont libérés de leurs fonctions, sans perte de salaire, pour la gérance du Syndicat. Ces heures et journées sont déduites de la banque prévue au paragraphe 7.07.	7.04 Executive Committee The five (5) officers of the Union are granted leave from their duties without loss of pay for the purpose of Union administration. These hours or days will be drawn from the bank provided for in clause 7.07.
7.05 Les personnes salariées, désignées par le Syndicat, peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux réunions syndicales. Les heures et jours utilisés à ces fins sont déduits de la banque prévue au paragraphe 7.07.	7.05 The employees designated by the Union are entitled to be absent without loss of pay to attend Union meetings. The days and hours used for these ends are taken from the bank provided in clause 7.07.
7.06 Comité consultatif conjoint de santé et sécurité L'Université transmet, le procès-verbal de toute rencontre du Comité consultatif conjoint de santé et sécurité, au Syndicat. Lorsqu'un sujet d'intérêt, qui concerne les personnes salariées membres de l'unité d'accréditation, est discuté au Comité consultatif conjoint de santé et sécurité, le Syndicat peut demander, au gérant des opérations, d'envoyer un représentant à une réunion subséquente du Comité consultatif conjoint de santé et sécurité. Ce représentant est libéré de son travail, sans perte de salaire, pour assister à cette réunion du comité.	7.06 Joint advisory Health and Safety Committee (JAHSC) The University provides the Union with the minutes of all meetings of the Joint Advisory Health and Safety Committee (JAHSC). When an issue of concern to members of the bargaining unit is raised, at the Joint Advisory Health and Safety Committee (JAHSC), the Union may make a request to the Manager of operations facilities management to send one representative to the subsequent Committee meeting. This representative is entitled to be absent without loss of pay to attend the Committee meeting.
7.07 Congé pour activités syndicales Les parties reconnaissent que pour permettre aux membres de l'exécutif et aux personnes déléguées du Syndicat de remplir leurs obligations envers les personnes salariées, des congés pour activités syndicales sont nécessaires et sont accordées comme suit : a) i) L'Université accorde chaque année au Syndicat une banque de quarante (40) jours de congés pour activités syndicales avec solde. Ces jours peuvent être pris sous forme de demi-journées ou de journées complètes. ii) Afin de préparer la négociation du renouvellement de la convention collective, l'Université accorde au Syndicat une banque	7.07 Leave for Union Activities The parties recognize that in order for union representatives and their substitutes to fulfill their responsibilities towards the employees in the best way possible, leaves for union activity are necessary and will be granted as follows: a) i) The University grants the Union a bank of forty (40) days of leave for union activities each year. These days may be taken per half-day, or per day. ii) For the purpose of preparing for the negotiation of the renewal of the collective agreement the University grants the Union a bank of forty (40)

de quarante (40) jours de congé, avec salaire. Ces jours peuvent être pris sous forme de demi-journées ou de journées complètes. Les parties conviennent que les jours de congé, prévus à la présente clause, peuvent être utilisés n'importe quand au cours de la durée de la convention collective. b) Le Syndicat fournit, au Service des ressources humaines, les renseignements concernant les congés pour activités syndicales, et ce, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la date prévue pour l'absence, s'il s'agit d'une absence d'un maximum de trois (3) jours, et au moins quinze (15) jours de calendrier, s'il s'agit d'une absence de plus de trois (3) jours. c) Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, les absences sont sans perte de salaire, mais sont remboursées par le Syndicat, incluant le coût des avantages sociaux. d) Les dispositions qui précèdent s'appliquent à tout congé pour activité syndicale à l'exception de celles prévues aux paragraphes 7.03 et 7.06.	days of leave with pay. These days may be taken per half-day, or per day. The parties agree that the days of leave mentioned in this clause may be taken at any time during the duration of the collective agreement. b) The Union provides Human Resources with information concerning leave for Union activities, and this at least five (5) working days prior to the absence, for a leave of a maximum of three (3) days, and of at least fifteen (15) calendar days for a leave of more than three (3) days. c) When the entire allotment of time has been used, the leaves will be without loss of pay, but will be reimbursed by the Union, including the cost of benefits. d) The above-mentioned provisions will apply to any leave for Union activity with the exception of those provided for in clause 7.03 and 7.06
7.08 Congé pour fonction syndicale a) Sur avis écrit du Syndicat, l'Université libère de ses fonctions, sans salaire, pas plus deux (2) personnes salariées permanents à temps complet, pour remplir une fonction comme salarié(e) ou comme élu(e) au sein de l'Union des employés et employées de service, section locale 800. b) L'avis comporte le nom de la personne salariée, la nature et la durée de l'absence et doit être transmis au bureau des ressources humaines, règle générale, trente (30) jours avant l'absence. c) L'Université convient d'accorder le congé sans salaire. d) Si la personne salariée libérée n'occupe pas une fonction d'élu(e), elle doit revenir au travail dans un délai de vingt-quatre (24) mois du début de son congé, à défaut de quoi, elle est réputée avoir démissionné au début de son congé. e) Si la personne salariée libérée occupe une fonction d'élu(e), elle obtient un congé sans salaire, d'une durée égale à son mandat. Ce congé sans salaire peut être renouvelé une fois, pour un total de deux (2) mandats, dans le cas d'une réélection. f) Au cours d'une telle absence, la personne salariée n'a pas droit aux avantages prévus à la convention collective, sauf pour le régime de retraite et le	7.08 Leave for Union Service a) Upon written notice from the Union, the University grants leave without pay, to not more than two (2) permanent full-time employees for union service either as an employee, or in an elected position, within the Service Employees Union Local 800, Q.F.L. or one of its affiliated bodies. b) The notice carries the name of the employee, the nature and length of the absence and must be forwarded to Human Resources, as a rule, thirty (30) days prior to the absence. c) The University agrees to grant the leave without pay. d) If the employee who is granted leave holds a non-elected position, she/he must return to work within twenty-four (24) months of the beginning of her/his leave, failing which, she/he will be considered as having resigned at the beginning of her/his leave. e) If the employee on such leave holds an elected position, she/he receives a leave without pay equal in length to her/his term of office; this leave without pay may be renewed once, for a total of two (2) terms, in the event of a re-election. f) An employee on such leave does not have a right to the benefits of this agreement except the pension plan and the group insurance plan to the extent

régime d'assurances collectives, dans la mesure où ces régimes le permettent. Dans un tel cas, le coût des primes et/ou des contributions est assumé en entier par la personne salariée. g) La personne salariée libérée pour une telle absence, doit faire parvenir un avis écrit à l'Université, de son intention, soit de revenir au travail, soit de se présenter pour une réélection, au moins trente (30) jours avant l'expiration de son premier mandat. À défaut de son retour au travail à la fin du mandat prévu au paragraphe 7.08 e), la personne salariée est réputée avoir démissionné au début de sa libération. h) Lors de son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, si son poste a été aboli, l'article 12 ou 22 s'applique, selon le cas. i) La personne salariée libérée en vertu du présent article, continue d'accumuler son ancienneté pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois ; l'ancienneté est maintenue par la suite, mais sans accumulation.	such plans so allow. In such event, the cost of the premiums or/and contributions will be paid entirely by the employee. g) The employee granted such leave must give the University a written notice of her/his intent either to return to work or to stand for re-election at least thirty (30) days before the end of her/his first term of office. Upon her/his failure to return to work at the end of the term of office provided for in clause 7.08 e) she/he is considered as having resigned at the beginning of her/his leave. h) Upon her/his return to work, the University reinstates the employee into the position she/he occupied at the moment of her/his departure, or if her/his position has been abolished, article 12 or 22 applies as is appropriate. i) The employee granted leave by virtue of the present clause will continue to accumulate seniority for a maximum of twenty-four (24) months; seniority is thereafter maintained but does not accumulate.
7.09 Utilisation des locaux de l'Université a) L'Université met des salles adéquates à la disposition du syndicat, pour y tenir des réunions, sous réserve des termes et des conditions de l'Université. b) Le Syndicat peut afficher des documents relatifs aux affaires du Syndicat sur des babillards désignés par l'Université à cette fin. Les babillards seront situés dans des zones facilement accessibles pendant les heures de travail.	7.09 Use of University Premises a) The University will provide the Union with suitable rooms for the purpose of holding meetings, subject to University terms and conditions. b) The Union may post documents relating to Union business on bulletin boards designated by the University for this purpose. These boards will be located in areas easily accessible during working hours.
<u>ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MÉSENTENTES</u> 8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou toute mécontente.	<u>ARTICLE 8 – GRIEVANCE AND DISPUTE PROCEDURE</u> 8.01 It is the firm desire of the parties that they should resolve all grievances or disputes equitably and as rapidly as possible.
8.02 a) Première étape: Tout salarié ayant un problème concernant l'application de ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son superviseur afin de tenter de le régler. Le salarié peut être accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical. Si cette discussion entre le salarié et son superviseur n'a pas permis de régler le problème, le salarié et/ou le	8.02 a) First stage: Any employee with a problem concerning the application of his working conditions, which could give rise to a grievance, must discuss it with his immediate supervisor to resolve it, if possible. The employee may be accompanied by his Union representative if he so desires. If this discussion between the employee and his immediate supervisor does not succeed in resolving

Syndicat peuvent soumettre un grief à la deuxième étape. b) Deuxième étape: Le salarié et/ou le Syndicat soumet le grief, par écrit ou électroniquement au directeur du service et copie aux Ressources Humaines (relations de travail), dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait. À la demande écrite ou électronique de l'Université ou du Syndicat, les représentants du Syndicat et les représentants de l'Université peuvent se rencontrer pour étudier le grief ou la mécontente dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande. L'Université donne sa réponse par écrit ou électroniquement au Syndicat avec copie au salarié dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de la réception du grief ou de la mécontente. c) Troisième étape: Tout grief non résolu à la deuxième étape, doit être inscrit à l'ordre du jour du Comité des relations de travail dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la réponse ou l'absence de celle-ci prévue à la deuxième étape. À la réunion du Comité des relations de travail, les parties s'emploient à régler les griefs à leur satisfaction mutuelle. Les parties s'entendent pour collaborer au partage d'informations pouvant favoriser le règlement du grief. Les parties peuvent convenir de laisser un grief en suspens et tenter de le régler lors d'une rencontre ultérieure. Tout grief pour lequel aucun avis d'arbitrage n'a été signifié par écrit ou électroniquement dans les six (6) mois qui suivent la date de son dépôt est considéré nul, non-valide et illégal aux fins de la présente convention.	the problem, the employee and/or the Union may submit a grievance at the second stage. b) Second stage: The employee and/or the Union shall submit the grievance in writing or electronically to the Director of the department and copy Human Resources (Labour Relations), within thirty (30) working days of the learning of the circumstance that is the subject of the grievance but no longer than the six (6) months after the occurrence of this circumstance. Upon written or electronic request by the University or the Union, the representatives of the Union and the representatives of the University may meet to study the grievance or the dispute within the ten (10) working days following receipt of such a request. The University shall respond in writing or electronically within fifteen (15) working days of being notified of such grievance or dispute, the response to be addressed to the Union with a copy to the employee. c) Third stage: Any grievance not resolved at the second stage, must be included on the agenda of the labour relations Committee within forty-five (45) working days following the response or the lack of response as set in the second stage. During the labour relations Committee, the parties work towards solving the grievance to their mutual satisfaction. The parties agree to cooperate in sharing information that can promote the resolution of the grievance. The parties may agree to leave a grievance pending and try to resolve it in a subsequent meeting. Any grievance for which no notice of arbitration was issued in writing or electronically within six (6) months following its filing is considered null, void and illegal for the purpose of this Agreement.
8.03 Après entente entre les Parties, la personne salariée pour laquelle un grief a été soumis peut être présente à toutes les étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage. Cependant, le règlement final du grief se fait entre le comité de griefs et la personne représentante autorisée de l'Université.	8.03 Upon agreement between the Parties, the employee for whom a grievance has been filed may be present at all stages of the grievance and arbitration procedure; however, the final settlement of a grievance will take place between the Grievance Committee and the authorized representative of the University.
8.04 Aucune personne salariée ne subit de perte de salaire pour le temps passé à discuter d'un grief, avec les personnes représentantes de l'Université. Lors d'une audition d'arbitrage, un membre du comité de griefs, la	8.04 No employee will suffer loss of pay for any time spent with representatives of the University for the purpose of discussing a grievance. During an arbitration hearing, a representative of the Grievance Committee, and the

plaignante ou le plaignant, sont libérés, sans perte de salaire, pour y assister. Les témoins membres de l'unité d'accréditation sont libérés de leur travail, sans perte de salaire, pour le temps que leur présence est nécessaire à l'audition.	griever, are granted leave, without loss of pay, to attend. Witnesses who are members of the bargaining unit will be granted leave from work without loss of pay for the time that their presence is required at the arbitration hearing.
8.05 Une personne salariée qui soumet un grief ne doit aucunement être pénalisée, ni importunée de ce fait.	8.05 An employee who files a grievance must not in any way be penalized or inconvenienced as a result.
8.06 Le Syndicat peut faire et soumettre un grief ou une mécontente au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou l'ensemble des salariés ou pour le Syndicat comme tel. Dans un tel cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 8.02.	8.06 The Union may make and submit a grievance or dispute on behalf of an employee, a group of employees, or all the employees or for the Union itself. In such case, the Union must abide by the procedure provided by clause 8.02.
8.07 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite ou électronique à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief ou la mécontente nul, non-valide et illégal aux fins de la présente convention. Toutefois, le grief ou la mécontente rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation de la part du Syndicat de la prétention de l'Université et ne peut être invoqué comme précédent.	8.07 The delays mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed in writing or electronically. Failure to comply with this renders a grievance or dispute null, void and illegal for the purpose of this Agreement. However, a rejected grievance or dispute shall not, by this fact alone, be considered as an acceptance by the Union of the University's position, and cannot be used as a precedent.
8.08 L'exposé du grief contient sommairement mais clairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.	8.08 The statement of the grievance shall contain a clear summary of the facts such that the problems raised can be identified.
8.09 Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme: dès que décelée, une erreur technique doit être communiquée à l'autre partie. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si un tel amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition, l'Université obtient sur demande, une remise de la date prévue.	8.09 No grievance shall be rejected because of faulty drafting; once discovered, a technical error shall be communicated to the other party. The grievance may be amended provided this does not have the effect of changing the nature of the grievance. If such an amendment is submitted in the five (5) working days before a hearing, the University will, upon request, obtain a delay of the date set.
8.10 La date du dernier fait dont un grief ou une mécontente découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois prévu en 8.02b).	8.10 The date of the last fact giving rise to a grievance or dispute shall be used as the starting point in calculating the six (6) month delay provided in Article 8.02 b).
8.11 Les griefs et les mécontentes peuvent être soumis sur la même formule.	8.11 Grievances and disputes can be submitted on the same form.
8.12 Si un grief ou une mécontente collectif ou syndical vise les salariés de plus d'un (1) département ou service, il peut être soumis directement à la troisième étape prévue en 8.02.	8.12 If a collective grievance or dispute, or a grievance or dispute submitted by the Union itself concerns employees from more than one (1) department or service, it may be

	submitted directly to the third stage as provided in Article 8.02.
Procédure d'arbitrage 8.13 Si le Syndicat désire soumettre un grief ou une mécontente à l'arbitrage, il doit en aviser obligatoirement l'Université par écrit et ce, dans le délai prévu à l'article 8.02 c).	Arbitration Procedure 8.13 If the Union wishes to submit a grievance or dispute to arbitration it must advise the University in writing within the delays specified in 8.02 c).
8.14 Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du Travail.	8.14 The parties agree to appear before a single arbitrator. If the parties cannot agree on the choice of an arbitrator, one or other of the parties may request that the arbitrator be designated by the Labour Department, in conformity with the provisions of the Labour Code.
8.15 La note des honoraires et des frais de l'arbitre est répartie également entre les parties.	8.15 The fees and expenses of the arbitrator are divided equally between the parties.
8.16 La sentence de l'arbitre est exécutoire et lie l'Université, le Syndicat et les personnes salariées, et devient effective à la date stipulée par l'arbitre, si aucune date n'est stipulée, à la date de la sentence.	8.16 The decision of the Arbitrator is final and binding upon the University, the Union and employees, effective at the date stipulated by the Arbitrator or, if no date has been stipulated, by the date of the award.
8.17 Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute sur le montant réel dû et ce, à compter du dépôt du grief.	8.17 If the arbitrator's decision involves monetary compensation he can require that the legal interest be added to the actual amount owed, commencing on the date of the grievance.
8.18 Dans tous les cas de congédiement que ce soit administratif ou disciplinaire, l'employeur assumera le fardeau de la preuve.	8.18 In all cases of dismissal, whether for administrative or disciplinary reasons, the burden of proof rests with the employer.
8.19 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.	8.19 In rendering a decision on a grievance, the arbitrator shall not delete, add, amend or change any part of this collective agreement.
8.20 En rendant une décision au sujet de tout grief ou mécontente qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Pour les mécontentes, il doit considérer les principes de justice et d'équité, ainsi que les politiques générales de relations de travail qui se dégagent de la présente convention.	8.20 In rendering a decision on any grievance or dispute submitted to him, the arbitrator must consider the letter and the spirit of the collective agreement. In the case of disputes, he must consider the principles of justice and equity as well as the general labour relations' policies that emerge from this collective agreement.
8.21 L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler.	8.21 The arbitrator charged with rendering a decision on the justification of a grievance concerning disciplinary measures may maintain, modify or annul the disciplinary measure.

8.22 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'Université d'appliquer des mesures correctives.	8.22 In case of a grievance about workload, the arbitrator may assess the workload and order corrective measures.
<u>ARTICLE 9 – MESURES DISCIPLINAIRES</u> 9.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée. L'Université ne congédie, suspend ou ne réprimande pas sans une cause juste et suffisante dont elle a le fardeau de la preuve.	<u>ARTICLE 9 – DISCIPLINARY MEASURES</u> 9.01 Written reprimand, suspension or dismissal, are disciplinary measures which may be applied according to the seriousness or frequency of the implied infraction. The University shall not dismiss, suspend or reprimand without just and sufficient cause, for which it has the burden of proof.
9.02 Tout salarié convoqué par l'Université, pour des raisons disciplinaires, a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.	9.02 Any employee called to a meeting by the University, for disciplinary reasons, has the right to be accompanied by a Union representative.
9.03 La décision d'imposer une mesure disciplinaire, après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Université en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.	9.03 The decision to impose a disciplinary measure after thirty (30) days of the incident which gives rise to it or the knowledge of same by the University is null and void and illegal under this Agreement.
9.04 a) Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après douze (12) mois de sa commission. Dans un tel cas, ladite offense est retirée du dossier du salarié. Toutefois, si la personne salariée a été absente au cours de ces douze (12) mois et que la somme de ses absences excède trente (30) jours ouvrables, la période de douze (12) mois précités sera prolongée de l'équivalent de l'excédent. Si l'Université applique une prolongation de la période de douze (12) mois, il en sera fait mention dans la mesure disciplinaire. Les soixante (60) premiers jours ouvrables de mise à pied (interrompue ou pas), les vacances payées, les jours fériés et payés ainsi que les vendredis d'été ne sont pas considérés comme des absences. b) De plus, tout rapport ou avis disciplinaire sur lesquels un salarié a eu gain de cause est retiré de son dossier. c) Le salarié et le Syndicat doivent recevoir copie de tout rapport ou mesure disciplinaire (y compris l'avis de réprimande) déposé à son dossier: à défaut, ces documents ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.	9.04 a) No offense may be held against an employee after twelve (12) months from its commission. In such case, the said offense is withdrawn from the employee's file. Nevertheless, if the employee has been absent during the twelve (12) months and that the sum of these absences exceeds thirty (30) working days, the aforementioned twelve (12) month period will be extended by the equivalent of the surplus. If the University is applying an extension of the twelve (12) month period it will be mentioned in the disciplinary measure. The first sixty (60) working days of a lay-off (interrupted or not), paid vacations, paid holidays and summer Fridays and are not considered as absences. b) In addition, any disciplinary report or written warning which has been decided in favour of the employee is withdrawn from his file. c) The employee and the Union must receive a copy of all reports or disciplinary measures (including notice of reprimand) placed in the file; failing this, the documents may not be used as proof during an arbitration

9.05 a) Dans tous les cas de suspension ou de congédiement, la procédure suivante doit être suivie: La suspension et le congédiement doivent être précédés d'une rencontre entre l'Université, le Syndicat et le salarié concerné. Le salarié et le Syndicat sont convoqués par écrit, avec quarante-huit (48) heures d'avis. L'avis de convocation inclut le motif principal de la rencontre. b) Au cours de cette rencontre, l'Université indique au Syndicat et au salarié les motifs qui justifient son intention d'imposer la suspension ou le congédiement. c) S'il y a accord entre l'Université et le Syndicat, la mise en application de cette entente sera effectuée sans autre modalité. d) En cas de désaccord avec le Syndicat, l'Université peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. L'Université fait alors parvenir au salarié, par écrit, à la dernière adresse connue, dans les trois (3) jours du début de l'application de la suspension ou du congédiement, les motifs à l'appui de cette décision. Copie du dit avis est en même temps envoyée au Syndicat. Seuls les motifs invoqués dans cet avis peuvent être mis en preuve devant un tribunal d'arbitrage. e) Lorsqu'il y a désaccord sur la suspension ou le congédiement imposé(e) à l'employé par l'Université, le salarié ou le Syndicat peut en appeler de la décision en recourant immédiatement à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 10.	9.05 a) In all cases of suspension or dismissal, the following procedure shall apply: Suspension and dismissal must be preceded by a meeting between the University, the Union and the employee concerned. The employee and the Union shall be convened, in writing, with a forty-eight (48) hour notice. The meeting notice will include the principal reason for the meeting. b) During this meeting, the University will state to the Union and to the employee, on what grounds it intends to suspend or dismiss the employee. c) If there is agreement between the University and the Union, the terms of such agreement shall be applied without further procedure. d) In the event of disagreement with the Union, the University may then, after the meeting, implement its decision. The University shall then notify the employee in writing of the grounds for this decision, at his or her last known address and within three (3) days of the beginning of the enforcement of the suspension or dismissal. A copy of the said notice shall be sent to the Union at the same time. Only the grounds stated in this notice may be submitted as proof before an arbitrator. e) When there is a disagreement on the suspension or dismissal of the employee by the University, the employee or the Union may appeal the decision immediately through the arbitration procedure provided for under Article 10.
9.06 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au Syndicat. Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur du dit consentement.	9.06 Any resignation must be transmitted immediately in writing to the Union. An arbitrator may assess the circumstances which surrounded the resignation of an employee and the actual value of his consent.
9.07 Aucun aveu signé par un salarié ne peut être mis en preuve devant un arbitre, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant syndical extérieurement autorisé du Syndicat.	9.07 No confession signed by an employee may be submitted as proof before an arbitrator unless it has been signed before an external Union representative duly authorized by the Union.
9.08 À la demande de la personne salariée, l'Université doit lui fournir, à ses frais, une copie de son dossier. Le coût de ces photocopies est défrayé par la personne salariée.	9.08 Upon request by an employee the University must provide the employee with a copy of their personal file. The cost of the photocopies will be paid by the employee

<u>ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ</u> 10.01 Acquisition et accumulation des droits d'ancienneté a) Pour la personne salariée régulière à temps plein, l'ancienneté est accumulée selon son service continu, en tant que membre de l'unité de négociation. b) Pour la personne salariée régulière à temps partiel, l'ancienneté est accumulée au prorata des heures régulières travaillées par semaine. c) Dans tous les cas, l'ancienneté est acquise à la personne salariée régulière, lorsqu'elle a complété sa période de probation, rétroactivement à sa date d'embauche. d) La personne salariée temporaire accumule de l'ancienneté selon les heures travaillées ou considérées comme travaillées, par classification d'emploi pour les 2790 premières heures et après lesquelles l'ancienneté générale sera reconnue, sujet au paragraphe 10.03 et sujet aux congés auxquels elle a droit. Cependant, cette ancienneté ne peut dépasser celle d'une personne salariée régulière, tant que la personne détient le statut de temporaire. e) La personne salariée temporaire qui obtient un poste conformément à la présente convention collective, se voit créditer l'ancienneté accumulée à titre de personne salariée temporaire, une fois sa période de probation terminée. Toutefois, seule l'ancienneté, accumulée dans un poste à temps plein ou à temps partiel, est considérée comme de l'ancienneté ou du service actif pour les fins de la sécurité d'emploi. f) Le temps supplémentaire d'une personne salariée, n'est pas considéré dans le calcul de l'ancienneté.	<u>ARTICLE 10 – SENIORITY</u> 10.01 Accumulation and acquisition of Seniority rights a) For a regular full-time employee, seniority is accumulated on the basis of continuous service as a member of the bargaining unit. b) For a regular part-time employee, seniority is accumulated pro rated to the regular hours worked weekly. c) In all cases, seniority is acquired for any regular employee, when she/he has completed her/his probationary period, retroactively to her/his date of hire. d) A temporary employee accumulates seniority on the basis of hours worked, or considered as having been worked, by job classification for the first 2790 hours and after which general seniority will be recognized, subject to clause 10.03, and the time off to which she/he is entitled. However, this seniority may not supersede that of a regular employee as long as the person has the status of a temporary employee. e) A temporary employee who obtains a position in conformity with the present agreement is credited with the seniority accumulated as a temporary employee once her/his probationary period has been completed. However, only seniority accumulated as incumbent of a full-time or a part-time position may be considered as seniority or active service for purposes of employment security. f) Overtime worked by an employee is not considered for the purposes of calculating seniority.
10.02 Période de probation et période d'essai a) Période de probation La période de probation d'une nouvelle personne salariée, embauchée pour combler un poste, est de soixante (60) jours travaillés. Les parties reconnaissent que, durant la période de probation, la nouvelle personne salariée reçoit l'aide et la formation appropriée pour faciliter l'adaptation à son poste. Les personnes salariées, en période de probation, ont accès à la procédure de règlement des griefs et la	10.02 Probationary and Trial Period a) Probationary Period The probationary period for a new employee hired to fill a position is sixty (60) days worked. The parties recognize that during the probationary period, a new employee will receive appropriate assistance and training in order to facilitate adaptation to her/his position. Probationary employees have access to the grievance and arbitration procedure, except in the case of lay-off or dismissal.

procédure d'arbitrage, sauf en cas de mise à pied ou de congédiement. b) Période d'essai Toute personne salariée qui obtient une promotion ou une mutation, conformément à l'article 11, a droit à une période d'essai de trente (30) jours travaillés. Si au cours de cette période d'essai, la personne salariée ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Université qu'elle ne satisfait pas aux exigences normales dudit poste, elle est alors replacée à son ancien poste avec maintien de tous ses droits acquis à ce poste. À son retour, elle reçoit le salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée à son ancien poste. Dans ce dernier cas, en cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Université. c) Évaluation Chaque personne salariée doit recevoir une photocopie du rapport d'évaluation de sa période de probation ou de sa période d'essai.	b) Trial Period Any employee who obtains a promotion or a transfer in accordance with article 11, is entitled to a trial period of thirty (30) days worked. If, during this trial period, the employee does not wish to remain in the new position or if it is established by the University that they do not meet the normal requirements of the position, the employee will return to their previous position maintaining all rights which they had in the previous position. On their return, the employee will receive the salary that they would have been receiving if they had remained in their previous position throughout. In this latter case, the burden of proof is on the University if there is a grievance. c) Evaluation Each employee must receive a photocopy of their probationary or trial period evaluation.
10.03 Accumulation et maintien de l'ancienneté Une personne salariée régulière maintient et accumule son ancienneté dans les cas suivants; a) Dans le cas d'une absence due à une maladie ou un accident causé par ou durant le travail, jusqu'au moment où la CNESST détermine que la personne salariée est totalement invalide, de façon permanente ; b) Durant les premiers vingt-quatre (24) mois d'une absence due à une maladie ou un accident autre qu'une maladie ou un accident relié à son travail; c) Dans le cas d'une absence autorisée pour des activités syndicales ; d) Dans le cas d'une absence du travail lors d'une suspension; e) Dans le cas d'une absence pour un congé de maternité ou son prolongement; f) Dans le cas d'une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois. g) Dans le cas d'une absence du travail pour un congé sans solde de trente (30) jours ou moins; pour une absence de plus de trente (30) jours l'ancienneté est maintenu, mais ne s'accumule pas.	10.03 Accumulation and maintenance of seniority A regular employee maintains and accumulates her/his seniority in the following cases: a) in the case of absence due to illness or accident suffered as a result of or during work, until such time as the CNESST determines that the employee is permanently and totally disabled ; b) during the first twenty-four (24) months of absence due to sickness or an accident other than work-related accident; c) in the case of authorized absence for Union activities; d) in the case of absence from work resulting from a suspension ; e) in the case of absence from work for maternity leave and its extensions; f) in the case of lay-off for a period not exceeding twelve (12) months. g) in the case of an absence from work due to a leave without pay of thirty (30) days or less, for an absence of more than thirty (30) days the employee maintains but does not continue to accumulate his/her seniority;

h) Dans le cas de la mise à pied d'une personne salariée temporaire, à la fin de la période pour laquelle elle a été rappelée ou embauchée : l'ancienneté cesse de s'accumuler et est maintenue. i) Dans le cas de la mise à pied d'une personne salariée en période de probation ou d'une personne salariée régulière ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi : l'ancienneté cesse de s'accumuler et est maintenue. j) Dans le cas d'une personne salariée promue ou transférée à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation l'ancienneté est maintenue, pour les premiers douze (12) mois.	h) In the event of a lay-off of a temporary employee at the end of the period for which she/he was recalled or hired: seniority ceases to accumulate and is maintained. i) In the case of lay-off of a probationary employee or a regular employee who does not have employment security: seniority ceases to accumulate and is maintained. j) An employee promoted or transferred to a position outside the bargaining unit maintains his seniority for the first twelve (12) months.
10.04 Perte des droits d'ancienneté Une personne salariée perd ses droits d'ancienneté et son emploi est considéré terminé lorsqu'elle: a) quitte volontairement son emploi à l'Université ; b) est congédiée à moins que le congédiement soit annulé à la suite de l'application de la procédure de règlement des griefs et la procédure d'arbitrage ; c) est mise à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois. d) prend sa retraite ; e) ne retourne pas au travail, dans les dix (10) jours de calendrier, suivant la réception d'une lettre recommandée la rappelant au travail à la suite d'une mise à pied. Ce délai de dix (10) jours peut être prolongé après entente entre les parties. f) est absente sans préavis ou sans motif valable, pour plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs.	10.04 Loss of Seniority Rights An employee loses her/his seniority rights and her/his employment will be considered as terminated when: a) she/he voluntarily terminates her/his employment with the University; b) she/he is dismissed unless the dismissal is cancelled as a result of the grievance and arbitration procedure; c) she/he is laid off for a period exceeding eighteen (18) months; d) she/he retires; e) she/he fails to return to work within ten (10) calendar days following receipt of a registered letter recalling her/him to work following layoff; this ten (10) day period may be extended by agreement between the parties. f) absence without notice or valid reason exceeding five (5) consecutive working days.
10.05 Liste d'ancienneté a) L'Université transmettra une liste d'ancienneté au Syndicat au 15 février de chaque année. Cette liste sera affichée dans tous les ateliers, au garage de l'édifice James Ferrier, au Service du HVAC, à l'Institut neurologique de Montréal, au Service des sports et de l'activité physique et aux résidences. Cette liste comprend le nom, le prénom, date d'embauche, le poste et le département, si la personne salariée est à temps plein ou à temps partiel, si la personne salariée est en invalidité de longue durée, ainsi que la date de début de l'invalidité de longue durée, son ancienneté au 1er février, calculé conformément au présent article et s'il/elle a obtenu la sécurité d'emploi.	10.05 Seniority List a) The University will provide the Union a seniority list on February 15th of each year. This list will be posted in all satellite shops, the James Ferrier Building garage, the HVAC, the MNI, Athletics and Recreation and Residences. This list includes the surname and name, date of hire, the position and department, whether the employee is full-time or part-time, if the employee is on LTD and will include the beginning date of the LTD, her/his seniority on February 1st, calculated in accordance with the present article and if she/he has attained job security.

b) L'Université fournit, au Syndicat, une liste d'ancienneté des personnes salariées temporaires payées par l'Université. Cette liste est fournie tous les trois (3) mois. c) Tout désaccord, concernant l'ancienneté d'une personne salariée, doit être soumis au bureau des ressources humaines, par écrit, dans les deux (2) semaines de l'affichage. Les ressources humaines et la personne déléguée syndicale du secteur concerné, enquêteront sur toutes les contestations et feront les corrections nécessaires à la liste d'ancienneté. En cas de désaccord persistant, un grief est soumis conformément à la procédure prévue à l'article 8. d) Toute erreur, non découverte pendant la période de contestation, peut être contestée ultérieurement, en utilisant la procédure prévue au paragraphe c). Dans ce cas, l'Université ne sera pas tenue responsable des mesures prises basées sur des listes d'ancienneté antérieures à la date de la contestation	b) The University provides the Union with a seniority list of all temporary employees paid by the University. Such lists are to be provided every three (3) months. c) Any dispute concerning the seniority of an employee is submitted in writing, within two (2) weeks of the posting to Human Resources. Human Resources and the Union delegate of the area concerned will enquire into all disputes and will make all the necessary corrections to the seniority list. In the event of a persisting disagreement, a grievance will be submitted in accordance with article 8. d) Any error not detected during the period for dispute may be contested later through the procedure provided for in paragraph c). In this event, the University will not be held liable for any actions taken based on seniority lists prior to the date of dispute.
<u>ARTICLE 11 – AFFICHAGE, OCTROI DE POSTES ET MUTATION DU PERSONNEL</u> 11.01 Quand un poste devient vacant, l'Université a le choix de le combler ou de l'abolir. Si la décision est de combler le poste, l'Université procède dans un délai n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables de la date de sa vacance. Si le poste doit être aboli, l'Université informe le Syndicat par écrit de sa décision dans le délai susmentionné. Sinon, le poste est affiché et comblé sans délai. Dans tous les autres cas d'abolition de poste, l'Université informe également le Syndicat de sa décision par écrit.	<u>ARTICLE 11 – JOB POSTING, SELECTION AND MOVEMENT OF PERSONNEL</u> 11.01 When a position becomes vacant, the University has the choice of filling or abolishing the position. If the decision is to fill the position, the University proceeds within a delay not exceeding twenty (20) working days from the date the position became vacant. If the position is to be abolished, the University will inform the Union in writing of its decision within the aforementioned delay. Otherwise the position is posted and filled without delay. In all other cases of position abolishment, the University also informs the Union of its decision in writing.
11.02 a) Lorsqu'un poste est à combler, l'Université doit l'afficher pendant dix (10) jours ouvrables. Une copie électronique sera envoyée simultanément au président du Syndicat et au représentant syndical. b) L'affichage comprend : • le statut (temps plein ou temps partiel) • le titre du poste • la description sommaire du poste • les qualifications requises et/ou les licences • le service • le titre de la/du superviseur immédiat • le salaire horaire • l'horaire de travail • date de l'affichage et date d'expiration de l'affichage	11.02 a) When a position is to be filled, the University must post it for ten (10) working days. An electronic copy will be sent simultaneously to the Union president and the Union representative. b) The posting includes: • status (full-time or part-time) ; • position title; • job summary ; • the required qualifications and/or license; • department; • title of immediate supervisor; • the hourly salary; • work schedule ; • posting date and expiry date of the posting;

L'affichage se fait dans tous les ateliers, au garage de l'édifice James Ferrier, au Service du HVAC, à l'Institut neurologique de Montréal, au Service des sports et de l'activité physique et aux résidences.	The position is posted in all satellite shops, the James Ferrier Building garage, HVAC, the MNI, Athletics and Recreation and Residences.
11.03 Une personne salariée qui désire poser sa candidature, doit le faire durant la période d'affichage. La personne salariée qui sera absente durant la période d'affichage peut poser sa candidature à l'avance.	11.03 An employee who wishes to apply for the position must do so during the posting period. An employee who will be absent during the posting period may apply in advance.
11.04 a) Les exigences du poste sur un affichage doivent être pertinentes et reliées à celui-ci. Le fardeau de la preuve sur les exigences incombe à l'Université. b) Lors de la sélection d'une personne salariée, pour combler un poste affiché selon le paragraphe 11.02, l'Université doit accorder le poste à la personne salariée régulière, qui a posé sa candidature, avec le plus d'ancienneté et qui possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste. c) Si aucune des personnes candidates, mentionnées au paragraphe 11.04 b) ne possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste, l'Université doit accorder le poste à la personne salariée candidate qui est une personne salariée en période de probation ou une personne salariée temporaire, qui a le plus d'ancienneté, dans l'ordre suivant, à moins qu'elle ne possède pas les qualifications satisfaisant aux exigences normales du poste. Une personne salariée en période de probation doit avoir l'approbation de son service pour poser sa candidature. • Personne salariée temporaire ayant plus de 2790 heures d'ancienneté • Personne salariée temporaire de la même classification d'emploi ayant accumulé plus de 930 heures dans cette classification • Toutes personnes salariées en probation ou autres personnes salariées temporaires • Candidats externes d) L'Université n'est pas tenue d'afficher un poste une deuxième fois si : i) le poste vacant a d'abord été comblé par une personne en dehors de l'unité de négociation, qui a décidé de quitter le poste durant sa période de probation; ii) le poste vacant ou nouvellement créé est comblé par une personne salariée de l'unité de	11.04 a) Job requirements on a posting must be relevant and related to the position. The burden of proof of such requirements will be borne by the University. b) In selecting an employee to fill a position posted in accordance with clause 11.02, the University must grant the position to the candidate who is the most senior regular employee and who has the qualifications to satisfy the normal requirements of the position. c) If none of the candidates in clause 11.04 b) have the qualifications to meet the normal requirements of the position, the University must grant the position to the candidate who is a probationary employee or a temporary employee, with the most seniority, in the following order, unless she/he does not have the qualifications to meet the normal requirements of the position. A probationary employee must have the permission of her/his home department to apply. • Temporary employees with more than 2790 hours of seniority • Temporary employees in the same job classification with more than 930 hours of seniority in this classification • All probationary or other temporary employees • Externals d) The University is not obliged to post a vacant position a second time when: i) the vacant position was first filled by a person outside the bargaining unit who decided to leave the position within her/his probationary period; ii) the vacant or newly created position is filled by an employee from within the bargaining unit

négociation, qui décide de retourner à son ancien poste durant sa période d'essai. L'Université procède alors à un deuxième (2e) choix parmi les candidatures reçues en conformité avec les dispositions du présent article. e) Une personne salariée qui postule et qui retire sa candidature ou qui refuse le poste ne subit aucun préjudice lors de candidatures ultérieures. f) En comblant un poste avec une personne salariée de l'unité de négociation, l'Université désigne la personne salariée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage. Le Service des ressources humaines annonce la nomination verbalement, suivi d'une confirmation écrite avec copie au Syndicat. Si le poste est comblé par une personne en dehors de l'unité de négociation, l'Université informe le Syndicat du nom de la nouvelle personne salariée et du poste obtenu. g) Quand une personne salariée est promue ou mutée, elle est assignée à son nouveau poste dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment où elle est désignée. La personne salariée reçoit dès ce moment ou dès le moment où elle aurait dû assumer le poste, le taux de salaire de son nouveau poste. h) Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage, l'Université transmet, au syndicat, le nom du candidat choisi, les noms des autres candidats et leur ancienneté.	who decided to return to her/his old position within her/his trial period. The University then proceeds with a second choice among the candidates who applied in accordance with the provisions of the present article. e) An employee who applies for a position and who withdraws her/his application or who refuses the position will not suffer any prejudice concerning any future applications. f) In filling a position with an employee from the bargaining unit, the University designates the employee in the ten (10) working days following the end of the posting period. Human Resources makes the designation verbally, followed by written confirmation with a copy to the Union. In filling a position by a person outside the bargaining unit, the University advises the Union of the name of the new hire and the position, which she/he has obtained. g) When an employee is promoted or transferred, she/he is assigned to her/his new position in the ten (10) working days following the moment she/he was designated. The employee receives, from that moment, or from the time she/he should have assumed the position, the salary of the new position. h) In the ten (10) working days following the end of the posting period, the University will send the Union a memo stating the name of the chosen candidate and the names, and seniority of all of the other candidates
11.05 Assignment temporaire a) L'Université n'est pas tenue de combler un poste temporairement vacant. b) Si un poste temporairement vacant pour plus d'un (1) mois doit être comblé, il doit être affiché selon la procédure prévue à l'article 11.02 et comblé de la manière prévue à l'article 11.04, en autant que l'assignation représente une promotion pour la personne salariée choisie. Toutefois, dans le cas d'une absence prévisible de six (6) mois ou plus, l'assignation temporaire n'a pas besoin de représenter une promotion pour la personne salariée choisie. L'affichage doit inclure les informations prévues à la clause 11.02 b), ainsi que la durée prévue de l'assignation temporaire.	11.05 Temporary assignment a) There is no obligation on the part of the University to fill a position which is temporarily vacated. b) If a position which is temporarily vacant for more than one (1) month is to be filled, it will be posted as provided for in article 11.02 and filled as provided for in 11.04, as long as the assignment represents a promotion for the chosen candidate. However, for a foreseeable absence of six (6) months or more, the temporary assignment does not need to represent a promotion for the chosen candidate. The posting will include the information provided for in article 11.02 b) as well as the expected duration of the temporary assignment.

c) Une assignation temporaire dans le but de remplacer une personne salariée absente en congé de maladie ou en congé pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, ne doit pas dépasser trente (30) mois, à moins qu'il y ait contestation en suspens sur le retour au travail de la personne salariée remplacée dans son poste, ou, son admissibilité au régime d'invalidité de longue durée, auquel cas, le délai sera prolongé à la date de la résolution d'une telle contestation. d) L'Université avise la personne salariée assignée temporairement, par écrit, avec copie au Syndicat, indiquant la durée prévue de l'assignation temporaire, le poste auquel la personne est assignée et le salaire correspondant. e) À la fin de l'assignation temporaire, la personne salariée retourne à son ancien poste. Si son poste a été aboli, le paragraphe 12.02 s'applique ou la personne salariée est placée sur la liste de rappel. f) La personne salariée qui obtient une assignation temporaire est assujettie aux dispositions du paragraphe 10.02 b). g) Le Syndicat ainsi que la personne salariée qui obtient une assignation temporaire, recevront une confirmation écrite indiquant le nom de la personne salariée qu'elle remplace ainsi que la durée prévue de l'assignation.	c) A temporary assignment for the purpose of replacing an employee absent on sick leave or work-related accident or illness, shall not exceed thirty (30) months, unless there is a contestation pending on either the return to work of the employee being replaced to her/his position or her/his eligibility to Long-Term Disability (LTD) in which case, the delay shall be extended to the date of the resolution of such contestation. d) The University gives written notice to the re-assigned employee, with a copy to the Union, stating the expected length of the temporary assignment, the position to which the employee is re-assigned and the corresponding salary. e) At the end of the temporary re-assignment, the employee returns to her/his former position. Should her/his former position have been abolished, article 12.02 will apply or the employee will be placed on the recall list. f) The employee who obtains a temporary assignment is subject to the provisions of clause 10.02 b). g) The union and the employee who obtains a temporary assignment will receive a written confirmation of the name of the regular employee she/he is replacing as well as the expected duration of the assignment.
11.06 Aux fins de l'application de cet article, les samedis, les dimanches et les jours fériés ne sont pas considérés comme des jours ouvrables.	11.06 For the purposes of this article, Saturdays, Sundays and paid holidays are not considered to be working days.
<u>ARTICLE 12 – SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT</u> 12.01 a) Le paragraphe suivant s'applique aux personnes salariées embauchées le ou après le 31 décembre, 1999. Nonobstant le droit de l'Université de congédier une personne salariée pour une cause juste et suffisante, aucune personne salariée régulière à temps plein ayant complété vingt-quatre (24) mois d'ancienneté ou plus, n'est congédiée, mis à pied ou voit son salaire réduit, en autant que cette personne salariée fasse partie du premier quatre-vingt-dix pour cent (90%) de la liste d'ancienneté prévue au paragraphe b). L'application du présent article ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'Université de mettre à pied	<u>ARTICLE 12 – EMPLOYMENT SECURITY AND DISPLACEMENT PROCEDURE</u> 12.01 a) The following paragraph applies to employees hired on or after the December 31, 1999. Notwithstanding the University's right to dismiss an employee for cause, no regular full-time employee having twenty-four (24) months or more of seniority will be terminated, laid-off or suffer a reduction in salary, as long as she/he falls within the top ninety percent (90%) of the seniority list provided for in paragraph b). The provisions of the present article will not prevent the University from laying off an employee

une personne salariée occupant un poste de nature cyclique ou saisonnière. Une personne salariée ainsi mise à pied, bénéficie de la sécurité d'emploi au moment de la reprise des activités de son poste. b) La liste d'ancienneté utilisée pour l'application du paragraphe a), est mise à jour à la date de l'application du paragraphe a). c) Le paragraphe suivant s'applique aux personnes salariées embauchées avant le 31 décembre, 1999. Nonobstant le droit de l'Université de congédier une personne salariée pour une cause juste et suffisante, aucune personne salariée régulière à temps plein ayant complété vingt-quatre (24) mois d'ancienneté ou plus, n'est congédiée, mis à pied ou voit son salaire réduit. L'application du présent article ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'Université de mettre à pied une personne salariée occupant un poste de nature cyclique ou saisonnière. Une personne salariée ainsi mise à pied, bénéficie de la sécurité d'emploi au moment de la reprise des activités de son poste. d) La personne salariée qui a rempli les conditions ci-haut mentionnées ne perd pas la sécurité d'emploi si elle ne fait plus partie du premier quatre-vingt-dix pour cent (90%) de la liste d'ancienneté. En calculant les quatre-vingt-dix pour cent (90%), si le résultat a une fraction, il sera arrondi au prochain nombre entier.	who occupies a position of a cyclical or seasonal nature. An employee thus laid off will benefit from employment security at the time of resumption of the activity of her/his position. b) The seniority list used in the application of paragraph a) is updated as of the day that paragraph a) is being applied. c) The following paragraph applies to employees hired before the December 31, 1999. Notwithstanding the University's right to dismiss an employee for cause, no regular full-time employee having twenty-four (24) months or more of seniority will be terminated, laid-off or suffer a reduction in salary. The provisions of the present article will not prevent the University from laying off an employee who occupies a position of a cyclical or seasonal nature. An employee thus laid off will benefit from employment security at the time of resumption of the activity of her/his position. d) An employee who has satisfied the above conditions does not lose employment security if they are no longer within the top ninety percent (90%) of the seniority list. When calculating the ninety percent (90%), if this results in a fraction, it will be rounded up to the next whole number.
12.02 Procédure de relocalisation Dans le cas d'une abolition de poste, la personne salariée affectée par l'abolition à l'intérieur de la classification, sera la moins ancienne, en autant que les autres personnes salariées possèdent les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du travail requis. Dans les cas de l'abolition de postes la procédure suivante s'applique : a) i) Après discussion avec le Syndicat, l'Université convient d'affecter une personne salariée dont le poste a été aboli, sans affichage, à un poste vacant de la même classification, en autant qu'elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste. ii) Si une personne salariée ne peut pas être relocalisée en vertu du paragraphe précédent,	12.02 Relocation Procedure In the case of the abolition of a position, the employee to be affected by the abolition within the classification will be the least senior, provided that the remaining employees are qualified to perform the required work. In the case of the abolition of a position, the following procedure applies: a) i) After discussion with the Union, the University agrees to assign an employee whose position has been abolished, without posting, to a vacant position in the same classification as long as she/he has the qualifications to satisfy the normal requirements of the position. ii) If an employee cannot be relocated by virtue of the preceding paragraph, after discussion with the

après discussion avec le Syndicat, l'Université accepte d'affecter une personne salariée dont le poste a été aboli ou qui a été déplacée, dans un poste vacant équivalent, ayant le même taux de salaire, en autant que la personne salariée satisfasse aux exigences normales de la poste. Si plusieurs postes sont ouvertes, la personne salariée peut choisir parmi celles-ci. iii) Si une personne salariée ne peut être relocalisée par la procédure prévue au paragraphe précédent, après discussion avec le Syndicat, l'Université convient d'affecter une personne salariée dont le poste est aboli, à un poste vacant d'une classification inférieure, en autant que la personne salariée y consente et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste. iv) Si le poste équivalent implique un quart de travail (jour, soir, nuit) différent, et que la personne salariée refuse d'y être relocalisée, elle peut se prévaloir des dispositions de 12.02(d). b) L'Université convient de fournir la formation pour permettre à une personne salariée d'occuper un poste au sein de l'unité de négociation. c) Si, durant les soixante (60) premiers jours travaillés, l'Université considère que la personne salariée est incapable de satisfaire aux exigences normales du poste, la personne salariée peut être relocalisée de nouveau en utilisant la procédure prévue au paragraphe 12.02 ou, si cela est impossible, le paragraphe d) s'applique ; d) Une personne salariée qui ne peut être relocalisée conformément au présent article, et qui ne choisit pas de démissionner et recevoir l'indemnité prévue au paragraphe 12.04 doit accepter : i) de combler un poste temporairement vacant, si elle peut satisfaire aux exigences normales du poste ; ii) de pallier à un surcroît de travail ou d'entreprendre un projet spécifique. Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée touchée par les dispositions du présent article, ne devient pas titulaire d'un poste, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant, pour lequel elle possède les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.	Union, the University agrees to assign an employee whose position has been abolished or who has been bumped, to a vacant equivalent position with the same salary rate as long as the employee meets the normal requirements of the position. If several positions are open, the employee may choose among them. iii) If an employee cannot be relocated by virtue of the preceding paragraph, after discussion with the Union, the University agrees to assign an employee whose position has been abolished, to a vacant position in an immediately lower classification as long as the employee satisfies the normal requirements of the position. iv) If the equivalent position implies a different shift (day, evening, night) and the employee refuses it, she/he can choose the application of 12.02(d). b) The University will provide retraining to allow an employee to occupy a position in the bargaining unit. c) If, during the first sixty (60) days worked, the University considers that the employee is incapable of satisfying the normal requirements of the position, the employee may be relocated again according to the procedure provide for in article 12.02 or, if this is impossible, the paragraph d) applies. d) An employee who cannot be relocated in accordance with the present article, and who does not choose to resign and receive the indemnity provided for in clause 12.04 must accept: i) to fill a temporarily vacant position, if she/he meets the normal requirements of the position; ii) to meet a work surplus, or undertake a special project; As long as an employee affected by the provisions of the present article does not become the incumbent of a position, she/he is considered as having applied for every vacant position in the same classification for which she/he has the qualifications to meet the normal requirements of the position

12.03 Une personne salariée dont le poste sera aboli doit recevoir un préavis d'au moins deux (2) mois, avec copie au Syndicat.	12.03 An employee whose position is to be abolished must receive at least two (2) months advance notice, with a copy to the Union.
12.04 Une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi, à qui s'applique le présent article, peut choisir de ne pas exercer ses droits et de démissionner. Dans ce cas, elle bénéficie d'une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année d'ancienneté, jusqu'à un maximum de six (6) mois.	12.04 An employee with employment security affected by the provisions of the present article may choose not to exercise her/his rights and to resign. In this case, she/he will benefit from a separation indemnity equivalent to one (1) month of salary per year of seniority up to a maximum of six (6) months.
12.05 La personne salariée qui, suite à l'application du présent article, obtient un poste d'une classification inférieure, conserve la classification et le taux de salaire qui était sienne avant l'abolition de son poste ou avant son déplacement. Elle est réputée avoir posé sa candidature à chaque poste de son ancienne classification, pour lequel elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste. Si elle obtient un tel poste conformément aux dispositions de l'article 11, elle doit l'accepter, sinon elle prend le taux de salaire de sa nouvelle classification.	12.05 The employee who, by virtue of the present article, obtains a position in a lower classification preserves the classification and the hourly salary she/he was in prior to the abolition of her/his position, or displacement. She/he is considered as having applied for each position in her/his old classification for which she/he has the qualifications to meet the normal requirements and if she/he obtains such a position in conformity with article 11, she/he must accept it, failing which she/he will be paid the hourly salary of her/his new position.
12.06 Une personne salariée, qui bénéficie de la sécurité d'emploi, dont le poste est aboli peut être relocalisée dans un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation. Une personne salariée, relocalisée dans un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation, continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité d'accréditation. Une personne salariée relocalisée est considérée comme candidate pour tout poste vacant dans l'unité d'accréditation. La personne salariée relocalisée maintient son salaire, ainsi que tous les droits et bénéfices prévus à la présente convention collective. Cependant, avant d'être relocalisée à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, la personne salariée qui ne peut pas être relocalisée en vertu de l'article 12.02 a) et b), peut choisir de supplanter, dans une classification inférieure, une personne salariée avec moins d'ancienneté, en autant qu'elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste.	12.06 An employee who has employment security whose position is abolished may be relocated to a position outside of the bargaining unit. An employee who is relocated to a position outside of the bargaining unit continues to accumulate her/his seniority within the bargaining unit. The employee is considered a candidate for any vacant position in the bargaining unit. The relocated employee maintains her/his salary, as well as all of her/his rights and benefits provided for under the present collective agreement. However, before being relocated to a position outside of the bargaining unit, an employee who cannot be relocated by virtue of 12.02 a) and b), may choose to displace in a lower classification, the employee with the least seniority, as long as she/he satisfies the normal requirements of the position.
12.07 L'université peut relocaliser une personne salariée non académique de l'extérieur de l'unité d'accréditation, qui bénéficie de la sécurité d'emploi dans son unité d'accréditation d'origine et dont le poste a été aboli, à un poste vacant inclus dans l'unité d'accréditation, pour lequel la personne salariée répond aux exigences normales de la tâche. Cependant, cette personne salariée est considérée comme candidate immédiatement après toutes les personnes candidates qui sont des personnes	12.07 The University may relocate a non-academic employee from outside of the bargaining unit, who has employment security within her/his bargaining unit, and whose position has been abolished, to a vacant position included in the bargaining unit for which the employee fulfills the normal requirements. However, this employee is considered as a candidate after all regular employees who are members of the bargaining unit and after all temporary employees who are members of the bargaining unit who have more

salariées régulières et après tous les employés temporaires, membres de l'unité d'accréditation ayant plus de service continu à l'Université. Cette personne salariée ne transfère aucune ancienneté accumulée dans son unité d'accréditation d'origine à la présente unité d'accréditation.	continuous service at the University. This employee does not transfer any seniority accumulated in her/his bargaining unit of origin, into the present bargaining unit.																																				
ARTICLE 13 – HORAIRES DE TRAVAIL 13.01 Horaires de travail a) Les heures régulières de travail des personnes salariées travaillant de jour sont de trente-huit heures et trois-quarts (38 ¾) par semaine et de sept heures et trois-quarts (7 ¾) par jour. b) L'horaire de travail de toutes les personnes salariées est du lundi au vendredi, de 7h30 à 15h45, sauf pour les groupes de personnes salariées indiqués ci-après: • Personnes salariées affectées aux résidences : est du lundi au vendredi, de 8h00 à 16h15 et de 7h30 à 15h45 pour la période se situant entre le lundi qui précède le 25 mai et le vendredi de la 2 ^{ième} semaine du mois d'août. • Personnes salariées préposé et aide aux événements est du lundi au vendredi, de 8h00 à 16h15. c) Nonobstant l'article 13.01 b), les horaires de travail des personnes salariées du service des sports et de l'activité physique sont indiqués ci-après: • Préposés aux terrains au Service des sports et de l'activité physique au taux applicable : <table><tr><td>Quart « A »</td><td>lundi au vendredi</td><td>8h00 à 16h15</td></tr><tr><td>Quart « B »</td><td>lundi au vendredi</td><td>15h45 à 24h00</td></tr></table> <table><tr><td>Quart « A » alternatif</td><td>lundi au vendredi</td><td>7h30 à 15h45</td></tr><tr><td>Quart « B » alternatif</td><td>lundi au vendredi</td><td>15h15 à 23h30</td></tr></table> pour la période se situant entre le lundi qui précède le 25 mai et le vendredi de la 2 ^{ième} semaine du mois d'août. Selon les activités à l'aréna pendant le mois d'août, cette période pourra se terminer le ou vers le 1 ^{er} août. Lorsque le stade d'hiver est en opération, l'horaire de travail pour les préposés aux terrains est le suivant, au taux applicable: <table><tr><td>Quart A</td><td>lundi au vendredi</td><td>8h00 à 16h30</td></tr><tr><td>Quart B</td><td>lundi au vendredi</td><td>16h30 à 1h00</td></tr></table>	Quart « A »	lundi au vendredi	8h00 à 16h15	Quart « B »	lundi au vendredi	15h45 à 24h00	Quart « A » alternatif	lundi au vendredi	7h30 à 15h45	Quart « B » alternatif	lundi au vendredi	15h15 à 23h30	Quart A	lundi au vendredi	8h00 à 16h30	Quart B	lundi au vendredi	16h30 à 1h00	ARTICLE 13 – HOURS OF WORK 13.01 Hours of work a) The regular hours of work of day shift employees will be thirty-eight and three quarters (38 3/4) hours per week, seven and three quarters (7 3/4) hours per day. b) The hours of work of all employees will be Monday to Friday from 7:30 to 15:45, with the exception of the following groups of employees: • Employees assigned to residences: Monday to Friday, from 8:00 to 16:15 and from 7:30 to 15:45 for the period between the Monday preceding May 25th and the Friday of the 2nd week of August. • Events Attendants and Events Assistants: Monday to Friday from 8:00 to 16:15 c) Notwithstanding article 13.01 b), the Athletics and Recreation employees will work the following schedules: • Athletics and Recreation Groundspersons, at the applicable rate: <table><tr><td>Shift “A”</td><td>Monday to Friday</td><td>8:00 to 16:15</td></tr><tr><td>Shift “B”</td><td>Monday to Friday</td><td>15:45 to 24:00</td></tr></table> <table><tr><td>Shift “A” alternate</td><td>Monday to Friday</td><td>7:30 to 15:45</td></tr><tr><td>Shift “B” alternate</td><td>Monday to Friday</td><td>15:15 to 23:30</td></tr></table> for the period between the Monday preceding May 25 th and the Friday of the 2 nd week of August. Depending on the activities at the arena during the month of August, this period may end on or about August 1 st . When the winter stadium is in operation, the groundspersons will work the following schedules, at the applicable rate <table><tr><td>Shift A</td><td>Monday to Friday</td><td>8:00 to 16:30</td></tr><tr><td>Shift B</td><td>Monday to Friday</td><td>16:30 to 1:00</td></tr></table>	Shift “A”	Monday to Friday	8:00 to 16:15	Shift “B”	Monday to Friday	15:45 to 24:00	Shift “A” alternate	Monday to Friday	7:30 to 15:45	Shift “B” alternate	Monday to Friday	15:15 to 23:30	Shift A	Monday to Friday	8:00 to 16:30	Shift B	Monday to Friday	16:30 to 1:00
Quart « A »	lundi au vendredi	8h00 à 16h15																																			
Quart « B »	lundi au vendredi	15h45 à 24h00																																			
Quart « A » alternatif	lundi au vendredi	7h30 à 15h45																																			
Quart « B » alternatif	lundi au vendredi	15h15 à 23h30																																			
Quart A	lundi au vendredi	8h00 à 16h30																																			
Quart B	lundi au vendredi	16h30 à 1h00																																			
Shift “A”	Monday to Friday	8:00 to 16:15																																			
Shift “B”	Monday to Friday	15:45 to 24:00																																			
Shift “A” alternate	Monday to Friday	7:30 to 15:45																																			
Shift “B” alternate	Monday to Friday	15:15 to 23:30																																			
Shift A	Monday to Friday	8:00 to 16:30																																			
Shift B	Monday to Friday	16:30 to 1:00																																			

d) L'horaire de travail des préposés à l'équipement est fixé selon ce qui suit: <table><tr><td>Quart « A »</td><td>lundi au vendredi</td><td>6h30 à 14h45</td></tr><tr><td>Quart « B »</td><td>lundi au vendredi</td><td>7h00 à 15h15</td></tr><tr><td>Quart « C »</td><td>lundi au vendredi</td><td>8h00 à 16h15</td></tr><tr><td rowspan="3">Quart « D »</td><td>lundi au vendredi</td><td>14h45 à 23h00</td></tr><tr><td>mardi au jeudi</td><td>10h45 à 19h00</td></tr><tr><td>dimanche</td><td>8h00 à 16h15</td></tr><tr><td>Quart « D » alternatif</td><td>lundi</td><td>12h45 à 21h00</td></tr><tr><td>Quart « E »</td><td>lundi au vendredi</td><td>14h45 à 23h00</td></tr><tr><td>Quart « E » alternatif</td><td>lundi au vendredi</td><td>12h45 à 21h00</td></tr><tr><td rowspan="2">Quart «F»</td><td>mardi au vendredi</td><td>14h45 à 23h00</td></tr><tr><td>samedi</td><td>08h00 à 16h15</td></tr><tr><td>Quart «F» alternatif</td><td>mardi au vendredi</td><td>12h45 à 21h00</td></tr><tr><td rowspan="3">Quart «G»</td><td>dimanche</td><td>11h00 à 19h15</td></tr><tr><td>lundi au mercredi</td><td>16h45 à 1h00</td></tr><tr><td>Jeudi</td><td>10h30 à 18h45</td></tr></table>	Quart « A »	lundi au vendredi	6h30 à 14h45	Quart « B »	lundi au vendredi	7h00 à 15h15	Quart « C »	lundi au vendredi	8h00 à 16h15	Quart « D »	lundi au vendredi	14h45 à 23h00	mardi au jeudi	10h45 à 19h00	dimanche	8h00 à 16h15	Quart « D » alternatif	lundi	12h45 à 21h00	Quart « E »	lundi au vendredi	14h45 à 23h00	Quart « E » alternatif	lundi au vendredi	12h45 à 21h00	Quart «F»	mardi au vendredi	14h45 à 23h00	samedi	08h00 à 16h15	Quart «F» alternatif	mardi au vendredi	12h45 à 21h00	Quart «G»	dimanche	11h00 à 19h15	lundi au mercredi	16h45 à 1h00	Jeudi	10h30 à 18h45	d) The equipment persons will work the following schedules: <table><tr><td>Shift "A"</td><td>Monday to Friday</td><td>6:30 to 14:45</td></tr><tr><td>Shift "B"</td><td>Monday to Friday</td><td>7:00 to 15:15</td></tr><tr><td>Shift "C"</td><td>Monday to Friday</td><td>8:00 to 16:15</td></tr><tr><td rowspan="3">Shift "D"</td><td>Monday to Friday</td><td>14:45 to 23:00</td></tr><tr><td>Tuesday to Thursday</td><td>10:45 to 19:00</td></tr><tr><td>Sunday</td><td>8:00 to 16:15</td></tr><tr><td>Shift "D" alternate</td><td>Monday</td><td>12:45 to 21:00</td></tr><tr><td>Shift "E"</td><td>Monday to Friday</td><td>14:45 to 23:00</td></tr><tr><td>Shift "E" alternate</td><td>Monday to Friday</td><td>12:45 to 21:00</td></tr><tr><td rowspan="2">Shift "F"</td><td>Tuesday to Friday</td><td>14:45 to 23:00</td></tr><tr><td>Saturday</td><td>08:00 to 16:15</td></tr><tr><td>Shift "F" alternate</td><td>Tuesday to Friday</td><td>12:45 to 21:00</td></tr><tr><td rowspan="3">Shift "G"</td><td>Sunday</td><td>11:00 to 19:15</td></tr><tr><td>Monday to Wednesday</td><td>16:45 to 1:00</td></tr><tr><td>Thursday</td><td>10:30 to 18:45</td></tr></table>	Shift "A"	Monday to Friday	6:30 to 14:45	Shift "B"	Monday to Friday	7:00 to 15:15	Shift "C"	Monday to Friday	8:00 to 16:15	Shift "D"	Monday to Friday	14:45 to 23:00	Tuesday to Thursday	10:45 to 19:00	Sunday	8:00 to 16:15	Shift "D" alternate	Monday	12:45 to 21:00	Shift "E"	Monday to Friday	14:45 to 23:00	Shift "E" alternate	Monday to Friday	12:45 to 21:00	Shift "F"	Tuesday to Friday	14:45 to 23:00	Saturday	08:00 to 16:15	Shift "F" alternate	Tuesday to Friday	12:45 to 21:00	Shift "G"	Sunday	11:00 to 19:15	Monday to Wednesday	16:45 to 1:00	Thursday	10:30 to 18:45
Quart « A »	lundi au vendredi	6h30 à 14h45																																																																															
Quart « B »	lundi au vendredi	7h00 à 15h15																																																																															
Quart « C »	lundi au vendredi	8h00 à 16h15																																																																															
Quart « D »	lundi au vendredi	14h45 à 23h00																																																																															
	mardi au jeudi	10h45 à 19h00																																																																															
	dimanche	8h00 à 16h15																																																																															
Quart « D » alternatif	lundi	12h45 à 21h00																																																																															
Quart « E »	lundi au vendredi	14h45 à 23h00																																																																															
Quart « E » alternatif	lundi au vendredi	12h45 à 21h00																																																																															
Quart «F»	mardi au vendredi	14h45 à 23h00																																																																															
	samedi	08h00 à 16h15																																																																															
Quart «F» alternatif	mardi au vendredi	12h45 à 21h00																																																																															
Quart «G»	dimanche	11h00 à 19h15																																																																															
	lundi au mercredi	16h45 à 1h00																																																																															
	Jeudi	10h30 à 18h45																																																																															
Shift "A"	Monday to Friday	6:30 to 14:45																																																																															
Shift "B"	Monday to Friday	7:00 to 15:15																																																																															
Shift "C"	Monday to Friday	8:00 to 16:15																																																																															
Shift "D"	Monday to Friday	14:45 to 23:00																																																																															
	Tuesday to Thursday	10:45 to 19:00																																																																															
	Sunday	8:00 to 16:15																																																																															
Shift "D" alternate	Monday	12:45 to 21:00																																																																															
Shift "E"	Monday to Friday	14:45 to 23:00																																																																															
Shift "E" alternate	Monday to Friday	12:45 to 21:00																																																																															
Shift "F"	Tuesday to Friday	14:45 to 23:00																																																																															
	Saturday	08:00 to 16:15																																																																															
Shift "F" alternate	Tuesday to Friday	12:45 to 21:00																																																																															
Shift "G"	Sunday	11:00 to 19:15																																																																															
	Monday to Wednesday	16:45 to 1:00																																																																															
	Thursday	10:30 to 18:45																																																																															
e) Chaque horaire de travail au Service des sports et de l'activité physique comprend une période de repas, à prendre entre la deuxième (2e) et la sixième (6e) heure de l'horaire de travail. f) Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée ou retour à l'heure normale), la rémunération des personnes salariées concernées par le changement d'heure n'est pas modifiée par ce changement	e) Each work schedule in Athletics and Recreation will include a meal period to be taken between the second (2nd) and the six (6th) hour of the work schedule. f) When a time change occurs (from standard time to Eastern daylight savings time or vice-versa) the regular pay of the employees affected by this time change will not be modified.																																																																																
13.02 Pendant l'année, si l'Université l'estime nécessaire, elle peut modifier l'horaire de travail, en introduisant de nouveaux quarts de travail. Dans ce cas, l'Université doit aviser le syndicat, au moins trente (30) jours avant la date prévue pour la mise en vigueur de ce nouvel horaire.	13.02 If the University feels it is necessary during the academic year, the University may introduce a new shift schedule. In this case the University must give notice to the Union at least thirty (30) days before the date that the new schedule is to take effect.																																																																																
13.03 Les horaires de travail des personnes salariées peuvent être modifiés au besoin, après entente entre les parties. L'Université peut modifier les horaires existants ou en implanter des nouveaux, si les besoins du service nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit est affiché et transmis au syndicat, au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur d'un nouvel horaire ou d'un changement d'horaire. Ce délai peut être modifié après entente entre les parties. Si le syndicat est en désaccord, il peut, dans les trente (30) jours de la réception de l'avis précité, référer le cas directement à l'arbitrage.	13.03 The work schedule may be modified as needed upon agreement between the parties. The University may modify existing work schedules or implement new ones if the needs of a department necessitate such changes. In such a case, a written notice will be posted, and a copy will be sent to the Union, at least thirty (30) days prior to the implementation of a new or modified schedule. This delay may be modified upon agreement between the parties. Should the Union disagree, it may, within thirty (30) days of the receipt of the above-mentioned notice, refer the dispute directly to arbitration.																																																																																

13.04 Le mandat de l'arbitre consiste à décider si les changements à l'horaire de travail étaient nécessaires. Si l'arbitre décide que les changements n'étaient pas nécessaires, l'Université doit choisir, soit de revenir à l'ancien horaire et rémunérer les personnes salariées au taux du travail à temps supplémentaire prévu à l'article 14 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur ancien horaire de travail, soit de maintenir l'horaire en payant les personnes salariées au taux de travail à temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées en dehors de l'ancien horaire de travail. À moins d'entente contraire entre les parties, cette modification ne doit pas avoir pour effet d'imposer des heures brisées aux personnes salariées.	13.04 The arbitrator's mandate will be to decide whether or not the changes to the work schedule were necessary. If the arbitrator decides that the changes were not necessary the University must choose either to return to the former schedule and pay the employees at the proper overtime rate as provided for in article 14, for all of the hours worked outside of their former schedule; or maintain the present schedule and pay the employees at the proper overtime rate for all of the hours worked outside of their former schedule. Unless the parties agree to the contrary, this schedule modification may not result in the employees having to work split-shifts
13.05 Période de repas et pause a) les personnes salariée ont une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes. b) les personnes salariées ont une (1) période de repos de quinze (15) minutes dans la première portion de leur journée de travail. c) Dans la deuxième portion de leur journée de travail, il n'y a pas de période de repos. Toutefois, les personnes salariées peuvent apporter avec eux, sur leurs lieux de travail, leurs goûters qu'ils peuvent consommer sans interrompre leur travail. d) Les périodes d'hygiène personnelle sont de dix (10) minutes avant l'arrêt pour le repas et de dix (10) minutes avant la fin de l'horaire de travail.	13.05 Meal time and breaks a) Employees will have an unpaid meal period of thirty (30) minutes. b) Employees will have one (1) rest period of fifteen (15) minutes in the first part of their work day. c) In the second part of their work day, there will be no rest period. However, employees are permitted to bring with them to their work assignment, refreshments and snacks which may be consumed without a work stoppage. d) Wash-up time is 10 minutes before the meal period and 10 minutes before the end of the work day.
13.06 Vendredis d'été a) Entre la fête Nationale et la fête du Travail, il y aura neuf (9) congés les vendredis. Lorsqu'une personne salariée doit travailler un de ces vendredis, elle recevra un congé compensatoire, à temps régulier, le lundi suivant. Si ce n'est pas possible pour la personne salariée de prendre un congé compensatoire, le paragraphe 14.05 b) s'appliquera. Si un ou plusieurs de ces neuf (9) congés surviennent pendant la période de vacances de la personne salariée, elle bénéficie alors d'une remise de ce ou ces jour(s) de vacances à une date convenue avec son supérieur immédiat, conformément aux dispositions de l'article 15. b) Les vendredis de congés sont fixés de la manière suivante :	13.06 Summer Fridays a) From St-Jean Baptiste to Labour Day there will be nine (9) Fridays off work. Should an employee be scheduled to work on one of these Fridays, the employee must be given equivalent time off the following Monday on a straight time basis. If it is not possible for the employee to take equivalent time off, the provisions of Article 14.05 b) will apply. If one or more of the nine (9) Summer Fridays occur during the vacation period of the employee, the employee will be able to take the vacation day(s) on a date agreed upon with their immediate supervisor, in conformity with the provisions of article 15. b) Summer Fridays off are scheduled as follows:

Lorsque le 24 juin est un :	Les neuf (9) premiers vendredis d'été seront fixés le :			When June 24 falls on:	The first nine (9) Summer Fridays will be scheduled on:		
Lundi	21 juin 28 juin	5 juillet 12 juillet 19 juillet 26 juillet	2 août 9 août 16 août	Monday	June 21 June 28	July 5 July 12 July 19 July 26	August 2 August 9 August 16
Mardi	23 juin 30 juin	11 juillet 18 juillet 25 juillet	1 ^{er} août 8 août 15 août 22 août	Tuesday	June 23 June 30	July 11 July 18 July 25	August 1 August 8 August 15 August 22
Mercredi	26 juin	3 juillet 10 juillet 17 juillet 24 juillet 31 juillet	7 août 14 août 21 août	Wednesday	June 26	July 3 July 10 July 17 July 24 July 31	August 7 August 14 August 21
Jeudi	25 juin	2 juillet 9 juillet 16 juillet 23 juillet 30 juillet	6 août 13 août 20 août	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	Friday	June 27	July 4 July 8 July 15 July 22 July 29	August 5 August 12 August 19
Samedi	22 juin 29 juin	7 juillet 14 juillet 21 juillet 28 juillet	4 août 11 août 18 août	Saturday	June 22 June 29	July 7 July 14 July 21 July 28	August 4 August 11 August 18
Dimanche	22 juin 29 juin	6 juillet 13 juillet 20 juillet 27 juillet	3 août 10 août 17 août	Sunday	June 22 June 29	July 6 July 13 July 20 July 27	August 3 August 10 August 17
13.07 Les parties acceptent de former un comité afin de discuter de la possibilité d'implanter la semaine de quatre (4) jours.				13.07 The parties agree to form a committee to discuss the possibility of implementing a four (4) day week.			
13.08 Échange de quart de travail Occasionnellement, lorsque deux (2) personnes salariées désirent, à l'intérieur d'une même semaine de travail, échanger entre elles leurs jours de repos hebdomadaire ou leur horaire de travail tel qu'établi, elles doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat. Dans un tel cas, les dispositions relatives à la rémunération du travail supplémentaire ne s'appliquent pas.				13.08 Shift exchange Occasionally, and within the same work week, when two (2) employees wish to exchange between themselves weekly days of rest or established work schedules, they must obtain authorization from their immediate supervisor. In such a case, the provisions relative to the payment of overtime will not apply.			
ARTICLE 14 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 14.01 a) Tout travail exécuté par une personne salariée en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail, approuvé par le supérieur immédiat, est considéré comme du travail à temps supplémentaire. b) Le total des heures de travail ne doit pas dépasser seize (16) heures au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, à moins				ARTICLE 14 – OVERTIME 14.01 a) Any work performed in excess of an employee's work day or work week and approved by the employee's immediate supervisor prior to being performed will be considered overtime. b) An employee's total working hours will not exceed sixteen (16) hours in any twenty-four (24) hour			

qu'un cas d'urgence ne soit déclaré par le superviseur approprié. La personne salariée qui effectue plus de seize (16) heures consécutives de travail, peut prendre une période de neuf (9) heures consécutives de repos sans salaire avant de reprendre son horaire régulier.	period, unless ruled as an emergency by the appropriate supervisor. An employee who works for more than sixteen (16) consecutive hours may take nine (9) hours of rest without pay before resuming his regular work schedule.
14.02 La personne salariée peut convertir en temps remis, au taux du temps supplémentaire applicable, le travail effectué en temps supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année de référence après en avoir obtenu la permission de son superviseur immédiat. Une telle permission n'est pas refusée sans motif valable. Le maximum de cinq (5) jours ouvrables pourra être prolongé à l'intérieur d'une même année de référence après en avoir obtenu la permission du Directeur de son service. Une telle permission n'est pas refusée sans motif valable. Le moment de remise du temps accumulé est convenu avec le superviseur immédiat. Si au cours de l'année de référence, il n'est pas possible pour la personne salariée et son supérieur immédiat de convenir de la prise d'un congé compensatoire sur une base mutuellement acceptable, la personne salariée sera rémunérée pour le temps supplémentaire.	14.02 An employee may convert into time off, at the appropriate overtime rate, work performed in overtime up to a maximum of five (5) working days in any single reference year after obtaining permission from their immediate supervisor. Such permission shall not be refused unreasonably. The maximum of five (5) working days may be extended within the same reference year after obtaining permission from the Director of their unit. Such permission shall not be refused unreasonably. The scheduling of accumulated time off shall be arranged with the immediate supervisor. If during the reference year, it is not possible for the employee and their immediate supervisor to arrange compensating time off on a mutually agreeable basis, the employee shall be paid for overtime.
14.03 Le travail à temps supplémentaire est rémunéré au taux de temps et demi (150%) pour les quatre (4) premières heures de travail, à la suite du quart de travail de la personne salariée et au taux de temps double (200%) pour chaque heure de travail par la suite, jusqu'au début du prochain quart de travail de la personne salariée.	14.03 Overtime will be paid at the rate of time and one half (150%) for the first four (4) hours following the employee's regular shift and double (200%) time thereafter until the beginning of the employee's next work shift.
14.04 Tout travail à temps supplémentaire, exécuté le dimanche ou lors d'un jour férié prescrit par la loi, est rémunéré à taux de temps double (200%).	14.04 Any overtime performed on Sundays or on a legal holiday will be paid at double (200%) time.
14.05 a) Lorsqu'un travail prévu, doit être effectué le samedi matin, la personne salariée travaille un minimum de quatre (4) heures au taux de temps et demi (150%) et au taux de temps double (200%) pour chaque heure travaillée par la suite. Une personne salariée qui décide de quitter après l'achèvement de la tâche prévue, a le droit de le faire.	14.05 a) When work is required and planned for a Saturday morning, the employee will work for a minimum period of four (4) hours at time and one half (150%) and will be paid at double (200%) time for each hour worked thereafter. Should an employee elect to leave work upon completion of the scheduled job, he may do so.

b) Lorsqu'un travail prévu doit être effectué lors d'un vendredi d'été de congé, la personne salariée travaille un minimum de quatre (4) heures à taux de temps et demi (150%) et à taux de temps double (200%), pour chaque heure travaillée par la suite. Une personne salariée qui décide de quitter après l'achèvement de la tâche prévue, a le droit de le faire.	b) When work is required and planned for a scheduled Summer Friday, the employee will work for a minimum period of four (4) hours at time and one half (150%) and will be paid at double (200%) time for each hour worked thereafter. Should an employee elect to leave work upon the completion of the scheduled job, he may do so.
14.06 Le travail à temps supplémentaire est réparti le plus équitablement et impartialement possible, parmi les personnes salariées qui sont qualifiées pour exécuter le travail.	14.06 Overtime will be distributed as fairly and impartially as possible among those employees qualified to perform such work.
14.07 Le taux de temps et demi (150%) ou le taux de temps double (200%) est calculé sur le taux horaire de base de la personne salariée.	14.07 The rate of time and one half (150%) or double time (200%) will be calculated on the regular hourly rate.
14.08 a) La personne salariée qui travaille deux heures ou plus en temps supplémentaire, après sa journée régulière de travail a le droit à une période de repas de trente (30) minutes, rémunérée au taux du travail à temps supplémentaire applicable. S'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut excéder deux (2) heures, la personne salariée doit prendre sa période de repas avant de commencer le travail à temps supplémentaire ou lorsqu'il a terminé le travail à temps supplémentaire. Les personnes salariées qui travaillent conjointement à une tâche, doivent prendre leur période de repas à la même heure. b) Une personne salariée qui travaille des heures supplémentaires non planifiées et pour qui la journée est ainsi égale à douze (12) heures consécutives et plus peut obtenir, sur présentation d'un reçu, le remboursement de frais de repas jusqu'à concurrence de vingt-cinq dollars (25,00\$).	14.08 a) If an employee is requested to work overtime in excess of two hours beyond his regular working day she/he will be entitled to a thirty (30) minute meal break, paid at the appropriate overtime rate. If the overtime to be worked is expected to be in excess of two (2) hours, the meal break must be taken immediately following the normal working day or when the overtime period is completed. Employees working together on the same job must take their meal break at the same time. b) An employee working unplanned overtime and for whom the work day is therefore equal to twelve (12) consecutive hours or more may obtain upon presentation of a receipt the reimbursement of meal expense up to twenty-five dollars (\$25.00).
14.09 Toute personne salariée qui a complété ses heures régulières, qui quitte et qui est rappelée à l'Université, sera payée un minimum de quatre (4) heures au taux du travail à temps supplémentaire applicable, plus une (1) heure au taux régulier. De plus, la personne salariée sera payée un montant par kilomètre, pour l'aller/retour au travail, tel que stipulé à la <i>Procédure relative aux frais de déplacement et autres frais remboursables</i> de McGill, jusqu'à un maximum de cent dollars (100.00\$) ou encore le coût de l'aller/retour en taxi, jusqu'à un maximum de cent dollars (100.00\$).	14.09 An employee who has completed their normal hours of work and who has left the University, who is called back to the University will be paid for a minimum of four (4) hours at the appropriate overtime rate plus an additional one (1) hour at their regular rate. The employee will also be paid an amount per kilometre, to and from work, as stated in the <i>McGill Procedures for Travel and Other Reimbursable Expenses</i> up to a maximum of one hundred dollars (\$100.00) or their taxi fare to and from work, up to a maximum of one hundred dollars (\$100.00).

De plus, une personne salariée qui a complété ses heures régulières de travail et qui quitte et est sollicitée par l'Université pour répondre à une situation nécessitant son attention pouvant être traitée à distance sera payée un minimum de trois (3) heures au taux du travail à temps supplémentaire applicable ou pour le temps réellement travaillé s'il a nécessité plus de trois (3) heures.	Furthermore, an employee who has completed their normal hours of work and who has left the University, who is solicited by the University to address a situation requiring their attention that can be handled remotely will be paid for a minimum of three (3) hours at the appropriate overtime rate or for the time actually worked if over three (3) hours.
<u>ARTICLE 15 – VACANCES</u> 15.01 La durée des vacances d'une personne salariée, est déterminée par le nombre d'années de service continu qu'elle/il a accumulées au 1^{er} juin de chaque année. Une personne salariée embauchée entre le 1^{er} juin et le 15 juin inclusivement de l'année, se voit créditer une année complète de service continue aux fins du calcul de son quantum de vacances.	<u>ARTICLE 15 – VACATION</u> 15.01 An employee's vacation entitlement is determined according to her/his number of years of continuous service as of June 1st of each year. An employee hired between June 1st and June 15th inclusive in any year will receive full service credit for vacation from June 1st of that year.
15.02 Une personne salariée a le droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année en cours, à des vacances payées dont la durée est déterminée de la manière suivante : a) Une personne salariée ayant complété moins d'une (1) année de service au 1^{er} juin de l'année en cours, a le droit à une journée et un quart (1 ¼) de vacances payées pour chaque mois travaillé à l'Université, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables. b) Une personne salariée ayant complété un (1) an et plus de service au 1^{er} juin d'une année en cours, a le droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées. c) Une personne salariée ayant complété trois (3) années et plus de service au 1^{er} juin de l'année en cours, a le droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées. d) Une personne salariée ayant complété sept (7) années et plus de service au 1^{er} juin de l'année en cours, a le droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.	15.02 An employee is entitled to paid annual vacation during the twelve (12) months which follow June 1st, the duration of which is calculated as described below: a) An employee with less than one (1) year of service on June 1st in any given year is entitled to one and one quarter (1 ¼) days of paid vacation for each completed month of service with the University up to a maximum of fifteen (15) working days; b) An employee with one (1) year or more of service on June 1st in any given year is entitled to fifteen (15) working days of paid vacation; c) An employee with three (3) years or more of service on June 1st in any given year is entitled to twenty (20) working days of paid vacation; d) An employee with seven (7) years or more of service on June 1st in any given year is entitled to twenty-five (25) working days of paid vacation.
15.03 Pour les fins de calcul des vacances annuelles, la personne salariée qui a travaillé au moins la moitié (1/2) d'un mois est considérée comme ayant travaillé le mois au complet.	15.03 For the purpose of calculating the number of paid annual vacation days, an employee must have worked at least one-half (1/2) of a month in order to be entitled to vacation credit for that month
15.04 Pour les fins du calcul de l'indemnité de vacances d'une personne salariée, une journée est de sept heures et	15.04 In order to establish the amount of vacation pay to which an employee is entitled, a day will be calculated as seven and three quarter (7 ¾) hours and a week will

trois-quarts (7 3/4) et une semaine est de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4).	be calculated as thirty-eight and three quarter (38 3/4) hours.
15.05 Si l'un des jours fériés prévus à l'article 16.01 coïncide avec la période de vacances annuelles de la personne salariée, la personne salariée reprendra la journée de vacances à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat	15.05 If a paid holiday as defined in clause 16.01 occurs during an employee's annual vacation, the employee will be able to reschedule the vacation day at a later date upon agreement with the immediate supervisor.
15.06 Sur demande, le paiement des vacances annuelles d'une personne salariées sera effectué au moins une (1) semaine avant le début des vacances autorisées de cette dernière. Une telle demande sera pour une période minimum d'une (1) de semaine et doit être faite avec trois (3) semaines de préavis à l'Université.	15.06 Upon request, payment of an employee's annual vacation entitlement will be made at least one (1) week prior to the beginning of the employee's scheduled vacation. Such request shall be for a minimum of a one (1) week vacation period and must be made with three (3) weeks' notice to the University.
15.07 Le calendrier de vacances est établi selon l'ancienneté des personnes salariées et doit être approuvé par le supérieur immédiat. Les vacances seront planifiées de la manière suivante: a) Avant le 1^{er} mars de chaque année, le supérieur immédiat publie une liste incluant les noms de toutes les personnes salariées, leur ancienneté et les vacances auxquelles elles ont droit. b) Chaque personne salariée avise son supérieur immédiat, avant le 15 mars de chaque année, des dates qu'elle désire prendre en vacances, entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année suivante. Le calendrier de vacances est publié avant le 15 avril de chaque année. Une personne salariée peut, avec l'approbation de son supérieur immédiat, demander un changement de ses dates de vacances préalablement approuvées. Dans l'éventualité qu'une personne salariée n'ait pas planifié toutes ses vacances après le 15 avril, elle avise son supérieur immédiat avant le 1^{er} décembre des dates de vacances restantes qu'elle désire prendre. Ces dates supplémentaires approuvées par le supérieur immédiat seront confirmées avant le 15 décembre. c) Le supérieur immédiat détermine les dates de vacances en tenant compte de: la préférence exprimée par la personne salariée;	15.07 The vacation schedule will be determined on the basis of employee seniority and must be approved by the immediate supervisor. Vacation is scheduled as follows: a) Before March 1st of each year the immediate supervisor will publish a list including the names of all employees, their seniority, and their vacation entitlement; b) Each employee will notify their immediate supervisor, before March 15th of each year, of the dates the employee wishes to schedule as vacation from June 1st to May 31st of the following year. The vacation schedule will be published before April 15th of each year. Upon the approval of their immediate supervisor, an employee may change their previously approved vacation dates. Should there be any remaining vacation to be scheduled, after April 15th, the employee will notify their immediate supervisor by December 1st of their desired vacations dates. The approved additional dates will be confirmed by the immediate supervisor before December 15th. c) The immediate supervisor will determine the dates of vacation of the employees taking into account the following: preference expressed by the employee;

• l'ancienneté de la personne salariée dans sa classification et son service; • les besoins opérationnels sont satisfaits. d) Conformément aux dispositions des paragraphes a), b) et c) ci-haut, la personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Elle peut les fractionner en autant de semaines de calendrier ou de journées qu'elle le désire. e) Les vacances annuelles ne sont pas cumulatives.	• employee's seniority within their classification and department; • operational requirements are satisfied. d) Subject to the provisions of clauses a), b) and c) above-mentioned, an employee may take all their vacation at one time or may divide it into as many calendar weeks or days as they wish. e) Annual vacations are not cumulative.
15.08 L'Université accorde deux (2) semaines de vacances consécutives à chaque personne salariée qui en fait la demande, au cours de la période du 1^{er} juin au 15 septembre. Aux Résidences, les deux (2) semaines consécutives ci-haut mentionnées seront accordées seulement lorsque les besoins opérationnels sont satisfaits.	15.08 Within the period June 1st to September 15th, the University will allow each employee who makes such a request to take two (2) consecutive weeks of vacation. In the Residences, the two (2) consecutive weeks above-mentioned will only be granted when operational requirements are satisfied.
15.09 La personne salariée qui, au cours d'une année, a été absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances de la manière qui suit :	15.09 An employee who, over the course of a year, has been absent for any of the following reasons will accumulate vacation credits as follows:
Maladie: La personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 23, accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.	Sickness: An employee who is absent from work by virtue of the provisions of Article 23 will accumulate vacation during the first six (6) consecutive months of her/his absence.
Accident du travail: La personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 24, accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.	Work accident: An employee who is absent from work by virtue of the provisions of Article 24 will accumulate vacation during the first twelve (12) consecutive months of her/his absence.
Maternité, paternité et adoption : La personne salariée accumule des crédits de vacances pendant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption.	Maternity, paternity and adoption: An employee will accumulate vacation during her maternity leave, his paternity leave or their adoption leave.
Mise-à-pied: La personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.	Lay-off: An employee will be entitled to vacation on a pro-rated basis according to the number of months worked.
Congé sans traitement d'une durée excédant un mois : La personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.	Unpaid leave greater than one month: An employee will be entitled to vacation on a pro-rated basis according to the number of months worked.
15.10 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période prévue, pour raison de maladie, d'accident ou d'accident du travail, survenu avant le	15.10 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

début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat, le plus tôt possible, avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat. La personne salariée hospitalisée, à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances, peut reporter le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure, convenu avec son supérieur immédiat.	delay their vacation to a later date. However, they must advise their immediate supervisor as soon as possible, prior to the date of the start of their scheduled vacation. After agreement with their immediate supervisor, the vacation will be postponed either to the end of their incapacity, or to a later date agreed upon with their immediate supervisor. An employee who is hospitalized due to an illness or accident which occurred during their vacation may postpone the remainder of their vacation, either to the end of their incapacity, or to a later date, agreed upon with their immediate supervisor.
15.11 En cas de cessation définitive d'emploi : a) La personne salariée qui n'a pas utilisé la totalité de ses vacances accumulées au cours de l'année de référence précédant le 1er juin, reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances qu'elle n'a pas utilisé. b) La personne salariée qui a droit à quinze (15) jours de vacances reçoit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, une indemnité de vacances égale à 6% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ. c) La personne salariée qui a droit à vingt (20) jours de vacances reçoit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, une indemnité de vacances égale à 8% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ. d) La personne salariée qui a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances reçoit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, une indemnité de vacances égale à 10% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.	15.11 In the case of termination of employment: a) An employee who has not taken all of their vacation entitlement, accumulated during the reference year preceding June 1st, will be paid for the number of vacation days that they did not take. b) Taking into account vacation days already taken, an employee who is entitled to fifteen (15) days of vacation, is entitled to a vacation indemnity equal to 6% of their total earnings between June 1st of the current year and the date of their departure. c) Taking into account vacation days already taken, an employee who is entitled to twenty (20) days of vacation is entitled to a vacation indemnity equal to 8% of their total earnings between June 1st of the current year and the date of their departure. d) Taking into account vacation days already taken, an employee who is entitled to twenty-five (25) days of vacation is entitled to a vacation indemnity equal to 10% of their total earnings between June 1st of the current year and the date of their departure.
15.12 Dans le cas du décès d'une personne salariée, l'Université verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.	15.12 In the event of an employee's death, the University will pay the vacation indemnity which they had accumulated to the rightful heirs, or those to whom it rightfully belongs.
<u>ARTICLE 16 – CONGÉS FÉRIÉS</u> 16.01 a) Au cours de l'année financière, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés payés : • La fête Nationale • Jour du Canada • Fête du Travail • Jour de l'Action de grâces	<u>ARTICLE 16 – PAID HOLIDAYS</u> 16.01 a) During the University's financial year, the following days will be recognized as paid holidays: • St-Jean Baptiste • Canada Day • Labour Day • Thanksgiving Day

• Veille de Noël • Jour de Noël • Le lendemain de Noël • La veille du jour de l'An • Le jour de l'An • Le lendemain du jour de l'An • Vendredi saint • Lundi de Pâques • Fête de Dollard • Le jour du programme d'été; à être programmé pendant la période des vacances de Noël • Un jour de congé additionnel; à être programmé pendant la période des vacances de Noël b) De plus, les personnes salariées ont droit à deux (2) congés mobiles payés. Ces jours peuvent être pris à une date convenue entre la personne salariée et son superviseur immédiat. La personne salariée peut choisir de convertir les deux (2) congés mobiles en deux (2) journées ouvrables. Avant le 1^{er} juin d'une année, la personne salariée qui choisit de le faire doit compléter le formulaire <i>Conversion des congés mobiles</i> et le faire parvenir à la Direction des ressources humaines. Le choix de convertir les deux (2) congés mobiles en deux (2) journées ouvrables est irrévocable. Le choix de convertir ces deux (2) journées ne peut être révoqué en aucune circonstance. Les deux (2) congés mobiles ainsi convertis seront compensés par un montant forfaitaire de 0.8% du salaire annuel de la personne salariée, payable le troisième jour de paie du mois de juin de chaque année. c) Nonobstant l'article 16.01 b), la personne salariée embauchée à compter du 1er juin 2005 n'a pas droit aux deux (2) congés mobiles susmentionnés. Elle sera compensée par un montant forfaitaire de 0.8% de son salaire annuel, payable le troisième jour de paie du mois de juin de chaque année. L'Université fera parvenir au Syndicat, pendant la semaine d'un tel paiement, un relevé indiquant la date du paiement, les noms des personnes salariées ainsi que leurs montants respectifs. d) Les dates des huit congés de la période des vacances de Noël, sont déterminées en fonction du jour de la semaine que tombe le jour de Noël, selon l'horaire qui suit : Si le jour de Noël est un :	• Christmas Eve • Christmas Day • Boxing Day • New Year's Eve • New Year's Day • January 2nd • Good Friday • Easter Monday • Fête de Dollard • Summer Program Day; to be scheduled during the Christmas Holiday period • One floating holiday; to be scheduled during the Christmas Holiday period b) In addition two (2) paid floating holidays are granted to each employee. The employee may take these days on a date which is agreed to by the employee and her/his supervisor. An employee may opt to convert the two (2) floating holidays to two (2) working days. By June 1 of any given year an employee who so chooses, must complete the "Floating Holiday Conversion" form and submit the form to Human Resources. The option to convert the two (2) floating holidays into two (2) working days is irrevocable. Under no circumstances can the option to work these two (2) days be revoked. The two (2) floating holidays thus converted will be compensated by a non-base lump sum payment of 0.8% of the employee's annual salary, paid on the third pay day of the month of June of each year. c) Notwithstanding 16.01 b), employees hired as of June 1st, 2005 are not entitled to these aforementioned floating holidays. They will be compensated by a non-base lump sum payment of 0.8% of the employee's regular salary, paid on the third pay day of the month of June of each year. The University will send the Union, during the week of such payment, a statement indicating the date of payment, the names of employees and their respective amount. d) The dates of the eight 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:

• Dimanche : le 22,23, 26, 27, 28, 29, 30, décembre et le 2 janvier • Lundi: le 22, 25, 26, 27, 28, 29, décembre et le 1, et 2 janvier • Mardi: le 24, 25, 26, 27, 28, 31, décembre et le 1 janvier et 2 janvier • Mercredi: le 24,25, 26, 27, 30, 31 décembre et le 1 et 2 janvier • Jeudi: le 24, 25, 26, 29, 30, 31 décembre et le 1 et 2 janvier • Vendredi: le 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31 décembre et le 1 janvier • Samedi: le 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31 décembre	If Christmas day falls on a: • Sunday: December 22, 23, 26, 27, 28, 29, 30 and January 2 • Monday: December 22, 25, 26, 27, 28, 29, and January 1 and 2 • Tuesday: December 24, 25, 26, 27, 28, 31 and January 1 and 2 • Wednesday: December 24, 25, 26, 27, 30, 31, and January 1 and 2 • Thursday: December 24, 25, 26, 29, 30, 31 and January 1 and 2 • Friday: December 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31 and January 1 • Saturday: December 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31
16.02 a) Si l'un des jours fériés, mentionnés au paragraphe 16.01 coïncide avec la période de vacances annuelles d'une personne salariée, la personne salariée bénéficie alors du congé férié et d'une remise d'un jour de vacances à une date convenue avec son supérieur immédiat, conformément aux dispositions de l'article 15. b) Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 16.01 tombe un samedi ou un dimanche, ce jour férié est déplacé au jour ouvrable précédant ou suivant.	16.02 a) If a paid holiday established by clause 16.01 coincides with an employee's vacation, the employee will be able to take this vacation day on a date agreed upon with their immediate supervisor, in conformity with the provisions of article 15. b) If one of the holidays mentioned in clause 16.01 falls on a Saturday or a Sunday, the holiday is moved to the preceding or the following workday.
16.03 Les personnes salariées, appartenant à une religion reconnue, ont droit à un congé sans salaire pour les fêtes célébrées par ladite religion	16.03 Employees belonging to a recognized religion have the right to a leave without pay for holidays celebrated by said religion.
16.04 Dans le cas d'autres congés que l'Université observe généralement, la personne salariée peut obtenir un congé, en s'adressant au Gérant des Opérations avant la date prévue pour le congé, mais la personne salariée doit travailler un nombre d'heures équivalent à celui utilisé en congé, à son taux de salaire régulier.	16.04 In the case of other holidays which the University may observe generally, arrangements may be made to obtain leave for these holidays by applying to the Operations Manager or the Facilities Manager beforehand, provided that an equal amount of time is worked at the regular hourly rate.
16.05 Pour avoir droit au congé férié payé, la personne salariée ne doit pas avoir été absente du travail sans l'autorisation de l'Université ou sans raison valable, lors de la journée régulière de travail qui précède ou qui suit le congé férié.	16.05 To benefit from a paid holiday, the employee must not have been absent from work without the University's authorization or without valid cause on the working day preceding or on the working day following the holiday.
16.06 Pour chaque congé payé, la personne salariée temporaire recevra une indemnité égale à un vingtième (1/20) de son salaire durant les quatre (4) semaines complètes de paie qui précèdent la semaine du congé, excluant le temps supplémentaire.	16.06 For each paid holiday, the temporary employee will receive an indemnity equal to 1/20 of the wages earned during the four (4) complete weeks of pay preceding the week of the holiday, excluding overtime.

<u>ARTICLE 17 – CONGÉS SOCIAUX, CONGÉS PERSONNELS ET CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ</u>	<u>ARTICLE 17 – SOCIAL LEAVES, PERSONAL LEAVES AND DEFERRED SALARY LEAVE</u>
17.01 Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions suivantes :	17.01 All employees are entitled to the following leaves, without loss of regular salary, as provided for in the following clauses:
17.02 Décès a) Un congé de deuil, sans perte de salaire, de cinq (5) jours ouvrables est accordé dans le cas du décès du conjoint, de l'enfant de la personne salariée ou de l'enfant de son conjoint. b) Un congé de deuil, sans perte de salaire, de trois (3) jours ouvrables est accordé dans le cas du décès du père, de la mère, du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père, ou de la belle-mère de la personne salariée. c) Un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire, est accordé dans le cas du décès du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère du conjoint, de la sœur du conjoint, de la personne salariée ou de tout autre parent qui réside au domicile de la personne salariée. d) Dans le cas des paragraphes a) b) et c), la personne salariée peut ajouter à cette période de congé des heures supplémentaires accumulées, des jours de vacances accumulés, des congés mobiles, et/ou un congé sans salaire d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables. e) Un congé de deuil, sans perte de salaire, de deux (2) jours ouvrables consécutifs est accordé dans le cas du décès de la bru, du gendre, des grands-parents, des petits-enfants, de la personne salariée. f) Un congé de deuil, sans perte de salaire, d'une (1) journée ouvrable est accordée dans le cas du décès de l'oncle, de la tante, du neveu, ou de la nièce de la personne salariée. g) Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, elle a droit à une (1) journée ouvrable additionnelle de congé.	17.02 Death a) Bereavement leave without loss of pay of five (5) working days will be granted in the event of death of the employee's spouse, child, spouse's child. b) Bereavement leave without loss of pay of three (3) working days will be granted in the event of the death of the employee's father, mother, spouse's father, spouse's mother, stepfather or stepmother. c) Bereavement leave without loss of pay of three (3) consecutive working days will be granted in the event of the death of the employee's brother, sister, brother-in-law, sister-in-law, spouse's brother, spouse's sister, or other relative residing with the employee. d) In the cases covered by paragraphs, a), b), and c), the employee may add on to the leave accumulated overtime, accumulated vacation, floating holidays, and/or unpaid leave not exceeding fifteen (15) working days on to the leave. e) Bereavement leave without loss of pay of two (2) consecutive working days will be granted in the event of death of the employee's son-in-law, daughter-in-law, grandparents or grandchildren. f) Bereavement leave without loss of pay of one (1) working day will be granted in the event of death of the employee's uncle, aunt, nephew or niece. g) One (1) additional day of leave will be granted to the employee if the funeral takes place more than one hundred sixty (160) kilometres from her/his residence.
17.03 Le congé accordé selon l'article 17.02 débute entre la journée du décès, et la journée des funérailles et seuls les jours ouvrables sont rémunérés.	17.03 When leave is granted under article 17.02, it will begin between the date of death and the date of the funeral and only regular working days will be paid.

17.04 Mariage Dans le cas du mariage : a) de la personne salariée, la personne salariée a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables, sans perte de salaire. La personne salariée peut ajouter un congé sans salaire d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables, des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé, en vertu de la clause 14.02, à cette période. b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la soeur, du frère; la personne salariée a droit au jour du mariage.	17.04 Marriage In the event of the marriage: a) of an employee, she/he is entitled to a leave of five (5) working days without loss of pay. An employee may add to this leave, an unpaid leave not exceeding fifteen (15) working days and/or days of accumulated vacation, and/or overtime accumulated by virtue of clause 14.02. b) of the employee's father, mother, son, daughter, brother, sister, the employee is entitled to the day of the wedding.
17.05 Déménagement Un jour de congé payé par année est accordé à la personne salariée, dans le cas de son déménagement.	17.05 Moving An employee will be granted one (1) day of paid leave per year in event of his moving.
17.06 Affaires Légales a) Une personne salariée appelée à agir comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, ne subit, de ce fait, aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il agit comme tel. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Université, les sommes reçues pour l'accomplissement de ces fonctions. Si cette rémunération est supérieure à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Université. b) Une personne salariée appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction, dans une affaire où il n'est pas partie, ne subit, de ce fait, aucune perte de son salaire régulier, pendant le temps qu'il agit comme tel. La personne salariée est rémunérée au taux de travail à temps supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour, en dehors de ses heures régulières de travail. c) Une personne salariée appelée à se présenter devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, est admissible soit à un congé sans salaire, soit à des jours de vacances accumulés, soit à du temps supplémentaire accumulé en vertu de la clause 14.02.	17.06 Legal Duties a) An employee who is called to perform jury duty or to act as a witness in a case, in which she/he is not a party, will not lose any regular salary while she/he is acting in this capacity. However, for each working day, the employee must give the University any pay received for the fulfilment of these duties. If this pay is greater than her/his regular salary, the University will reimburse her/him the difference. b) If, in the course of her/his duties, an employee is called to act as a witness in a case in which she/he is not a party, she/he will not lose any regular salary while she/he is acting in this capacity. The employee will be paid at the overtime rate for the period during which her/his presence is required in court outside of her/his regular hours of work. c) An employee whose presence is requested in a civil, administrative, or penal court, in a case in which she/he is a party, is eligible either for unpaid leave, or accumulated vacation or overtime accumulated by virtue of clause 14.02.
17.07 a) Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser son supérieur immédiat ou son remplaçant, exclu de l'unité de négociations, dès que possible et produire, sur demande, une preuve ou une attestation des faits.	17.07 a) When an employee must be absent for one of the reasons provided for in this article, she/he must advise her/his supervisor or her/his replacement excluded from the bargaining unit, as soon as possible, and provide proof or certification on demand.

b) Les congés sociaux ne sont pas accordés, s'ils coïncident avec un autre congé prévu à la présente convention collective ou les vacances de la personne salariée. c) À moins de stipulation contraire, les mots «une journée de congé» signifient une période de vingt-quatre (24) heures.	b) Social leaves will not be granted if they coincide with another leave or vacation provided for in this agreement. c) Unless otherwise provided, the words "a day of leave" designate a twenty-four (24) hour period.
17.08 Congés Personnels a) La personne salariée qui doit s'absenter de son travail pour une raison personnelle valable, qui n'est pas prévue à la convention collective, peut bénéficier d'un congé payé de deux (2) jours maximum, par année financière, sans perte de salaire ou de droits. b) Le congé personnel est utilisé lorsque la personne salariée doit s'absenter de son travail, pour des raisons prévues ou imprévues, qui requièrent sa présence. (Par exemple la maladie d'un conjoint ou d'une personne à charge, des affaires juridiques, etc.) c) Le congé personnel ne peut s'appliquer à des vacances, à des prolongations de vacances ou à tout autre congé prévu à la convention collective, à l'exception des congés prévus à l'article 17. d) Le congé personnel doit être pris en périodes d'au moins une demi-journée, à moins que la personne salariée et son superviseur immédiat n'ait convenu autrement. e) Dans le cas d'un événement prévisible, exigeant de la personne salariée qu'il prenne un congé personnel, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance.	17.08 Personal leaves a) An employee who must be absent from work for a valid personal reason, which is not covered by any other leave provided for in this collective agreement, may be granted paid leave up to a maximum of two (2) working days per financial year, without loss of salary or rights. b) Personal leave is to be used when an employee must be away from work for foreseen or unforeseen reasons requiring the presence of the employee. (for example; the illness of a spouse or dependant, legal affairs, etc.) c) Personal leave may not be used as vacation, nor an extension of vacation or any other leave provided for by this collective agreement, with the exception of leaves provided for in article 17. d) Personal leave must be taken in periods of not less than one-half (1/2) day, unless otherwise agreed to by the employee and their immediate supervisor. e) In the case of a foreseen event requiring the use of personal leave, the employee will advise their supervisor at least two (2) days ahead of time.
17.09 Congé à traitement différé Le congé à traitement différé vise à permettre à la personne salariée de voir son traitement étalé sur une durée déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé. Il comporte d'une part une période de contribution par la personne salariée et d'autre part un congé.	17.09 Deferred Salary Leave A deferred salary leave allows an employee to have her/his salary spread out over a given period of time, in order to benefit from a deferred salary leave period. It includes, on the one hand, a contribution period by the employee and, on the other hand, a leave.
17.10 Définitions Les définitions suivantes s'appliquent, aux fins du présent article: a) « Durée du contrat » Désigne la période totale pendant laquelle le salaire est différé, comprenant la période d'étalement et le congé, à l'exclusion de toute suspension prévue au présent article.	17.10 Definitions For the purposes of this article, the following definitions apply: a) "Period of the contract" is the total time during which the salary is deferred, including the period of deferral and the period of leave, but excluding any period of suspension provided for in this article.

b) « Contrat » Désigne l'entente écrite signée par la personne salariée et l'Université, précisant les modalités du régime de congé à traitement différé et dont copie est annexée à la présente convention collective, à l'annexe D. c) « Montant du traitement différé » Désigne la partie de la rémunération actuelle que l'Université retient chaque année au nom de la personne salariée, conformément à la clause 17.17, majorée de temps à autre des intérêts cumulés sur ces montants, moins tous les montants versés en vertu du contrat de congé à traitement différé. d) « Période d'étalement » Désigne le nombre d'années pendant lesquelles la rémunération est différée, conformément à la clause 17.11. e) « Rémunération actuelle » Désigne la rémunération annuelle régulière de la personne salariée, payable par l'Université à la personne salariée, conformément aux dispositions de la convention collective. f) « Rémunération nette » Désigne soit la rémunération actuelle de la personne salariée, déduction faite des montants retenus pendant la période d'étalement, soit le montant de la rémunération différée versée à la personne salariée pendant son congé à traitement différé, selon le cas. g) « Durée du congé » Désigne le nombre de mois pendant lesquels la personne salariée est en congé, conformément au contrat.	b) "Contract" is a written agreement signed by the employee and the University specifying the details of the deferred salary leave, a copy of which is appended to this collective agreement in Appendix D. c) "Amount of deferred remuneration" is that part of the actual remuneration that the University withholds each year on the employee's behalf, in accordance with clause 17.17, increased from time to time, by the interest earned thereon, less all amounts paid under the terms of the deferred salary leave contract. d) "Period of deferral" is the number of years during which the remuneration is deferred, in accordance with clause 17.11. e) "Actual remuneration" is the employee's regular annual remuneration, payable by the University to the employee in accordance with the provisions of the collective agreement. f) "Net remuneration" is either the employee's actual remuneration, with deductions made for the amounts deferred during the period of deferral, or the amount of deferred remuneration paid to the employee during the deferred salary leave, as the case may be. g) "Period of leave" is the number of months during which the employee is on leave in accordance with the contract.
17.11 La durée du contrat peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.	17.11 The contract period may be of two (2), three (3), four (4) or five (5) years' duration.
17.12 Pendant la durée du contrat, la personne salariée n'est pas admissible au congé sans traitement prévu à l'article 19.	17.12 During the period of the contract, the employee is not eligible for the Unpaid Leave of Absence provided for in article 19.
17.13 La durée du congé peut être de six (6) mois, neuf (9) mois ou douze (12) mois.	17.13 The length of the period of leave may be of either six (6), nine (9) or twelve (12) months' duration.
17.14 Conditions d'obtention a) Pour obtenir un congé à traitement différé, la personne salariée doit bénéficier de la sécurité d'emploi.	17.14 Conditions a) In order to benefit from a deferred salary leave, an employee must have employment security.

b) Les personnes salariées qui souhaitent se prévaloir d'un congé à traitement différé doivent présenter une demande écrite à la Direction des ressources humaines (Service des avantages sociaux), au moins quatre (4) semaines avant la date prévue pour le début du contrat. Cette demande doit préciser les dates de début et de fin de la période de l'étalement et la période du congé, ainsi que les motifs du congé. L'obtention du congé à traitement différé est subordonnée à la conclusion d'un contrat qui précise les dates de la période d'étalement et du congé.	b) Employees who wish to avail themselves of a deferred salary leave must submit a written request to Human Resources (Benefits Office) at least four (4) weeks prior to the expected date on which the contract period would begin. This request must indicate the beginning and end dates of the period of deferral and the period of leave and the reasons for the leave. The granting of a deferred salary leave is contingent upon the conclusion of a contract that will include the dates of the period of deferral and the period of leave.																																								
17.15 L'Université ne peut refuser un tel congé sans motif valable. En aucun cas la personne salariée ne peut modifier la durée de la période d'étalement ou la durée du congé, en cours d'application du congé à traitement différé. La personne salariée peut suspendre ou mettre fin au congé à traitement différé, selon les modalités précisées au présent article.	17.15 The University may not refuse such a leave without valid reason. In no case may an employee modify the length of the period of deferral or the period of leave during the course of the deferred salary leave. The employee may suspend or end the deferred salary leave in accordance with the provisions of this article.																																								
17.16 Retour Au retour du congé à traitement différé, la personne salariée réintègre le poste qu'elle occupait avant le début de son congé. Dans l'éventualité où son poste a été aboli, les dispositions de l'article 12 s'appliquent.	17.16 Return Upon return from the deferred salary leave, the employee is reinstated into the position that she/he occupied at the beginning of the leave. If the employee's position has been abolished, the provisions of article 12 apply.																																								
17.17 Financement du congé Pendant la durée du contrat, la personne salariée reçoit un pourcentage de sa rémunération actuelle, conformément au tableau ci-dessous : <table><tr><td></td><td>2 ans</td><td>3 ans</td><td>4 ans</td><td>5 ans</td></tr><tr><td>6 mois</td><td>75.00%</td><td>83.33%</td><td>87.50%</td><td>90.00%</td></tr><tr><td>9 mois</td><td></td><td>75.00%</td><td>81.25%</td><td>85.00%</td></tr><tr><td>12 mois</td><td></td><td></td><td>75.00%</td><td>80.00%</td></tr></table>		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 mois	75.00%	83.33%	87.50%	90.00%	9 mois		75.00%	81.25%	85.00%	12 mois			75.00%	80.00%	17.17 Financing of the leave During the period of the contract, the employee receives the percentage of her/his actual remuneration as set out in the following table: <table><tr><td></td><td>2 yrs</td><td>3 yrs</td><td>4 yrs</td><td>5 yrs</td></tr><tr><td>6 months</td><td>75.00%</td><td>83.33%</td><td>87.50%</td><td>90.00%</td></tr><tr><td>9 months</td><td></td><td>75.00%</td><td>81.25%</td><td>85.00%</td></tr><tr><td>12 months</td><td></td><td></td><td>75.00%</td><td>80.00%</td></tr></table>		2 yrs	3 yrs	4 yrs	5 yrs	6 months	75.00%	83.33%	87.50%	90.00%	9 months		75.00%	81.25%	85.00%	12 months			75.00%	80.00%
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans																																					
6 mois	75.00%	83.33%	87.50%	90.00%																																					
9 mois		75.00%	81.25%	85.00%																																					
12 mois			75.00%	80.00%																																					
	2 yrs	3 yrs	4 yrs	5 yrs																																					
6 months	75.00%	83.33%	87.50%	90.00%																																					
9 months		75.00%	81.25%	85.00%																																					
12 months			75.00%	80.00%																																					
a) L'Université verse, à la personne salariée, l'intérêt couru sur le montant du traitement différé aux dates suivantes : i) le 31 décembre pendant la période visée par le contrat ; et ii) le dernier jour du congé à traitement différé ou à la date d'un événement qui met fin au contrat, avant le dernier jour du congé à traitement différé. b) Le taux d'intérêt établi par le service de la Trésorerie, qui peut être modifié de temps à autre,	a) The University will pay the employee the accrued interest on the amount of deferred remuneration on the following dates: i) Each December 31 during the period of the contract; and ii) The last day of the deferred salary leave or on the date of an event which puts an end to the contract before the last day of the deferred salary leave. b) The rate of interest determined by the Treasury Department, that may be amended from time to time, is currently based on the rate established by																																								

est actuellement basé sur le taux accordé par la Banque Royale pour les comptes d'épargne ayant une balance de moins de 5 000\$ ou de plus de 5 000\$, selon le cas. c) L'intérêt versé à la personne salariée est considéré comme un revenu d'emploi, doit apparaître au relevé T4 de la personne salariée et est imposable. d) Pendant son congé, la personne salariée peut continuer de participer aux régimes d'avantages sociaux auxquels elle est admissible, pourvu qu'elle en fasse la demande au début du congé et qu'elle prenne à sa charge la totalité des cotisations. e) À chaque année du contrat, en autant qu'elle y ait normalement droit, la personne salariée accumule de l'ancienneté. f) Pendant la durée du contrat, incluant la période de congé, les vacances de la personne salariée sont rémunérées sur la base de sa rémunération nette.	the Royal Bank on a balance in a savings account of less than \$5,000 or more than \$5,000, as is applicable. c) The interest paid to the employee is considered as employment revenue, must be declared on the employee's T4 supplementary income form, and is subject to the applicable taxes. d) During the period of leave, the employee may continue to participate in those benefits plans that apply to the employee, provided that the employee requests a continuation of benefits at the beginning of the leave and pays the total amount of the premiums. e) During each year of the contract, in as much as the employee is normally entitled, the employee accumulates seniority. f) For the duration of the contract, including the period of leave, vacation is remunerated on the basis of the employee's net remuneration.
17.18 L'Université maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi, au Régime d'assurance-maladie du Québec et à la CNESST, pendant la durée du contrat. Cette contribution est calculée à partir de la rémunération nette de la personne salariée.	17.18 The University continues its contribution to the Regime des Rentes du Quebec, Employment Insurance, Quebec Health Insurance and the CNESST during the period of the contract. Payment is calculated according to the employee's net remuneration.
17.19 Invalidité de courte durée et invalidité de longue durée a) Si une maladie survient au cours de la période d'étalement et se poursuit jusqu'au moment où le congé doit débiter, la personne salariée peut choisir de : i) continuer sa participation au contrat du congé à traitement différé et reporter le congé au moment où elle n'est plus malade. La personne salariée touche des indemnités d'assurance-salaire conformément à l'article 23, calculées en fonction de sa rémunération nette ; ou ii) mettre fin au contrat et toucher le montant de la rémunération différée. Conformément à l'article 23, le montant des indemnités est calculé sur la base de la rémunération actuelle de la personne salariée; ou iii) dans le cas où la personne salariée devient admissible aux indemnités de l'invalidité de longue durée, le contrat est résilié et la personne salariée reçoit le montant du traitement différé. Les indemnités de	17.19 Short-Term Disability, Long-Term Disability a) If an illness occurs during the period of deferral and continues until the moment the leave is scheduled to occur the employee may choose one of the following options: i) The employee may continue her/his participation in the deferred salary leave contract and postpone her/his leave until she/he is no longer ill. The employee then receives salary continuance, in accordance with article 23 on the basis of the employee's net remuneration. ii) The employee may terminate the contract and thus receive the amount of deferred remuneration. In accordance with article 23, the salary continuance payment is based on the employee's actual remuneration. iii) In the event that the employee becomes eligible for long-term disability benefits, the contract is terminated and the employee receives the amount of deferred remuneration. Long-term disability benefits

l'invalidité de longue durée sont calculées en fonction de la rémunération actuelle de la personne salariée. b) Si une maladie survient au cours de la période de congé : Aux fins de l'application de l'article 23, la maladie est présumée ne pas être survenue pendant la période du congé. Toutefois l'article 23 s'applique rétroactivement à la date du début de l'incapacité si, à la fin de la période du congé, la personne salariée est toujours malade. La personne salariée a le droit, pendant son congé, au montant de sa rémunération différée, conformément aux modalités prévues à la clause 17.17. Si elle est toujours malade à la fin du congé, la personne salariée reçoit des indemnités d'assurance salaire en fonction de sa rémunération actuelle.	are based on the employee's actual remuneration. b) If the illness occurs during the period of leave; For the purposes of application of article 23 the illness is deemed not to have occurred during the period of leave. However, article 23 will apply retroactively to the date of onset of the illness if, at the end of the period of leave, the employee continues to be ill. The employee is entitled, during the period of leave, to the amount of deferred remuneration according to the modalities provided for in clause 17.17. At the end of the period of leave, if the employee continues to be sick, she/he will then receive salary continuance payments based on her/his actual remuneration.
17.20 Maladie professionnelle et accident du travail Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail, les dispositions de l'article 24 s'appliquent à la date de l'événement. La personne salariée peut alors choisir l'une des options suivantes ; a) interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail, toutefois, le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée; b) mettre fin au contrat à la date de l'événement auquel cas, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée.	17.20 Occupational Illness and Work Accident When an occupational illness or work accident occurs, the provisions of article 24 of the collective agreement apply at the date of the event; the employee may then choose one of the following options; a) interrupt the contract until the employee's return to work; however, the contract terminates after two (2) years of interruption and, within thirty (30) days, the University must remit to the employee the amount of deferred remuneration; b) put an end to the contract at the date of the event in which case, within thirty (30) days, the University will remit to the employee the amount of deferred remuneration.
17.21 Congé de maternité et congé d'adoption Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant ou pendant la prise du congé, la participation au contrat de congé à traitement différé est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines ou dix (10) semaines, selon le cas. Le contrat est alors prolongé d'autant de semaines. Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au contrat et, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée.	17.21 Maternity Leave and Adoption Leave If the maternity or adoption leave occurs before or during the leave, participation in the deferred salary leave contract is interrupted for a maximum period of twenty (20) weeks, or ten (10) weeks, as the case may be; the contract is then extended by as many weeks. However, if the maternity or adoption leave occurs before the leave, the employee may put an end to the contract and, within thirty (30) days, the University must remit to the employee the amount of deferred remuneration.
17.22 Départ ou bris du contrat En cas de départ à la retraite de la personne salariée, de démission, etc. ou de bris de contrat, le congé à traitement	17.22 Departure or breach of contract In the event of an employee's departure due to retirement, resignation, etc., or in the event of a breach of contract,

différé prend fin le jour de l'événement. Dans les trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée.	the deferred salary leave terminates on the date of the event. Within thirty (30) days, the University will remit to the employee the amount of deferred remuneration.
17.23 Décès de la personne salariée Advenant le décès de la personne salariée, l'Université doit, dans les trente (30) jours qui suivent l'avis du décès, verser le montant de la rémunération différée à la succession de la personne salariée, à condition que l'Université ait reçu les documents de décharge et autres preuves normalement requises pour faire un paiement à une succession.	17.23 Death of the employee In the event of the employee's death, the University will, in the thirty (30) days following the notification of death to the University, pay the amount of deferred remuneration to the employee's estate, subject to the University receiving the necessary clearances and other proof normally required for payment to an estate.
17.24 Changement de statut La personne salariée dont le statut change durant sa participation au congé à traitement différé (soit par le passage d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel ou l'inverse soit par le passage d'un poste régulier à saisonnier ou l'inverse, soit par le passage d'un poste à temps partiel à un poste à temps plein qui comporte un nombre d'heures différent) peut se prévaloir de l'un des deux choix suivants: a) mettre fin à son contrat, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée ; b) continuer sa participation au congé à traitement différé, la personne salariée et l'Université décideront alors de la façon dont la participation de la personne salariée, dans le congé à traitement différé, sera maintenue sans préjudice financier à l'Université.	17.24 Change of Status An employee whose status changes during her/his participation in the deferred salary leave (by going from a full-time position to a part-time position or vice versa, by going from a regular position to a sessional position or vice versa, or by going from a part-time position to a full-time position involving different hours), may choose one (1) of the following two (2) options: a) Terminate the contract; within thirty (30) days, the University will remit to the employee the amount of deferred remuneration; b) Maintain participation in the deferred salary leave; the employee and the University will then decide on the way in which the employee's participation in the deferred salary leave will be maintained without financial prejudice to the University.
<u>ARTICLE 18 – CONGÉS PARENTAUX</u> 18.01 Congé de maternité 18.01.01 Une employée salariée admissible peut prendre un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives. Le congé de maternité peut commencer seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement et prendre fin quatre (4) semaines après la date de l'accouchement ou après écoulement des vingt (20) semaines de congé, selon la dernière de ces éventualités.	<u>ARTICLE 18 – PARENTAL LEAVE</u> 18.01 Maternity leave 18.01.01 An eligible employee may take a maternity leave of up to twenty (20) consecutive weeks. The maternity leave may commence sixteen (16) weeks prior to the expected date of delivery and will end four (4) weeks after the actual delivery or when twenty (20) weeks of total maternity leave have elapsed, whichever is the later.
18.01.02 Afin d'être admissible au congé de maternité, l'employée doit aviser par écrit son chef de service et la Direction des ressources humaines (Service des avantages sociaux) 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 moindre si un certificat médical signé par un médecin agréé atteste que l'employée doit quitter son poste dans un plus court délai.	18.01.02 In order to obtain a maternity leave, the employee must specify in writing to her department head and to the department of Human Resources (Benefits Office), the dates of her 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

Dans ce cas, l'employée est exemptée de la formalité de préavis, mais elle doit présenter un certificat médical à l'Université attestant qu'elle doit quitter son emploi immédiatement.	shorter time. In this event, the employee will be exempt from the formality of prior notice but will be required to provide the University with a medical certificate attesting to the fact that she is obliged to leave her position immediately.
18.01.03 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 un congé de maladie payé selon les modalités applicables.	18.01.03 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 paid sick leave under the applicable terms and conditions.
18.01.04 Dans le 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 l'employée débute immédiatement et prend fin vingt (20) semaines plus tard.	18.01.04 In the event of a termination of pregnancy in or after the twentieth (20) week prior to the expected date of delivery, the employee's maternity leave will commence immediately and will end when the twenty (20) weeks of maternity leave have elapsed.
18.01.05 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 de maladie payé selon les modalités applicables jusqu'à la date de l'accouchement, date qui marque le début du congé de maternité.	18.01.05 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 paid sick leave under the applicable terms and conditions until the date of delivery, at which time maternity leave will commence.
18.01.06 Si une employée présente un certificat médical d'un médecin agréé qui stipule que ses conditions de travail comportent des dangers physiques ou des risques de maladie infectieuse pour elle et l'enfant à naître, l'Université essaie de réaffecter temporairement l'employée à un autre poste. L'employée ainsi réaffectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Si l'Université est dans l'impossibilité de réaffecter l'employée 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. L'employée bénéficie de tous les avantages sociaux qui se rattachent à son poste pendant la durée de tel congé payé spécial.	18.01.06 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 University is unable to transfer the employee to a suitable alternate position, the employee will be immediately granted a special paid leave until a suitable alternate position becomes available or until the date of delivery, at which time the regular maternity leave will commence. All benefits plans will be continued in respect of an employee for the duration of such special paid leave.
18.01.07 Si, avant la fin de son congé de maternité, l'employée présente un certificat médical d'un médecin agréé indiquant qu'en raison de son état de santé ou de l'état de santé de l'enfant, il est préférable que le congé de maternité soit prolongé, ce dernier sera prolongé comme indiqué sur le certificat médical. Durant cette prolongation, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.	18.01.07 If, before her maternity leave ends, an employee presents a notice accompanied with a certificate from a qualified medical practitioner stating that the health of the mother or of her child requires an extension of the maternity leave, the maternity leave will be extended for the duration indicated in the medical certificate. During this extension, the employee will receive neither indemnity nor salary.
18.01.08 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, l'employée peut suspendre son congé de	18.01.08 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

maternité et retourner au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une seule fois. Le congé de maternité se poursuit lorsque l'état de santé de son enfant est tel que l'hospitalisation n'est plus requise.	work. The leave can only be interrupted once. The maternity leave may then be resumed when the state of health of her baby is such that hospitalization is no longer required.
18.01.09 Une employée qui accouche prématurément et dont l'accouchement résulte en l'hospitalisation du nouveau-né peut suspendre son congé de maternité et retourner au travail. Le congé de maternité se poursuit lorsque l'état de santé de son enfant est tel que l'hospitalisation n'est plus requise.	18.01.09 An employee who gives birth prematurely and whose child is hospitalized as a result shall be entitled to interrupt her maternity leave and return to work. The maternity leave may then be resumed when the state of health of her child is such that hospitalization is no longer required.
18.01.10 Toute absence pour rendez-vous médicaux liés à la grossesse est considérée comme un congé payé.	18.01.10 An employee shall be considered to be on paid leave during any absence resulting from certified medical appointments related to her pregnancy.
Indemnités 18.01.11 L'employée admissible a droit de recevoir une indemnité payée jusqu'à la fin de la vingtième (20 ^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est déterminée pour chaque période de paie et est égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire régulier de l'employée, moins les montants suivants: a) Toute prestation qu'elle recevra ou qu'elle pourrait recevoir du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Aux fins de cet article, les montants soustraits des prestations d'assurance parentale en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants remboursables en vertu des dispositions du régime assurance parentale ne seront pas pris en considération; b) Toutes les retenues salariales usuelles qui doivent être effectuées ou qui auraient été effectuées si l'employée n'était pas en congé de maternité.	Indemnities 18.01.11 An eligible employee shall be entitled to receive an indemnity payable until the end of the twentieth (20 th) week of maternity leave. Such indemnity shall be determined for each pay period and will be equal to ninety-five percent (95%) of the employee's regular salary, reduced by the following amounts: a) any benefits which she will be receiving or could be receiving from the Quebec Parental Insurance Plan (QPIP). For the purposes of this item, any amounts subtracted from Quebec Parental Insurance benefits by reason of reimbursement of benefits, interest, penalties and other amounts recoverable under the terms of the Quebec Parental Insurance Plan 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.
18.01.12 Une employée qui a accumulé au moins vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations assurance parentale, a le droit de recevoir une indemnité jusqu'à la fin de la dixième (10 ^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est égale à son salaire régulier moins toutes les retenues qui doivent être effectuées ou qui l'auraient été si l'employée n'était pas en congé de maternité.	18.01.12 An employee who has acquired a minimum of twenty (20) weeks of service prior to the beginning of her maternity leave, and who is not eligible to receive Quebec Parental Insurance Plan benefits, will be entitled to receive an indemnity payable until the end of the tenth (10 th) 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.
18.01.13 Tous les régimes d'avantages sociaux sont maintenus en autant que l'employée y ait normalement droit.	18.01.13 All benefit plans of an employee will be maintained as long as she would normally be entitled to.

18.01.14 Toutes les indemnités reçues en vertu des dispositions des clauses 18.01.11 ou 18.01.12 sont ajustées pour tenir compte des augmentations salariales prévues à l'article 32 (Taux de salaire).	18.01.14 All indemnities received under the terms of article 18.01.11 or 18.11.12 will be adjusted to take into account any general increases resulting from the application of salary increases under the terms of article 32 (Rates of Pay).
18.01.15 Aux fins de l'article 10 (Ancienneté), de l'article 12 (Sécurité d'emploi) et l'article 15 (Vacances), l'employée se verra créditer de l'ancienneté lors de son congé de maternité y compris les prolongations octroyées en vertu des dispositions de la clause 18.01.07, à l'exception de celle octroyée en vertu de l'article 18.01.17.	18.01.15 For the purposes of article 10 (Seniority), article 12 (Employment Security) and article 15 (Vacation), an employee will be given credit for seniority while on maternity leave, including any extensions granted under the terms of article 18.01.07, but excluding any extension granted under the terms of article 18.01.17.
Retour au travail 18.01.16 Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité de l'employée, l'Université envoie à l'employée un avis écrit précisant la date à laquelle son congé de maternité prend fin et lui faisant part de son obligation de prévenir l'Université de son retour au travail, conformément aux dispositions de la clause 18.01.17.	Return to work 18.01.16 During the fourth (4th) week prior to expiration of an employee's maternity leave, the University will send written notification of the date upon which her maternity leave will expire and advise her of the obligation to advise the University of her return to work under the terms of article 18.01.17.
18.01.17 L'employée doit aviser par écrit l'Université de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la date de son retour. L'employée 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.	18.01.17 The employee must give the University a written notice of her intention to return to work not less than two (2) weeks prior to the date of her return. An employee who does not return to work as of the date of expiration of the maternity leave will be granted an automatic four (4) weeks of unpaid leave.
18.01.18 L'employée 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 18.01.17 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.	18.01.18 If the employee fails to present herself for work at the date of expiration of the four (4) weeks' extension provided under article 18.01.17, she will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
18.01.19 L'employée qui souhaite retourner au travail avant les deux (2) semaines suivant la date de son accouchement doit fournir à l'Université un certificat médical signé par un médecin agréé témoignant de son état de santé et sa capacité à accomplir le travail requis.	18.01.19 An employee who wishes to return to work earlier than two (2) weeks following the date of delivery must first provide the University with a statement from a qualified medical practitioner attesting to her good health and ability to perform the work required.
18.01.20 À son retour de congé de maternité, l'employée 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.	18.01.20 Upon her return to work at the end of her maternity leave, the employee will be reinstated in the position she held when her maternity leave commenced. If her position was abolished, she will be granted all of the rights and privileges she would have been accorded at the time her job was abolished had she then been at work.

18.02 Congé d'adoption 18.02.01 Une personne salariée qui adopte légalement un enfant, a droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pendant laquelle elle touche l'intégralité de son salaire.	18.02 Adoption leave 18.02.01 An employee who legally adopts a child will be entitled to a paid leave of a maximum duration of ten (10) consecutive weeks during which he or she will receive full salary.
18.02.02 Tous les avantages sociaux sont maintenus pendant la durée du congé d'adoption.	18.02.02 All benefits will be continued in respect of such an employee for the duration of the adoption leave.
18.02.03 Pour obtenir un congé d'adoption, la personne salariée doit adresser une demande écrite à cet effet à son chef de service. Une copie de cette demande doit être envoyée à la Direction des ressources humaines (Service des avantages sociaux), accompagnée d'un document attestant l'adoption.	18.02.03 An employee shall obtain an adoption leave by written application to his department head. A copy of this request must be sent to the department of Human Resources (Benefits Office) and must be supported by documentation evidencing the fact of the adoption.
18.02.04 Le congé débute la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la personne salariée ou à un autre moment convenu avec l'Université. Lorsque l'enfant est adopté hors Québec, le congé peut débuter cinq (5) semaines avant l'arrivée de l'enfant auprès de la personne salariée.	18.02.04 This leave begins in the week during which the child is effectively put under the employee's responsibility, or at any other time agreed with the University. When adopting outside of Québec, the leave may begin five (5) weeks prior to the arrival of the child into the care of the employee.
18.02.05 Aux fins de l'article 10 (Ancienneté), de l'article 12 (Sécurité d'emploi) et l'article 15 (Vacances), l'employée se verra créditer de l'ancienneté lors de son congé d'adoption, à l'exception de la prolongation octroyée en vertu de l'article 18.02.08.	18.02.05 For the purpose of article 10 (Seniority), article 12 (Seniority Employment Security) and article 15 (Vacation), an employee will be given credit for seniority while on adoption leave, but excluding any extension granted under the terms of article 18.02.08.
18.02.06 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 au chef de service et adresser une copie à la Direction des ressources humaines (Service des avantages sociaux) au moins deux (2) semaines à l'avance.	18.02.06 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 traveling, 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 the Department Head, with a copy to the department of Human Resources (Benefits Office) at least two (2) weeks in advance.
Retour au travail 18.02.07 Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant la date d'expiration du congé d'adoption, l'Université envoie à la personne salariée un avis précisant la date à laquelle son congé d'adoption prend fin.	Return to work 18.02.07 During the fourth (4th) week prior to the date of expiration of an employee's adoption leave, the University will send the employee a notification of the date upon which the employee's adoption leave will expire.

18.02.08 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.	18.02.08 An employee who does not return to work as of the date of expiration of the adoption leave will be granted an automatic four (4) weeks' unpaid leave.
18.02.09 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 18.02.08 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin.	18.02.09 An employee who does not present himself for work at the date of expiration of the four (4) weeks' extension provided under article 18.02.08, will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
18.02.10 À la reprise du 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, comme si elle avait alors été au travail.	18.02.10 Upon return to work from the adoption leave, the University will reinstate the employee in the position which he occupied before the adoption leave commenced. If the employee's position has been abolished, he will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished had he then been at work.
18.02.11 Le salaire que reçoit la personne salariée à sa reprise du 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 32 (Taux de salaire).	18.02.11 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, under the terms of article 32 (Rates of Pay).
18.03 Congé pour le conjoint 18.03.01 La personne salariée qui a au moins soixante (60) jours de service continu dont la conjointe accouche, ou dont la grossesse prend fin après la vingtième (20^e) semaine de grossesse ou qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.	18.03 Leave for the spouse 18.03.01 An employee who has at least sixty (60) days of continuous service may be absent from work for five (5) days paid at the time of the birth of his child, the adoption of a child or when a termination of pregnancy occurs starting from the twentieth (20th) week of pregnancy.
18.03.02 Une personne salariée avec moins de soixante (60) jours de service continu a droit à un congé de cinq (5) jours dont deux (2) sont payés.	18.03.02 An employee who is not credited with sixty (60) days of continuous service shall be entitled to five (5) days of absence two (2) of which are paid.
18.03.03 La personne salariée qui adopte l'enfant de son/sa conjoint(e) a droit au congé.	18.03.03 An employee who adopts the child of his spouse will also be entitled to this leave.
18.03.04 La personne salariée doit aviser son chef de service le plus tôt possible de la date du congé.	18.03.04 The employee must inform the Head of his Department of his absence as soon as possible.
18.03.05 Le congé peut être également fractionné en jours. Il ne peut être pris après le quinzième (15^e) jour suivant le retour de l'enfant à la maison de la mère ou du père, ou si c'est le cas, la fin de la grossesse.	18.03.05 The leave can be divided into days at the employee's request. It cannot be taken after the expiry of the fifteen (15) days following the child's arrival at his father or mother's home or, as the case may be, the termination of pregnancy.

18.04 Congé de paternité 18.04.01 Ce congé s'ajoute aux cinq (5) jours prévus à l'article 24.03 et aux soixante-cinq (65) semaines consécutives de congé parental.	18.04 Paternity leave 18.04.01 This paternity leave is in addition to the leave of five (5) days paid for the birth or adoption of a child and the parental leave of sixty-five (65) uninterrupted weeks of parental leave.
18.04.02 Un employé a droit à un congé sans traitement, de cinq (5) semaines continues à la naissance de son enfant. Ce congé peut être pris, au plus tôt, durant 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.	18.04.02 An employee is entitled to a paternity leave of not more than five (5) consecutive weeks without pay at the time of the birth of his 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.
18.05 Congé parental et congé parental prolongé 18.05.01 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 vingt-quatre (124) semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant (le « Congé Parental Prolongé »). La durée maximale totale du Congé Parental et du Congé Parental Prolongé n'excédera pas cent quatre (104) semaines.	18.05 Parental and Extended Parental leave 18.05.01 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 one hundred and twenty-four (124) weeks from the child's birth or adoption (the "Extended Parental Leave"). The cumulated duration of the Parental Leave and Extended Parental leave shall not exceed one hundred and four (104) weeks.
18.05.02 La personne salariée qui adopte l'enfant de son/sa conjoint(e) a aussi droit au Congé Parental et au Congé Parental Prolongé.	18.05.02 An employee who adopts the child of his spouse will also be entitled to a Parental Leave and to an Extended Parental Leave.
18.05.03 La personne salariée qui désire maintenir son régime d'avantages sociaux pendant la durée du Congé Parental et du Congé Parental Prolongé, doit l'indiquer, par écrit, avant le début du congé. Durant le Congé Parental, les frais du régime d'avantages sociaux sont assumés par la personne salariée et l'Université. Durant le Congé Parental Prolongé, la personne salariée doit payer la totalité des coûts associés aux avantages sociaux qu'elle souhaite maintenir.	18.05.03 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 he wishes to continue for the duration of the leave. During the Parental Leave, the employee and the University will make the regular contributions payable under those plans. During the Extended Parental Leave, the employee shall pay the total cost of any benefits to be further continued.

18.05.04 Durant le Congé Parental et le Congé Parental Prolongé, la personne salariée accumule de l'ancienneté. De plus, elle accumule des crédits de vacances durant le Congé Parental.	18.05.04 During the Parental Leave and Extended Parental Leave, the employee will receive credit for seniority. Moreover, the employee will receive vacation entitlement during the Parental Leave.
18.05.05 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 maximale totale n'excédera pas cent quatre (104) semaines. 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'Université. En cas de désaccord avec l'Université quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un congé maximal de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, pour une période maximale de cent quatre (104) semaines. L'Université détermine l'horaire de travail, après consultation avec la personne salariée. Nonobstant ce qui précède, la personne salariée doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine. Pendant la durée du Congé Parental, du Congé Parental partiel, du Congé Parental Prolongé ou du Congé Parental Prolongé partiel, la personne salariée peut, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins trente (30) jours à l'avance, changer une (1) fois son Congé Parental, du Congé Parental partiel, du Congé Parental Prolongé ou du Congé Parental Prolongé partiel ou vice-versa, selon le cas, à moins d'entente contraire avec l'Université.	18.05.05 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 one hundred and four (104) weeks. 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 University. In the case of disagreement with the University, as regards the number of days per week, the employee has the right to have up to two days and a half per week or the equivalent for a period of up to one hundred and four weeks (104 weeks). After consultation with the employee, the University determines the schedule of work. Notwithstanding what precedes, the employee must work a minimum of fourteen (14) hours per week. 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.
18.05.06 La personne salariée accumule de l'ancienneté durant le Congé Parental partiel et le Congé Parental Prolongé partiel. De plus, elle accumule des crédits de vacances durant le Congé Parental partiel.	18.05.06 During the part-time Parental Leave and part-time Extended Parental Leave, the employee will receive credit for seniority. Moreover, the employee will receive vacation entitlement during the part-time Parental Leave.
18.05.07 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 Congé Parental Prolongé partiel doit avoir accepté par écrit, avant le début de son congé, de verser sa cotisation et celle de l'Université résultant de la différence entre la protection à plein temps et la protection à temps partiel. Durant le Congé Parental partiel, les frais du régime d'avantages sociaux sont assumés par la personne salariée et l'Université. Durant le Congé Parental Prolongé partiel, la personne salariée doit payer la totalité des coûts associés aux avantages sociaux qu'elle souhaite maintenir.	18.05.07 An employee wishing to obtain full-time benefits 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 he wishes to continue for the duration of the leave. During the part-time Parental Leave, the employee and the University will make the regular contributions payable under those plans. During the part-time Extended Parental Leave, the employee shall pay the total cost of any benefits plans to be further continued.

Retour au travail 18.05.08 Au cours de la quatrième (4 ^e) semaine précédant la date d'expiration du Congé parental ou du Congé Parental Prolongé, l'Université envoie à la personne salariée concernée, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.	Return to work 18.05.08 During the fourth (4 th) week prior to the date of expiration of an employee's Parental Leave or Extended Parental Leave, the University will send the employee notification of the date upon which his leave will expire.
18.05.09 La personne salariée doit aviser l'Université par écrit de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la fin du Congé parental ou du Congé Parental Prolongé. Advenant que la personne salariée ne ferait pas parvenir cet avis ou qu'elle ne se présente pas au travail à l'expiration de son Congé parental ou du Congé Parental Prolongé, la personne salariée est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin.	18.05.09 The employee must give the University written notice of his 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 should he fail to present himself for work at the date of expiration of the Parental Leave or Extended Parental Leave, he will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
18.05.10 La personne salariée peut choisir de réintégrer son poste avant la date prévue d'expiration de son Congé Parental, du Congé Parental partiel, du Congé Parental Prolongé ou du Congé Parental Prolongé partiel, sur présentation d'un préavis écrit d'au moins trente (30) jours à son chef de service.	18.05.10 An employee may elect to return to work prior to the anticipated date of expiration of the Parental Leave, the 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 the Department Head.
18.05.11 Au retour de son Congé Parental, du Congé Parental partiel, du Congé Parental Prolongé ou du Congé Parental Prolongé partiel, l'Université réintègre la personne salariée concernée au poste qu'elle occupait avant le début du congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Si le poste a été aboli, la personne salariée bénéficie de tous les droits et privilèges qui se rattachaient au poste avant son abolition, comme si elle avait alors été au travail.	18.05.11 Upon return to work from the Parental Leave, the Extended Parental Leave, the part-time Parental Leave or part-time Extended Parental Leave, the University will reinstate the employee in the position which he occupied before the original maternity, adoption or paternity leave commenced. If the employee's position has been abolished, he will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished, had he been at work.
18.05.12 Le salaire que reçoit la personne salariée à sa reprise du travail est celui qu'elle recevait au début du congé, majoré de toutes augmentations de salaire accordées pendant la durée du congé, en conformité avec l'article 32 (Taux de salaire).	18.05.12 The salary which the employee will receive upon return to work, will be the salary he was receiving when the leave commenced, increased by the amount of any salary increases implemented during the course of the leave, under the terms of article 32 (Rates of pay).
<u>ARTICLE 19 – CONGÉS SANS SOLDE</u> 19.01 Une personne salariée qui a accumulé l'équivalent d'un (1) an de service à temps plein et qui désire obtenir un congé sans solde, doit faire une demande écrite à son supérieur immédiat. L'Université ne peut refuser une telle demande, sans motif valable.	<u>ARTICLE 19 – LEAVE WITHOUT PAY</u> 19.01 An employee with the equivalent of one (1) year of full time service who wishes to obtain a leave without pay, must make a written request to the person responsible for supervision. The University will not refuse such a leave without valid grounds.
19.02 La durée d'un congé sans solde n'excède pas douze (12) mois.	19.02 The duration of a leave without pay will not exceed twelve (12) months.

19.03 Une demande écrite de congé sans solde, doit être transmise au supérieur immédiat, avec une copie aux ressources humaines (Service des avantages sociaux), au plus tard deux (2) mois avant le début du congé. L'Université doit répondre, par écrit, dans les trois (3) semaines qui suivent la réception de la demande.	19.03 A written request for a leave without pay must be forwarded to the person responsible for supervision, with a copy to Human Resources (Benefits), no later than two (2) months before the beginning of the said leave. The University must respond in writing within three (3) weeks of receipt of the request.												
19.04 Après entente entre les parties, la personne salariée peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue pour son retour.	19.04 After agreement between the parties an employee may put an end to the leave without pay before the anticipated date of return.												
19.05 À son retour, l'Université réintègre la personne salariée avec tous ses droits, dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, si son poste est aboli, l'article 12 ou 22 s'applique, selon le cas.	19.05 Upon her/his return, the University reintegrates the employee with all of her/his rights into the position she/he occupied at the beginning of the leave, or if her/his position has been abolished, article 12 or 22 applies as is appropriate.												
19.06 Les régimes d'avantages sociaux de la personne salariée ne sont pas maintenus pendant la durée du congé sans traitement, à moins que la personne salariée n'ait acceptée, par écrit, avant le début de son congé, de prendre à sa charge la totalité des cotisations des avantages sociaux qu'elle souhaite maintenir.	19.06 All benefits plans will be discontinued in respect of the employee for the duration of the unpaid leave unless the employee had agreed, in writing, before commencing the leave, to pay the total cost of any benefits to be continued.												
19.07 Les personnes salariées embauchées à compter du 1^{er} juin 2005 auront droit, suivant une demande écrite, à deux (2) journées de congés sans solde annuellement. Ces jours peuvent être pris à une date convenue entre la personne salariée et son superviseur immédiat. Elles seront déterminées de la même manière que pour les congés mobiles prévus à l'article 16.01 b).	19.07 Employees hired as of June 1st 2005 will be granted, upon written request, two (2) days of leave without pay annually. The employee may take these days on a date which is agreed to by the employee and her/his supervisor. These days are scheduled in the same manner as the floating holidays at article 16.01 b).												
<u>ARTICLE 20 – PRIMES</u> 20.01 a) Prime de soir Toute personne salariée, dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situent entre seize heures (16h00) et minuit (24h00), reçoit une prime pour chaque heure travaillée. À compter de la date de la signature de la convention collective, la prime est majorée selon le tableau ci-après: <table><tr><td>date de la signature de la convention collective</td><td>01/06/23</td><td>01/06/24</td></tr><tr><td>0.90\$</td><td>0.93\$</td><td>0.96\$</td></tr></table> b) Prime de nuit Toute personne salariée, dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situent entre minuit (24h00) et huit heures (8h00), reçoit une prime pour chaque heure travaillée. À compter de la date	date de la signature de la convention collective	01/06/23	01/06/24	0.90\$	0.93\$	0.96\$	<u>ARTICLE 20 – PREMIUMS</u> 20.01 a) Evening shift premium Any employee for whom half or more of her/his regular working hours fall between sixteen (16h00) hours and midnight (24h00 hours) will receive from the date of the signature of the collective agreement, for all hours worked, an hourly premium of as per the table below: <table><tr><td>date of the signature of the collective agreement</td><td>01/06/23</td><td>01/06/24</td></tr><tr><td>\$0.90</td><td>\$0.93</td><td>\$0.96</td></tr></table> b) Night shift premium Any employee for whom half or more of her/his regular working hours fall between midnight (24h00 hours) and eight (8h00) hours will receive, from the date of the signature of the collective agreement, for each hour worked, an hourly	date of the signature of the collective agreement	01/06/23	01/06/24	\$0.90	\$0.93	\$0.96
date de la signature de la convention collective	01/06/23	01/06/24											
0.90\$	0.93\$	0.96\$											
date of the signature of the collective agreement	01/06/23	01/06/24											
\$0.90	\$0.93	\$0.96											

de la signature de la convention collective, la prime est majorée selon le tableau ci-après :

date de la signature de la convention collective	01/06/23	01/06/24
1.29\$	1.33\$	1.37\$

c) Primes de fin de semaine

1) Travail le samedi

Toute personne salariée qui travaille le samedi dans le cadre de son horaire de travail normal, est rémunérée à son taux normal, majoré de vingt-cinq pour cent (25%) pour les heures de travail effectuées entre 00h00 et 24h00.

2) Travail le dimanche

Toute personne salariée qui travaille le dimanche dans le cadre de son horaire de travail normal, est rémunérée à son taux normal, majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures de travail effectuées entre 00h00 et 24h00.

- d) Une personne salariée n'a pas droit aux primes décrites à l'article 20.01 si elle est déjà payée au taux du travail à temps supplémentaire. Ces primes ne s'ajoutent pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail à temps supplémentaire. De plus, ces primes sont payées pour les heures travaillées exclusivement.

Les primes de fin de semaine s'ajoutent au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération des vacances.

premium as per the table below :

date of the signature of the collective agreement	01/06/23	01/06/24
\$1.29	\$1.33	\$1.37

c) Weekend premiums

1) Work on Saturday

Any employee who works Saturday as part of her/his regular work schedule is paid at her/his regular rate increased by twenty-five percent (25%) for the regular hours worked between 00h00 and 24h00 on Saturday.

2) Work on Sunday

Any employee who works Sunday as part of his regular work schedule is paid at her/his regular rate increased by fifty percent (50%) for the regular hours worked between 00h00 and 24h00.

- d) An employee is not eligible to receive the premiums described in article 20.01 while they are receiving the overtime rate. The premiums are not added to their regular salary in the calculation of remuneration for overtime. Furthermore, the premiums are paid for hours worked exclusively.

The weekend premiums are added to the regular salary in the calculation of remuneration for vacation.

20.02 Prime de chef d'équipe

Lorsque l'Université désigne, après consultation avec le Syndicat, une personne salariée pour agir de façon continue et régulière comme chef d'équipe, son taux de salaire régulier est majoré selon le tableau ci-après:

date de la signature de la convention collective	01/06/23	01/06/24
1.29\$	1.33\$	1.37\$

Cette prime s'ajoute au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération des vacances et du travail à temps supplémentaire et est également sujette aux contributions pour la pension.

20.02 Lead hand Premium

When the University designates, after consultation with the Union, an employee to act as a lead hand on a regular and continuous basis, his regular hourly rate of pay is increased by as per the table below:

date of the signature of the collective agreement	01/06/22	01/06/23
\$1.29	\$1.33	\$1.37

This premium is added to the regular salary in the calculation of remuneration for vacation and overtime and is also subject to pension contributions.

20.03 Prime de disponibilité

- a) La personne salariée qui demeure en disponibilité sera avisée au préalable par son supérieur immédiat. Elle doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. La

20.03 Stand-by Premium

- a) An employee who must remain on stand-by will be advised in advance by her/his immediate supervisor. The employee must be able to arrive to work within the normal time period. An

personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine de travail, recevra une prime de seize dollars (16.00\$) pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle elle demeure en disponibilité. Un (1) électricien, un (1) plombier, un (1) technicien au contrôle de l'énergie et un (1) serrurier seront en disponibilité en tout temps (12 mois par année). Un (1) mécanicien de réfrigération sera en disponibilité entre le 1^{er} juin et le 31 août. Cette clause n'aura aucune application rétroactive. b) Une personne salariée qui se présente au travail lorsqu'elle est en disponibilité sera rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions de l'article 14 (Temps supplémentaire). c) La répartition du temps de disponibilité sera effectuée à tour de rôle entre les personnes salariées travaillant dans les classifications mentionnées ci-dessus, en commençant par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté. d) Pour des fins d'application de la présente clause, le superviseur créera une liste des disponibilités obligatoire comprenant un minimum de 75% des employés travaillant dans chacune des classifications mentionnées précédemment. Toutefois, un minimum d'un (1) employé par classification pourra se retirer de la liste de disponibilité, à moins qu'il n'y ait qu'un (1) employé disponible dans la classification. e) Lors de la création et des renouvellements du calendrier des disponibilités, une liste de toutes les personnes salariées appartenant aux classifications nommées ci-dessus sera affichée par le superviseur pendant dix (10) jours ouvrables. Les personnes salariées désirant être retirés de la liste doivent signer leur nom sur cette liste durant la période d'affichage. Par ordre d'ancienneté, les personnes salariées ayant signé cette liste et étant en surplus du 75% décrit à l'article 20.03 d) seront retirés de la liste des disponibilités. Un employé s'étant retiré de la liste de disponibilité ne sera forcé de la réintégrer à moins qu'il ne soit le seul employé disponible de la classification. Ce processus sera répété lors de chaque renouvellement du calendrier des disponibilités. f) Le calendrier des disponibilités sera établi en périodes hebdomadaires et sera établi pour une durée d'un (1) an. Le calendrier sera affiché avant le 1^{er} mars de chaque année. Une fois affiché, le calendrier ne peut être contesté que pendant cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage. À l'expiration des délais, ce calendrier devient officiel, sous réserve de contestations	employee on stand-by after her/his regular work day or work week will receive a premium of sixteen dollars (16.00\$) for each (8) hour period during which the employee remains on stand-by. One (1) Electrician, one (1) Plumber, one (1) Energy Control Technician and one (1) Locksmith will be on standby at all times. (12 months per year). One (1) Refrigeration Mechanic will be on standby between June 1st and August 31st. This clause will not have any retroactive application. b) An employee who reports to work while on stand-by will receive payment over and above the stand-by premium, according to the provision of article 14 (Overtime). c) Stand-by assignments will be distributed on a rotational basis among the employees who work in the classifications mentioned above, starting with the most senior employee. d) For the purpose of applying this article, the supervisor will create a mandatory stand-by list representing at least 75% of the employees working in each of the above-mentioned classification. However, a minimum of one (1) employee by classification will be allowed to opt out the stand-by list, unless there is only one (1) employee available in the classification. e) At the creation and the renewals of the stand-by calendar, a list of all employees in the above-mentioned classification will be posted by the supervisor for ten (10) working days. Employees wishing to be removed from the stand-by list must sign their name on this list during the posting period. In order of seniority, employees who have signed the list and that are in excess of the 75% described in article 20.03 d) will be removed from the stand-by list. An employee who opted out of the stand-by list will not be forced back onto the list unless he is the only employee available in the classification. This process will be repeated at each renewal of the stand-by calendar. f) The stand-by calendar will be established in weekly periods and will be for a duration of one (1) year. The calendar will be posted before March 1st of each year. Once posted, the calendar may only be challenged during five (5) working days following the posting. At the end of this period, the calendar becomes official, apart

survenues durant les délais du présent article. g) Les personnes salariées pourront échanger ou remplacer les semaines de disponibilité. Les personnes salariées ayant échangé une semaine de disponibilité doivent en aviser leur superviseur par écrit, incluant la signature des deux (2) employés, avec un préavis d'au moins une semaine et obtenir son approbation. h) Les nouveaux employés ne seront pas forcés d'intégrer la liste de disponibilité pendant leur période de probation.	from any contestations made during the period described in the present article. g) Employees will be allowed to exchange or replace stand-by weeks. Employees exchanging stand-by weeks must notify their supervisor in writing, including the signature of both employees, of the change at least one week in advance and obtain his approval. h) New employees will not be forced on the stand-by list while on probation.
20.04 Prime de conduite de véhicule requérant un permis de classe 3 L'Université verse une prime de 0.50\$ de l'heure aux personnes salariées désignées par l'employeur pour la conduite de véhicules requérant un permis de classe 3; cette prime est versée aux conditions suivantes : - la personne salariée détient un permis en règle délivré par la SAAQ lui permettant de conduire un véhicule requérant un permis de classe 3; - la personne salariée conduit, à la demande de l'employeur, un véhicule requérant un permis de classe 3 dans l'exercice de ses fonctions. La prime de 0.50\$ de l'heure est payée au taux régulier sur toutes les heures travaillées et n'est pas sujette à la majoration pour le temps supplémentaire. Cette prime entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective et n'est pas rétroactive. (sous réserve des modifications requises au système) L'établissement de cette prime remplace toute entente antérieure, verbale ou écrite, relative à la conduite de véhicules.	20.04 Premium applicable to driving a vehicle requiring a Class 3 license The University pays a premium of \$0.50 per hour to all employees designated by the employer to drive a vehicle requiring a Class 3 license; this premium is paid under the following conditions: - the employee holds a valid license delivered by the SAAQ that allows them to drive a vehicle requiring a Class 3 license; - the employee drives, at the request of the employer, a vehicle requiring a Class 3 license while performing their duties. The premium of \$0.50 per hour is paid at the regular rate on all hours worked and is not subject to the overtime rate. This premium comes into effect at the date of signature of the collective agreement and is not retroactive.(subject to system changes required)The establishment of this premium replaces any previous verbal or written agreements relative to the operation of vehicles.
20.05 À la demande du Syndicat, l'Employeur fournira une liste des Personnes salariées recevant la prime de chef d'équipe.	20.05 Upon request from the Union, the Employer will provide a list of Employees receiving the lead hand premium.
<u>ARTICLE 21 – FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ</u> 21.01 Lorsque la direction de l'Université décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des personnes salariées à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, une personne salariée ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier. La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Université, continue de travailler, est admissible soit à une remise de temps d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, soit au paiement au taux régulier des heures effectivement travaillées entre	<u>ARTICLE 21 – UNIVERSITY CLOSING</u> 21.01 If, as a result of the circumstances beyond its control, the management of the University decides to authorize employees to leave their work before the end of their regular working day, an employee will not suffer any loss of regular salary because of this. In addition to the above, the employee who continues to work, at the specific request of the University, is eligible to either a delay of time off, equal to the number of hours actually worked between the authorized time of departure and the end of the regular working day, or the payment, at the regular rate, of the hours actually worked between the

l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail.	authorized time of departure and the end of the regular working day.
<u>ARTICLE 22 – MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL</u>	<u>ARTICLE 22 – LAY-OFF AND RECALL</u>
22.01 Seules les personnes salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi, tel que prévu au paragraphe 12.01, peuvent être mises à pied.	22.01 Only those employees, who do not have employment security by virtue of article 12.01, may be laid-off.
22.02 Procédure de mise à pied Dans le cas de mise à pied, les personnes salariées temporaires et les personnes salariées en période de probation sont mises à pied en premier, dans la classification concernée. Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les personnes salariées régulières ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi sont mises à pied et ce, par ordre inverse d'ancienneté, dans la classification concernée.	22.02 Lay-off Procedure In the case of lay-off, temporary, and probationary employees are laid-off first in the classification concerned. If other lay-offs are necessary, regular employees not having employment security are laid-off, and this in inverse order of seniority always within the classification concerned.
22.03 Procédure de déplacement - Une personne salariée régulière, touchée par une mise à pied, peut déplacer une personne salariée régulière de la même classification, qui a moins d'ancienneté qu'elle, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste. - Si un déplacement à l'intérieur de la même classification n'est pas possible, la personne salariée régulière touchée par une mise à pied peut supplanter une personne salariée d'une classification inférieure ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste. - Chaque personne salariée régulière ainsi déplacée, peut aussi déplacer de la façon décrite ci-haut. - Toute personne salariée régulière qui est mise à pied, doit recevoir un préavis de deux (2) semaines, indiquant la date de la mise à pied. Toute personne salariée temporaire, sujette à une mise à pied, doit recevoir un préavis d'une (1) semaine indiquant la date de la mise à pied.	22.03 Displacement procedure - A regular employee affected by a lay-off may displace a regular employee in the same classification who has less seniority than she/he, on the condition that she/he satisfies the normal requirements of the position. - If a displacement in the same classification is not possible, the regular employee who is affected by a lay off may bump an employee in a lower classification having less seniority than she/he, on the condition that she/he has the qualifications to satisfy the normal requirements of the position. - Each regular employee thus displaced may displace in the above mentioned manner. - Any regular employee subject to a lay-off must receive a two (2) weeks notice, indicating the date of the lay-off. Any temporary employee subject to a lay-off must receive a one (1) week notice indicating the date of the lay-off.
22.04 Rappel - La liste de rappel comprend les noms de toutes les personnes salariées régulières et les personnes salariées temporaires, en mise à pied. La liste des personnes salariées temporaires est divisée par secteur; Services universitaires, Résidences et au Services des sports et de l'activité physique. - Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la demande par le syndicat, l'Université lui remet une	22.04 Recall - The recall list includes the names of all regular and temporary employees laid-off. The list of temporary employees is divided by area, University Services, Residences and the Athletics and Recreation. - Within thirty (30) days following request by the Union, the University remits the recall list of

copie de la liste de rappel des personnes salariées visées par le présent article. c) Cette liste comprend : • nom ; • adresse ; • statut ; • numéro de téléphone (maximum 2) • fin de la dernière période d'emploi ; • ancienneté accumulée ; d) Sauf dispositions prévoyant le contraire, le rappel au travail se fait par téléphone. L'Université tient un registre des personnes salariées appelées. e) Si une personne salariée n'a pu être rejointe après trois (3) appels, l'Université téléphone à la personne suivante sur la liste et ainsi de suite.	employees covered by this article. c) This list includes: • name; • address; • status; • telephone numbers (maximum 2) • last termination date; • accumulated seniority; d) Unless otherwise stipulated, recall to work will be done by telephone. The University will keep a written log of all employees telephoned. e) If after three (3) calls an employee cannot be reached, the University telephones the next person on the list, and so on.
22.05 Procédure de rappel a) Toute personne salariée régulière, dont le nom apparaît sur la liste de rappel, est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste vacant pour lequel cette personne salariée possède les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste. b) Les personnes salariées régulières sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté à la condition qu'elles puissent satisfaire aux les exigences normales du poste. Les personnes salariées temporaires sont rappelées par ordre d'ancienneté, selon l'ordre suivant, en autant qu'elles satisfassent aux exigences normales du poste : 1) Personne salariée temporaire ayant plus de 2790 heures d'ancienneté 2) Personne salariée temporaire de la même classification d'emploi ayant accumulé plus de 930 heures dans cette classification 3) Toutes autres personnes salariées temporaires c) Lors d'un rappel au travail, les personnes salariées fourniront tout document attestant de leurs qualifications, qui n'apparaît pas à leurs dossiers personnels.	22.05 Recall Procedure a) Any regular employee whose name appears on the recall list is deemed to have applied for any vacant position for which this employee has the qualifications to satisfy the normal requirements of the position. b) Regular employees are called back to work in order of seniority, on the condition that they meet the normal requirements of the position. Temporary employees are called back to work in order of seniority, by the following order, on the condition that they meet the normal requirements of the position: 1) Temporary employees with more than 2790 hours of seniority; 2) Temporary employees in the same job classification with more than 930_hours of seniority in this classification; 3) All other temporary employees. c) In the event of a recall, employees will provide all documents attesting to their qualifications which do not appear in their personal files.
22.06 Le nom d'une personne salariée est rayé de la liste de rappel si, elle n'a occupé aucun emploi, soumis aux dispositions de la présente convention collective, au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs, ou si elle a refusé trois (3) rappels au travail.	22.06 The name of an employee who, during a period of twelve (12) consecutive months has not worked according to the provisions of the present agreement, or has refused three (3) recalls to work, is removed from the recall list.

22.07 Si une personne salariée n'a pu être rejointe après trois (3) tentatives consécutives de rappel au travail, l'Université lui expédie une lettre recommandée à sa dernière adresse connue. Si la personne ne confirme pas sa disponibilité dans les deux (2) semaines qui suivent la réception de la lettre, son nom est rayé de la liste de rappel.	22.07 If an employee cannot be reached after three (3) consecutive recall attempts the University sends a registered letter to the last known address. If the employee does not confirm her/his availability in the two (2) weeks following the receipt of the letter, her/his name is removed from the recall list.
22.08 Le Syndicat reçoit copie de toutes lettres émanant de l'Université aux personnes concernées par les dispositions du présent article.	22.08 The Union receives a copy of all letters sent by the University to the employees affected by the present article.
<u>ARTICLE 23 – CONGÉS DE MALADIE</u> 23.01 Absence imprévue de courte durée : a) La personne salariée qui a complété sa période de probation, peut utiliser un maximum de neuf (9) jours de congé de maladie par année de référence pour des absences imprévues de courte durée. Un maximum de cinq (5) jours peut être pris consécutivement. b) Sauf pour les personnes salariées visées par le paragraphe 23.11, toute absence imprévue de courte durée en plus des neuf (9) jours prévus au paragraphe a), est sans solde. c) Un certificat médical n'est normalement pas requis dans les cas d'une maladie fortuite; néanmoins, l'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical dans un cas particulier.	<u>ARTICLE 23 – SICK LEAVE</u> 23.01 Incidental Illness: a) An employee who has completed their probationary period may take up to a maximum of nine (9) days of sick leave per reference year, to be used for incidental illness. A maximum of five (5) days may be taken consecutively. b) Except for those employees covered by clause 23.11, any absence due to illness above and beyond the nine (9) days provided for in paragraph a) will be without pay c) A medical certificate will not normally be required in the case of an incidental illness; however, the University reserves the right to request such a medical certificate in a particular case.
23.02 Une personne salariée qui ne peut travailler dû à une maladie ou un accident autre qu'une maladie ou un accident de travail, a droit aux bénéfices suivants : a) Régime d'invalidité de courte durée (3 jours à 182 jours): Dans le cas d'une absence de courte durée, une personne salariée qui a complété sa période de probation, reçoit son salaire hebdomadaire régulier pour une période maximale de 182 jours. Pour être admissible aux prestations d'invalidité de courte durée une personne salariée doit : • être absente pour plus de deux (2) jours consécutifs et, • justifier cette absence par un certificat médical détaillé d'un médecin agréé précisant que la personne salariée est incapable d'accomplir les fonctions normales de son poste à cause d'une	23.02 An employee who is unable to work due to illness or injury, other than a work-related illness or injury, is entitled to the following benefits: a) Short-Term Disability Plan (3 days to 182 days): In the case of a short-term absence, an employee who has completed their probationary period will receive their regular weekly salary, for a maximum period of 182 days. In order to be eligible for Short Term Disability benefits an employee must: • be absent for more than two (2) consecutive days and; • justify their absence with a detailed medical certificate from a legally qualified medical practitioner stating that the employee is unable to perform the normal duties of their position

maladie ou d'un accident. Ce certificat médical doit au moins inclure, mais sans s'y limiter : le diagnostic, le plan de traitement et la date prévue de retour au travail. b) Régime d'invalidité de longue durée (Plus de 182 jours) : Si après 182 jours, la personne salariée est incapable de retourner au travail et qu'elle satisfait aux conditions d'admissibilité prévues au régime d'assurance invalidité de longue durée, elle sera alors admissible à recevoir les prestations prévues en pareil cas par le régime, et ce, pour la durée de son invalidité, et ce, tant qu'elle continue à satisfaire aux conditions d'admissibilité prévues dans le régime et/ou jusqu'à l'âge normal de la retraite.	due to sickness or accident. This certificate must minimally include, but not limited to: diagnosis, treatment plan and anticipated return to work date. b) Long-Term Disability Plan (more than 182 days): If after 182 days the employee is unable to return to work and is eligible for Long-Term Disability Plan benefits, they are then entitled to receive the benefits provided for by the plan for the duration of their disability, as long as they continue to meet the conditions of the plan and/or until they reach normal retirement age.
23.03 Pour toute absence, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible, le premier jour de son absence.	23.03 For any absence, an employee must advise their supervisor as soon as possible the first day of their absence.
23.04 L'Université peut vérifier le certificat médical émis par le médecin traitant de la personne salariée, ou faire examiner la personne salariée par un médecin choisi par l'Université.	23.04 The University may verify a medical certificate supplied by an employee's treating physician or have the employee examined by a doctor of the University's choice.
23.05 L'Université doit traiter tout certificat médical ou les résultats de tout examen médical, de manière confidentielle.	23.05 The University must treat all medical certificates or the results of any medical examinations with complete confidentiality.
23.06 La nature de la maladie d'une personne salariée, son diagnostic, ou toute autre information relative à sa maladie ou son accident, qui apparaît sur son certificat médical est confidentielle et est traitée de manière confidentielle par l'Université.	23.06 The nature of an employee's illness, their diagnosis, or any other information relative to their illness or injury that appears on their medical certificate, is confidential, and will be treated as such by the University.
23.07 Lorsque l'Université demande à une personne salariée de se soumettre à un examen médical, elle le fait sans perte de salaire. L'Université approuve le mode de transport et doit payer le transport de la personne salariée. Une personne salariée n'est pas tenue de se soumettre à un examen médical un jour où elle travaille sur le quart de soir ou de nuit.	23.07 When an employee is asked by the University to undergo a medical examination, they do so without loss of pay. The University will approve the mode of transportation required and pay for such transportation. An employee will not be obliged to undergo a medical examination on a day when they work on the evening or night shift.
23.08 a) Au moment de son retour au travail suite à une absence due à une maladie ou un accident autre qu'une maladie ou un accident du travail, la personne salariée réintègre le poste qu'elle occupait avant son absence si l'absence est de	23.08 a) Upon their return to work following an absence due to illness or injury, other than a work-related illness or injury, an employee is reinstated in the position they occupied before they absence if the absence is thirty (30) months or less unless there is a

trente (30) mois ou moins, sauf s'il y a contestation sur son retour au travail dans son poste ou sur son droit à des prestations d'invalidité de longue durée. Dans ce cas, le délai sera prolongé à la date de résolution de la contestation. Si son poste est aboli, l'article 12 ou 22 s'applique, selon le cas, à condition que la personne salariée soit en mesure d'accomplir les fonctions du poste. b) Un poste temporairement dépourvu de son titulaire suite à un accident ou une maladie, autre qu'une maladie ou un accident du travail, pour la période susmentionnée, n'est pas considéré vacant. c) Nonobstant l'article 11.01, si le poste doit être aboli, l'Université informera le Syndicat par écrit à l'intérieur du délai prévu au paragraphe a), sinon, le poste est affiché et comblé sans délai.	contestation pending on either her/his return to work to they position or they eligibility to Long Term Disability benefits (LTD) in which case, the delay shall be extended to the date of the resolution of such contestation. Should their position have been abolished article 12 or 22 applies as is appropriate, provided that the employee is capable of performing the duties of this position. b) A position temporarily vacant left open as the result of an injury or illness, other than a work-related illness or injury for the aforementioned period is not considered vacant. c) Notwithstanding article 11.01, if the position is to be abolished, the University will inform the Union in writing within the delay provided in paragraph a). Otherwise, the position is posted and filled without delay.
23.09 L'Université maintient un régime d'assurance salaire de courte durée. L'Université reçoit la totalité des montants de la ristourne émis par Emploi et Développement social Canada (EDSC), en regard d'un plan d'assurance salaire enregistré. La personne salariée paie la totalité de la prime d'assurance salaire de longue durée.	23.09 The University provides Short-Term Salary Continuance benefits. The University will acquire the full amount of the abatement agreed to by Employment and Social Developments Canada (ESDC) with regard to a registered salary continuance plan. The Long-term disability plan premium is paid by the employee.
23.10 Une personne salariée peut utiliser deux (2) jours de congé de maladie imprévue et de courte durée, prévus au paragraphe 23.01, par année de référence, pour des absences dues à des rendez-vous pour des tests, ou des traitements médicaux. L'absence de la personne salariée peut être fractionnée en heures ou en demi-journées. Ces absences doivent être confirmées par un certificat médical.	23.10 An employee may use two (2) days provided for in paragraph 23.01 "incidental illness" per reference year in order to undergo medical tests or treatments. The employee's absence may be broken up into hours or half days. A medical certificate must support such absences.
23.11 Les deux (2) premiers jours ouvrables de toute absence de trois (3) jours ou plus, à l'intérieur d'une année de référence, attribuable à une maladie ou un accident, autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, sont qualifiés et traités comme des journées de maladie imprévue et de courte durée en conformité avec la clause 23.01a). Lorsque la banque des jours de maladie de la personne salariée est épuisée, ces jours de congé maladie sont sans solde, à moins que la personne salariée décide d'utiliser des jours de congé mobile ou des jours de	23.11 The first two (2) working days of every absence of three (3) days or more within a reference year, caused by an illness or accident, other than a work accident or professional illness, are qualified and treated as paid incidental illness days as provided for in paragraph 23.01 a). When the employee's bank of incidental illness days is empty, the sick days are without pay, unless the employee decides to use their floater or vacation days. These days are subject to the provisions of the present article.

vacances. Ces jours sont soumis aux dispositions du présent article. Cependant, une personne salariée qui produit un certificat médical de son médecin traitant attestant du fait qu'elle souffre d'une maladie reconnue occasionnant plusieurs absences du travail au cours d'une même année de référence, se verra retirer un maximum de deux (2) journées de maladie de sa banque de journées de maladies, par année de référence, pour combler le délai de carence avant le début de l'indemnité de courte durée, pour cette maladie. Pour toute absence additionnelle, de plus de deux (2) jours, causée par cette maladie, au cours d'une même année de référence, l'indemnité de courte durée débutera le premier jour de l'invalidité et les deux (2) premiers jours d'absence ne seront pas déduits de la banque de jours de congé maladie de la personne salariée, prévue au paragraphe 23.01a). Cette absence additionnelle de plus de deux (2) jours, causée par cette maladie, doit être justifiée tel que prévu à l'article 23.02 a).	However, an employee who produces a medical certificate from their treating physician attesting the fact that they have a recognized disease that may cause them to be absent from work several times during a reference year, will have a maximum of two (2) incidental illness days deducted from their bank of incidental illness days per reference year, to cover for the waiting period for short-term disability benefits, for this disease. For any additional absence, of more than two (2) days, due to this-disease, within the same-reference year, sick days due to this disease, will be paid as of the first day of absence and these days will not be deducted from the employee's bank of incidental illness days provided for in article 23.01a). Such additional absence of more than two (2) days due to this disease, must be justified as per article 23.02 a).
23.12 Arbitrage médical Si un grief relatif aux sujets traités en a) et b) n'est pas réglé à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs et des mécontentes, le Syndicat peut le soumettre à l'arbitrage en conformité avec la clause 8.11. Une telle soumission peut inclure une demande d'arbitrage médical. Dans ce cas, et suite à l'acceptation écrite de la part de l'Université du processus d'arbitrage médical, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage, la procédure de grief se poursuivra de la façon suivante : a) Congé d'invalidité de courte durée Advenant une divergence entre la recommandation de congé d'invalidité de courte durée du médecin traitant de la personne salariée et celle du médecin désigné par l'Université, les deux (2) médecins choisissent un troisième médecin qui déterminera la durée du congé, s'il y a lieu. b) Évaluation médicale d'une invalidité de longue durée Advenant une divergence entre l'évaluation médicale du médecin traitant de la personne salariée et celle du médecin désigné par l'Université et/ou le médecin désigné par l'assureur, les médecins choisiront un troisième médecin qui tranchera les questions médicales. c) Conclusions médicales Les frais et dépenses encourus pour le troisième médecin seront payés à part égale par les parties.	23.12 Medical Adjudication If a grievance concerning the subjects mentioned in a) and b) is not resolved at step 2 of the Grievance and Arbitration Procedure, the Union may submit to arbitration in accordance with clause 8.11. Such submission may include a request for medical adjudication. In the latter case, and upon written acceptance by the University of the medical adjudication process, within five (5) working days of receipt of the arbitration request, the grievance will proceed in the following way: a) Short-term disability leave In the event of a discrepancy between the short-term disability leave recommendation of the employee's attending physician and the University's medical practitioner, the two medical practitioners will choose a third medical practitioner who will decide the length of the leave, if applicable. b) Long-term disability medical evaluation In the event of a discrepancy concerning a medical evaluation between the employee's attending physician and the University's and/or insurer's medical practitioner, the medical practitioners will choose a third medical practitioner who will decide on the medical issues. c) Medical conclusions The fees and expenses incurred for the third medical practitioner will be shared equally by the

Aucun grief relatif à la décision du troisième médecin ne peut être soumis. Toute personne salariée qui refuse de respecter la décision du troisième médecin est présumée avoir démissionné de l'Université. Aucun grief relatif à cette démission ne peut être déposé. d) Recours facultatif L'Université peut refuser, sans justification, de régler un grief par l'entremise du processus d'arbitrage médical.	parties to the collective agreement. No grievance can be filed with respect to the third medical practitioner's findings. Any employee who fails to comply with the decision of the third medical practitioner will be deemed to have resigned from the University. No grievance can be filed with respect to such resignation. d) Optional recourse The University may refuse, without justification, to resolve a grievance through the medical adjudication process.
23.13 Si l'Université n'accepte pas le processus d'arbitrage médical en conformité avec la clause 23.12, le Syndicat doit, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à la clause 23.12, remettre au Service des relations de travail et avec les employés, une demande signée d'arbitrage. Cette demande doit inclure une copie du grief ou de la mécontente. Tous les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief ou la mécontente nul, non valide et illégal.	23.13 If the University does not accept the medical adjudication process in accordance with clause 23.12, the Union shall, within twenty (20) working days of the expiry of the delay provided in clause 23.12 deliver to Labour and Employee Relations a signed request for arbitration. This request shall include a copy of the grievance or disagreement. All time limits mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed in writing. Failure to comply with this renders the grievance or disagreement null, void and illegal.
<u>ARTICLE 24 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</u> 24.01 L'Université s'engage à respecter les lois et les règlements en matière de santé et de sécurité au travail.	<u>ARTICLE 24 – HEALTH AND SAFETY</u> 24.01 The University agrees to respect the appropriate laws and regulations on conditions of health and safety at work.
24.02 a) En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'Université verse à la personne salariée son salaire régulier moins toutes déductions régulières, pendant les cinquante-deux (52) premières semaines de l'invalidité, dans la mesure où elle est admissible aux prestations de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Durant cette première période, les prestations de la CNESST à la personne salariée sont acquises par et/ou remises à l'Université. b) Après cette première période et lorsque la personne salariée est toujours incapable de travailler à cause de son invalidité, tout versement de prestations est effectué directement par la CNESST selon la réglementation applicable. c) En temps voulu, normalement au dixième (10^{ème}) mois d'invalidité, la personne salariée doit remplir les formulaires d'admissibilité aux prestations d'invalidité de longue durée de l'Université.	24.02 a) In the case of a work-related illness or injury, the University shall pay the employee's regular salary less all regular deductions during the first fifty-two (52) weeks of disability, insofar as the employee is eligible for benefits according to the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). During this first period, benefits accorded by the CNESST to the employee shall be acquired by and/or paid to the University. b) Following this first period and when the employee is still unable to return to work because of disability, all appropriate payments shall be paid directly by the CNESST in accordance with the applicable regulations. c) At the appropriate time normally, the tenth (10th) month of disability, the employee must complete the University's eligibility forms for Long-Term Disability benefits.

24.03 L'Université se réserve le droit de faire examiner la personne salariée, par un médecin qu'elle désigne et à ses frais, pendant la période d'invalidité.	24.03 The University reserves the right to have the employee examined at its expense by a doctor of its choice during the period of disability.
24.04 Une personne salariée qui est victime d'une maladie ou d'un accident du travail, doit le rapporter à son supérieur immédiat le plus tôt possible suivant l'événement, et doit compléter et signer le formulaire d'accident/maladie/incident de l'Université le plus tôt possible suivant l'événement.	24.04 An employee who is a victim of a work related illness or injury will report this to her/his immediate supervisor as soon as possible following the occurrence, and will complete and sign a University accident/incident/occupational disease form as soon as possible following the incident.
24.05 a) Au moment de son retour au travail suite à une absence due à une maladie ou un accident du travail, la personne salariée réintègre le poste qu'elle occupait avant son absence si l'absence est de trente (30) mois ou moins, sauf s'il y a contestation sur son retour au travail dans son poste. Dans ce cas, le délai sera prolongé à la date de résolution de la contestation. Si son poste est aboli, l'article 12 ou 22 s'applique, selon le cas, à condition qu'elle soit en mesure d'accomplir les fonctions du poste. b) Un poste temporairement dépourvu de son titulaire suite à une maladie ou un accident du travail, pour la période susmentionnée, n'est pas considéré vacant. c) Nonobstant l'article 11.01, si le poste doit être aboli, l'Université informera le Syndicat, par écrit, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe a). Sinon, le poste est affiché et comblé sans délai.	24.05 a) Upon her/his return to work following an absence due to a work-related illness or injury, an employee is reinstated in the position she/he occupied before her/his absence if the absence is thirty (30) months or less unless there is a contestation pending on either her/his return to work to her/his position in which case, the delay shall be extended to the date of the resolution of such contestation. Should her/his position have been abolished article 12 or 22 applies as is appropriate, provided that the employee is capable of performing the duties of this position. b) A position temporarily vacant left open as the result of a work-related illness or injury for the aforementioned period is not considered vacant. c) Notwithstanding article 11.01, if the position is to be abolished, the University will inform the Union, in writing, within the delay provided in paragraph a). Otherwise, the position is posted and filled without delay.
24.06 Lorsqu'une personne salariée qui a été victime d'un accident ou d'une maladie du travail retourne au travail, l'Université lui paie son salaire net pour chaque jour ou partie de jour qu'il doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou pour subir un examen médical relié à son accident ou sa maladie du travail ou pour participer à une activité dans le cadre d'un programme de réhabilitation individuelle, approuvé par la CNESST.	24.06 When an employee who suffered an occupational injury returns to work, the University pays her/his net salary for each day or part of a day when the employee must be absent from work in order to receive care or undergo a medical examination related to her/his injury or to fulfill an activity within the framework of an individualized rehabilitation program approved by the CNESST.
24.07 Dans tous les autres cas, les parties sont soumises aux dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.	24.07 As for the rest, the parties are subject to the provisions of the Law on Work Accidents and Occupational Injuries.
24.08 Le Syndicat a droit à deux (2) représentants sur le comité paritaire de santé et de sécurité du service des terrains et bâtiments.	24.08 The Union is entitled to two (2) representatives on the joint health and safety committee of the Facilities Management Department.

Les parties s'entendent pour créer un comité paritaire de santé et de sécurité au service des sports et de l'activité physique sur lequel siégeront deux (2) représentants du Syndicat.	The parties agree to create a joint Health and Safety committee for the Athletics and Recreation on which the Union is entitled to two (2) representatives.
24.09 Les mandats du comité sont : • D'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la santé et la sécurité, ainsi que l'amélioration des lieux de travail, en respect des dispositions de la loi, • de formuler des recommandations, au service approprié. Ces recommandations sont traitées en priorité, • de s'assurer que l'Université et les personnes salariées respectent leurs obligations en vertu de la loi et des règlements en matière de santé et de sécurité au travail, • de remplir tout autre mandat se rapportant à l'Université qui est prévu à la loi.	24.09 The Committee's mandates are: • to study and investigate all questions related to health and safety, as well as the improvement of the physical work environment, with respect to the provisions of the law; • to formulate recommendations, to the appropriate departments. These recommendations will be treated as priority items; • to ensure that the University and the employees respect their obligations under the law and the regulations on matters of health and safety at work; • to fulfill any other mandate which applies to the University and is prescribed by law.
24.10 L'Université fournit une trousse de premiers soins, dans un endroit accessible sur les lieux du travail, conformément aux règlements provinciaux.	24.10 The University will supply a first aid kit in an accessible location in the work place, in accordance with the provincial regulations concerning first aid.
<u>ARTICLE 25 – ASSURANCES COLLECTIVES ET FONDS DE PENSION</u> 25.01 Les personnes salariées sont admissibles aux régimes d'avantages sociaux de l'Université, tels qu'amendés de temps à autre: • Assurance vie de groupe • Invalidité de longue durée • Régime de retraite • Régime de prestations-maladie complémentaires • Régime de soins dentaires	<u>ARTICLE 25 – GROUP INSURANCE AND PENSION PLAN</u> 25.01 Employees are eligible to the following University Benefits Plans as amended from time to time: • Group Life Insurance Plan; • Long-Term Disability Plan; • Pension Plan; • Supplemental Health Plan; • Dental Plan.
25.02 Les régimes mentionnés ci-dessus et leurs amendements font partie intégrante de la présente convention collective.	25.02 The above mentioned plans and their amendments form an integral part of this collective agreement.
25.03 Nonobstant les autres dispositions de la présente convention collective, ces régimes peuvent être amendés de temps à autre. Avant d'apporter la moindre modification que ce soit, quant au niveau des bénéfices et des cotisations des régimes mentionnés ci-dessus, à l'exception du régime de retraite, l'Université consulte le Comité consultatif des avantages sociaux du personnel et le Comité des Métiers et des Services.	25.03 Notwithstanding other provisions of this collective agreement, these Plans may be amended from time to time. Before proceeding to any amendment concerning the level of benefits and premiums of the above-mentioned Plans, with the exception of the Pension Plan, the University will consult the Staff Benefits Advisory Committee and the Trades and Service Committee.
25.04 Avant d'apporter la moindre modification que ce soit au régime de retraite, l'Université rencontre le Syndicat afin d'en discuter.	25.04 Before proceeding to any amendment of the Pension Plan, the University will meet with the Union to discuss such an amendment.

<u>ARTICLE 26 – GÉNÉRAL</u> 26.01 L'Université 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.	<u>ARTICLE 26 – GENERAL</u> 26.01 The University 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.
26.02 UNIFORMES L'Université fournit les uniformes et/ou vêtements spéciaux (incluant les combinaisons) qu'elle oblige les personnes salariées à porter. La personne salariée est responsable de son uniforme ou de son vêtement spécial. L'Université maintiendra les pratiques actuelles de fourniture d'uniformes aux personnes salariées conformément aux conditions applicables à la date de signature de la convention collective. Les délégués syndicaux sont consultés sur les besoins et les choix des uniformes. a) Durant l'automne, l'Université fournit les uniformes aux personnes salariées régulières et occasionnelles activement au travail, et, à toutes les personnes salariées, les articles de sécurité nécessaires. Il est entendu que les personnes salariées doivent porter les uniformes et les articles de sécurité fournis. Lorsqu'une personne salariée quitte l'emploi de l'Université, elle doit remettre les vêtements que l'Université lui a fourni, à l'exception des souliers de sécurité. b) L'Université fournit à tous les deux ans, des manteaux quatre saisons. Les personnes salariées occasionnelles, activement au travail, qui ont accumulé une année de service, seront également admissibles. Des imperméables et des bottes de caoutchouc seront fournis à tous les préposés aux terrains et aux personnes salariées qui sont tenues de travailler à l'extérieur. Les uniformes fournis par l'Université endommagés au travail et ne pouvant plus être portés seront remplacés à leur retour.	26.02 UNIFORMS The University will provide the uniforms and/or special clothing (including overalls) which it requires to be worn. The employee will be responsible for such uniforms or special clothing. The University will maintain current practices to supply employee uniforms as per the conditions applicable at the date of signature of the collective agreement. The Union delegates will be consulted on the needs and choices of said uniforms. a) During the fall, the University will supply regular employees and temporary employees actively at work, with uniforms, and to all employees, required safety equipment. It is understood that employees must wear the uniforms and the safety equipment provided. When an employee leaves the employment of the University they will be required to return all the apparel issued to them, except the safety shoes. b) The University will supply a four season jacket every second year. Temporary employees actively at work, having accumulated one year of service shall also be eligible. Raincoats and rubber footwear will be supplied for all grounds employees and employees who are required to work outside. Uniforms provided by the University damaged at work and no longer suitable to be worn will be replaced upon their return.
26.03 CHAUSSURES DE SÉCURITÉ Pendant l'automne, l'employeur paiera pour l'achat de chaussures de sécurité ou de bottes de sécurité d'hiver à	26.03 SAFETY SHOES During the fall, the employer will pay for the purchase of safety shoes or winter safety boots for all employees who

toutes les personnes salariées qui doivent en porter. Le remboursement annuel maximum est le suivant: <table><tr><td>À partir du 1^{er} juin 2022: 205.00\$ pas rétroactif</td></tr><tr><td>À partir du 1^{er} juin 2023: 210.00\$</td></tr><tr><td>À partir du 1^{er} juin 2024: 215.00\$</td></tr></table> Chaque personne salariée sera responsable d'acheter ses chaussures de sécurité ou ses bottes de sécurité d'hiver. Un service mobile de vente de chaussures sera disponible sur le campus pour les personnes salariées qui désirent l'utiliser. Les personnes salariées devront fournir une facture pour obtenir un remboursement s'ils n'utilisent pas le service mobile. Chaque année paire, on permettra aux personnes salariées d'opter pour un remboursement bisannuel. Le remboursement maximum bisannuel sera de 325\$. Les personnes salariées devront fournir une facture pour obtenir un remboursement s'ils n'utilisent pas le service mobile. Les personnes salariées peuvent choisir d'acheter plus d'une (1) paire de chaussures de sécurité ou de bottes de sécurité d'hiver au cours d'une période de référence. Le remboursement est soumis au montant maximum indiqué ci-dessus. Les reçus peuvent être soumis pour le remboursement des chaussures de sécurité ou des bottes de sécurité d'hiver à tout moment au cours d'une période de référence donnée. Toutefois, tous les reçus originaux pour l'achat de chaussures de sécurité ou de bottes de sécurité d'hiver par une personne salariée pour toute période de référence donnée doivent être soumis ensemble en même temps. Une fois qu'une soumission a été faite par une personne salariée au cours d'une période de référence donnée, aucun autre remboursement ne sera effectué pour cette année. Pour être admissibles au remboursement, les chaussures de sécurité ou les bottes de sécurité d'hiver doivent respecter les normes de la CSA, d'Omega Safety et de la <i>Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</i> pour le poste effectué par la personne salariée. L'Employeur se réserve le droit de vérifier la qualité des chaussures de sécurité ou des bottes de sécurité d'hiver et de refuser le remboursement si elles ne répondent pas aux normes de sécurité et de qualité requises.	À partir du 1 ^{er} juin 2022: 205.00\$ pas rétroactif	À partir du 1 ^{er} juin 2023: 210.00\$	À partir du 1 ^{er} juin 2024: 215.00\$	must wear the said shoes or boots for safety reasons. Maximum yearly reimbursement is as follows: <table><tr><td>As of June 1st, 2022: 205.00\$ not retroactive</td></tr><tr><td>As of June 1st, 2023: 210.00\$</td></tr><tr><td>As of June 1st, 2024: 215.00\$</td></tr></table> Each employee will be responsible for purchasing their safety shoes or winter safety boots, a Boot truck service will be provided on Campus for employees who choose to use it. Employees will have to provide an invoice to get a reimbursement if they do not use the boot truck. Every even year, employees will be allowed to “transfer” to a bi-annual reimbursement. Bi-annual maximum reimbursement will be \$325. Employees will have to provide an invoice to get a reimbursement if they do not use the Boot truck. Employees may choose to purchase more than one (1) pair of safety shoes or winter safety boots in a reference period. Reimbursement is subject to the maximum amounts indicated above. Receipts may be submitted for reimbursement of safety shoes or winter safety boots at any time in a given reference period. However, all original receipts for purchases of safety shoes or winter safety boots by an employee for any given reference period must be submitted together at the same time. Once one submission has been made by an employee in a given reference period, no further reimbursements will be made for that year. In order to be eligible for reimbursement, safety shoes or winter safety boots must meet the CSA, Omega Safety and the Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail quality and safety standards for the position performed by the employee. The Employer reserves the right to verify the quality of the safety shoes or winter safety boots and to refuse reimbursement if they the shoes do not meet the required safety and quality standards.	As of June 1st, 2022: 205.00\$ not retroactive	As of June 1st, 2023: 210.00\$	As of June 1st, 2024: 215.00\$
À partir du 1 ^{er} juin 2022: 205.00\$ pas rétroactif							
À partir du 1 ^{er} juin 2023: 210.00\$							
À partir du 1 ^{er} juin 2024: 215.00\$							
As of June 1st, 2022: 205.00\$ not retroactive							
As of June 1st, 2023: 210.00\$							
As of June 1st, 2024: 215.00\$							
26.04 L'Université fournit, aux personnes salariées, tous les outils qu'elle juge nécessaire pour effectuer leurs tâches. De plus, l'Université s'engage à remplacer les outils usés ou brisés qui sont rapportés au supérieur immédiat concerné.	26.04 The University will supply the employees with the tools that it judges necessary for them to carry out their duties. Furthermore, the University agrees to replace tools which are worn out or broken and which are returned to the immediate Supervisor concerned.						

Lorsqu'une personne salariée quitte son emploi, il doit retourner à l'Université, en bonne condition, tous les outils fournis par l'Université.	When an employee leaves his employment he must return, in good condition, all tools supplied by the University.
26.05 Les personnes salariées, assujetties à la présente convention collective, sont éligibles à recevoir, sur demande, du service du stationnement, un permis pour stationner sur le campus, assujettis aux conditions, règlements ou restrictions établies par le Service de Sécurité et Stationnement de l'Université McGill.	26.05 Employees covered by this collective agreement are eligible to receive upon request, campus parking subject to the conditions, regulations, or restrictions established by the McGill University Parking and Security Office.
26.06 La personne salariée doit maintenir son certificat de compétences de métier et doit, sur demande, fournir une copie à l'Université. L'Université accepte de rembourser le coût du renouvellement du certificat de compétences de métier, tel que requis par l'Université.	26.06 The employee must maintain her/his Trades qualifications certificate and must, upon request, provide a copy to the University. The University agrees to reimburse the cost of the renewal of the Trades qualification certificates as required by the University
26.07 L'Université fournira aux préposés aux terrains du service des sports et de l'activité physique un endroit désigné et équipé afin de prendre leur repas, sans pour autant leur garantir l'exclusivité des lieux.	26.07 The University will supply to the Athletics and Recreation grounds people an equipped location designated to have their meals without guaranteeing an exclusive access to that location.
26.08 L'Université convient d'utiliser le matériel informatique et/ou de surveillance en conformité aux politiques et protocoles de l'Université, ainsi qu'aux lois applicables. Le Syndicat et les Salariés conviennent de se conformer aux politiques et protocoles de l'Université, ainsi qu'aux lois applicables régissant l'utilisation du matériel informatique et/ou de surveillance.	26.08 The University 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.
<u>ARTICLE 27 – SOUS-CONTRATS</u> 27.01 a) Il est convenu que l'Université n'accorde pas de sous-contrat à une firme de l'extérieur pour les travaux normalement effectués par les personnes salariées membres de l'unité de négociation, à moins que : i) ces personnes salariées ne possèdent pas les qualifications ou les capacités requises pour les accomplir, ou ii) l'Université décide que ces travaux ne seraient pas accomplis de façon satisfaisante ou terminés à l'intérieur des délais établis. b) L'Université avise la tierce partie avec laquelle elle sous-traite le travail de l'existence de la présente convention collective avec ses personnes salariées. Il est entendu que toute tierce partie doit	<u>ARTICLE 27 – SUB-CONTRACTING</u> 27.01 a) It is agreed that the University will not sub-contract to a Third Party work normally performed by the employees in the bargaining unit, unless either : i) The employees within the bargaining unit do not possess the qualifications or required skills to perform the work in question, or ii) Management decides that the work could not be carried out satisfactorily or on time by the employees within the bargaining unit, as a result of time constraints. b) The University will inform any third party with whom it subcontracts of the existence of the collective agreement with its employees. It is understood that any third party must have the permits and

posséder les permis exigés par la loi afin d'exécuté le travail pour lequel ils ont été engagés.	certificates required by law to perform the work subcontracted.
27.02 Les sous-contractants ne peuvent se servir des outils, ni de l'équipement de l'Université, utilisés par les personnes salariées régis par la convention collective sauf en cas d'urgence ou d'entraînement des personnes salariées.	27.02 Sub-contractors may not use University tools and equipment used by the employees included in the bargaining unit.
<u>ARTICLE 28 – DROITS ACQUIS</u> 28.01 Les personnes salariées qui bénéficient actuellement de privilèges supérieurs aux dispositions de la présente convention collective, continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention collective, à moins que les circonstances qui ont conduit à l'établissement de tels bénéfices, privilèges ou avantages, aient changées.	<u>ARTICLE 28 – ACQUIRED RIGHTS</u> 28.01 Employees who currently enjoy privileges superior to the provisions contained herein will continue to benefit from these privileges for the duration of this agreement, unless the circumstances which led to the establishment of those benefits, privileges or advantages have changed.
<u>ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</u> 29.01 Un changement technologique désigne tout changement important affectant les conditions de travail et, en particulier, les changements importants apportés à l'organisation du travail par l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles procédures de travail ou de nouveaux appareils.	<u>ARTICLE 29 – TECHNOLOGICAL CHANGE</u> 29.01 Technological change is any major change which affects working conditions, in particular, major change brought to the organisation of work by the introduction of new techniques or work procedures, or the introduction of new equipment.
29.02 L'Université transmet un préavis au Syndicat, dans lequel elle lui fait part de son intention d'introduire un changement technologique, avec description des changements susceptibles d'affecter les conditions de travail des personnes salariées concernées, au moins un (1) mois avant la date prévue pour le changement. Au plus tard dix (10) jours après que le Syndicat a reçu l'avis de changement, l'Université présente ses projets au Comité de griefs pour en discuter, afin de minimiser son impact sur les personnes salariées et de faciliter leur adaptation au changement.	29.02 The University will give written notice to the Union of its intention to introduce technological change, with a description of the changes likely to affect the working conditions of the employees concerned, at least one (1) month prior to the expected date of such change. At the latest ten (10) working days following receipt of the notice by the Union, the University may submit its projects to the Grievance Committee for discussion in order to minimize the impact on the employees and to facilitate their adaptation to the changes.
29.03 L'Université accepte d'offrir, à ses frais, la formation nécessaire, aux personnes salariées touchées par le changement technologique et ce, pendant les heures de travail, afin de permettre aux personnes salariées d'accomplir leurs nouvelles fonctions.	29.03 The University agrees to offer to employees affected by technological change, the necessary training at the University's expense during working hours, to allow them to fulfill their new duties.
<u>ARTICLE 30 – EXEMPTION DE FRAIS DE SCOLARITÉ ET FORMATION</u> Error! Bookmark not defined. 30.01 Admissibilité a) Une personne salariée doit travailler temps plein pour devenir admissible. Aux fins de cet article, à « temps plein » désigne une personne salariée qui travaille au moins les deux tiers (2/3) du nombre	<u>ARTICLE 30 – WAIVER OF TUITION AND TRAINING</u> 30.01 Eligibility a) To be eligible for educational assistance, an employee must be a full-time employee. For the purposes of this article, "full-time" refers to an employee working two-thirds (2/3) or more of the

d'heures de travail prévues pour sa classification, conformément à l'article 13. b) Les personnes salariées, en congé de leur emploi à l'Université, sont admissibles pourvu qu'ils participent à l'un des régimes d'avantages sociaux à cotisations, prévus à l'article 25.	normal working hours for their classification, as stipulated in article 13. b) Employees who are on leave from the University are eligible on condition that they are participating in any of the contributory benefits plans, stipulated in article 25.
30.02 Nombre de cours Les personnes salariées admissibles peuvent faire une demande de remboursement des frais de scolarité pour un nombre illimité de cours.	30.02 Number of Courses Eligible employees may apply for reimbursement of fees for an unlimited number of courses.
30.03 Procédures 1) Avant de s'inscrire, les personnes salariées admissibles doivent s'adresser à la Direction des ressources humaines (Service des Avantages sociaux du personnel) pour se procurer les formulaires applicables, afin de présenter une demande de remboursement. 2) Si le cours doit être suivi pendant les heures de travail régulières, la personne salariée doit avoir obtenu l'approbation de son superviseur immédiat. Des arrangements doivent être pris à l'avance, pour faire du travail de rattrapage pour tout temps pris pendant les heures régulières, afin de suivre les cours. 3) Une fois le cours terminé avec succès, la demande de remboursement doit être validée par le Registrariat ou le Centre d'éducation permanente et retournée à la Direction des ressources humaines (Service des Avantages sociaux du personnel). Les demandes doivent être soumises une fois le cours terminé et doivent être reçues au plus tard aux dates suivantes : le 30 juin pour le trimestre d'automne, le 30 novembre pour le trimestre d'hiver et le 31 janvier pour le trimestre d'été. Les demandes ne peuvent être rétroactives et toute demande qui parvient au Service des avantages sociaux après les dates précisées ci-dessus ne sera pas admissible à un remboursement.	30.03 Procedures 1) Eligible employees must contact Human Resources (Staff Benefits) prior to registration in order to obtain the required forms to make an application for reimbursement. 2) If the course is to be taken during normal working hours, the employee must have the approval of her/his supervisor must be obtained. Arrangements must be made in advance to work compensating hours for any time off required to attend courses during normal working hours. 3) Upon successful completion of the course, the application for reimbursement must be validated by the Registrar's Office or Centre for Continuing Education and returned to Human Resources (Staff Benefits). Applications are to be submitted following the completion of the course and must be received no later than the following dates: June 30 for the Fall Term; November 30 for the Winter Term; January 31 for Summer Session. Applications will not be processed retroactively, and any applications received by the Staff Benefits Office after the above-mentioned dates will not be eligible for reimbursement.
30.04 Remboursement 1) Le remboursement ne sera pas consenti pour les cours suivis dans les établissements autres que l'Université McGill ou pour un cours qui n'est pas complété avec succès. 2) Le remboursement ne s'applique qu'aux frais de scolarité. Les autres frais, tels les frais des services aux étudiants, les frais d'associations étudiantes, les frais de diplôme, les frais de cours particuliers ou pratiques et tous les autres frais spéciaux et/ou pénalités, ne sont pas admissibles au remboursement. (Pour plus d'information sur la	30.04 Reimbursement 1) Reimbursement will not be made for courses taken at institutions other than McGill University, or for any courses not successfully completed. 2) Reimbursement will apply only to Tuition Fees. Other charges, such as Student Service Fees, Student Society Fees, Diploma Fees, Private or Practical Instruction Fees and any other special fees and/or penalties will not be eligible for reimbursement. For more information on possible reimbursement of Student Services Fees and

possibilité d'un remboursement pour les frais de services aux étudiants et les échéances de la demande, il faut contacter le bureau du Doyen des services aux étudiants). 3) Pour avoir droit à un remboursement, une personne salariée admissible doit être à l'emploi de l'Université à temps plein pendant toute la durée du cours. 4) Le pourcentage des frais admissibles qui seront remboursés par l'Université, est calculé d'après le tableau suivant, selon l'ancienneté ininterrompue, à temps plein, de la personne salariée au moment de son inscription au cours: <table border="1" data-bbox="99 615 795 741"> <tr> <th>Ancienneté</th><th>Pourcentage remboursé</th></tr> <tr> <td>Moins de trois (3) ans</td><td>50%</td></tr> <tr> <td>Trois (3) ans et plus</td><td>100%</td></tr> </table>	Ancienneté	Pourcentage remboursé	Moins de trois (3) ans	50%	Trois (3) ans et plus	100%	deadlines for application, the employee must contact the Dean of Students Office). 3) To be eligible for reimbursement, an employee must remain a full-time employee of the University for the entire duration of the course. 4) The portion of eligible fees which will be reimbursed by the University will be determined from the following schedule according to the employee's period of uninterrupted full-time seniority as of the date of registration for the course: <table border="1" data-bbox="813 615 1507 741"> <tr> <th>Seniority</th><th>Percentage Reimbursed</th></tr> <tr> <td>Less than three (3) years</td><td>50%</td></tr> <tr> <td>Three (3) years or more</td><td>100%</td></tr> </table>	Seniority	Percentage Reimbursed	Less than three (3) years	50%	Three (3) years or more	100%
Ancienneté	Pourcentage remboursé												
Moins de trois (3) ans	50%												
Trois (3) ans et plus	100%												
Seniority	Percentage Reimbursed												
Less than three (3) years	50%												
Three (3) years or more	100%												
30.05 Bourses d'études/exonération des frais de scolarité (Personne à la charge d'un membre de la personne salariée) <u>Définitions</u> a) « Personne salariée » Pour être admissible à l'exonération des frais de scolarité la personne salariée doit travailler à temps plein. Aux fins de cet article, « temps plein » désigne une personne salariée qui travaille au moins les deux tiers (2/3) du nombre d'heures de travail régulier de sa classification, conformément à l'article 13. Les personnes salariées en congé de leur emploi à l'Université sont admissibles sous réserve qu'ils participent à l'un des régimes d'avantages sociaux soumis à cotisations prévus à l'article 25. b) « Retraité » désigne une personne qui est à la retraite, conformément aux politiques de l'Université en la matière et qui avait accumulé au moins cinq (5) années d'ancienneté à l'Université avant de prendre sa retraite. c) « Étudiant » désigne une personne inscrite à un programme menant à un grade, un diplôme ou un certificat à l'Université McGill. d) « Personne à charge » désigne la/le conjoint(e) ou l'enfant de la personne salariée ou de la personne salariée retraitée déclarée(s) comme personne à charge, conformément aux règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu du Québec ou du Canada et qui, dans le cas d'un enfant, n'a pas	30.05 Staff Dependent Scholarship/Staff Dependent Tuition Waiver <u>Definitions</u> a) "Employee" To be eligible for educational assistance, an employee must be a full-time employee. For the purposes of this Appendix, "full-time" refers to an employee working two-thirds (2/3) or more of the normal working hours for their classification, as stipulated in article 13. Employees who are on leave from the University are eligible on condition that they are participating in any of the contributory benefits plans, stipulated in article 25. b) "Pensioner" An individual who has retired in accordance with the University's retirement policies and has accumulated at least five (5) years of seniority with the University prior to retirement. c) "Student" An individual who is registered in a McGill University degree, diploma or credit certificate program. d) "Dependent" The spouse or child of the employee or pensioner who is being claimed as dependent, in accordance with Canadian or Quebec Income Tax Regulations, and who, in the case of a child, has not attained the age of twenty-five (25) years, as of the date of registration for a course.												

atteint l'âge de 25 ans à la date d'inscription à un cours. e) « Conjoint » désigne une personne qui : - est mariée et cohabite avec le salarié, ou - vit avec la personne salariée et s'affiche publiquement comme son conjoint (qu'il soit du sexe opposé ou du même sexe), depuis au moins un an ou - vit avec la personne salariée et s'affiche publiquement comme le conjoint de ce dernier (qu'il soit du sexe opposé ou du même sexe), lorsque la personne salariée et le conjoint sont les parents légaux du même enfant.	e) "Spouse" The individual who: - is married to and cohabiting with the employee; or - has been residing with and publicly represented as the spouse of the employee (whether of the opposite or same sex), for at least one year; or - has been residing with and publicly represented as the spouse of the employee (whether of the opposite or same sex), where both the employee and the spouse are the legal parents of the same child.
30.06 Politique La personne à la charge d'une personne salariée à plein temps ou d'une personne salariée retraitée, n'acquiesce qu'un tiers des frais de scolarité normaux, une fois inscrite à un programme régulier menant à un grade, un diplôme ou un certificat par l'Université.	30.06 Policy The dependent of a full-time employee or a pensioner will pay one-third the normal course fees once enrolled in a regular degree, diploma or credit certificate program offered by the University.
30.07 La réduction des frais de scolarité s'applique exclusivement aux droits de scolarité. Les autres frais, comme les frais de services aux étudiants, les frais d'associations étudiantes, les frais de diplôme, les frais de cours particuliers ou pratiques et tous les autres frais et/ou pénalités ne sont pas visés par cette réduction.	30.07 Fee reduction will apply to Tuition Fees only. Other charges such as Student Services Fees, Student Society Fees, Diploma Fees, Private or Practical Instruction Fees and any other special fees and/or penalties will not be eligible for reduction.
30.08 Aucune réduction des frais de scolarité ne sera consentie pour les cours suivis dans les établissements autres que l'Université McGill.	30.08 Fee reduction will not be permitted for courses taken at institutions other than McGill University.
30.09 Si une personne salariée admissible ou une personne salariée retraitée sollicite une bourse d'études, pour la personne qui est à sa charge, toutes les réductions des frais accordées à la personne à charge seront considérées comme un bénéfice imposable pour la personne salariée ou la personne salariée retraitée.	30.09 If an eligible employee or pensioner requests a Staff Dependent Scholarship for their dependent, all fee reductions granted to the dependent will be taxable to the student.
30.10 Si une personne salariée admissible ou une personne salariée retraitée sollicite une exonération des frais de scolarité pour la personne à sa charge, toutes les réductions de frais de scolarité correspondants accordés à la personne à la charge, sont considérés comme un bénéfice imposable pour la personne salariée ou la personne salariée retraitée.	30.10 If an eligible employee or pensioner requests a Staff Dependent Tuition Waiver for their dependent, all fee reductions granted to the dependent will be a taxable benefit to the sponsoring employee or pensioner.
30.11 Si une personne salariée ou une personne salariée retraitée demande une bourse d'études (personne à la charge d'un membre du personnel) et que l'étudiant à sa charge ne rencontre pas les critères d'admissibilité	30.11 If an eligible employee or pensioner requests a Staff Dependent Scholarship, and the dependent student does not meet the eligibility requirements outlined in article 30.20, the Staff Benefits Office will automatically treat the

énoncés à l'article 30.20, le Service des avantages sociaux du personnel traitera automatiquement la demande comme une demande d'exonération des frais de scolarité.	application as a Staff Dependent Tuition Waiver.
30.12 Chaque semestre, la personne salariée ou la personne salariée retraitée admissible, peut transformer la bourse d'études en exonération des frais de scolarité et inversement, en remplissant un nouveau formulaire et en suivant la procédure applicable.	30.12 An eligible employee or pensioner may change their selection of either Staff Dependent Scholarship or Staff Dependent Tuition Waiver each semester by completing a new application form and processing it in the regular manner.
30.13 Personnes à la charge d'une personne salariée ou d'une personne salariée retraitée décédée Dans le cas du décès d'une personne salariée, qui satisfait aux critères de l'article 30.01, avant la date normale de sa retraite, les personnes à sa charge sont admissibles à l'exonération complète de leurs frais de scolarité.	30.13 Dependents of deceased or retired employees In the event of the death of an employee who met the definition under article 30.01 prior to their normal retirement date, their dependent(s) will be eligible for exemption from all tuition fees.
30.14 Les personnes à la charge d'une personne salariée retraitée décédée, qui satisfont aux critères prévus à l'article 30.01, ont droit à l'exonération complète de leurs frais de scolarité.	30.14 Dependents of a deceased pensioner, who met the definition under article 30.01, will be eligible for exemption from all tuition fees.
30.15 Pour être admissible à l'exonération prévue par cet article, la personne à la charge, admissible, doit également rencontrer les critères universitaires normaux d'admissibilité énoncés à l'article 30.20	30.15 In order to qualify for exemption under this section, an eligible dependent must also meet the normal academic requirements for eligibility as outlined in article 30.20.
30.16 Procédures Au moment de l'inscription, l'étudiant admissible doit se procurer le formulaire applicable au Service des admissions et du Registrariat, au service de la caisse ou à la Direction des ressources humaines (Service des Avantages sociaux du personnel) et envoyer le formulaire complété au Registrariat ou au Centre d'éducation permanente, selon le cas. Les demandes doivent être remises au plus tard le 28 février pour le trimestre d'automne, le 30 juin pour le trimestre d'hiver et le 31 octobre pour le trimestre d'été. Les demandes ne peuvent être rétroactives et celles qui parviennent au Service des avantages sociaux après les dates précisées ci-dessus, ne seront pas admissibles au remboursement.	30.16 Procedures Upon registration, an eligible student must obtain the proper application form from the Admission's/Registrar's Office, the Cashier's Office, or Human Resources (Staff Benefits), and forward the completed form to either the Registrar's Office or the Centre for Continuing Education as appropriate. Applications must be submitted no later than the following dates after commencement of the term: February 28 for Fall Term; June 30 for Winter Term; October 31 for Summer Session. Applications will not be processed retroactively, and any applications received by the Benefits Office after the above mentioned dates will not be eligible for reimbursement.
30.17 L'étudiant est tenu de fournir une attestation à l'effet qu'il est admissible, conformément à la définition prévue à la clause 30.01.	30.17 The student will be required to provide certification that they are an eligible student as defined in article 30.01.
30.18 La personne salariée ou la personne salariée retraitée qui parraine l'étudiant, est tenue de fournir une attestation à l'effet que l'étudiant est à sa charge, conformément à la définition de l'article 30.01.	30.18 The employee or pensioner sponsoring the student will be required to provide certification that the student is their dependent as defined in article 30.01.

30.19 Après la vérification et l'acceptation de la demande de l'étudiant, la Direction des ressources humaines (Service des Avantages sociaux du personnel) avise la comptabilité de facturer des frais de scolarité réduits, correspondant à un tiers des frais de scolarité normaux.	30.19 Upon verification and acceptance of a student's application for benefits, Human Resources (Staff Benefits) will advise the Accounting Department to charge reduced fees at the rate of one-third (1/3) of the normal fees.
30.20 Critères d'admissibilité aux bourses d'études (personne à la charge d'une personne salariée) Pour être admissible à une bourse d'étude (imposable à l'étudiant), il faut rencontrer les critères énoncés ci-dessus, ainsi que les conditions suivantes : a) <u>premier cycle (première année)</u>: l'étudiant doit avoir obtenu une moyenne minimum de 70% au cégep ou au secondaire ; b) <u>premier cycle (deuxième année)</u>: l'étudiant doit avoir obtenu une moyenne minimum de C pendant la première année de ses études au premier cycle ; c) <u>premier cycle (troisième année)</u>: l'étudiant doit avoir obtenu une moyenne minimum de C pendant la deuxième année de ses études de premier cycle; d) <u>maîtrise</u>: admission au programme ; e) <u>doctorat</u>: admission au programme.	30.20 Eligibility requirements for staff dependent scholarship To be eligible for a Staff Dependent Scholarship (taxable to the student), in addition to meeting the requirements outlined above, the student must also meet the following requirements: a) <u>Undergraduate level (first year)</u>: the student must have attained a minimum of 70% average from CEGEP or High School; b) <u>Undergraduate level (second year)</u>: the student must have attained a minimum of "C" average in the first year of their undergraduate program; c) <u>Undergraduate level (third year)</u>: the student must have attained a minimum of "C" average in the second year of their undergraduate program; d) <u>Master's level</u>: admission to the program; e) <u>Doctoral level</u>: admission to the program.
30.21 Formation Les priorités de formation sont établies après discussion entre les parties.	30.21 Training Training priorities are established after discussion between the parties.
<u>ARTICLE 31 – ABSENCES POUR SERVICE PUBLIC</u> 31.01 La personne salariée régulière, candidate à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. La personne salariée régulière peut utiliser toute vacance accumulée durant ces trente-cinq (35) jours. 31.02 La personne salariée régulière, candidate à une élection provinciale ou fédérale est soumis à la Loi des élections. 31.03 La personne salariée régulière élue suite à une élection provinciale ou fédérale a droit à un congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour au travail, l'Université réintègre la personne salariée au poste qu'elle occupait avant son départ. Toutefois, si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 12 ou 22 s'appliquent, selon le cas. 31.04 La personne salariée régulière qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après	<u>ARTICLE 31 – LEAVE FOR PUBLIC SERVICE</u> 31.01 A regular employee who is a candidate for a municipal council, a school board commission, hospital administrative board or a local community centre, may have a leave without pay up to thirty-five (35) working days. The employee may take any accumulated vacation within those thirty-five (35) days. 31.02 A regular employee who is a candidate to a federal or provincial seat is subject to the electoral law. 31.03 A regular employee elected to a federal or provincial seat is entitled to leave without pay for the duration of the first mandate. When the employee returns to work, the University will reinstate the employee to their former position. However, if the employee's position has been abolished, article 12 or 22 applies as is appropriate. 31.04 A regular employee who wishes to take part in organizing an election campaign may, subject to University approval,

entente avec l'Université, utiliser ses jours de vacances accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.	use their accumulated days of vacation or take an unpaid leave of absence.
31.05 La personne salariée régulière élue à une fonction civique au sein d'un conseil municipal, d'une commission scolaire, d'un Cégep ou d'une université, d'une institution publique de santé et de services sociaux, ou à une fonction civique de même nature, qui doit s'absenter occasionnellement de son travail pour des rencontres ou activités officielles de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement. Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom de la personne salariée, la nature de l'absence et sa durée probable, doit être transmise au supérieur immédiat avec copie à la Direction des ressources humaines (Service des avantages sociaux), en règle générale cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.	31.05 A regular employee who is elected to public office on a municipal council, a school board, a CEGEP or University board, a public health or social services institution, or to a civil function of a similar nature, who must occasionally be absent from work for meetings or official activities of their office, will be entitled to leave without pay. In such a case, a written request stating the employee's name, and the nature and probable length of the absence, must be sent to the immediate supervisor, with a copy to Human Resources (Benefits Office) as a general rule at least five (5) working days prior to the date of the beginning of the leave.
<u>ARTICLE 32 – CLASSIFICATION DES POSTES ET SALAIRES</u>	<u>ARTICLE 32 – CLASSIFICATION AND WAGES</u>
32.01 Les personnes salariées sont payées à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, pour toutes les heures régulières et supplémentaires de la période se terminant le samedi deux (2) semaines précédent. Les personnes salariées sont payées par dépôt direct. a) En cas d'une erreur sur la paye d'une personne salariée, l'Université corrigera cette erreur dans les dix (10) jours de calendrier suivant la plainte de la personne salariée. b) En cas d'erreur sur la paye d'une personne salariée concernant un paiement en trop, à moins d'entente contraire, l'Université retiendra un maximum de trente-trois et un tiers (33 1/3) pour cent du salaire sur chaque paie jusqu'à ce que le montant total soit remboursé.	32.01 Employees are paid every two (2) weeks, on Thursday, for all regular and overtime hours for the period ending the Saturday two (2) weeks prior. Employees are paid by direct deposit. a) In the event of an error on the employee's pay, the University will correct this error within ten (10) calendar days following the employee's complaint. b) In the event of an error on the pay of an employee involving an overpayment, unless otherwise agreed, the University will withhold a maximum of thirty-three and one third (33 1/3) percent of the employee's salary on each pay, until the entire debt has been repaid.
32.02 Les parties conviennent que les échelles de salaire prévues à l'Annexe « A », ainsi que les mécanismes prévus au présent article et à l'Annexe « B » s'appliquent à toutes les personnes salariées.	32.02 The parties agree that salary scales in Appendix "A" and the mechanisms provided in the present article and in Appendix "B" apply to all employees.
32.03 Une personne salariée réassignée temporairement à un poste avec un taux de salaire inférieur au sien, continue de recevoir son taux de salaire régulier. La personne salariée ainsi assignée reçoit le salaire auquel elle aurait droit si elle comblait le poste de façon permanente et continue.	32.03 A re-assigned employee will receive the same salary to which she/he would be entitled if filling the position on a permanent on-going basis. When an employee is assigned temporarily to another position which carries a lower rate of pay, the rate of the employee's regular position will be paid.

32.04

Les taux de salaires pour les apprentis sont déterminés comme suit :

1 ^{ère} année	70% du taux de salaire du métier
2 ^e année	75% du taux de salaire du métier
3 ^e année	80% du taux de salaire du métier
4 ^e année	85% du taux de salaire du métier
5 ^e année	90% du taux de salaire du métier

32.04

Rates of pay for apprentices shall be as follows:

1st year	70% of trade rate
2 nd year	75% of trade rate
3 rd year	80% of trade rate
4 th year	85% of trade rate
5 th year	90% of trade rate

32.05 RÉVISION DE LA CLASSIFICATION

Dispositions générales

a) Définitions des termes

Tâche: Une tâche est une activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental, ou les deux, en vue d'atteindre un but déterminé.

Fonction: Une fonction est un ensemble de tâches décrit et regroupé dans une description, assigné par l'Université à une ou plusieurs personnes salariées.

Description de fonction: Une description de fonction est un document mentionnant le titre, le sommaire de la fonction, les tâches et les responsabilités principales et les qualifications requises.

Fonction modifiée: Fonction qui a subi des modifications à caractère continu au point de justifier un rangement dans une classe différente.

Nouvelle fonction: Fonction créée, non prévue dans la nomenclature de fonctions dont la liste (titres) apparaît à l'annexe A et devant être régie par les dispositions de la convention.

b) Description de fonction

- i) L'Université a le droit de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu des tâches et d'en déterminer les exigences normales compte tenu des dispositions de la convention qui en régissent l'application.
- ii) La personne salariée qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction, sauf si l'Université décide d'en faire une description spécifique.
- iii) Toute mention dans la description de fonction d'une faculté, d'un département, d'un service ou d'un centre, ne constitue qu'une référence sans aucun effet obligatoire.

32.05 REVISION OF CLASSIFICATION

General Provisions

a) Definitions of Terms

Task: A task is an activity belonging to a job, requiring a physical or mental effort, or both, in order to achieve an established goal.

Job: A job is a set of tasks, described and grouped into one description, assigned by the University to one or many employees.

Job description: A job description is a document which lists the title, a summary of the job, the principal tasks and responsibilities, and the qualifications required.

Modified job: A modified job is a job which has undergone modifications of a permanent nature, to such an extent as to justify a rank in a different class.

New job: A new job is a newly created job which does not appear in the job nomenclature, of which a list (titles) appears in Appendix A, and which must be covered by the provisions of this agreement.

b) Job Description

- i) The University has the right to modify, abolish, or create any job, to define the contents of the tasks, and to establish the normal requirements in accordance with the provisions of the agreement which determine their application.
- ii) An employee who performs a part of the principal tasks of a job description is considered to be performing the job, unless the University decides to create a specific description.
- iii) Any mention in the job description, of a faculty, a department, a service, or a centre, is for reference purposes only, and carries no obligations.

c) <u>Libération pour activités syndicales et représentation syndicale au Comité conjoint</u> i) Un comité conjoint est constitué à l'Université. La représentation syndicale est d'une (1) personne salariée. ii) Toute demande de libération pour procéder à une enquête doit être transmise à l'Université par le représentant autorisé du Syndicat, et de façon générale, au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance. iii) Lors de toutes rencontres du Comité, les représentants du Syndicat seront libérés, sans perte de salaire, pour le temps nécessaire au déroulement et à la préparation de ces rencontres. iv) Les représentants syndicaux ne perdent aucun droit prévu à la convention et ne doivent pas être importunés ou subir de torts pour cette activité syndicale. d) <u>Rôle et fonctions du Comité conjoint</u> i) Le Comité conjoint a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, au rangement des fonctions dans une classe ainsi que des cas d'assignation. ii) Lorsqu'une personne salariée constate que sa fonction a été modifiée, de telle sorte que les tâches exigées d'elle par l'Université ne correspondent plus à celles établies dans sa description de fonction, elle peut soumettre une demande écrite de révision au Comité conjoint en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle. iii) Lorsque l'Université modifie ou crée une fonction, elle fournit en cinq (5) copies dans les dix (10) jours au Comité conjoint, la description, le rangement dans une classe et, s'il y a lieu, l'assignation. Cependant, rien n'empêche l'Université de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et le rangement dans une classe qu'elle a fait de la fonction. Si un poste correspondant à une fonction modifiée ou créée est vacant, l'Université peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la présente convention après l'envoi prévu au paragraphe précédent. Toutefois, elle doit inscrire sur la formule d'affichage la mention « non-officielle ». iv) À la demande écrite de l'une des parties, le Comité conjoint doit se réunir dans un délai	c) <u>Time off for Union activities and representation on the Joint Committee</u> i) A Joint Committee will be established at the University. Union representation is one (1) employee. ii) All requests for time off for investigations must be transmitted to the University by the authorized Union representative, generally speaking, at least two (2) working days in advance. iii) For all committee meetings, Union representatives will be freed without loss of pay, for the amount of time needed for the meetings to take place and for their preparation. iv) Union representatives shall not lose any rights provided by the agreement and must not be inconvenienced or suffer any detriment by reason of this Union activity. d) <u>Role and duties of the Joint Committee</u> i) The Joint Committee's mandate is to discuss, refuse, or accept anything which deals with the description, and ranking of jobs in a class as well as cases of assignment. ii) Whenever an employee asserts that his job has been modified such that the duties required of him by the University no longer correspond with those set forth in his job description, he may submit a written request for review to the Joint Committee specifying, as an indication and without prejudice, those elements which no longer correspond with the existing description. iii) Whenever the University modifies or creates a job, it will provide the Joint Committee with five (5) copies of the description, the ranking in a class and, if necessary, the assignment, within ten (10) days. However, nothing will prevent the University from applying, without delay, the rate of pay based on the description and the ranking in a class which it has assigned to the job. If a position which corresponds to a modified or newly created job is vacant, the University may post it in the manner described in this agreement, after having provided copies as described in the preceding paragraph. However, the word "unofficial" must appear on the posting. iv) At the written request of one of the parties, the Joint Committee must meet within a reasonable

raisonnable. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion. v) Lorsque le Comité conjoint est saisi d'un cas, le représentant syndical membre du Comité conjoint est libéré, sans perte de salaire, à la demande du Comité, pour vérifier la description de fonction et les assignations sur les lieux de travail de la personne salariée ou des personnes salariées et des représentants de l'Université. vi) Toute entente au niveau du Comité conjoint est finale et exécutoire. L'Université fera parvenir au Syndicat, en dix (10) copies, la description, le rangement dans une classe et, s'il y a lieu, l'assignation finale. e) <u>Procédure d'arbitrage</u> i) Si, après avoir franchi l'étape du Comité conjoint, un cas demeure litigieux, le Syndicat doit, sous peine de déchéance, faire parvenir dans les trente-cinq (35) jours du moment de la dernière séance du Comité conjoint ou de l'envoi de la réponse écrite de la partie patronale concernant le cas en litige, un avis écrit à l'arbitre (copie à l'Université) précisant les points sur lesquels le désaccord persiste avec mention des corrections demandées. ii) Une erreur technique ou cléricale dans la formulation de l'avis ou de la demande de révision ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps. iii) Un arbitre unique est nommé pour l'application du présent article. Les parties conviennent du choix de l'arbitre. iv) Si l'arbitre désigné déclare ne pas pouvoir agir, les parties tenteront de s'entendre sur le nom d'un substitut dans les dix (10) jours suivant le refus. À défaut d'entente, une des parties demandera au ministère du Travail et de la Main-d'œuvre de le désigner. v) Pouvoirs de l'arbitre: Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du rangement dans une classe quant aux points en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le rangement d'une classe, de même que toutes autres dispositions des présentes.	delay. This request must include an agenda for the meeting. v) Whenever a case is referred to the Joint Committee, a Union representative who is a member of the committee will be freed, without loss of salary, at the request of the committee, in order to verify the job description and its assignments at the workplace with the employee or employees and representatives of the University. vi) Any agreement made by the Joint Committee is final and binding. The University will send the Union ten (10) copies of the final description, the ranking in a class, and where necessary, the assignment. e) <u>Arbitration Procedure</u> i) If, after having been to the Joint Committee, a case remains unresolved, the Union must send written notice to the Arbitrator (with a copy to the University), within thirty-five (35) days of the last Joint Committee meeting or of the sending of the written response of the University concerning the case being contested; otherwise, the Union case will be dropped. Such written notice must indicate those points on which disagreement exists and must mention the corrections being requested. ii) A clerical or technical error in the formulation of the notice or request for review does not nullify it. It may be corrected at any time. iii) A single arbitrator shall be appointed for the purposes of applying the present article. The parties agree on the choice of arbitrator. iv) If the arbitrator thus appointed is unable to act, the parties will attempt to agree on the name of a substitute within ten (10) days following the refusal. Should there be no agreement; one of the parties will ask the Minister of Labour to appoint the arbitrator. v) Powers of the Arbitrator: The powers of the arbitrator are limited to the application of the ranking in a class with reference to the contentious points submitted to him and any proof presented. He has no power to render decisions which lower, raise, or alter the ranking of a class or any of the other provisions of the present agreement.

En procédant au rangement d'une fonction dans une classe, l'arbitre doit utiliser : 1) Les preuves et les faits qui lui sont soumis et présentés relativement au contenu de la fonction; 2) À titre de critère, le rangement déjà établi pour les autres employés dans le secteur universitaire. L'arbitre peut modifier les qualifications requises (expérience et scolarité) dans le cas où le Syndicat peut faire la preuve que la décision de l'Université est disproportionnée par rapport à la fonction, en tenant compte des fonctions qui ont déjà un rangement officiel dans une classe, et des preuves présentées. S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments d'une fonction affectant le rangement dans une classe n'apparaissent pas à la description, bien que la personne salariée soit et demeure tenue par l'Université de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Université d'inclure dans la description cet ou ces éléments. vi) La personne salariée appelée à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent article sera libérée, sans perte de salaire, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. vii) La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais seront payés à part égale par les parties. f) <u>Rangement de fonction dans une classe</u> i) Le rangement signé par les parties apparaît à l'annexe A de la présente convention collective. L'application du rangement est régie par les présentes. ii) Le taux de salaire rattaché à une fonction est déterminé par le rangement dans une classe. iii) Toute fonction est décrite et le rangement dans une classe est déterminé conformément au travail accompli à la demande de l'Université. Toute erreur cléricale dans une description de fonction peut être corrigée en tout temps. g) <u>Changement de salaire à la suite d'un rangement dans une classe différente</u>	In proceeding to rank a job in a class, the arbitrator must use: 1) The proof and facts submitted and presented to him concerning the content of the job; 2) As a criteria, the ranking already established for the other jobs in the University sector. The arbitrator may modify the qualifications required (experience and education) in the case where the Union is able to prove that the University's decision is disproportionate in relation to the job, taking into account both those jobs which have been officially ranked in a class and the proof presented. If during the arbitration hearing it is established that one or more elements of a job which affect the ranking in a class do not appear in the description, even though the employee has been and is required to perform that element by the University, the arbitrator has the mandate to order the University to include this or these elements in the description. vi) An employee who is called upon to act as a witness or to represent one of the parties in an arbitration hearing as provided for in the present article will be freed, without loss of salary, during the time required for this testimony or representation. vii) The arbitrator's decision is final and binding upon the parties. His fees and honorarium will be shared equally by the parties. f) <u>Job Ranking in a class</u> i) The ranking signed by the parties appears in Appendix A of this agreement. The application of the ranking is covered by this agreement. ii) The rate of pay corresponding to a job is determined by its ranking in a class. iii) All jobs are described and ranked in a class according to the work performed at the request of the University. Any clerical error in a job description can be corrected at any time. g) <u>Salary change following a ranking in a different class</u>

i) Lors d'un rangement dans une classe au taux de salaire supérieur, la personne salariée recevra le taux de salaire résultant du rangement de sa fonction à cette classe. La mise en vigueur de l'augmentation de salaire prévu au paragraphe précédent est fixée: • soit à la date de l'envoi par l'Université au Syndicat de la description et du rangement proposé dans une classe différente; • soit à la date du dépôt d'une demande de révision. ii) Lors d'un rangement dans une classe à un taux de salaire inférieur, la personne salariée ne subit pas de baisse de salaire mais devient hors échelle. iii) Le versement d'un ajustement prévu en 32.05 g) i) faisant suite à un rangement dans une classe différente sera effectué dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'entente du comité conjoint ou la décision arbitrale. iv) Nonobstant toute disposition du plan de rangement d'une fonction dans une classe, la personne salariée qui exécute une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction. L'assignation temporaire ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une baisse de salaire. h) <u>Modèle de description de fonctions</u> La présentation ci-dessous est uniforme pour toutes les descriptions de fonctions. UNIVERSITÉ MCGILL DESCRIPTION DE FONCTIONS 1) TITRE: DATE: 2) SOMMAIRE DE LA FONCTION: 3) TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES : 1. 2. 3. 4. 5. 6.	i) When a job is ranked in a class at a higher rate of pay, an employee will receive the rate of pay resulting from the ranking of their job in that class. The salary increase referred to in the preceding text will be effective as of: • either the date on which the University sent the Union the description and the proposed ranking in a different class; • or the date of the revision of the classification request. ii) When the job is ranked in a class at a lower rate of pay, an employee will not suffer any loss of pay but will become red-circled. iii) The payment of an adjustment as provided in 32.05 g) i) following a ranking in a different class will be effected within thirty (30) working days following the agreement of the joint committee or the arbitration award. iv) Notwithstanding any provision of the ranking system of a job in a class, an employee who carries out part of the tasks contained in a job description is considered to be performing that job. A temporary assignment must not involve a reduction in salary. h) <u>Job Description Template</u> The presentation below will be the same for all job descriptions. MCGILL UNIVERSITY JOB DESCRIPTION 1) TITLE: DATE: 2) SUMMARY OF THE JOB: 3) PRINCIPAL TASKS AND RESPONSIBILITIES: 1. 2. 3. 4. 5. 6.

7. 8. Accomplit temporairement les tâches d'un poste connexe ou inférieur lorsque requis. 9. La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par une personne salariée occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur le rangement dans une classe. 4) QUALIFICATIONS REQUISES : 1. Scolarité 2. Expérience 3. Autres	7. 8. Temporarily performs the tasks of an equal or lower-rated position whenever required. 9. The list of tasks and responsibilities mentioned above is summary and indicative. It is not a complete and detailed list of the tasks and responsibilities which may be performed by an employee who holds this position. However, the tasks and responsibilities not mentioned must not have an effect on the ranking in a class. 4) QUALIFICATIONS REQUIRED: 1. Education: 2. Experience 3. Other:
ARTICLE 33 – PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES 33.01 La convention collective s'applique de la manière suivante aux salariés temporaires : Article 1 But de la convention collective L'article au complet s'applique. Article 2 Reconnaissance et champ d'application L'article au complet s'applique. Article 3 Droits de gérance L'article au complet s'applique. Article 4 Définitions L'article au complet s'applique. Article 5 Discrimination et harcèlement L'article au complet s'applique. Article 6 Régime syndical L'article au complet s'applique. Article 7 Congé pour activités syndicales L'article au complet s'applique, sauf la clause 7.08. Article 8 Procédure de règlement des griefs La personne salariée temporaire a accès à la procédure de règlement des griefs, sauf en cas de mise à pied ou de congédiement durant sa période de probation. Article 9 Mesures disciplinaires L'article au complet s'applique.	ARTICLE 33 – TEMPORARY EMPLOYEE 33.01 The collective agreement will apply to temporary employees in the following manner: Article 1 Purpose of the agreement The entire article applies. Article 2 Union recognition The entire article applies. Article 3 Management Rights and Obligations The entire article applies. Article 4 Definition of terms The entire article applies. Article 5 Discrimination and harassment The entire article applies. Article 6 Union Membership The entire article applies. Article 7 Union business The article applies except for clause 7. 08. Article 8 Grievance and arbitration Temporary employees have access to the grievance and arbitration procedure except in the case of lay-off and firing during their probation period. Article 9 Disciplinary measures The entire article applies.

Article 10 Ancienneté L'article ne s'applique pas, sauf les paragraphes 10.01 d), e), et f), 10.02 a) 1 et 2, 10.03 c) 10.04 10.05 La personne salariée temporaire est soumise à une période de probation de soixante (60) jours pour chaque période de travail. Article 11 Affichage, octroi de poste et mutation du personnel L'article au complet s'applique. Article 12 Sécurité d'emploi et procédure de déplacement L'article ne s'applique pas. Article 13 Horaire de travail Cet article ne s'applique pas. Cependant, les heures de travail d'une personne salariée temporaire, embauchée pour pallier à un surcroît de travail ou dans le cadre d'un projet spécifique, sont déterminées par l'Université, dans la semaine qui précède la semaine régulière de la personne salariée temporaire. Une personne salariée temporaire, embauchée pour remplacer une personne salariée régulière absente, travaille les heures de la personne salariée qu'elle/il remplace. Les heures régulières de travail d'une personne salariée temporaire sont de trente-huit et trois quarts (38 3/4) par semaine. De plus, les paragraphes 13.01 b) et c) s'appliquent à la personne salariée temporaire qui a complété un (1) an de service, au 1er juin de l'année en cours. Article 14 Temps supplémentaire L'article s'applique au complet. Article 15 Vacances L'article au complet s'applique. Article 16 Congés fériés L'article au complet s'applique. Article 17 Congés sociaux, congés personnels et congé à traitement différé <i>La Loi sur les normes du travail s'applique.</i> Article 18 Congés parentaux <i>La Loi sur les normes du travail s'applique.</i> Article 19 Congés sans solde Cet article ne s'applique pas. Article 20 Primes Cet article s'applique au complet.	Article 10 Seniority This article does not apply except for: 10.01 d), e) and f) 10.02 a) 1 and 2 10.03 c) 10.04 10.05 A temporary employee is subject to a probationary period of sixty (60) days for each work period. Article 11 Job posting, Selection and Movement of personnel The entire article applies. Article 12 Employment security This article does not apply. Article 13 Hours of work This article does not apply. However, the hours of work of a temporary employee hired to meet a work surplus or in the framework of a special project, are determined by the University during the week preceding the employee's regular work week. A temporary employee hired to replace a permanent employee who is absent will work the hours of the employee she/he is replacing. The regular hours of work of a temporary employee will be thirty-eight and three quarter hours (38 3/4) per week. Also, paragraphs 13.01 b) and c) apply to a temporary employee who has completed one (1) year of service, on June 1st of the current year. Article 14 Overtime The entire article applies. Article 15 Vacation The entire article applies. Article 16 Holidays The entire article applies. Article 17 Social leaves, personal leaves, and deferred salary leaves <i>The Labour Standards Act applies.</i> Article 18 Parental Leave <i>The Labour Standards Act applies.</i> Article 19 Leave without pay This article does not apply. Article 20 Premiums The entire article applies.

Article 21 Fermeture de l'Université L'article s'applique. Une personne salariée temporaire sera rémunérée pour toute période de fermeture qui tombe durant la période pour laquelle la personne salariée temporaire est au travail. Article 22 Mise à pied et rappel au travail L'article s'applique au complet. Article 23 Congés de maladie <i>La Loi sur les normes du travail s'applique.</i> Article 24 Santé et sécurité au travail L'Université verse à la personne salariée temporaire qui est absente de son travail dû à un accident de travail tel que défini par la Loi, 90% de son salaire net, pour les premiers quatorze (14) jours qui suivent sa première journée d'absence. Ensuite, la personne salariée est remboursée directement par la CNESST. Quant au reste, la personne salariée temporaire et l'Université sont régies par les dispositions de la loi sur les accidents de travail et les lésions professionnelles. Article 25 Assurances et fonds de pension L'article ne s'applique pas. Nonobstant ce qui précède, les personnes salariées temporaires sont éligibles au plan de pension simplifié de l'Université McGill pour les personnes salariées temporaires, ou un autre plan de pension équivalent modifié à l'occasion dans la mesure requise par la loi. Le plan de pension mentionné ci-dessus et ces amendements forment une partie intégrale de cette convention collective. Avant de procéder à des modifications au plan, l'Université rencontrera le Syndicat pour en discuter. Article 26 Général L'article au complet s'applique. Article 27 Sous contrats Cet article ne s'applique pas. Article 28 Droits acquis L'article au complet ne s'applique pas. Article 29 Changements technologiques Cet article ne s'applique pas. Article 30 Exemption des frais de scolarité et formation L'article ne s'applique pas, sauf la clause 30.21. Article 31 Absences pour service public L'article ne s'applique pas. Article 32 Classification et salaires L'article au complet s'applique.	Article 21 University closings The entire article applies. A temporary employee will be paid for any closings, which occur during the period for which the temporary employee has been hired, and is scheduled to be at work. Article 22 Lay off and recall The entire article applies. Article 23 Sick leave <i>The Labour Standards Act applies.</i> Article 24 Health and Safety The University will pay a temporary employee who is absent from work as a result of an occupational injury as defined by the law, 90% of net salary for the fourteen (14) first calendar days following their first day of absence. Thereafter, the employee is reimbursed directly by the CNESST. As for the rest, the temporary employee and the University are subject to the provisions of the law on work accidents and occupational injuries. Article 25 Group Insurance and Pension Plan This article does not apply. Notwithstanding the preceding, temporary employees are eligible to the McGill University simplified pension plan for temporary employees or another equivalent pension plan as amended from time to time to the extent required by law. The above mentioned pension plan and its amendments form an integral part of this collective agreement. Before proceeding to any amendments of the plan, the University will meet with the Union to discuss such amendments. Article 26 General The entire article applies. Article 27 Subcontracting This article does not apply. Article 28 Acquired rights This article does not apply. Article 29 Technological change This article does not apply. Article 30 Waiver of tuition and training This article does not apply, except for article 30.21. Article 31 Public service absences This article does not apply. Article 32 Classification and wages The entire article applies.

Article 33 Personnes salariées temporaires L'article au complet s'applique. Article 34 Grève et contre-grève L'article au complet s'applique. Article 35 Annexes et lettres d'ententes Les annexes A, B, et C s'appliquent. Article 36 Amendements à la convention collective L'article au complet s'applique. Article 37 Durée de la convention collective L'article au complet s'applique.	Article 33 Temporary Employees The entire article applies. Article 34 Strike and lockout The entire article applies. Article 35 Appendixes and letters of agreement Appendixes A, B, C applies. Article 36 Amendments to the Collective Agreement The entire article applies. Article 37 Duration of the collective agreement The entire article applies.
<u>ARTICLE 34 – GRÈVE ET LOCK-OUT</u> 34.01 Aucune personne salariée n'aura recours à la grève, pendant la durée de la présente convention collective. L'Université ne procédera à aucun lock-out pendant la durée de la présente convention collective. 34.02 Ni le Syndicat, ni ses représentants, ni ses officiers, n'autoriseront, n'assisteront, n'encourageront, n'appuieront, ni ne participeront directement ou indirectement, de quelque façon à une grève pendant la durée de la présente convention collective. 34.03 Ni l'Université, ni ses représentants, ni ses officiers, n'autoriseront, n'assisteront, n'encourageront, n'appuieront, ni ne participeront directement ou indirectement, de quelque façon à un lock-out pendant la durée de la présente convention collective.	<u>ARTICLE 34 – STRIKE AND LOCKOUT</u> 34.01 An employee will not engage in a strike during the life of this Agreement, nor will the University engage in any lockout during the life of this Agreement. 34.02 Neither the Union nor any of its officers or representatives will directly or indirectly authorize, assist, encourage or in any way participate in a strike during the life of this Agreement. 34.03 Neither the University nor any of its officers or representatives will directly or indirectly authorize, assist, encourage or in any way participate in authorizing or putting into effect a lockout during the life of this Agreement.
<u>ARTICLE 35 – ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE</u> 35.01 Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de cette convention collective. 35.02 Si une clause de cette convention collective devient invalide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de la convention collective.	<u>ARTICLE 35 – APPENDIXES AND LETTERS OF AGREEMENT</u> 35.01 All appendixes and letters of agreement form an integral part of this collective agreement. 35.02 If a clause or a provision of this agreement is invalid because of the legislation, this invalidity does not affect the rest of this agreement.
<u>ARTICLE 36 – AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE</u> 36.01 Dans le cas où les parties s'entendent pour modifier certaines dispositions de la présente convention collective, ces amendements sont incorporés dans une	<u>ARTICLE 36 – AMENDMENTS TO THE COLLECTIVE AGREEMENT</u> 36.01 In the event that the parties agree to amend any of the provisions of the present agreement, such amendments will be incorporated into a letter of agreement and will be

lettre d'entente et sont déposés conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du Travail.

filed in accordance with Article 72 of the Labour Code.

ARTICLE 37 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

37.01

La présente convention collective entre en vigueur à la date de la signature et n'aura aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu, et restera en vigueur jusqu'au 31 mai 2025.

ARTICLE 37 – DURATION OF THE AGREEMENT

37.01

The present agreement will become effective as of the date of the signing and will have no retroactive effect except where expressly agreed and shall remain in force until May 31st 2025.

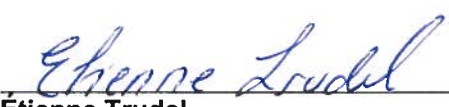
EN FOI DE QUOI les Parties ont signé à Montréal le 8 septembre 2022,

Pour l'Université McGill:

Pour le Syndicat:


Yves Beauchamp

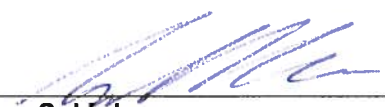
Vice-Principal
Administration et finance


Etienne Trudel

Représentant syndical,
FTQ Local 800


Diana Dutton

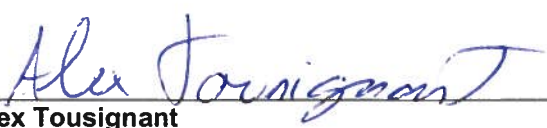
Vice-Principale associée
Ressources humaines


Lee Sukhdeo

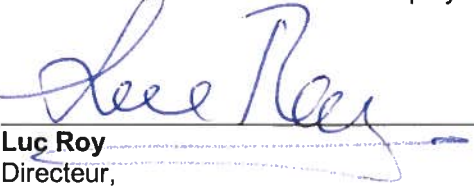
Président
Métiers – Centre-ville


Francis Desjardins

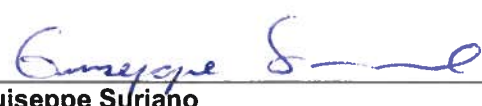
Directeur,
Relations de travail et avec les employés


Alex Tousignant

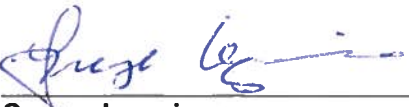
Vice-Président
Métiers – Centre-ville


Luc Roy

Directeur,
Gestion des Installations (Centre-Ville)
Gestion des Installations et Services Auxiliaires


Guiseppe Suriano

Membre du comité de négociation
Métiers – Centre-ville


George Lazaris

Directeur,
Bâtiments, terrains, soutien aux activités, services
d'imprimerie et courrier
Gestion des Installations et Services Auxiliaires


Shaun Freitas Pereira

Membre du comité de négociation
Métiers – Centre-ville


Marc Bonnier

Directeur associé,

Gestion des Immeubles et des installations
Service de logement étudiant et d'hôtellerie



Eva Koutoulas
Directrice associée,
Finance et administration
Service de logement étudiant et d'hôtellerie



Ilana Nixon
Conseillère en ressources humaines,
Services des sports et de l'activité physique



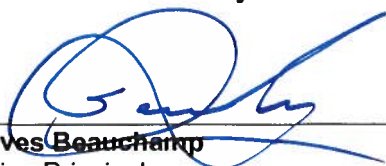
Denis Gauthier
Négotiateur



Etienne Clark
Conseiller,
Relations de travail et avec les employés

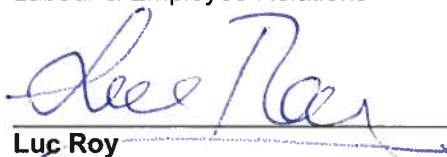
IN WITNESS WHEREOF the Parties have signed in Montreal this September 8, 2022,

For McGill University:


Yves Beauchamp
Vice-Principal
Administration and Finance


Diana Dutton
Associate Vice-Principal
Human Resources


Francis Desjardins
Director,
Labour & Employee Relations


Luc Roy
Director,
Building Operations (Downtown)
Facilities Management and Ancillary Services


George Lazaris
Director,
Buildings, Grounds, Events Support, Printing and Mail
Facilities Management and Ancillary Services

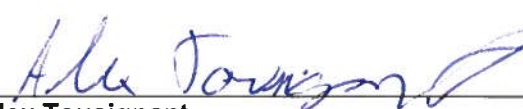

Marc Bonnier
Associate Director,
Buildings and Facilities Management
Student Housing and Hospitality


Eva Koutoulas
Associate Director
Finance and Administration
Student Housing and Hospitality

For the Union:


Étienne Trudel
Union representative,
Local 800 QFL


Lee Sukhdeo
President
Trades - Downtown


Alex Tousignant
Vice-President
Trades - Downtown


Guiseppe Suriano
Member of the negotiation committee
Trades - Downtown

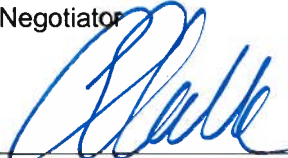

Shaun Freitas Pereira
Member of the negotiation committee
Trades - Downtown



Ilana Nixon
Human Resources Advisor
Athletics and Recreation



Denis Gauthier
Negotiator



Etienne Clark
Advisor,
Labour & Employee Relations

ANNEXE A: ÉCHELLES SALARIALES

Classe	Titre d'emploi	1er juin 2018	2 juin 2019	31 mai 2020	Nouvelle Structure (30 mai 2021)	29 mai 2022	28 mai 2023	2 juin 2024
Majoration		-	1.50%	2.00%	2.00% + ajustements	3.00% + \$1.00	3.00%	3.00%
Class 1	Aide général	\$21.98	\$22.31	\$22.76	\$23.75	\$25.46	\$26.23	\$27.01
Class 2	Personne à tout faire	\$21.98	\$22.31	\$22.76	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 2	Préposé(e) aux terrains	\$22.41	\$22.75	\$23.20	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 2	Préposé(e) à l'équipement	\$23.31	\$23.66	\$24.13	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 2	Chauffeur	\$23.79	\$24.15	\$24.63	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 2	Préposé(e) aux événements	\$23.79	\$24.15	\$24.63	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 2	Préposé(e) à la glace et terrains	\$23.79	\$24.15	\$24.63	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 3	Mécanicien(ne) en lubrification	\$25.05	\$25.43	\$25.93	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Peintre	\$25.05	\$25.43	\$25.93	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Menuisier(ère)	\$25.45	\$25.83	\$26.35	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Calorifugeur(euse)	\$25.45	\$25.83	\$26.35	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Serrurier(ère)	\$25.45	\$25.83	\$26.35	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Mécanicien(ne)	\$25.65*	\$26.03*	\$26.56*	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 4	Ébéniste	\$27.16	\$27.57	\$28.12	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Class 4	Maître serrurier(ère)	\$27.16	\$27.57	\$28.12	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Class 5	Électricien(ne)	\$28.65*	\$29.08*	\$29.66*	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Class 5	Plombier(ère)	\$28.65*	\$29.08*	\$29.66*	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Class 5	Mécanicien(ne) de réfrigération	\$28.72*	\$29.15*	\$29.73*	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Class 6	Technicien(ne) en équilibrage des systèmes aéraulique et hydraulique	\$29.29	\$29.73	\$30.32	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49
Class 6	Technicien(ne) au contrôle de l'énergie	\$29.29	\$29.73	\$30.32	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49

* Ces taux comprennent la prime de certification de 0.60\$/h applicable en vertu de la convention collective précédente. Cette prime a été payée entre le 1^{er} juin 2018 et la date de l'application des nouveaux taux de salaire suivant la signature de la présente convention collective.

APPENDIX A: SALARY SCALES

Class	Job Title	June 1, 2018	June 2, 2019	May 31, 2020	New Structure (May 30, 2021)	May 29, 2022	May 28, 2023	June 2, 2024
Increase		-	1.50%	2.00%	2.00% + adjustments	3.00% + \$1.00	3.00%	3.00%
Class 1	Trade Helper	\$21.98	\$22.31	\$22.76	\$23.75	\$25.46	\$26.23	\$27.01
Class 2	Handyperson	\$21.98	\$22.31	\$22.76	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 2	Groundsperson	\$22.41	\$22.75	\$23.20	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 2	Equipmentperson	\$23.31	\$23.66	\$24.13	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 2	Driver	\$23.79	\$24.15	\$24.63	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 2	Events Attendant	\$23.79	\$24.15	\$24.63	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 2	Groundsperson - Athletics and Recreation	\$23.79	\$24.15	\$24.63	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 3	Lubrication Mechanic	\$25.05	\$25.43	\$25.93	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Painter	\$25.05	\$25.43	\$25.93	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Carpenter	\$25.45	\$25.83	\$26.35	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Insulator	\$25.45	\$25.83	\$26.35	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Locksmith	\$25.45	\$25.83	\$26.35	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Mechanic	\$25.65*	\$26.03*	\$26.56*	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 4	Cabinet Maker	\$27.16	\$27.57	\$28.12	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Class 4	Master Locksmith	\$27.16	\$27.57	\$28.12	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Class 5	Electrician	\$28.65*	\$29.08*	\$29.66*	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Class 5	Plumber	\$28.65*	\$29.08*	\$29.66*	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Class 5	Refrigeration Mechanic	\$28.72*	\$29.15*	\$29.73*	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Class 6	Air and Water Balancing Technician	\$29.29	\$29.73	\$30.32	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49
Class 6	Energy Control Technician	\$29.29	\$29.73	\$30.32	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49

* Those rates include the certification premium of \$0.60/h applicable according to the previous collective agreement. This premium has been paid between June 1st, 2018 and the date on which the new rates became applicable following the signature of the present collective agreement.

ANNEXE « B »: POLITIQUE SALARIALE

Les échelles salariales de l'Annexe « A » de la Convention Collective se rapportent à la distribution des classes suivantes :

Classe	30 mai, 2021	29 mai, 2022	28 mai, 2023	2 juin, 2024
Classe 1	\$23.75	\$25.46	\$26.23	\$27.01
Classe 2	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Classe 3	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Classe 4	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Classe 5	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Classe 6	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49

Les échelles salariales de la convention collective seront ajustées de la façon suivante :

Rétroactivement au 2 juin 2019, les taux de salaire du 1er juin 2018, seront augmentés de un et demi pourcent (1.50%).

Rétroactivement au 31 mai 2020, les taux de salaire du 2 juin 2019, seront augmentés de deux pourcents (2.00%).

Rétroactivement au 30 mai 2021, les titres d'emploi indiqués à l'Annexe « A » sont regroupés en classes. Les augmentations du 31 mai 2020 au 30 mai 2021 se retrouvent en associant la classe associée à un titre d'emploi dans l'Annexe « A » à l'échelle de salaire correspondante dans l'Annexe « B ».

Rétroactivement au 29 mai 2022, les taux de salaire de chaque classe effectifs au 30 mai 2021 sont augmentés de trois pourcents (3.00%) et de un dollar (1.00\$) de l'heure.

Le 28 mai 2023, les taux de salaire de chaque classe sont augmentés de trois pourcents (3.00%)

Le 2 juin 2024, les taux de salaire de chaque classe sont augmentés de trois pourcents (3.00%)

Taux de salaire**Date d'augmentation de salaire:**

Dans les trente (30) jours de la signature de la Convention Collective, les taux de salaire des personnes salariées actives au moment de la signature de la Convention Collective seront majorés selon l'Annexe A de la Convention Collective.

Paiements rétroactifs:**Personnes salariées actives**

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la Convention Collective, le paiement rétroactif sur toutes les heures payées entre le 2 juin 2019 et la date

APPENDIX "B": SALARY POLICY

The salary scales in Appendix "A" of the Collective Agreement refer to the following classes distribution:

Class	May 30, 2021	May 29, 2022	May 28, 2023	June 2, 2024
Class 1	\$23.75	\$25.46	\$26.23	\$27.01
Class 2	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 3	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 4	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Class 5	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Class 6	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49

The salary scales in the Collective Agreement will be adjusted according to the following:

Retroactively to June 2nd, 2019, the rates of pay of June 1st, 2018 are increased by one and half percent (1.50%)

Retroactively to May 31st, 2020, the rates of pay of June 2nd, 2019 are increased by two percent (2.00%)

Retroactively to May 30th 2021, positions listed in Appendix "A" are grouped into classes. The increase of rates from May 31st 2020 to May 30th, 2021 can be found by matching the class assigned to the position in Appendix "A" to the salary scales shown in Appendix "B".

Retroactively to May 29th 2022 the rates of pay for each classification are increased from the May 30th 2021 classification rate by three percent (3.00%) plus one dollar (\$1.00) per hour.

On May 28th, 2023 the rates of pay for each classification are increased by three percent (3.00%).

On June 2nd 2024 the rates of pay for each classification are increased by three percent (3.00%).

Rates of pay**Pay increase date:**

Within thirty (30) days of the signature of the Collective Agreement, the pay rate of active employees at the time of signature of the Collective Agreement will be adjusted according to Appendix A of this Collective Agreement.

Retroactive payments:**Active employees**

Within ninety (90) days of the signature of the Collective Agreement, the retroactive payment on all hours paid from June 2nd, 2019 to the pay increase date will be paid to all

d'augmentation de salaire sera versé à toutes les Personnes salariées actives au moment de la signature de la Convention Collective. Ces montants sont admissibles au fonds de pension.

Personnes salariées retraitées et décédées

Toute personne salariée ayant pris sa retraite depuis le 2 juin 2019 et les héritiers des personnes salariées décédées depuis le 2 juin 2019 sont également éligibles à un paiement rétroactif pour toutes les heures payées à partir du 2 juin 2019. Le versement sera effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la Convention Collective. Ces montants ne sont pas admissibles au fonds de pension.

active employees at the date of signature of the Collective Agreement. These amounts will be pensionable.

Retired and Deceased employees

All employees who retired from McGill since June 2nd, 2019 and the rightful heirs of employees who passed away since June 2nd, 2019, will also be eligible to retroactive pay on all hours paid from June 2nd, 2019. The payment will be made within ninety (90) days of the signature of the Collective Agreement. These amounts are not pensionable.

ANNEXE «C »: CERTIFICAT D'ACCREDITATION

APPENDIX "C": Letter of Accreditation

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS : AM-1005-6205
(AM-1002-9414)

CAS : CM-1011-6963

Montréal, le 8 novembre 2002

PRÉSIDENTE :

LA COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Andrée St-Georges

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE
SERVICE, SECTION LOCALE 800

ASSOCIATION REQUÉRANTE

- et -

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS-TRAVAILLEUSES
DU SERVICE TERRAINS ET BÂTIMENTS DE MCGILL -
CSN / MCGILL PHYSICAL PLAN WORKER'S UNION -
CSN

ASSOCIATION INTIMÉE

- et -

UNIVERSITÉ MCGILL

EMPLOYEUR MIS EN CAUSE

REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION REQUÉRANTE
M. François Laverdure

REPRÉSENTANTE DE L'ASSOCIATION INTIMÉE
Mme Marie-Claire Fréchette

REPRÉSENTANTE DE L'EMPLOYEUR MIS EN CAUSE
Mme Isabelle Roberge



B.C.T.
MONTREAL

2002 NOV 8 PM 1 53

DÉCISION

[1] Le 27 septembre 2002, l'association requérante dépose une requête en accréditation, en vertu de l'article 25 du Code du travail, pour représenter un groupe de salariés de l'employeur mis en cause.

[2] Par une accréditation accordée le 20 mai 1998, l'association intimée représente le même groupe de salariés.

[3] L'enquête révèle que l'association intimée ne conteste pas la présente requête et que toutes les dispositions du chapitre II du Code du travail sont respectées.

[4] De plus, l'employeur mis en cause et l'association requérante sont d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-après et sur les personnes qu'elle vise.

[5] Enfin, l'association requérante groupe la majorité absolue des salariés qui constituent l'unité de négociation visée par sa requête.

CONSIDÉRANT les dispositions du Code du travail;

CONSIDÉRANT que la présente requête n'est pas contestée;

CONSIDÉRANT les conclusions de l'enquête;

PAR CES MOTIFS, la commissaire du travail,

ACCUEILLE la présente requête;

ACCRÉDITE l'association requérante, UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800

pour représenter:

"Tous les employés rémunérés à l'heure et affectés au travail d'entretien et de réparation des services bâtiments et terrains, athlétisme et résidences, à l'exception des contremaîtres et de toute autre personne exclue par la Loi"

de l'employeur mis en cause,

UNIVERSITÉ MCGILL
Direction des ressources humaines
688, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1520
Montréal (Québec) H3A 3R1

Établissements visés:

Service bâtiments et terrains
840, avenue du Docteur-Penfield
Montréal (Québec)

Service d'athlétisme
475, avenue des Pins Ouest
Montréal (Québec)

Service des résidences
3935, rue University
Montréal (Québec)

(Dossier: AM-1005-6205);

ANNULE

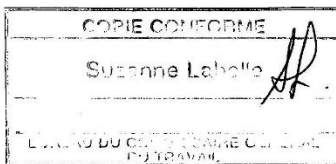
l'accréditation de l'association intimée;

(Dossier: AM-1002-9414).



Andrée St-Georges,
commissaire du travail

ASTG:FG:sl



ANNEXE « D »: CONTRAT CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT

Entre: **L'Université McGill**
(ci-après « l'Université »)

Et:

Prénom **Nom de famille**

Adresse

Service administratif
(ci-après « la personne salariée »)

1. Durée du contrat

Ce contrat est d'une durée de ____ () ans et entre en vigueur le ____ jour de _____ et expire le ____ jour de _____.

Le contrat peut prendre fin à une autre date sous réserve des circonstances et modalités prévues aux clauses 17.09 à 17.24 inclusivement (Congé à traitement différé).

2. Durée du congé

Le congé est d'une durée de ____ () mois et débute le ____ jour de _____ et prend fin le ____ jour de _____.

Sous réserve des dispositions des clauses 17.09 à 17.24 inclusivement (Congé à traitement différé), le congé doit débiter immédiatement après la période visée par la période d'étalement.

3. Rémunération pendant le congé

La rémunération pendant le congé se fait par versements qui coïncident avec les jours de paie réguliers et correspondent à une somme équivalant à _____ des montants que l'Université a retenus au nom du salarié. Le montant total de la rémunération différée est versée la personne salariée pas plus tard qu' la fin de la première année fiscale commençant après la fin de la période d'étalement.

Les sommes versées au salarié pendant son congé sont directement fonction des montants retenus par l'Université, moins les montants retenus par l'Université afin de maintenir les avantages sociaux prévus à la clause 17.17 d), s'il y a lieu.

APPENDIX "D": Deferred salary leave

CONTRACT

Between: **McGill University**
(Hereinafter "the University")

and:

Given Name **Surname**

Address

Administrative Department
(Hereinafter "the employee")

1. Period of the contract

The contract is of ____ () years' duration and enters into effect on the ____ day of _____ and terminates on the ____ day of _____.

The contract may end on a different date under the circumstances and according to the modalities provided in articles 17.09 through 17.24 (Deferred Salary Leave).

2. Length of the Period of leave

The period of leave is of ____ () months' duration commencing the ____ day of _____ and finishing on the ____ day of _____.

Subject to the provisions of articles 17.09 through 17.24 (Deferred Salary Leave), the period of leave will begin immediately following the period of deferral.

3. Payment during the period of leave

The manner of payment during the period of leave will be in instalments which coincide with the regular pay days being an amount equal to _____ of the amounts that the University has withheld on behalf of the employee. The total amount of the deferred remuneration will be paid to the employee no later than the end of the first taxation year that commences after the end of the period of deferral.

The amounts to be paid to the employee during this leave will be related to the amounts retained by the University, less any amounts withheld by the University in order to maintain in effect the benefits provided in clause 17.17 (d) (Deferred Salary Leave), as the case may be.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce _____ jour de _____. Pour l'Université _____ La personne salariée _____	In witness whereof, the parties have signed in Montreal, this _____ day of _____. For the University _____ The Employee _____
<u>ANNEXE « E »: PROGRAMME D'APPRENTISSAGE</u> Les candidats sont sélectionnés selon les critères d'admissibilité stipulés ci-dessous. La décision du comité de sélection est finale ; les candidats ne peuvent pas utiliser la procédure de règlement des griefs dans cette matière. 1) Ancienneté L'ancienneté est retenue comme critère de sélection pour l'admission au programme. Ceci est une exception au programme officiel et est applicable seulement aux personnes salariées actuellement à l'emploi, à titre de personne salariée régulière à temps plein. Toutes les nouvelles personnes salariées qui font une demande d'admission au programme d'apprentissage, seront sélectionnées selon les critères d'admissibilité définis au programme. Les nouvelles personnes salariées n'ont pas droit à la procédure de griefs. 2) Période de probation La période de probation pour les nouvelles personnes salariées apprenties est de soixante (60) jours ouvrables. La personne salariée apprentie doit suivre le programme spécifique à son métier. Le programme est axé sur une combinaison de connaissances théoriques acquises à l'intérieur de cours théoriques et de l'application pratique de ces connaissances dans le milieu de travail. Cette combinaison études-travail permet à la personne salariée apprentie de se qualifier pour obtenir ses cartes de compétence à la fin du programme. Durant la période d'apprentissage, l'employeur permet à la personne salariée apprentie de mettre en pratique ce qu'elle a appris tout au long du programme. Avant le début d'une nouvelle année du programme d'apprentissage, une copie de l'aperçu du programme de l'année qui vient est remise au superviseur, à la personne salariée apprentie et au représentant syndical. Une rencontre du Comité d'évaluation a lieu à chaque	<u>APPENDIX "E": Apprenticeship Program</u> The selection of candidates for the program is based on the eligibility criteria stipulated hereafter. The decision of the Selection Committee is final; applicants do not have the right to grieve the selection process. 1) Seniority Seniority will be accepted as criteria for admission to the program. This will be an exception to the official program and as such will only apply to the present full time regular employees. All new apprentices will be selected on the basis of the eligibility criteria defined for admission into the program. There will be no recourse to the grievance procedure. 2) Probationary Period The probationary period for new apprentices will be sixty (60) working days. Apprentices will be required to follow the program defined for a particular trade. The program will focus on the importance of the theoretical knowledge gained from formal course work combined with practical application in the workplace. The program should result in the apprentices being able to qualify for their competency card. All of the apprentices will be given, and are expected to seek challenges in all aspects of their respective trade. A copy of the program outline for the first and subsequent years of apprenticeship training will be given to the respective Supervisor, Apprentice and Union Representative.

année de l'évaluation de la personne salariée apprentie pour déterminer si celle-ci a rencontrée les exigences du programme et est en mesure de solutionner les problèmes soulevés au cours de l'année, soit par le superviseur, la personne salariée apprentie ou le représentant syndical. Le Comité d'évaluation est formé des personnes suivantes :

- Gérant (Opérations)
- Deux délégués syndicaux
- Superviseur

Le Comité veille à ce que les Apprentis se conforment aux exigences du programme et traitent de tout problème signalé en cours de route par le Superviseur, l'Apprenti ou le Représentant syndical.

3) Révision annuelle

Une personne représentant l'Université, et une personne représentante du Syndicat s'ajoutent au Comité d'évaluation pour former le Comité qui est chargé de la Révision Annuelle.

Ce Comité de révision se rencontre normalement une (1) fois par année pour discuter du progrès de la personne salariée apprentie depuis la révision précédente et pour revoir le programme de l'année suivante. Advenant le cas où l'apprenti rencontre certaines difficultés à suivre le programme, le Gérant, Opérations peut demander au comité d'augmenter la fréquence des révisions.

Dans le cas où il y a une décision partagée de la part du Comité de révision sur l'avenir d'une personne salariée apprentie qui a de la difficulté à réussir le programme, une période d'essai de six (6) mois est consentie après laquelle la personne salariée est réévaluée. Si après cette période la situation ne s'est pas améliorée, le Gérant, Opérations prend la décision finale concernant l'avenir de cette personne salariée apprentie au sein du service. Sa décision est sans appel et la personne salariée n'a pas droit à la procédure de grief.

Un salarié qui réussit avec succès le programme et qui obtient ses cartes de compétence se voit offrir le premier poste disponible dans son domaine de compétence.

An annual evaluation of the apprentices and their potential for advancement in the program will be undertaken by an Evaluation Committee comprising:

- Manager (Operations)
- Two Union representatives
- Supervisor

The Committee will ensure that the apprentices comply with the program requirements and address any problems signalled by the Supervisor, Apprentice or Union Representative along the way.

3) Annual Review

Annual Review Committee will consist of the above-noted committee members in addition to the Area Personnel Assistant and the union president.

The review committee will normally meet annually to discuss the status of the apprentice's progress in the program and the following year's study and work program. In the case of delinquent apprentices, review could be more frequent and at the discretion of the Manager Operations.

In the event that there is a split decision by the Review Committee on the future of the delinquent apprentice, a six (6) month trial period could be proposed. If the status of the employee is still questionable, the final decision on the future of the Apprentice shall be taken by the Manager Operations. There shall be no recourse to the grievance procedure.

An apprentice who successfully completes the program and obtains a competency card will be placed in the first available permanent position in their respective trade.

ANNEXE « F »: LETTRES D'ENTENTE**LETTRÉ D'ENTENTE I****ENTRE**

UNIVERSITÉ MCGILL

ET

L'UNION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE
SECTION LOCALE 800, Groupe métiers (centre-ville)

Sujet : CONTREMAÎTRES OPÉRATIONNELS

ATTENDU QUE les postes de contremaîtres opérationnels ont été abolis;

ATTENDU QUE les parties désirent enlever la classification de contremaître opérationnel de la Convention Collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT:

1. Les parties s'entendent à ce que les employés ayant été affectés par l'abolition mentionnée ci-dessus conservent leur salaire et seront sujet aux mêmes pourcentages d'augmentation de salaire que les autres employés couverts par leur Convention Collective. Les augmentations de salaire ont un effet rétroactif selon les taux prévus dans le tableau ci-après :
2. Ces employés sont :
 - Robert William Patterson

	1er juin 2018	2 juin 2019	31 mai 2020	30 mai 2021	29 mai 2022	28 mai 2023	2 juin 2024
Contremaître opérationnel - Plombier	\$31.39	\$31.86	\$32.50	\$36.95	\$39.06	\$40.23	\$41.44

Les parties ont signé à Montréal ce _____ 2016.
Version originale modifiée en août 2022

APPENDIX "F": LETTERS OF AGREEMENT**LETTER OF AGREEMENT I****BETWEEN**

MCGILL UNIVERSITY

AND

SERVICE EMPLOYEES UNION, LOCAL 800
Trades (Downtown)

Subject: WORKING FOREMEN

WHEREAS the positions of working foreman were abolished;

WHEREAS the Parties want to remove the classification of working foreman from the collective agreement;

THE PARTIES AGREED TO THE FOLLOWING:

1. The Parties agree that the employees affected by the above-mentioned abolishment keep their salary and are subject to the same percentage of salary increase as the other employees covered by the collective agreement. These salary increases have a retroactive effect in accordance to the salary rates in the table below:
2. These employees are :
 - Robert William Patterson

	June 1, 2018	June 2, 2019	May 31, 2020	May 30, 2021	May 29, 2022	May 28, 2023	June 2, 2024
Working Foreman Plumbing	\$31.39	\$31.86	\$32.50	\$36.95	\$39.06	\$40.23	\$41.44

The Parties have signed, in Montreal, on the _____ 2016
Original version modified in August 2022

LETTRE D'ENTENTE II

ENTRE

L'UNIVERSITÉ MCGILL
ci-après « l'Université »

ET

L'UNION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE
SERVICE SECTION LOCALE 800
Groupe métiers (centre-ville)

ci-après le « Syndicat »

Collectivement les « Parties »

Sujet : LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

ATTENDU QUE les Parties négocient
présentement le renouvellement de la convention
collective échue le 31 mai 2013;

ATTENDU QUE les Parties veulent sur une base
d'essai offrir aux personnes salariées la possibilité d'avoir
recours à une modification temporaire d'horaire de travail
pour assumer des obligations familiales;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1) Les personnes salariées éligibles sont les personnes salariées régulières à temps complet qui ont complété leur période de probation ou leur période d'essai;
- 2) L'éligibilité à une modification temporaire d'horaire de travail/conciliation travail-famille doit être justifiée par une obligation familiale émanant de la famille immédiate de la personne salariée;
- 3) On entend par famille immédiate de la personne salariée : son conjoint, ses enfants, les enfants de son conjoint qui sont à la charge de la personne salariée, son père, sa mère et ses petits-enfants;
- 4) Toute demande de modification temporaire d'horaire de travail/conciliation travail-famille doit respecter les besoins du service et être autorisée par l'Employeur. La demande fera l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur, avec copie au syndicat.
- 5) Dans le cas d'un refus, la personne salariée peut référer sa demande au comité des relations de travail pour qu'elle y soit discutée par les Parties;

LETTER OF AGREEMENT II

BETWEEN

MCGILL UNIVERSITY
Hereinafter referred to as the "University"

AND

SERVICE EMPLOYEES UNION, LOCAL 800
Trades Group (Downtown)

Hereinafter referred to as the "Union"

Hereinafter collectively referred to as the "Parties"

Subject: WORK-LIFE BALANCE

WHEREAS the Parties are currently negotiating the
renewal of the collective agreement expired on May 31,
2013;

WHEREAS the Parties want to offer on a trial basis the
possibility for employees to engage in a temporary change
in working hours to assume family obligations;

THE PARTIES HAVE AGREED TO THE FOLLOWING:

- 1) Eligible employees are regular full-time employees who have completed their probation or trial period;
- 2) Eligibility for a temporary change of work schedule/work-life balance must be justified by a family obligation of the immediate family of the employee;
- 3) The employee's immediate family means: their spouse, their children, their spouse's children who are the employee's dependents, their father, their mother and their grandchildren;
- 4) Any request for temporary change of schedule of work/work-life balance must respect unit needs and be authorized by the Employer. The request will be the subject of an agreement between the employee and the Employer with a copy to the Union;
- 5) In the case of a refusal, the employee may refer the request to the Labour Relations Committee to be discussed by the Parties;

6) Toute demande doit être acheminée à l'Employeur au plus tard vingt (20) jours ouvrables avant le début de son application, avec copie au Syndicat; 7) La réduction des heures de travail constitue le modèle généralement appliqué; il n'est toutefois pas limitatif, sous réserve d'une entente entre les Parties; <u>Réduction des heures de travail :</u> Réduction de la semaine de travail jusqu'à concurrence de trois heures et trois-quarts (3,75) qui se traduit par un horaire d'au minimum trente-cinq (35) heures réparti sur cinq (5) jours. La répartition des heures de travail se fait après entente avec le supérieur immédiat de la personne salariée; <u>Modalités d'application :</u> Une modification temporaire d'horaire de travail/conciliation travail-famille peut être renouvelée avant le 30 avril de chaque année. La période de référence est de douze (12) mois et s'étend du 1^{er} mai au 30 avril; Un préavis écrit de vingt (20) jours ouvrables, avec copie au Syndicat, doit être fourni par la personne salariée ou par l'Employeur avant de pouvoir mettre fin à l'entente. Toutefois, l'Employeur ne pourra modifier ou mettre un terme à l'entente qu'en raison de circonstances exceptionnelles; <u>Impacts sur différentes conditions de travail :</u> a) Régime de retraite : Se fonde sur le salaire réduit. b) Régimes de santé et soins dentaires : Aucun changement. c) Assurance-vie, invalidité de courte durée, invalidité de longue durée : Se fonde sur le salaire réduit. d) Journées de maladie, vacances, congés personnels, congés sociaux, congés mobiles (le cas échéant) et vendredis d'été : Chaque absence pour congé est comptabilisée en heures au prorata du nouvel horaire. e) Jours fériés : Chaque absence pour congé férié est comptabilisée en heures au prorata du nouvel horaire. f) Temps supplémentaire :	6) Any request must be sent to the Employer no later than twenty (20) working days before being applied, with a copy to the Union; 7) The reduction of working hours is the usual measure used for achieving work-life balance; however it is not limitative, and other measures may be used, subject to an agreement between the Parties. <u>Reduction of hours of work:</u> Reduction of the work week up to a maximum of three hours and three-quarters (3.75) resulting in a schedule of at least thirty-five (35) hours spread over five (5) days. The distribution of working hours is made after agreement with the immediate supervisor of the employee; <u>Application rules:</u> A temporary change of work schedule/work-life balance may be renewed before April 30 of each year. The reference period is twelve (12) months and runs from May 1 to April 30; Written notice of twenty (20) working days, with a copy to the Union, must be provided by the employee or by the Employer before terminating the agreement. However, the Employer may only modify or terminate the agreement because of exceptional circumstances; <u>Impacts on different working conditions:</u> a) Pension: Based on reduced salary. b) Health & Dental Plans: No change. c) Life Insurance, Short Term Disability, Long Term Disability: Based on reduced salary. d) Sick days, Vacation, Personal Days, Social Leaves, Floating Holidays (if applicable) and Summer Fridays; Each absence is counted in hours and prorated to the new schedule. e) Statutory Holidays: Each absence is counted in hours and prorated to the new schedule. f) Overtime:

Le travail supplémentaire est versé après une journée de sept heures et trois-quarts (7,75) ou une semaine de trente-huit heures et trois-quarts (38,75); g) CNESST et congé de maternité : Se fonde sur le salaire réduit. h) Accumulation de l'ancienneté : Aucun impact si la personne salariée travaille au moins trente-cinq (35) heures et plus par semaine. Après un période d'essai commençant soixante (60) jours après la date de la signature de la nouvelle convention et finissant à l'expiration de la nouvelle convention, l'Université et le Syndicat évalueront les impacts de l'introduction de modifications temporaires d'horaires de travail/conciliation travail-famille et pourront choisir de continuer, modifier ou abandonner la présente lettre d'entente. Si la décision est de continuer ou de modifier la présente entente, le Parties devront signer une entente à cet effet; L'application de la présente lettre d'entente ne peut être sujette à la procédure de grief. La présente entente sera annexée à la convention collective.	Overtime is paid after a day of seven hours and three-quarters (7.75) or a week of thirty-eight hours and three-quarters (38.75); g) CNESST and Maternity Leave: Based on reduced salary. h) Seniority accumulation: No impact if the employee works at least thirty-five (35) hours and more. After a trial period beginning sixty (60) days after the date of the signing of the new agreement and ending at the expiration of the new agreement, the University and the Union will assess the effects of the introduction of the temporary change of work schedule/work-life balance and may choose to continue, modify or abandon this letter of agreement. If the decision is to continue or to amend this agreement, the Parties shall sign an agreement to this effect; The application of this letter of agreement may not be subject to the grievance procedure. This agreement is to be included as an appendix to the collective agreement.

LETTRE D'ENTENTE III

ENTRE

UNIVERSITÉ MCGILL

ET

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE

SECTION locale 800

Sujet : MÉCANISMES D'IMPLANTATION DE LA
PAIE AUX DEUX (2) SEMAINES

1) Date d'implantation :

Le 1^{er} janvier 2017 ou le 1^{er} janvier 2018 selon l'échéancier d'implantation du nouveau système de gestion des ressources humaines.

2) Personnes salariées régulières

- a) Pour faciliter la transition à la paie aux deux(2) semaines, une avance de paie sera offerte à toutes les personnes salariées régulières (temps complet et temps partiel). Pour les personnes salariées régulières à temps complet cette avance sera de 1000\$ et pour les personnes salariées à temps partiel cette avance sera de 700\$.
- b) Cette avance sera remboursable en totalité sur une période de quatre (4) années à compter de la date d'implantation. Le remboursement de l'avance sera fait par des déductions égales sur chacune des paies au cours des quatre (4) années. Les personnes salariées qui sont normalement en mise à pied saisonnière verront le montant des déductions sur la paie augmenté afin de tenir compte de l'absence de déduction pendant huit (8) paies par année. Une personne salariée pourra à son choix rembourser à tout moment le solde de l'avance en un seul versement; le remboursement du solde pourra se faire par un chèque ou sur avis suffisant par une déduction sur la paie.
- c) Une personne salariée dont le lien d'emploi est rompu verra le solde de l'avance soustrait de sa ou ses dernières paie(s). Advenant que les dernières paies sont insuffisantes pour régler le solde à payer, la personne salariée s'engage à remettre la somme due au moment de la cessation d'emploi.
- d) Au plus tard six (6) semaines avant l'implantation, les personnes salariées régulières indiqueront si elles choisissent ou refusent d'avoir une avance

LETTER OF AGREEMENT III

BETWEEN

MCGILL UNIVERSITY

AND

THE SERVICE EMPLOYEES UNION

LOCAL 800

Subject: BI-WEEKLY PAY IMPLEMENTATION
MECHANISM

1) Implementation date :

January 1st, 2017 or January 1st, 2018 according to the implementation schedule of the new Human Resources Information System.

2) Regular Employees

- a) With the objective of facilitating the transition to bi-weekly pay, a pay advance will be offered to all regular employees (full-time and part-time). For regular full-time employees, this advance will be \$1000 and for part-time employees, this advance will be \$700.
- b) The pay advance will be refundable in full over a period of four (4) years from the date of implementation. The repayment of the advance will be done by equal deductions on each pay over the four (4) years. Employees who are normally seasonal-layoff will have the amount of the payroll deductions increased to cover for the absence of deduction for eight (8) pays per year. An employee may choose to reimburse the balance of the advance in a single payment, at any time; the repayment of the balance may be done by cheque or with sufficient notice by a payroll deduction.
- c) An employee whose employment is terminated will have the balance of the advance subtracted from their last pay(s). In the event that last pays are insufficient to pay the balance owed, the employee is committed to remit the amount owed upon termination of employment.
- d) No later than six (6) weeks before implementation, regular employees will indicate if they choose or decline to obtain a pay advance.

de paie. Les personnes salariées qui choisissent d'avoir une avance de paie devront signer une entente de remboursement. e) L'avance de paie étant un prêt sans intérêt à la personne salariée, un montant équivalent à l'intérêt prescrit par les lois de l'impôt sera donc ajouté à son revenu. 3) Personnes salariées temporaires a) Pour faciliter la transition, une avance de paie de 500\$ sera offerte aux personnes salariées temporaires qui au moment de l'implantation ont travaillé vingt (20) heures et plus en moyenne de façon continue depuis au moins quatre-vingt-dix jours (90) jours. b) Cette avance sera remboursable en totalité sur une période de deux (2) années à compter de la date d'implantation. Le remboursement de l'avance sera fait par des déductions égales sur chacune des paies au cours des deux (2) années et selon la même méthode que les employés réguliers. Une personne salariée pourra à son choix rembourser à tout moment le solde de l'avance en un seul versement; le remboursement du solde pourra se faire par un chèque ou sur avis suffisant par une déduction sur la paie. c) Une personne salariée dont le lien d'emploi est rompu verra le solde de l'avance soustrait de sa ou ses dernières paie(s). Advenant que les dernières paies sont insuffisantes pour régler le solde à payer, la personne salariée s'engage à remettre la somme due au moment de la cessation d'emploi. d) Au plus tard six (6) semaines avant l'implantation, les personnes salariées temporaires indiqueront si elles choisissent ou refusent d'avoir une avance de paie. Les personnes salariées qui choisissent d'avoir une avance de paie devront signer une entente de remboursement. e) L'avance de paie étant un prêt sans intérêt à la personne salariée, un montant équivalent à l'intérêt prescrit par les lois de l'impôt sera donc ajouté à son revenu. Le 10 décembre 2015	Employees choosing to obtain a pay advance will sign a repayment agreement. e) As the pay advance is an interest-free loan to the employee, an amount equivalent to the interest prescribed by income tax regulation will therefore be added to the employee's income. 3) Temporary employees a) In the objective of facilitating the transition, a pay advance of \$500 will be offered to temporary employees who at the time of implementation have worked an average of twenty (20) hours or more on a continuous basis for at least ninety (90) days. b) The pay advance will be refundable in full over a period of two (2) years from the date of implementation. The repayment of the advance will be done by equal deductions on each pay over the two (2) years and by the same method as regular employees. An employee may choose to reimburse the balance of the advance in a single payment, at any time; the repayment of the balance may be done by cheque or with sufficient notice by a payroll deduction. c) An employee whose employment is terminated will have the balance of the advance subtracted from their last pay(s). In the event that last pays are insufficient to pay the balance owed, the employee is committed to remit the amount owed upon termination of employment. d) No later than six (6) weeks before implementation, temporary employees will indicate if they choose or decline to obtain a pay advance. Employees choosing to obtain a pay advance will sign a repayment agreement. e) As the pay advance is an interest-free loan to the employee, an amount equivalent to the interest prescribed by income tax regulation will therefore be added to the employee's income. December 10, 2015

<u>LETTRE D'ENTENTE IV</u> SYSTÈME D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES Si nécessaires et liées à l'implantation du nouveau Système d'Information Ressources Humaines, les parties conviennent de discuter des modifications à la convention collective afin d'améliorer ou de faciliter les processus administratifs et/ou de partage d'informations.	<u>LETTER OF AGREEMENT IV</u> HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM If necessary and related to the implementation of the new Human Resources Information System, the parties agree to discuss modifications to the collective agreement in order to improve or to facilitate administrative and/or information sharing processes.
<u>LETTRE D'ENTENTE V</u> ENTRE UNIVERSITÉ MCGILL Ci-après, l'« Université » ET UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE, LOCAL 800 Groupe Métiers (Centre-Ville) Ci-après, le « Syndicat » Ci-après collectivement, les « Parties » Sujet: Bottes de sécurité d'hiver ATTENDU QUE l'article 26 établi les paramètres d'application des modalités de remboursement des souliers de sécurités et des bottes de sécurité d'hiver; ATTENDU QUE En sus des remboursements prévus à la Convention Collective, les Parties souhaitent procéder, à un remboursement unique pour l'achat de bottes de sécurité d'hiver aux personnes salariées en requérant, suivant la signature de la Convention Collective. THE PARTIES HAVE AGREED TO THE FOLLOWING: 1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente (l'«Entente»); 2. À l'automne suivant la signature de la convention collective, les Personnes salariées requérant des bottes de sécurité d'hiver, telles qu'identifiées par leur supérieur immédiat, auront droit à un remboursement unique jusqu'à concurrence de 205\$ (incluant les taxes) pour l'achat de bottes de sécurité d'hiver; 3. Les Personnes salariées ayant droit au remboursement sont responsables de l'achat de leurs bottes de sécurités d'hiver; 4. Les demandes de remboursement seront soumises via un rapport de dépenses ainsi que la facture originale, au plus tard le 31 décembre 2022;	<u>LETTER OF AGREEMENT V</u> BETWEEN MCGILL UNIVERSITY Hereinafter referred to as the «University» AND SERVICE EMPLOYEES UNION, LOCAL 800 Trades Group (Downtown) Hereinafter referred to as the «Union» Hereinafter collectively referred to as the «Parties» Subject: Winter safety boots WHEREAS article 26 sets out the application of the reimbursement of safety shoes and winter safety boots; WHEREAS in addition to the reimbursements provided for in the Collective Agreement, the Parties wish to introduce a one-time reimbursement of winter safety boots following the date of the signature of the Collective Agreement to employees requiring winter safety boots; THE PARTIES HAVE AGREED TO THE FOLLOWING: 1. The preamble forms a part of the present Letter of Agreement (the «Agreement»); 2. In the fall following the signature of the Collective Agreement, employees requiring winter safety boots, as identified by their immediate supervisor, will be entitled to a one-time reimbursement up to a maximum amount of \$205.00 (including taxes) for the purchase of winter safety boots. 3. Eligible employees will be responsible for purchasing their own winter safety boots; 4. Requests for reimbursement will be made via an expense report with the original receipt, and shall be submitted not later December 31, 2022;

5. Les Personnes salariées identifiées auront droit au remboursement unique même si elles ont déjà utilisé toutes les sommes, annuelles ou biannuelles, auxquelles elles avaient droit pour l'année de référence en cours;	5. Eligible employees shall be entitled to the one-time reimbursement even if they have already used their yearly or bi-annual maximum amount for the purchase of safety shoes in the reference period;
6. Par la suite, au cours des années suivantes, les Personnes salariées identifiées par leur supérieur immédiat requérant des bottes de sécurité d'hiver seront responsables de voir au remplacement de leurs bottes de sécurité d'hiver ou leurs souliers de sécurité réguliers en respectant les montants maximums annuels et biannuels, tels que prévus aux dispositions de la Convention Collective;	6. Going forward, in subsequent years, employees requiring winter safety boots, as identified by their immediate supervisor, will be responsible for managing the replacement of their winter safety boots and their regular safety shoes while respecting the yearly or bi-annual maximum reimbursement as per the provisions of the Collective Agreement;
7. Pour être admissibles au remboursement, les chaussures de sécurité ou les bottes de sécurité d'hiver doivent respecter les normes de qualité et de sécurité de la CSA, d'Omega Safety et de la <i>Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</i> pour le poste effectué par la personne salariée.	7. In order to be eligible for reimbursement, winter safety boots must meet the CSA, Omega Safety and the <i>Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</i> quality and safety standards for the position performed by the employee;
8. L'Employeur se réserve le droit de vérifier la qualité des chaussures de sécurité ou des bottes de sécurité d'hiver et de refuser le remboursement si elles ne répondent pas aux normes de sécurité et de qualité définies au paragraphe 7 de cette Entente;	8. The Employer reserves the right to verify the quality of the winter safety boots and to refuse reimbursement if the winter safety boots do not meet safety and quality standards outlined in paragraph 7 of this Agreement.
9. Cette entente prend effet à la signature de la Convention Collective et n'a pas d'effet rétroactif;	9. This Agreement will come into effect at the same time as the signature of the collective agreement and there will be no retroactivity;
10. Les Parties reconnaissent que la présente Entente ne constitue pas une admission de responsabilité de la part de l'Employeur ou du Syndicat, une telle responsabilité étant expressément niée par les Parties, et ne peut pas constituer un précédent de tout genre;	10. The Parties hereby acknowledge that the present Agreement shall not constitute an admission of liability on the part of the Employer or the Union, any such liability being hereby expressly denied by the Parties, nor shall it constitute a precedent of any kind;
11. Le Syndicat reconnaît qu'avant de signer la présente Entente, il a eu suffisamment de temps pour réviser les termes et conditions qui y sont contenus;	11. The Union hereby acknowledges that, before having signed the present Agreement, they had sufficient time to revise the terms and conditions contained therein;



CONVENTION COLLECTIVE

entre

L'Université McGill

et

L'Union des employés et employées
de service
Section locale 800 F.T.Q.

Campus Macdonald
Métiers et Centrale Thermique

Durée
Jusqu'au 31 mai 2025

COLLECTIVE AGREEMENT

between

McGill University

and

Service Employees' Union
Local 800, Q.F.L.

Macdonald Campus
Trades and Powerhouse

Duration:
In effect until May 31, 2025

TABLE DES MATIÈRES

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE	TITRE	PAGE
ARTICLE 1 –	BUT DE LA CONVENTION PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	1
ARTICLE 2 –	RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION RECOGNITION AND JURISDICTION	1
ARTICLE 3 –	DROITS DE LA DIRECTION MANAGEMENT RIGHTS	1
ARTICLE 4 –	RELATIONS RELATIONS	2
ARTICLE 5 –	DÉFINITIONS DES TERMES DEFINITION OF TERMS	3
ARTICLE 6 –	SÉCURITÉ ET RETENUES SYNDICALES UNION RECOGNITION AND SECURITY	6
ARTICLE 7 –	ACTIVITÉS SYNDICALES UNION REPRESENTATION	7
ARTICLE 8 –	PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEFS GRIEVANCE AND DISPUTE PROCEDURE	11
ARTICLE 9 –	ARBITRAGE ARBITRATION	13
ARTICLE 10 –	MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES	14
ARTICLE 11 –	PÉRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD	16
ARTICLE 12 –	ANCIENNETÉ SENIORITY	17
ARTICLE 13 –	PROMOTION, MUTATION ET RÉTROGRADATION PROMOTION, TRANSFER AND DEMOTION	20
ARTICLE 14 –	POSTE TEMPORAIREMENT VACANT POSITIONS TEMPORARILY VACANT	22
ARTICLE 15 –	SÉCURITÉ D'EMPLOI EMPLOYMENT SECURITY	24
ARTICLE 16 –	HEURES DE TRAVAIL HOURS OF WORK	27
ARTICLE 17 –	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE OVERTIME	30

ARTICLE 18 – VACANCES VACATION.....	33
ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS PAID HOLIDAYS.....	36
ARTICLE 20 – CONGÉS SOCIAUX SOCIAL LEAVES	39
ARTICLE 21 – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ DEFERRED SALARY LEAVE	43
ARTICLE 22 – CONGÉS PARENTAUX PARENTAL LEAVES	48
ARTICLE 23 – TAUX DE SALAIRE ET PRIMES RATES OF PAY	57
ARTICLE 24 – POLITIQUE SALARIALE SALARY POLICY	61
ARTICLE 25 – PAIEMENT DES SALAIRES PAYMENT OF SALARIES	62
ARTICLE 26 – FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT CLOSURE OF THE INSTITUTION.....	68
ARTICLE 27 – INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI SEVERANCE PAY	68
ARTICLE 28 – HYGIÈNE, SANTÉ ET SECURITÉ HYGIENE, HEALTH AND SAFETY	68
ARTICLE 29 – CONGÉS DE MALADIE SALARY CONTINUANCE	69
ARTICLE 30 – ACCIDENTS DE TRAVAIL WORK ACCIDENTS	73
ARTICLE 31 – RÉGIMES COLLECTIFS GROUP PLANS	74
ARTICLE 32 – SOUS-CONTRATS SUB-CONTRACTS	75
ARTICLE 33 – DROITS ACQUIS ACQUIRED RIGHTS	75
ARTICLE 34 – GRÈVES ET LOCK-OUTS STRIKES AND LOCK-OUTS	76
ARTICLE 35 – ANNEXES, LETTRES D'ENTENTES ET VALIDITÉ APPENDICES, LETTERS OF INTENT AND VALIDITY	76
ARTICLE 36 – GÉNÉRAL GENERAL	76

ARTICLE 37 – MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL LAY-OFF AND RECALL	78
ARTICLE 38 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE TECHNOLOGICAL CHANGE	80
ARTICLE 39 – PERSONNES SALRIÉES TEMPORAIRES TEMPORARY EMPLOYEES	81
ARTICLE 40 – IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE PRINTING OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	84
ARTICLE 41 – DURÉE DE LA CONVENTION DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	85
ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION APPENDIX A – LETTER OF ACCREDITATION	88
ANNEXE B – POLITIQUE SALARIALE APPENDIX B – SALARY POLICY	94
ANNEXE C – RÉDUCTION DES DROITS DE SCOLARITÉ APPENDIX C – EDUCATIONAL ASSISTANCE	96
ANNEXE D – BOURSES D'ÉTUDE/EXONÉRATION DES FRAIS DE SCOLARITÉ APPENDIX D – STAFF DEPENDANT SCHOLARSHIP/STAFF DEPENDANT TUITION WAIVER	98
ANNEXE E – LETTRES D'ENTENTE APPENDIX E – LETTERS OF AGREEMENT	102
Lettre d'entente I - AVIS DE CLASSIFICATION D'INSTALLATION DE MACHINES FIXES DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, EN DATE DU 17 FÉVRIER 1984 Letter of Agreement I - NOTICE OF CLASSIFICATION OF A STATIONARY ENGINE ROOM INSTALLATION FROM THE GOVERNMENT OF QUEBEC, DATED FEBRUARY 17, 1984	102
Lettre d'entente II - PROGRAMME D'APPRENTISSAGE Letter of Agreement II - APPRENTICESHIP PROGRAM	103
Lettre d'entente III - LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE Letter of Agreement III - WORK-LIFE BALANCE	105
Lettre d'entente IV - MÉCANISMES D'IMPLANTATION DE LA PAIE AUX DEUX (2) SEMAINES Letter of Agreement IV - Bi-WEEKLY PAY IMPLEMENTATION MECHANISM	108
Lettre d'entente V - SYSTÈME D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES Letter of Agreement V - HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM	110
Lettre d'entente VI - CONGÉ IMMÉDIAT Letter of Agreement VI - IMMEDIATE TIME OFF	110
Lettre d'entente VII - BOTTES DE SECURITÉ D'HIVER Letter of Agreement VII - WINTER SAFETY BOOTS	111
ANNEXE F – CONTRAT TYPE DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ APPENDIX F – DEFERRED SALARY LEAVE	113

<u>ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u> 1.01 La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation et de favoriser de bonnes relations entre l'Université et les personnes salariées.	<u>ARTICLE 1 – PURPOSE OF THE AGREEMENT</u> 1.01 The purpose of this agreement is to establish an orderly relationship between the parties, to bring about good working conditions for the employees covered by the certification and to foster good relations between the University and the employees.
<u>ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION</u> 2.01 L'Université reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail en matière de salaires, d'horaires de travail et des autres conditions de travail au nom des personnes salariées régis par les certificats d'accréditation émis par le Ministère du Travail.	<u>ARTICLE 2 – RECOGNITION AND JURISDICTION</u> 2.01 The University recognises the Union as the sole and exclusive bargaining agent for the purpose of bargaining collectively in respect of wages, hours of work and other working conditions in the name of the employees mentioned in the certification granted by the Minister of Labour.
2.02 La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément au Code du travail. Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Université n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.	2.02 This collective agreement applies to all employees covered by the certification issued under the Labour Code. No private agreement pertaining to working conditions different from those provided for in this agreement, nor any private agreement pertaining to working conditions not provided for in this agreement, between an employee and the University, shall be valid unless it has received the approval of a Union representative.
2.03 Normalement, les personnes exclues de l'unité de négociation ne font pas le travail normalement exécuté par les différentes catégories de personnes salariées régis par la présente convention ou tout autre travail qui, de par sa nature, pourrait y être intégré, sauf dans les cas suivants: • cas d'urgence • entraînement des personnes salariées • manque de personnel, à cause des non-disponibilités de personne salariée ou de manque de connaissance requise pour exécuter le travail • travail effectué par des usagers ou personne salariées assujettis ou non à une autre accréditation dont les fonctions régulières sont parfois de même nature que celles prévues par l'accréditation.	2.03 Normally, persons excluded from the bargaining unit will not perform work normally done by the various categories of employees covered by this collective agreement, nor will they perform work which could, because of its nature, be included in the bargaining unit, except in the following cases: • emergencies; • training of employees; • lack of suitably qualified personnel, because of the non-availability of the employees or lack of knowledge required to perform the work; • work performed by users or employees covered or not by another bargaining unit, and whose regular functions are sometimes of a similar nature to those covered by the certification.
<u>ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION</u> 3.01 Tous les droits de gestion, exercés jusqu'ici ou non par l'administration demeurent la prérogative exclusive de	<u>ARTICLE 3 – MANAGEMENT RIGHTS</u> 3.01 All management rights, whether heretofore exercised or not by the administration shall remain vested exclusively

l'Université. L'Université conserve ses droits d'administrer efficacement ses activités, et le personnel couvert par le certificat d'accréditation. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention collective.	in the University. The University retains its rights to effectively administer its activities and the personnel covered by the certification. The only restrictions that limit these rights are those brought about by the terms of this collective agreement.
3.02 Les directives et les ordres sont normalement transmis aux personnes salariées par le supérieur immédiat ou son représentant exclu du certificat d'accréditation, par le chef d'équipe lorsque celui-ci est assigné officiellement.	3.02 Directives and orders to the employees are normally given to them by the immediate supervisor or her/his representative excluded from the bargaining unit by the lead hand where one has been officially designated.
<u>ARTICLE 4 – RELATIONS</u>	<u>ARTICLE 4 – RELATIONS</u>
4.01 Les parties en cause conviennent d'entretenir toujours les meilleures relations et de ne ménager aucun effort à cette fin.	4.01 It is the desire of both parties to this agreement that the relations between them be the best at all times and that every effort shall be made toward this end by both parties.
4.02 L'Université traite ses personnes salariées avec justice.	4.02 The University will treat its employees with justice.
4.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Université, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente convention et la loi.	4.03 In the application of this collective agreement, neither the University nor the Union, nor any of their representatives, will threaten, restrain or discriminate against an employee because of her/his race, colour, nationality, social origins, language, sex, sexual inclinations, marital status, age, religious beliefs or lack of them, political opinions, physical handicap or because of the use of a right accorded to the employee by this collective agreement or the law. All of the above is subject to the provisions of this collective agreement and the law.
4.04 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément au code du travail.	4.04 This collective agreement applies to all the employees covered by the certification issued under the Labour Code.
4.05 Les Parties conviennent que les droits et obligations prévus à la Charte des Droits et Libertés de la personne, font partie intégrante de la convention collective. Tous les employés sont couverts par la <i>Politique sur le harcèlement et la discrimination interdite par la loi</i> de l'Université et la <i>Politique contre la violence sexuelle</i> de l'Université. Ces politiques, pouvant être modifiées par l'Université de temps à autre, font partie intégrante de la présente convention collective. Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.	4.05 The Parties agree that the rights and obligations stipulated in the Quebec Charter of Rights and Freedoms form an integral part of this Collective Agreement. All employees are covered by the University <i>Policy on Harassment and Discrimination Prohibited by Law</i> and the University <i>Policy Against Sexual Violence</i> , as amended by the University from time to time. The aforementioned policies form an integral part of this collective agreement. Every employee has a right to a work environment free from psychological harassment.

L'Université doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. 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. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. 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.	The University must take reasonable action to prevent psychological harassment and, whenever they become aware of such behaviour, to put a stop to it. “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 results in a harmful work environment for the employee. For greater certainty, psychological harassment includes such behaviour in the form of such verbal comments, actions or gestures of a sexual nature. A single serious incidence of such behaviour that has a lasting harmful effect on an employee may also constitute psychological harassment.
<u>ARTICLE 5 – DÉFINITIONS DES TERMES</u> 5.01 Affichage Désigne la procédure par laquelle l'Université offre un poste vacant ou nouvellement créé, sujet aux dispositions de l'article 13.	<u>ARTICLE 5 – DEFINITION OF TERMS</u> 5.01 Posting Means a procedure through which the University offers a new or vacant position, subject to the provisions of Article 13
5.02 Année financière Désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Université.	5.02 Financial year Means the accounting period of the University.
5.03 Classifications Désigne les classifications telles qu'apparaissant à l'article 23.01.	5.03 Classifications Means the classifications as they appear in Article 23.01.
5.04 Conjoint 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; Le statut de conjoint est perdu suite à un divorce ou l'annulation dans le cas de personnes mariées et suite à la séparation dans le cas de personnes qui ne sont pas mariées. Aux fins de l'application des plans d'assurances et du fonds de pension, la définition de conjointe ou conjoint dudit plan s'applique.	5.04 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; The status of spouse is lost after divorce or annulment in the case of married people and separation in the case of unmarried couples. For the purposes of the application of the benefits plans, the definition of spouse found in each plan will prevail.

5.05 Membre de l'exécutif de base Désigne toute personne salariée qui est élue par les personnes salariées pour exercer des fonctions syndicales sous réserve de l'article 7.	5.05 Union delegates Means any employee elected by the employees to carry out Union duties within the provision of article 7.
5.06 Fonction Désigne un ensemble de tâches décrites et regroupées dans une description assignée par l'Université à une ou plusieurs personne(s) salariée(s).	5.06 Job Means a set of tasks, described and grouped into one description assigned by the University to one or several employees.
5.07 Grief Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.	5.07 Grievance Means any disagreement relative to the interpretation or application of the collective agreement.
5.08 Mutation Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est identique.	5.08 Transfer Means the movement of an employee from one position to another position for which the rate of pay is identical.
5.09 Promotion Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est supérieur.	5.09 Promotion Means the movement of an employee from one position to another position for which the rate of pay is higher.
5.10 Emploi Équivalent Désigne un emploi similaire à celui détenue par la personne salariée en ce qui a trait aux qualifications professionnelles requises, au salaire et aux avantages sociaux.	5.10 Equivalent position Means a position which is similar to that held by the employee insofar as necessary professional qualifications, salary, and benefits are concerned.
5.11 Rétrogradation Désigne le passage d'une personne salariée d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est inférieur.	5.11 Demotion Means the movement of an employee from one position to another position for which the rate of pay is lower.
5.12 Personne salariée Désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation et régie par la présente convention.	5.12 Employee Means any person included in the certification and covered by the collective agreement.
5.13 Personne salariée régulière Désigne toute personne salariée qui a complété la période de probation.	5.13 Regular employee Means any employee who has completed the probationary period.
5.14 Personne salariée en période de probation Désigne une nouvelle personne salariée qui n'a pas encore complété la période de probation.	5.14 Employee on probation Means a new employee who has not yet completed the probationary period.
5.15 Personne salariée temporaire Une personne salariée embauchée aux fins de travail saisonnier, vacances et/ou remplacement lors d'un congé, congé autorisé ou tout autre travail qui se présente par suite de circonstances imprévues, aura le statut de personne salariée temporaire. Ces personnes salariées devront être informées de la durée d'un tel travail. L'embauche ou le recours à une ou plusieurs personne(s) salariée(s) temporaire(s) ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste, ni de restreindre le nombre de postes requis pour le fonctionnement du service concerné.	5.15 Temporary employee An employee engaged for the purpose of seasonal work, vacation and/or holiday relief, leave of absence, replacement or any other work arising out of unforeseen circumstances shall be categorized as a temporary employee. Such employees shall be informed of the expected duration of their employment. The hiring or use of temporary employees must not have the effect to directly or indirectly preventing the creation of a job or limiting the number of positions required for the operation of a service.

Toutes les personnes salariées temporaires embauchées à la signature ou après la signature de la convention collective, verront leur nom inscrit sur la liste d'ancienneté pour personnes salariées temporaires. La personne salariée temporaire sera rappelée selon son ancienneté. Si une personne salariée temporaire n'est pas rappelée dans les douze (12) mois, elle perdra son ancienneté. Une personne salariée temporaire qui a accumulé au moins cent vingt (120) jours de travail travaillés, pourra appliquer sur un poste affiché selon l'article 13 de la présente convention. Prenant en considération ces jours travaillés, cette personne salariée aura priorité sur tout autre candidat extérieur pourvu que la personne salariée ait les qualifications requises pour ce poste. Ce qui est prévu ci-dessus n'est pas applicable pour les personnes salariées temporaires travaillant moins de vingt (20) heures par semaine. Nonobstant le contenu des précédents paragraphes, tout étudiant engagé à titre de personne salariée temporaire recevra une rémunération conformément à l'article 5.16.	All the temporary employees hired by the University on, or after the date of the signature of the collective agreement will have their names on the seniority list for temporary employees. The employee will be recalled as per her/his seniority. If the employee is not recalled within twelve (12) months, he shall lose her/his seniority. A temporary employee having at least one hundred and twenty (120) working days worked may apply for a posted position as per Article 13 of the present Agreement. Taking into account her/his days worked, this employee has priority over any outside candidate provided that he has the required qualifications for the position. The above will not be applicable to temporary employees working less than twenty (20) hours per week. Notwithstanding the aforementioned paragraphs, any students employed as temporary employees will receive a remuneration according to article 5.16.
5.16 Personne salariée étudiante Désigne une personne salariée qui doit être étudiante à temps plein dans un programme d'étude post-secondaire. Une personne salariée étudiante peut travailler à temps plein pendant la session printemps/été de l'Université. Une personne salariée étudiante à laquelle on attribuera toute la portée des tâches d'une personne salariée régulière sera rémunérée au taux horaire régulier de la classification. Cependant, le taux horaire d'une personne salariée étudiante à laquelle on attribuera seulement une portion des tâches d'une personne salariée régulière est de soixante-dix (70%) pour cent du taux horaire régulier pour la classification dans laquelle elle est assignée tel que défini par l'article 23. La différence dans les tâches doit démontrer un niveau réduit de responsabilité justifiant un taux de salaire différent. L'Université et le Syndicat se rencontreront au cours de la première semaine du mois de mars afin de discuter de l'emploi des étudiant(e)s pendant la session printemps/été. L'Université fournira au Syndicat les renseignements suivants : a) Postes à pourvoir par les étudiant(e)s; b) Postes à payer au taux horaire régulier de la classification; c) Postes à payer soixante-dix pour cent (70 %) du taux horaire régulier de la classification et un résumé écrit des responsabilités modifiées pour ces postes.	5.16 Student employee Means an employee who must be a registered full-time student in a post-secondary program. A student may be employed on a full-time basis through the University's Spring/Summer term. A student assigned the full scope of a regular employee's tasks will be remunerated at the regular hourly rate of the classification. However, the hourly rate of pay of a student employee assigned only a portion of the regular employee's tasks, will be seventy percent (70%) of the regular hourly rate of the classification to which they are assigned as defined in article 23. The difference in tasks must demonstrate a reduced level of responsibility to justify a different rate of pay. The University and the Union will meet during the first week of March to discuss the employment of students through the Spring/Summer term. The University will provide the Union with the following information: a) Positions to be filled by students; b) Positions to be paid at regular hourly rate of the classification; c) Positions to be paid seventy percent (70%) of the regular hourly rate of the classification and a written summary of modified responsibilities for these positions.

La convention collective ne s'applique pas aux personnes salariées étudiantes, sauf pour l'article 23, l'article 8 en ce qui a trait à une violation de l'article 23 et pour l'application du présent article.	The provisions of this collective agreement do not apply to student employees except for article 23, article 8 with respect to violations of article 23 and for the application of the present article.
5.17 Syndicat Désigne l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ), 920 rue de Port-Royal est, Montréal, QC, H2C 2B3.	5.17 Union Means Service Employees' Union local 800 Q.F.L, 920 de Port-Royal East Street, Montreal, QC H2C 2B3.
5.18 Université Désigne l'Université McGill.	5.18 University Means McGill University.
<u>ARTICLE 6 – SÉCURITÉ ET RETENUES SYNDICALES</u>	<u>ARTICLE 6 – UNION RECOGNITION AND SECURITY</u>
6.01 Aux fins de négociation et d'application de la convention collective, l'Université reconnaît le Syndicat comme l'unique représentant officiel et le seul agent négociateur des personnes salariées régis par le certificat d'accréditation.	6.01 For the purpose of negotiation and application of the collective agreement, the University recognizes the Union as the only official representative and the only negotiating body for the employees covered by the certification.
6.02 Toute personne salariée, membre du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi sujet aux dispositions de la clause 6.05.	6.02 All employees who are members in good standing of the Union at the time of the signing of this agreement, and all those who become members thereafter, must maintain their membership in the Union for the duration of this agreement as a condition of continued employment, subject to the provisions of clause 6.05.
6.03 Toute nouvelle personne salariée doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixée par le Syndicat.	6.03 As a condition of employment all new employees must become members in good standing of the Union by signing a membership card and by paying the entry fee determined by the Union.
6.04 Le Syndicat percevra lui-même le montant du droit d'entrée de toute nouvelle personne salariée.	6.04 The Union itself will collect the initiation fee from each new employee.
6.05 L'Université n'est pas tenue de congédier ou muter une personne salariée parce que le Syndicat l'a expulsé de ses rangs. Cependant, ladite personne salariée est assujettie aux dispositions prévues aux articles 6.06 et 6.07.	6.05 The University is not bound to dismiss or transfer an employee because the Union has expelled him from its ranks. However, the said employee is subject to the provisions of article 6.06 and 6.07.
6.06 L'Université retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée couvert par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au Syndicat.	6.06 For the duration of this agreement, the University will withhold from the pay of each employee, included in the certification, the dues fixed by the Union, and remit the sum thus withheld to the Union once (1) a month, within fifteen (15) calendar days of the deduction.
6.07 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives ou techniques, l'Université s'engage sur	6.07 In case of omission in the check-off due to administrative or technical error, the University agrees, upon written

un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.	notice from the Union to this effect, to check off the non-remitted amount within fifteen (15) days of the said notice.
6.08 L'Université identifie sur la formule T4 et le relevé 1 le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque personne salariée.	6.08 The University will identify the amount withheld for Union dues on the T4 and Relevé 1 forms of each employee.
6.09 L'Université fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales, en double exemplaire, une liste détaillée mentionnant: a) Les noms des personnes salariées cotisées, le numéro d'assurance sociale et les montants ainsi retenus; b) Les noms des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauche, leur adresse, classification, salaire, statut et numéro d'assurance sociale; c) Les noms et les dates de départ des personnes salariées qui ont quitté l'emploi.	6.09 In addition to the deduction of Union dues, the University will provide the Union with two (2) copies each month, of a list as follows: a) the name of each employee from whom Union dues have been withheld, her/his social insurance number and the amount withheld; b) the name of each new employee plus her/his date of hiring, address, classification, salary, status and social insurance number; c) the name of each employee who has terminated and the date of termination.
6.10 La date de toutes fins d'emploi, retraites, décès ou démissions sera communiquée au Syndicat dans des délais raisonnables.	6.10 The date of any end of employment, retirement, decease or resignation will be notified in writing to the Union without undue delay.
<u>ARTICLE 7 – ACTIVITÉS SYNDICALES</u> 7.01 Le Syndicat fournit à l'Université, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers locaux, de ses délégués et de ses représentants syndicaux. Il communique également à l'Université toute modification à cette liste dans les quinze (15) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.	<u>ARTICLE 7 – UNION REPRESENTATION</u> 7.01 In the thirty (30) days following the signing of the agreement, the Union will provide the University with a list of its officials, its delegates and its Union representatives. Any changes in this list will be communicated to the University within fifteen (15) days of the nomination or election of a member to a different position.
7.02 L'Université met à la disposition exclusive du Syndicat un local aménagé que le Syndicat ou le représentant syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les personnes salariées, pour fin d'enquêtes, demandes de renseignements ou toutes autres informations syndicales.	7.02 The University will supply for the exclusive use of the Union, a furnished place which the Union representative released from work may use to meet for consultation with the employees, investigation purposes, request for information or any other Union information.
7.03 L'Université libère, sans perte de traitement régulier: a) Deux (2) membres de l'exécutif du groupe Terrains et bâtiments pendant un maximum de quatorze (14) jours ouvrables dans le but de préparer les négociations pour le renouvellement.	7.03 The University will free, without loss of salary: a) Two (2) officers of the Trades group for a maximum of fourteen (14) working days for the purpose of preparing for the negotiations for the renewal of the Collective Agreement.

b) Un (1) membre de l'exécutif du groupe Centrale Thermique pendant un maximum de six (6) jours ouvrables dans le but de préparer les négociations pour le renouvellement de la convention collective. c) Une demande écrite comportant le nom de la ou des personne(s) salariée(s) et les dates d'absences, doit être transmise aux ressources humaines, et ce au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas d'urgence. d) Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'Université facture le Syndicat du coût des absences additionnelles obtenues en vertu de la présente clause.	b) One (1) officer of the Powerhouse group for a maximum of six (6) working days for the purpose of preparing for the negotiations for the renewal of the Collective Agreement. c) A written notice carrying the name of the employee(s) and date of the absence must be forwarded to the Human Resources Office, at least, five (5) working days prior to the absence, except in case of emergency. d) When the total number of days is used, the University will invoice the Union for the cost of the additional releases obtained under this clause.
7.04 a) Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement, avantages et privilèges prévus par la présente convention collective, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales dont les réunions du Comité exécutif et du Conseil Général de l'Union des employés et employées de service, section locale 800. b) Le nombre maximum des jours par année financière en vertu de la présente clause pour l'ensemble des délégués régis par la présente convention est: i) Quinze (15) jours pour le groupe Métiers; ii) Trois (3) jours pour le groupe Centrale Thermique. c) Les personnes salariées régulières désignées par le Syndicat peuvent, sur demande écrite présentée quinze (15) jours à l'avance aux ressources humaines, s'absenter de leur travail pour assister aux dits congrès. d) Lorsque la totalité de jours prévus est utilisée, l'Université facture le Syndicat du coût des absences additionnelles obtenues en vertu de la présente clause.	7.04 a) In order to attend Union conferences or other Union activities, such as Union Executive meetings and General Executive meetings of the Service Employees' Union local 800 Q.F.L., delegates designated by the Union may be absent from work without loss of salary, benefits or privileges included in this collective agreement. b) The maximum number of paid days per fiscal year, allowed under this clause, for all the delegates of the Union is: i) Fifteen (15) days for the Trades Group; ii) Three (3) days for the Powerhouse group. c) The regular employees designated by the Union may, upon written notice given fifteen (15) days in advance to the Human Resources office, be absent from work to attend Union conventions. d) When the total number of days is used, the University will invoice the Union for the cost of the additional releases obtained under this clause.
7.05 L'Université accorde l'accès à ses terrains et bâtiments aux représentants syndicaux extérieurs sous réserve des règlements de l'Université.	7.05 The University will provide access to its grounds and buildings to the Union's outside representatives, subject to University rules.
7.06 Si un représentant syndical extérieur désire rencontrer, durant les heures de travail une personne salariée régie par la présente convention quant à une affaire découlant de l'application de la convention collective, il en avise le	7.06 If an outside representative of the Union wishes to meet an employee covered by this agreement during working hours, on a matter arising from the application of the collective agreement, he will advise the appropriate

chef de département concerné ou son représentant et convient avec lui du moment.	Manager, or her/his representative, of this, and they will agree on a time.
7.07 L'Université accordera au personne salariée le temps voulu, sans perte de salaire, pour consulter son délégué syndical ou vice versa, ou son supérieur immédiat afin de discuter d'un différend qui est, ou qui peut, survenir selon les termes de la convention collective. La personne salariée ou le délégué doit d'abord avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat ou, dans l'absence du supérieur immédiat, le supérieur immédiat adjoint quant aux conditions de cette libération. Ces derniers ne peuvent refuser une telle autorisation sans motif valable.	7.07 The University will permit an employee to take the necessary time to consult her/his Union delegate or vice versa, or her/his immediate supervisor, without loss of salary, in order to discuss a difference of opinion which has arisen or which may arise from the collective agreement. The employee or the Union delegate must have obtained permission regarding the conditions of this release from her/his immediate superior, or, in the absence of the immediate superior, the assistant to her/his immediate superior. Such permission is not refused without just cause.
7.08 Aucune personne salariée ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Université pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.	7.08 No employee will be the object of discrimination by the University for having spoken, written or taken legal action in serving the interests of the Union.
7.09 L'Université remet au Syndicat une liste de personnel de gérance, impliqué par cette convention collective. Cette liste est maintenue à jour.	7.09 The University will send the Union a list of management personnel involved in this collective agreement. This list will be kept up to date.
7.10 Sous réserve des règlements de l'Université sur l'utilisation des locaux, l'Université fournit une salle dans l'Université pour fins d'assemblée syndicale, les temps et lieu ayant été mutuellement convenu entre les deux parties.	7.10 Subject to the rules of the University regarding the use of its facilities, the University will supply a hall in the University for the purposes of a Union meeting, the time and place of which will be set by mutual consent between the parties.
7.11 Le Syndicat peut afficher des documents relatifs aux affaires du Syndicat sur des babillards désignés par l'Université à cette fin. Ces babillards seront situés dans des zones facilement accessibles pendant les heures de travail.	7.11 The Union may post documents relating to Union business on bulletin boards designated by the University for this purpose. These boards will be located in areas easily accessible during working hours.
7.12 La personne salariée membre du Comité de Santé et Sécurité au Campus Macdonald et qui est appelée à participer aux activités de ce Comité, ne subit aucune perte de traitement lorsqu'elle assiste à des réunions de ce Comité ou exécute une tâche, suite à une demande spécifique de ce Comité.	7.12 An employee who is a member of the Macdonald Campus Safety Committee and who is called on to participate in the committee's activities will suffer no loss of salary when he attends committee meetings or carries out a task which the committee has specifically requested him to do.
7.13 Métiers: Deux (2) membres de l'exécutif du groupe Métiers peuvent s'absenter de leur travail sans perte de traitement, pour assister aux séances de négociation, conciliation, griefs, arbitrages, comité conjoint ou autres réunions entre les parties.	7.13 Trades: Two (2) officers of the Trades and Services group may be absent from work, without loss of salary, to attend negotiation sessions, conciliation, grievance hearings, arbitration or union-management meetings.

Centrale thermique: Un (1) membre de l'exécutif du groupe Central Thermique peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour assister aux séances de négociations, conciliations, griefs, arbitrages, comité conjoint ou autres réunions entre les parties.	Power House: One (1) officer of the Powerhouse group may be absent from work, without loss of salary, to attend negotiation sessions, conciliation, grievance hearings, arbitration or union-management meetings.
7.14 L'Université libère de son travail, sans perte de traitement, toute personne salariée appelée comme témoin à une séance d'arbitrage ou de griefs. La personne ainsi libérée doit aviser son supérieur immédiat.	7.14 The University will free, without loss of salary, any employee called to act as a witness at a grievance or arbitration hearing. The person so called must advise her/his immediate supervisor.
7.15 Congé sans traitement pour fonction syndicale S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit faire son choix dans un délai de deux (2) ans à compter de sa libération. Ce délai expiré, il ne peut exiger de revenir au service de l'Université et il est considéré comme ayant donné sa démission.	7.15 Leave of Absence Without Pay for Union Function In case of a non-elective position the employee must make her/his choice within two (2) years of the commencement of the leave. After the expiry of this period, he may not claim re-employment by the University and he shall be considered to have resigned.
7.16 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans traitement est renouvelable automatiquement d'année en année en autant que la personne salariée continue d'occuper cette fonction.	7.16 In the case of an elective position, the leave of absence without pay is automatically renewable each year, as long as the employee continues to hold this position.
7.17 Au cours des absences prévues aux clauses 7.15 et 7.16, la personne salariée conserve son ancienneté mais elle ne reçoit ni n'acquiert aucun traitement et autres bénéfices.	7.17 During the leaves provided in paragraph 7.15 and 7.16, the employee shall keep her/his seniority but he does not receive or acquire any salary or other benefits.
7.18 La personne salariée qui désire revenir à son poste et qui remplit les conditions mentionnées aux clauses 7.15 et 7.16 doit donner à l'Université un préavis de trente (30) jours.	7.18 The employee who wishes to return to her/his position and meets the requirements provided in paragraph 7.15 and 7.16 must give the University a notice of at least thirty (30) days.
7.19 a) Au retour de la personne salariée exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, l'Université reprend cette personne salariée au poste qu'elle occupait au moment du début de son congé. b) Si son ancien poste n'existe plus, l'Université l'assigne à un poste similaire dont le taux de salaire est équivalent à celui du poste qu'il occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale.	7.19 a) Upon the return of an employee performing a Union duty under the above provisions, the University shall normally take back this employee into the position that he held at the commencement of her/his leave. b) If her/his former position no longer exists, the University will assign him to a similar position with a wage rate equivalent to that of the position he held at the date of obtaining the Union position.
7.20 Comité des relations de travail Afin de promouvoir et de favoriser de bonnes relations entre l'Université et les employés et pour encourager une résolution pragmatique et efficace des griefs, des problèmes ou des conflits au sujet des conditions ou des relations de travail entre les parties, l'Université et le	7.20 Labour Relations Committee In order to promote and to foster good relations between the University and the employees and to facilitate expedient and effective resolution of grievances, problems or disputes concerning working conditions or relations between the parties, the University and the

Syndicat acceptent de former un Comité conjoint des relations de travail dans quinze (15) jours de la signature de la convention collective. Le comité comportera trois (3) représentants de l'Université et de trois (3) représentants du Syndicat. Les représentants désignés des parties peuvent changer, d'une réunion à l'autre, selon les besoins, et le Comité peut, si nécessaire, nommer davantage de membres. Le Comité se réunira une fois par mois ou au besoin, sur demande de l'une ou l'autre des parties. Sur la demande d'une des parties, le Comité se réunira dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. La demande doit indiquer l'ordre du jour pour la réunion. Le Comité adoptera toutes procédures internes jugées appropriées. Les parties acceptent de trouver les solutions appropriées aux problèmes soulevés au cours des réunions.	Union agree to form a Joint Labour Relations Committee within fifteen (15) days of the signature of the collective agreement. The Committee will comprise of three (3) representatives of the University and three (3) representatives of the Union. The appointed representatives of the parties, may vary, from meeting to meeting, according to the needs, and the Committee may, if needed, appoint more members. The Committee will meet once a month or as required, at the request of either of the parties. Upon the request of one of the parties, the Committee will meet within the next five (5) working days. The request must indicate the agenda for the meeting. The Committee will adopt any internal procedure that they deem fit. The parties agree to find the appropriate solutions to the problems raised during the meetings.
<u>ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MÉSENTENTES</u> 8.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou toute mécontente.	<u>ARTICLE 8 – GRIEVANCE AND DISPUTE PROCEDURE</u> 8.01 It is the firm desire of the parties that they should resolve all grievances or disputes equitably and as rapidly as possible.
8.02 a) Première étape: Tout salarié ayant un problème concernant l'application de ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son superviseur afin de tenter de le régler. Le salarié peut être accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical. Si cette discussion entre le salarié et son superviseur n'a pas permis de régler le problème, le salarié et/ou le Syndicat peuvent soumettre un grief à la deuxième étape. b) Deuxième étape: Le salarié et/ou le Syndicat soumet le grief, par écrit ou électroniquement au directeur du service et copie aux Ressources Humaines (relations de travail), dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait. À la demande écrite ou électronique de l'Université ou du Syndicat, les représentants du Syndicat et les représentants de l'Université peuvent se rencontrer pour étudier le grief ou la mécontente dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande. L'Université donne sa réponse par écrit ou électroniquement au Syndicat avec copie au salarié dans	8.02 a) First stage: Any employee with a problem concerning the application of his working conditions, which could give rise to a grievance, must discuss it with his immediate supervisor to resolve it, if possible. The employee may be accompanied by his Union representative if he so desires. If this discussion between the employee and his immediate supervisor does not succeed in resolving the problem, the employee and/or the Union may submit a grievance at the second stage. b) Second stage: The employee and/or the Union shall submit the grievance in writing or electronically to the Director of the department and copy Human Resources (Labour Relations), within thirty (30) working days of the learning of the circumstance that is the subject of the grievance but no longer than the six (6) months after the occurrence of this circumstance. Upon written or electronic request by the University or the Union, the representatives of the Union and the representatives of the University may meet to study the grievance or the dispute within the ten (10) working days following receipt of such a request. The University shall respond in writing or electronically within fifteen (15) working days of being notified of such

les quinze (15) jours ouvrables de la date de la réception du grief ou de la mécontentement. c) Troisième étape: Tout grief non résolu à la deuxième étape, doit être inscrit à l'ordre du jour du Comité des relations de travail dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la réponse ou l'absence de celle-ci prévue à la deuxième étape. À la réunion du Comité des relations de travail, les parties s'emploient à régler les griefs à leur satisfaction mutuelle. Les parties s'entendent pour collaborer au partage d'informations pouvant favoriser le règlement du grief. Les parties peuvent convenir de laisser un grief en suspens et tenter de le régler lors d'une rencontre ultérieure. Tout grief pour lequel aucun avis d'arbitrage n'a été signifié par écrit ou électroniquement dans les six (6) mois qui suivent la date de son dépôt est considéré nul, non-valable et illégal aux fins de la présente convention.	grievance or dispute, the response to be addressed to the Union with a copy to the employee. c) Third stage: Any grievance not resolved at the second stage, must be included on the agenda of the labour relations Committee within forty-five (45) working days following the response or the lack of response as set in the second stage. During the labour relations Committee, the parties work towards solving the grievance to their mutual satisfaction. The parties agree to cooperate in sharing information that can promote the resolution of the grievance. The parties may agree to leave a grievance pending and try to resolve it in a subsequent meeting. Any grievance for which no notice of arbitration was issued in writing or electronically within six (6) months following its filing is considered null, void and illegal for the purpose of this Agreement.
8.03 Après entente entre les Parties, la personne salariée pour laquelle un grief a été soumis peut être présente à toutes les étapes de la procédure de griefs et d'arbitrage. Cependant, le règlement final du grief se fait entre le comité de griefs et la personne représentante autorisée de l'Université.	8.03 Upon agreement between the Parties, the employee for whom a grievance has been filed may be present at all stages of the grievance and arbitration procedure; however, the final settlement of a grievance will take place between the Grievance Committee and the authorized representative of the University.
8.04 Aucune personne salariée ne subit de perte de salaire pour le temps passé à discuter d'un grief, avec les personnes représentantes de l'Université. Lors d'une audition d'arbitrage, un membre du comité de griefs, la plaignante ou le plaignant, sont libérés, sans perte de salaire, pour y assister. Les témoins membres de l'unité d'accréditation sont libérés de leur travail, sans perte de salaire, pour le temps que leur présence est nécessaire à l'audition.	8.04 No employee will suffer loss of pay for any time spent with representatives of the University for the purpose of discussing a grievance. During an arbitration hearing, a representative of the Grievance Committee, and the grievor, are granted leave, without loss of pay, to attend. Witnesses who are members of the bargaining unit will be granted leave from work without loss of pay for the time that their presence is required at the arbitration hearing.
8.05 Une personne salariée qui soumet un grief ne doit aucunement être pénalisée, ni importunée de ce fait.	8.05 An employee who files a grievance must not in any way be penalized or inconvenienced as a result.
8.06 Le Syndicat peut faire et soumettre un grief ou une mécontentement au nom d'un salarié, d'un groupe de salariés ou l'ensemble des salariés ou pour le Syndicat comme tel. Dans un tel cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 8.02.	8.06 The Union may make and submit a grievance or dispute on behalf of an employee, a group of employees, or all the employees or for the Union itself. In such case, the Union must abide by the procedure provided by clause 8.02.
8.07 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite ou électronique à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief ou la mécontentement nul, non-valable et illégal aux fins de la présente convention.	8.07 The delays mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed in writing or electronically. Failure to comply with this renders a grievance or dispute null, void and illegal for the purpose of this Agreement.

Toutefois, le grief ou la mécontente rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation de la part du Syndicat de la prétention de l'Université et ne peut être invoqué comme précédent.	However, a rejected grievance or dispute shall not, by this fact alone, be considered as an acceptance by the Union of the University's position, and cannot be used as a precedent.
8.08 L'exposé du grief contient sommairement mais clairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.	8.08 The statement of the grievance shall contain a clear summary of the facts such that the problems raised can be identified.
8.09 Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme: dès que décelée, une erreur technique doit être communiquée à l'autre partie. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si un tel amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition, l'Université obtient sur demande, une remise de la date prévue.	8.09 No grievance shall be rejected because of faulty drafting; once discovered, a technical error shall be communicated to the other party. The grievance may be amended provided this does not have the effect of changing the nature of the grievance. If such an amendment is submitted in the five (5) working days before a hearing, the University will, upon request, obtain a delay of the date set.
8.10 La date du dernier fait dont un grief ou une mécontente découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois prévu en 8.02b).	8.10 The date of the last fact giving rise to a grievance or dispute shall be used as the starting point in calculating the six (6) month delay provided in Article 8.02 b).
8.11 Les griefs et les mécontentes peuvent être soumis sur la même formule.	8.11 Grievances and disputes can be submitted on the same form.
8.12 Si un grief ou une mécontente collectif ou syndical vise les salariés de plus d'un (1) département ou service, il peut être soumis directement à la troisième étape prévue en 8.02.	8.12 If a collective grievance or dispute, or a grievance or dispute submitted by the Union itself concerns employees from more than one (1) department or service, it may be submitted directly to the third stage as provided in Article 8.02.
<u>ARTICLE 9 – ARBITRAGE</u>	<u>ARTICLE 9 – ARBITRATION</u>
9.01 Si le Syndicat désire soumettre un grief ou une mécontente à l'arbitrage, il doit en aviser obligatoirement l'Université par écrit et ce, dans le délai prévu à l'article 8.02 c).	9.01 If the Union wishes to submit a grievance or dispute to arbitration it must advise the University in writing within the delays specified in 8.02 c).
9.02 Les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du Travail.	9.02 The parties agree to appear before a single arbitrator. If the parties cannot agree on the choice of an arbitrator, one or other of the parties may request that the arbitrator be designated by the Labour Department, in conformity with the provisions of the Labour Code.
9.03 La note des honoraires et des frais de l'arbitre est répartie également entre les parties.	9.03 The fees and expenses of the arbitrator are divided equally between the parties.
9.04 La sentence de l'arbitre est exécutoire et lie l'Université, le Syndicat et les personnes salariées, et devient effective à	9.04 The decision of the Arbitrator is final and binding upon the University, the Union and employees, effective at the

la date stipulée par l'arbitre, si aucune date n'est stipulée, à la date de la sentence.	date stipulated by the Arbitrator or, if no date has been stipulated, by the date of the award.
9.05 Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute sur le montant réel dû et ce, à compter du dépôt du grief.	9.05 If the arbitrator's decision involves monetary compensation he can require that the legal interest be added to the actual amount owed, commencing on the date of the grievance.
9.06 Dans tous les cas de congédiement que ce soit administratif ou disciplinaire, l'employeur assumera le fardeau de la preuve.	9.06 In all cases of dismissal, whether for administrative or disciplinary reasons, the burden of proof rests with the employer.
9.07 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.	9.07 In rendering a decision on a grievance, the arbitrator shall not delete, add, amend or change any part of this collective agreement.
9.08 En rendant une décision au sujet de tout grief ou mécontentement qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Pour les mécontentements, les principes de justice et d'équité, ainsi que les politiques générales de relations de travail qui se dégagent de la présente convention.	9.08 In rendering a decision on any grievance or dispute submitted to him, the arbitrator must consider the letter and the spirit of the collective agreement. In the case of disputes, he must consider the principles of justice and equity as well as the general labour relations' policies that emerge from this collective agreement.
9.09 L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler.	9.09 The arbitrator charged with rendering a decision on the justification of a grievance concerning disciplinary measures may maintain, modify or annul the disciplinary measure.
9.10 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'Université d'appliquer des mesures correctives.	9.10 In case of a grievance about workload, the arbitrator may assess the workload and order corrective measures.
<u>ARTICLE 10 – MESURES DISCIPLINAIRES</u>	<u>ARTICLE 10 – DISCIPLINARY MEASURES</u>
10.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée. L'Université ne congédie, suspend ou ne réprimande pas sans une cause juste et suffisante dont elle a le fardeau de la preuve.	10.01 Written reprimand, suspension or dismissal, are disciplinary measures which may be applied according to the seriousness or frequency of the implied infraction. The University shall not dismiss, suspend or reprimand without just and sufficient cause, for which it has the burden of proof.
10.02 Tout salarié convoqué par l'Université, pour des raisons disciplinaires, a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.	10.02 Any employee called to a meeting by the University, for disciplinary reasons, has the right to be accompanied by a Union representative.
10.03 La décision d'imposer une mesure disciplinaire, après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la	10.03 The decision to impose a disciplinary measure after thirty (30) days of the incident which gives rise to it or the

connaissance que l'Université en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.	knowledge of same by the University is null and void and illegal under this Agreement.
10.04 a) Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après douze (12) mois de sa commission. Dans un tel cas, ladite offense est retirée du dossier du salarié. Toutefois, si la personne salariée a été absente au cours de ces douze (12) mois et que la somme de ses absences excède trente (30) jours ouvrables, la période de douze (12) mois précitée sera prolongée de l'équivalent de l'excédent. Si l'Université applique une prolongation de la période de douze (12) mois, il en sera fait mention dans la mesure disciplinaire. Les soixante (60) premiers jours ouvrables de mise à pied (interrompue ou pas), les vacances payées, les jours fériés et payés ainsi que les vendredis d'été ne sont pas considérés comme des absences. b) De plus, tout rapport ou avis disciplinaire sur lesquels un salarié a eu gain de cause est retiré de son dossier. c) Le salarié et le Syndicat doivent recevoir copie de tout rapport ou mesure disciplinaire (y compris l'avis de réprimande) déposé à son dossier: à défaut, ces documents ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.	10.04 a) No offense may be held against an employee after twelve (12) months from its commission. In such case, the said offense is withdrawn from the employee's file. Nevertheless, if the employee has been absent during the twelve (12) months and that the sum of these absences exceeds thirty (30) working days, the aforementioned twelve (12) month period will be extended by the equivalent of the surplus. If the University is applying an extension of the twelve (12) month period it will be mentioned in the disciplinary measure. The first sixty (60) working days of a lay-off (interrupted or not), paid vacations, paid holidays and summer Fridays and are not considered as absences. b) In addition, any disciplinary report or written warning which has been decided in favour of the employee is withdrawn from his file. c) The employee and the Union must receive a copy of all reports or disciplinary measures (including notice of reprimand) placed in the file; failing this, the documents may not be used as proof during an arbitration.
10.05 Dans tous les cas de suspension ou de congédiement, la procédure suivante doit être suivie: a) La suspension et le congédiement doivent être précédés d'une rencontre entre l'Université, le Syndicat et le salarié concerné. Le salarié et le Syndicat sont convoqués par écrit, avec quarante-huit (48) heures d'avis. L'avis de convocation inclut le motif principal de la rencontre. b) Au cours de cette rencontre, l'Université indique au Syndicat et au salarié les motifs qui justifient son intention d'imposer la suspension ou le congédiement. c) S'il y a accord entre l'Université et le Syndicat, la mise en application de cette entente sera effectuée sans autre modalité. d) En cas de désaccord avec le Syndicat, l'Université peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. L'Université fait alors parvenir au	10.05 In all cases of suspension or dismissal, the following procedure shall apply: a) Suspension and dismissal must be preceded by a meeting between the University, the Union and the employee concerned. The employee and the Union shall be convened, in writing, with a forty-eight (48) hour notice. The meeting notice will include the principal reason for the meeting. b) During this meeting, the University will state to the Union and to the employee, on what grounds it intends to suspend or dismiss the employee. c) If there is agreement between the University and the Union, the terms of such agreement shall be applied without further procedure. d) In the event of disagreement with the Union, the University may then, after the meeting, implement its decision. The University shall then notify the

salarié, par écrit, à la dernière adresse connue, dans les trois (3) jours du début de l'application de la suspension ou du congédiement, les motifs à l'appui de cette décision. Copie du dit avis est en même temps envoyée au Syndicat. Seuls les motifs invoqués dans cet avis peuvent être mis en preuve devant un tribunal d'arbitrage. e) Lorsqu'il y a désaccord sur la suspension ou le congédiement imposé(e) à l'employé par l'Université, le salarié ou le Syndicat peut en appeler de la décision en recourant immédiatement à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9.	employee in writing of the grounds for this decision, at his or her last known address and within three (3) days of the beginning of the enforcement of the suspension or dismissal. A copy of the said notice shall be sent to the Union at the same time. Only the grounds stated in this notice may be submitted as proof before an arbitrator. e) When there is a disagreement on the suspension or dismissal of the employee by the University, the employee or the Union may appeal the decision immediately through the arbitration procedure provided for under Article 9.
10.06 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au Syndicat. Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur du dit consentement.	10.06 Any resignation must be transmitted immediately in writing to the Union. An arbitrator may assess the circumstances which surrounded the resignation of an employee and the actual value of his consent.
10.07 Aucun aveu signé par un salarié ne peut être mis en preuve devant un arbitre, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant syndical extérieur dûment autorisé du Syndicat.	10.07 No confession signed by an employee may be submitted as proof before an arbitrator unless it has been signed before an external Union representative duly authorized by the Union.
10.08 À la demande de la personne salariée, l'Université doit lui fournir, à ses frais, une copie de son dossier. Le coût de ces photocopies est défrayé par la personne salariée.	10.08 Upon request by an employee the University must provide the employee with a copy of their personal file. The cost of the photocopies will be paid by the employee.
<u>ARTICLE 11 – PÉRIODE DE PROBATION</u> 11.01 La période de probation d'un nouvel employé embauché afin de combler un poste est de soixante (60) jours travaillés. a) La formation d'une personne salariée en probation est normalement dirigée par son supérieur immédiat ou son représentant exclu de l'unité d'accréditation, par le contremaître opérationnel ou par le chef d'équipe lorsque celui-ci est désigné officiellement. b) Le deuxième paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée apprenti et des personnes salariées travaillant dans la centrale thermique.	<u>ARTICLE 11 – PROBATIONARY PERIOD</u> 11.01 The probationary period for a new employee hired to fill a position is sixty (60) days worked. a) The training of a probationary employee is normally handled by her/his immediate supervisor or her/his representative excluded from the bargaining unit, by the working foreman or by the lead hand where one has been officially designated. b) The second paragraph does not apply in the case of an apprentice or to the employees working in the Powerhouse.
11.02 À partir de son embauche sur un poste régulier, la personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages prévus par la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de griefs.	11.02 From her/his time of hiring in a regular position, the employee on probation is covered by all provisions of the collective agreement. However, in the case of termination, he does not have the right to grieve.

11.03 Si l'Université reprend à son service dans le même poste qu'elle occupait antérieurement une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement la période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à la période de probation précédente afin d'atteindre son ancienneté, à la condition toutefois qu'il ne soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.	11.03 If the University rehires, into the same position which he previously occupied, an employee who did not complete her/his probationary period as a result of lack of work, and who left the University less than one (1) year prior to rehiring, that employee does not have to repeat that part of the probationary period which he served in her/his first period of employment with the University.
11.04 Une personne salariée acquiert son ancienneté une fois la période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.	11.04 An employee obtains her/his seniority after he has completed the probationary period, as described in Article 12.
11.05 Chaque personne salariée doit recevoir une photocopie du rapport d'évaluation de sa période de probation.	11.05 Each employee must receive a photocopy of their probationary evaluation.
<u>ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ</u> 12.01 a) L'ancienneté signifie la durée totale du service accumulé par une personne salariée régulière à l'intérieur de l'unité de négociation, le tout exprimé en années, en mois et en jours de calendrier. b) Pour acquérir l'ancienneté, une personne salariée régulière doit d'abord compléter une période de probation. Lorsque cette période a été complétée, la personne salariée est considérée comme ayant un service continu avec l'Université à partir de la date initiale de son entrée en fonction. c) Pour la personne salariée régulière à temps partiel, l'ancienneté est accumulée au prorata des heures régulières travaillées par semaine. d) La personne salariée temporaire accumule de l'ancienneté selon les heures travaillées ou considérées comme travaillées, par classification d'emploi pour les 2790 premières heures et après lesquelles l'ancienneté générale sera reconnue, sujet au paragraphe 12.03, et des congés auxquels elle a droit. Cependant, cette ancienneté ne peut dépasser celle d'une personne salariée régulière tant que la personne détient le statut de temporaire. e) La personne salariée temporaire qui obtient un poste conformément à la présente convention collective est créditée l'ancienneté accumulée à titre de personne salariée temporaire une fois sa période de probation terminée. Toutefois, seule l'ancienneté accumulée dans un poste à temps plein ou à temps partiel est considérée	<u>ARTICLE 12 – SENIORITY</u> 12.01 a) Seniority means the total duration of service accumulated by a regular employee within a given bargaining unit, expressed in calendar years, months, and days. b) To obtain her/his seniority, an employee must first complete her/his probationary period. Once this period is completed, the employee is considered as having continuous service with the University from her/his initial date of employment. c) For a regular part-time employee, seniority is accumulated pro-rated to the regular hours worked weekly. d) A temporary employee accumulates seniority on the basis of hours worked, or considered as having been worked, by job classification for the first 2790 hours and after which general seniority will be recognized, subject to clause 12.03, and the time off to which she/he is entitled. However, this seniority may not supersede that of a regular employee as long as the person has the status of a temporary employee. e) A temporary employee who obtains a position in conformity with the present agreement is credited with the seniority accumulated as a temporary employee once her/his probationary period has been completed. However, only seniority accumulated as the incumbent of a full-time or a part-time position may

comme de l'ancienneté ou service actif pour les fins de la sécurité d'emploi. f) Le temps supplémentaire d'une personne salariée n'est pas considéré dans le calcul de l'ancienneté.	be considered as seniority or active service for purposes of employment security. f) Overtime worked by an employee is not considered for the purposes of calculating seniority.
12.02 a) L'Université transmettra une liste d'ancienneté au Syndicat au 15 février de chaque année. Cette liste comprend le nom, le prénom, date d'embauche, le poste et le département, si la personne salariée est à temps plein ou à temps partiel, si la personne salariée est en invalidité de longue durée, ainsi que la date de début de l'invalidité de longue durée, son ancienneté au 1^{er} février, calculé conformément au présent article et si elle a obtenu la sécurité d'emploi. b) Cette liste d'ancienneté sera affichée aux endroits suivants: Centrale thermique, édifice de la gestion des installations et la salle de repos des concierges, pendant une période de trente (30) jours de calendrier débutant le 15 février de chaque année. Toute partie intéressée pourra contester la liste d'ancienneté et pourra le faire par écrit pendant cette période. c) À l'expiration de cette période, la liste d'ancienneté devient officielle sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage. La liste sera alors envoyée au Syndicat et aux délégués syndicaux. d) Si une personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'Université lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.	12.02 a) The University will provide the Union a seniority list on February 15th of each year. This list includes the surname and name, date of hire, the position and department, whether the employee is full-time or part-time, if the employee is on LTD and will include the beginning date of the LTD, her/his seniority on February 1st, calculated in accordance with the present article and if she/he has attained job security. b) This seniority list will be posted in the following locations: Powerhouse, Facilities Management and the Cleaners' Rest Area for a period of thirty (30) calendar days starting February 15th each year. Any interested party may contest the seniority list and may do so in writing during this period. c) At the end of this period the seniority list becomes official, apart from any seniority contested during the posting period. The list will then be sent to the Union and the Union delegates. d) If an employee is absent for the entire posting period, the University will send him a letter indicating her/his seniority. The employee may contest her/his seniority in the thirty (30) days following receipt of this letter.
12.03 La personne salariée régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants: 1) Dans le cas d'absence pour maladie ou d'accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail jusqu'au moment où la C.N.E.S.T. détermine l'état d'invalidité totale permanente de la personne salariée. 2) Au cours des 24 premiers mois d'une absence due à la maladie, à un accident autre qu'un accident de travail, à une maladie professionnelle ou à un accident de travail. 3) Dans le cas d'absence autorisée pour activités syndicales. 4) Dans le cas d'une mise à pied pour une période n'excédant pas douze (12) mois.	12.03 A regular employee maintains and accumulates seniority in the following cases: 1) In the case of absence due to illness or accident suffered as a result of or during work, until such time as the C.N.E.S.T. determines that he is permanently and totally incapacitated. 2) During the first twenty-four (24) months of absence due to sickness or an accident other than work-related accident. 3) In the case of authorized leave for Union activities. 4) Lay-off not exceeding twelve (12) months.

5) Dans le cas d'absence du travail par suite de suspension.	5) In the case of absence from work resulting from a suspension.
12.04 La personne salariée régulière conserve son ancienneté mais ne l'accumule pas: 1) Dans le cas d'absence au travail prévue ou non par la présente convention et autorisée par l'Université. 2) Après les vingt-quatre (24) premiers mois dans le cas d'une absence due à une maladie ou un accident autre qu'une maladie ou accident de travail. 3) Affectation temporaire à un poste en dehors de l'unité d'accréditation. 4) Dans le cas d'absence du travail pour raison de congé sans traitement. 5) Dans le cas d'une mise à pied d'une personne salariée temporaire, à la fin de la période pour laquelle elle a été rappelée ou embauchée, l'ancienneté cesse de s'accumuler et est maintenue si la mise à pied est de moins de dix-huit (18) mois.	12.04 A regular employee maintains but does not accumulate seniority in the following cases: 1) Absences from work provided or not by the agreement and authorized by the University. 2) After the first twenty (24) months in the case of an absence because of illness or an accident other than a work accident. 3) Temporary assignment to a position outside the bargaining unit. 4) Absences from work for reasons of leave without pay. 5) In the event of a lay-off of a temporary employee at the end of the period for which she/he was recalled or hired: seniority ceases to accumulate and is maintained if the lay-off period is less than eighteen (18) months.
12.05 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants: 1) Mise à pied pour une durée excédant dix-huit (18) mois. 2) Abandon volontaire de son emploi. 3) Congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de grief ou par une sentence arbitrale. 4) Mise à la retraite. 5) Refus ou négligence de la personne salariée mise à pied d'accepter de revenir au travail à la date de rappel. Toutefois, l'incapacité physique d'une personne salariée à revenir au travail est prise en considération. La personne salariée mise à pied est avertie sept (7) jours de calendrier avant la date de rappel et le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue. Ce délai débute le jour suivant la réception de la lettre. Une copie est envoyée au Syndicat. 6) Absence au travail sans donner d'avis ou sans motif valable pour une période excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs.	12.05 The employee loses her/his seniority and her/his employment in the following cases: 1) Lay-off exceeding eighteen (18) months. 2) Voluntary termination. 3) Dismissal, unless it is annulled through the grievance procedure or an arbitration decision. 4) Retirement. 5) Refusal or omission of the laid-off employee to accept to return to work on the date of recall. Physical inability to return to work will be taken into consideration. A laid-off employee will be given seven (7) days notice of the date of recall and recall will be done by registered mail sent to the last known address. The notice commences the day following the receipt of the letter. A copy is sent to the Union. 6) Absence without notice or valid reason exceeding five (5) consecutive working days.

ARTICLE 13 – PROMOTION, MUTATION ET RÉTROGRADATION	ARTICLE 13 – PROMOTION, TRANSFER AND DEMOTION
13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dont l'Université désirera combler devra être affiché durant une période de dix (10) jours ouvrables. Une copie électronique sera envoyée simultanément au président du Syndicat et au représentant syndical. Les indications devant apparaître sur l'affichage sont: 1) le titre et une description sommaire de la fonction; 2) le taux de salaire et prime; 3) la période d'affichage; 4) le statut (plein temps ou temps partiel) attaché au poste, incluant-les heures de travail; 5) les qualifications requises; 6) le département et/ou le service.	13.01 Any vacant or newly created position, covered by the certification, which the University wishes to fill must be posted for a period of ten (10) working days. An electronic copy will be sent simultaneously to the Union president and the Union representative. The following will appear on the posting; 1) the title and summary of the job; 2) the rate of pay and premia; 3) the posting period; 4) the status (full-time or part-time) of the position, including the hours of work; 5) the qualifications required; 6) the department and/or service.
13.02 a) Les exigences d'emplois lors d'un affichage doivent être pertinentes et reliées à l'emploi. Le fardeau de la preuve de telles exigences incombe à l'Université. b) Lors de la sélection d'une personne salariée pour combler un poste affiché selon le paragraphe 13.01, l'Université doit accorder le poste à la personne salariée régulière qui a postulé avec le plus d'ancienneté et qui possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste. c) Si aucune des personnes candidates mentionnées au paragraphe 13.02 b) ne possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste, l'Université doit accorder le poste à la personne salariée candidate qui est une personne salariée en période de probation ou une personne salariée temporaire, avec le plus d'ancienneté, dans l'ordre suivant, à moins qu'elle ne possède pas les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste. Une personne salariée en période de probation doit avoir l'approbation de son service pour poser sa candidature. 1- Personne salariée temporaire ayant plus de 2790 heures d'ancienneté 2- Personne salariée temporaire de la même classification d'emploi ayant accumulé plus de 930 heures dans cette classification 3- Toutes personnes salariées en probation ou autres personnes salariées temporaires	13.02 a) Job requirements on a posting must be relevant and related to the position. The burden of proof of such requirements will be borne by the University. b) In selecting an employee to fill a position posted in accordance with article 13.01, the University must grant the position to the candidate who is the most senior regular employee and who has the qualifications to meet the normal requirements of the position. c) If none of the candidates in clause 13.02 b) have the qualifications to meet the normal requirements of the position, the University must grant the position to the candidate who is a probationary employee or a temporary employee, with the most seniority, in the following order, unless she/he does not have the qualifications to meet the normal requirements of the position. A probationary employee must have the permission of her/his home department to apply. 1- Temporary employees with more than 2790 hours of seniority 2- Temporary employees in the same job classification with more than 930 hours of seniority in this classification 3- All probationary or other temporary employees

4- Candidats externes d) L'Université n'est pas tenue d'afficher un poste une deuxième fois si: i) le poste vacant a d'abord été comblé par une personne en dehors de l'unité de négociation qui a décidé de quitter le poste durant sa période de probation; ii) le poste vacant ou nouvellement créé est comblé par une personne salariée de l'unité de négociation qui décide de retourner à son ancien poste durant sa période d'essai. L'Université procède alors à un deuxième (2^e) choix parmi les candidatures reçues en conformité avec les dispositions du présent article. e) Une personne salariée qui postule et qui retire sa candidature ou qui refuse le poste ne subira aucun préjudice lors de candidatures ultérieures.	4- Externals d) The University is not obliged to post a vacant position a second time when: i) the vacant position was first filled by a person outside the bargaining unit who decided to leave the position within her/his probationary period; ii) the vacant or newly created position is filled by an employee from within the bargaining unit who decided to return to her/his old position within her/his trial period. The University then proceeds with a second choice among the candidates who applied in accordance with the provisions of the present clause. e) An employee who applies for a position and who withdraws her/his application or who refuses the position will not suffer any prejudice concerning any future applications.
13.03 a) Toute personne salariée intéressé doit poser sa candidature en faisant parvenir une demande écrite à la personne indiquée sur la formule d'affichage au plus tard à 17:00 heures la dernière journée ouvrable de la période d'affichage. b) Dans la mesure où la personne salariée est disponible pour travailler dans les trente (30) jours qui suivent son application, la personne salariée absente pourra elle-même ou par l'entremise du délégué d'atelier, poser sa candidature par écrit, à un poste affiché.	13.03 a) An employee interested in a position must send a written application to the person mentioned on the posting form by 5:00 p.m. on the last working day of the posting period. b) In as far as the employee is available to begin work within thirty (30) days following his application, an absent employee may apply in writing, either in person or through his Shop Steward, for a posted period.
13.04 En comblant un poste avec une personne salariée de l'unité de négociation, l'Université désigne la personne salariée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage. L'Université annonce la nomination verbalement, suivi d'une confirmation écrite avec copie au Syndicat. Si le poste est comblé par une personne en dehors de l'unité de négociation, l'Université informe le Syndicat du nom de la nouvelle personne salariée et du poste obtenu. Dans les dix (10) jours ouvrables suivante la fin de ladite nomination, l'Université transmet au syndicat le nom du candidat choisi, les noms et applications des autres candidats et leur ancienneté.	13.04 In filling a position with an employee from the bargaining unit, the University designates the employee in the ten (10) working days following the end of the posting period. The University makes the designation verbally, followed by written confirmation with a copy to the Union. In filling a position by a person outside the bargaining unit, the University advises the Union of the name of the new hire and the position, which she/he has obtained. In the ten (10) working days following the nomination period, the University will send to the Union the name of the chosen candidate and the names, applications and seniority of the other candidates.
13.05 L'Université affiche toute nomination en indiquant la date d'entrée en poste, pour une durée de cinq (5) jours ouvrables.	13.05 The University will post all nominations for a period of five (5) working days. The nomination shall contain the date of commencement.

13.06 La personne salariée auquel le poste est attribué à droit à une période d'essai d'une durée de trente (30) jours ouvrables travaillés. Si au cours de cette période d'essai, la personne salariée ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Université qu'elle ne satisfait pas aux exigences normales dudit poste, elle est alors replacée à son ancien poste avec maintien de tous ses droits acquis à ce poste. A son retour, elle reçoit le salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée à son ancien poste. Dans ce dernier cas, en cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Université. Chaque personne salariée doit recevoir une photocopie du rapport d'évaluation de sa période d'essai.	13.06 The employee who is awarded the position will have a trial period of thirty (30) days actually worked. If, during this trial period, the employee does not wish to remain in the new position or if it is established by the University that he does not meet the normal requirements of the position, the employee will return to his previous position maintaining all rights which he had in the previous position. On his return, the employee will receive the salary that he would have been receiving if he had remained in his previous position throughout. In this latter case, the burden of proof is on the University if there is a grievance. Each employee must receive a photocopy of their trial period evaluation.
13.07 Quand une personne salariée est promue ou mutée, elle est assignée à son nouveau poste dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment où elle est désignée. La personne salariée reçoit dès ce moment ou dès le moment où elle aurait dû assumer le poste, le taux de salaire de son nouveau poste.	13.07 When an employee is promoted or transferred, she/he is assigned to her/his new position in ten (10) working days following the moment she/he was designated. The employee receives, from that moment, or from the time she/he should have assumed the position, the salary of the new position.
13.08 Quand un poste devient vacant, l'Université a le choix de le combler ou de l'abolir. Si la décision est de combler le poste, l'Université procède dans un délai n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables de la date de sa vacance. Si le poste doit être aboli, l'Université informe le Syndicat par écrit de sa décision dans le délai susmentionné. Sinon, le poste est affiché et comblé sans délai. Dans tous les autres cas d'abolition de poste, l'Université informe également le Syndicat de sa décision par écrit.	13.08 When a position becomes vacant, the University has the choice of filling or abolishing the position. If the decision is to fill the position, the University proceeds within a delay not exceeding twenty (20) working days from the date the position became vacant. If the position is to be abolished, the University will inform the Union in writing of its decision within the aforementioned delay. Otherwise the position is posted and filled without delay. In all other cases of position abolishment, the University also informs the Union of its decision in writing.
13.09 Pour les fins de cet article, les samedis, dimanches et jours fériés ne sont pas considérés comme jours ouvrables.	13.09 For the purposes of this article, Saturdays, Sundays, and paid holidays are not considered to be working days.
<u>ARTICLE 14 – POSTE TEMPORAIREMENT VACANT</u> 14.01 Un poste est temporairement vacant lorsque la personne salariée est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: • affectation temporaire; • congés autorisés; • maladie ou accident; • période d'affichage si approprié; • maladie ou accident de travail.	<u>ARTICLE 14 – POSITIONS TEMPORARILY VACANT</u> 14.01 A position is temporarily vacant when the employee is absent for any of the following reasons: • temporary assignment; • authorized leaves; • sickness or accident; • posting period if appropriate; • work accident or illness.

14.02 Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché, mais peut être comblé si les besoins du service le requièrent. Une assignation temporaire dans le but de remplacer une personne salariée absente en congé de maladie ou en congé pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, ne doit pas dépasser trente (30) mois, à moins qu'il y ait contestation en suspens sur le retour au travail de la personne salariée remplacée dans son poste, ou, son admissibilité au régime d'invalidité de longue durée, auquel cas, le délai sera prolongé à la date de la résolution d'une telle contestation.	14.02 A position temporarily without its incumbent is not posted but may be filled if the needs of the department so require. A temporary assignment for the purpose of replacing an employee absent on sick leave or work-related accident or illness, shall not exceed thirty (30) months, unless there is a contestation pending on either the return to work of the employee being replaced to her/his position or her/his eligibility to Long-Term Disability (LTD) in which case, the delay shall be extended to the date of the resolution of such contestation.
14.03 Avant d'embaucher une personne salariée temporaire, l'Université accorde une assignation temporaire à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté dans son département et pour qui cela représente une promotion. Toutefois, dans le cas d'une absence prévisible de six (6) mois ou plus, l'assignation temporaire n'a pas besoin de représenter une promotion pour la personne salariée choisie. Ensuite, l'Université fait appel aux personnes salariées régulières sur la liste de rappel et si le poste n'est pas comblé par une telle personne salariée, l'employeur fera appel aux personnes salariées temporaires, selon leur ancienneté. Les personnes salariées doivent rencontrer les exigences normales de l'emploi et posséder les qualifications et habilités de l'emploi. Le Syndicat ainsi que la personne salariée qui obtient une assignation temporaire, recevront une confirmation écrite indiquant le nom de la personne salariée qu'elle remplace ainsi que la durée prévue de l'assignation.	14.03 Before hiring a temporary employee, the University will give a temporary assignment to the most senior employee in his department and for whom such assignment represents a promotion. However, for a foreseeable absence of six (6) months or more, the temporary assignment does not need to represent a promotion for the employee. The University will then contact regular employees on the recall list; if the position is not filled by a regular employee on the recall list, the employer shall contact temporary employees according to their seniority. The employees must meet the normal requirements of the job and have the required qualifications and skills for the job. The employee who obtains a temporary assignment and the union will receive a written confirmation of the name of the regular employee they are replacing as well as the expected duration of the assignment.
14.04 Lorsque l'Université affecte temporairement une personne salariée à un poste rémunéré à un taux supérieur au sien, la personne salariée reçoit pour toutes les heures travaillées le taux supérieur de cette position temporairement assigné en autant que cette assignation soit pour un minimum de quatre (4) heures durant l'horaire régulier de cette journée.	14.04 When the University temporarily assigns an employee to a position with a higher rate of pay than his own, the employee receives the higher rate of pay for this temporarily assigned position provided that this assignment is for a minimum of four (4) hours during the regular schedule of that day.
14.05 Lorsque l'Université affecte temporairement une personne salariée à un poste rémunéré à un taux inférieur au sien la personne salariée reçoit le taux horaire qu'il reçoit normalement.	14.05 When the University temporarily assigns an employee to a position with a rate of pay less than his own, the employee receives the hourly rate that he normally receives.

ARTICLE 15 – SÉCURITÉ D'EMPLOI	ARTICLE 15 – EMPLOYMENT SECURITY
15.01 a) Le paragraphe suivant s'applique aux personnes salariées embauchées le ou après le 31 décembre, 1999. Nonobstant le droit de l'Université de congédier une personne salariée pour une cause juste et suffisante, aucune personne salariée régulière à temps plein ayant complété vingt-quatre (24) mois d'ancienneté ou plus, n'est congédiée, mis à pied ou voit son salaire réduit, en autant que cette personne salariée fasse partie du premier quatre-vingt-dix pour cent (90%) de la liste d'ancienneté prévue au paragraphe b). L'application du présent article ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'Université de mettre à pied une personne salariée occupant un poste de nature cyclique ou saisonnière. Une personne salariée ainsi mise à pied, bénéficie de la sécurité d'emploi au moment de la reprise des activités de son poste. b) La liste d'ancienneté utilisée pour l'application du paragraphe a), est mise à jour à la date de l'application du paragraphe a). c) Le paragraphe suivant s'applique aux personnes salariées embauchées avant le 31 décembre, 1999. Nonobstant le droit de l'Université de congédier une personne salariée pour une cause juste et suffisante, aucune personne salariée régulière à temps plein ayant complété vingt-quatre (24) mois d'ancienneté ou plus, n'est congédiée, mis à pied ou voit son salaire réduit. L'application du présent article ne doit pas avoir pour effet d'empêcher l'Université de mettre à pied une personne salariée occupant un poste de nature cyclique ou saisonnière. Une personne salariée ainsi mise à pied, bénéficie de la sécurité d'emploi au moment de la reprise des activités de son poste. d) La personne salariée qui a rempli les conditions ci-haut mentionnées ne perd pas la sécurité d'emploi si elle ne fait plus partie du premier quatre-vingt-dix pour cent (90%) de la liste d'ancienneté. En calculant les quatre-vingt-dix pour cent (90%), si le résultat a une fraction, il sera arrondi au prochain nombre entier.	15.01 a) The following paragraph applies to employees hired on or after December 31, 1999. Notwithstanding the University's right to dismiss an employee for cause, no regular full-time employee having twenty-four (24) months or more of seniority will be terminated, laid-off or suffer a reduction in salary, as long as she/he falls within the top ninety percent (90%) of the seniority list provided for in paragraph b). The provisions of the present article will not prevent the University from laying off an employee who occupies a position of a cyclical or seasonal nature. An employee thus laid off will benefit from employment security at the time of resumption of the activity of her/his position. b) The seniority list used in the application of paragraph a) is updated as of the day that paragraph a) is being applied. c) The following paragraph applies to employees hired before December 31, 1999. Notwithstanding the University's right to dismiss an employee for cause, no regular full-time employee having twenty-four (24) months or more of seniority will be terminated, laid-off or suffer a reduction in salary. The provisions of the present article will not prevent the University from laying off an employee who occupies a position of a cyclical or seasonal nature. An employee thus laid off will benefit from employment security at the time of resumption of the activity of her/his position. d) An employee who has satisfied the above conditions does not lose employment security if they are no longer within the top ninety percent (90%) of the seniority list. When calculating the ninety percent (90%), if this results in a fraction, it will be rounded up to the next whole number.
15.02 Procédure de relocalisation Dans le cas d'une abolition de poste, la personne salariée affectée par l'abolition à l'intérieur de la classification, sera la moins ancienne, en autant que les autres personnes salariées possèdent les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du travail requis.	15.02 Relocation Procedure In the case of the abolition of a position, the employee to be affected by the abolition within the classification will be the least senior, provided that the remaining employees are qualified to perform the required work.

Dans les cas de l'abolition de postes la procédure suivante s'applique : a) i) Après discussion avec le Syndicat, l'Université convient d'affecter une personne salariée dont le poste a été aboli, sans affichage, à un poste vacant de la même classification, en autant qu'elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste. ii) Si une personne salariée ne peut pas être relocalisée en vertu du paragraphe précédent, après discussion avec le Syndicat, l'Université accepte d'affecter une personne salariée dont le poste a été aboli ou qui a été déplacée, dans un poste vacant équivalent, ayant le même taux de salaire, en autant que la personne salariée satisfasse aux exigences normales du poste. Si plusieurs positions sont ouvertes, la personne salariée peut choisir parmi celles-ci. iii) Si une personne salariée ne peut être relocalisée par la procédure prévue au paragraphe précédent, après discussion avec le Syndicat, l'Université convient d'affecter une personne salariée dont le poste est aboli, à un poste vacant d'une classification inférieure, en autant que la personne salariée y consente et qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste. iv) Si le poste équivalent implique un quart de travail (jour, soir, nuit) différent et que la personne salariée refuse d'y être relocalisée, elle peut se prévaloir des dispositions de 15.02-d). b) L'Université convient de fournir la formation pour permettre à une personne salariée d'occuper un poste au sein de l'unité de négociation. c) Si, durant les soixante (60) premiers jours travaillés, l'Université considère que la personne salariée est incapable de satisfaire aux exigences normales du poste, la personne salariée peut être relocalisée de nouveau en utilisant la procédure prévue au paragraphe 15.02 ou, si cela est impossible, le paragraphe d) s'applique ; d) Une personne salariée qui ne peut être relocalisée conformément au présent article, et qui ne choisit pas de démissionner et recevoir l'indemnité prévue au paragraphe 15.04 doit accepter : i) de combler un poste temporairement vacant, si elle peut satisfaire aux exigences normales du poste; ii) de pallier à un surcroît de travail ou d'entreprendre un projet spécifique.	The following procedure applies in the case of the abolition of a position: a) i) After discussion with the Union, the University agrees to assign an employee whose position has been abolished, without posting, to a vacant position in the same classification as long as she/he has the qualifications to meet the normal requirements of the position. ii) If an employee cannot be relocated by virtue of the preceding paragraph, after discussion with the Union, the University agrees to assign an employee whose position has been abolished or who has been bumped, to a vacant equivalent position with the same salary rate as long as the employee meets the normal requirements of the position. If several positions are open, the employee may choose among them. iii) If an employee cannot be relocated by virtue of the preceding paragraph, after discussion with the Union, the University agrees to assign an employee whose position has been abolished, to a vacant position in an immediately lower classification as long as the employee meets the normal requirements of the position. iv) If the equivalent position implies a different shift (day, evening, night) and the employee refuses it, she/he can choose the application of 15.02-d). b) The University will provide retraining to allow an employee to occupy a position in the bargaining unit. c) If, during the first sixty (60) days worked, the University considers that the employee is incapable of meeting the normal requirements of the position, the employee may be relocated again according to the procedure provided for in article 15.02 or, if this is impossible, the paragraph d) applies; d) An employee who cannot be relocated in accordance with the present article, and who does not choose to resign and receive the indemnity provided for in clause 15.04 must accept: i) to fill a temporarily vacant position, if she/he meets the normal requirements of the position; ii) to meet a work surplus, or undertake a special project;

Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée touchée par les dispositions du présent article, ne devient pas titulaire d'un poste, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant, pour lequel elle possède les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste.	As long as an employee affected by the provisions of the present article does not become the incumbent of a position, she/he is considered as having applied for every vacant position in the same classification for which she/he has the qualifications to meet the normal requirements of the position.
15.03 Une personne salariée dont le poste va être aboli doit recevoir un préavis d'au moins deux (2) mois, avec copie au syndicat.	15.03 An employee whose position is to be abolished must receive at least two (2) months advance notice, with a copy to the Union.
15.04 Une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi, à qui s'applique le présent article, peut choisir de ne pas exercer ses droits et de démissionner. Dans ce cas, elle bénéficie d'une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année d'ancienneté, jusqu'à un maximum de six (6) mois.	15.04 An employee with employment security affected by the provisions of the present article may choose not to exercise her/his rights and to resign. In this case, she/he will benefit from a separation indemnity equivalent to one (1) month of salary per year of seniority up to a maximum of six (6) months.
15.05 La personne salariée qui, suite à l'application du présent article, obtient un poste d'une classification inférieure, conserve la classification et le taux de salaire qui était sienne avant l'abolition de son poste ou avant son déplacement. Elle est réputée avoir posé sa candidature à chaque poste de son ancienne classification, pour lequel elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste. Si elle obtient un tel poste conformément aux dispositions de l'article 13, elle doit l'accepter, sinon elle prend le taux de salaire de sa nouvelle classification.	15.05 The employee who, by virtue of the present article, obtains a position in a lower classification, preserves the classification and the hourly salary she/he was in prior to the abolition of her/his position, or displacement. She/he is considered as having applied for each position in her/his old classification for which she/he has the qualifications to meet the normal requirements and if she/he obtains such a position in conformity with article 13, she/he must accept it, failing which she/he will be paid the hourly salary of her/his new position.
15.06 Une personne salariée, qui bénéficie de la sécurité d'emploi, dont le poste est aboli peut être relocalisée dans un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation. Cependant, avant d'être relocalisée à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, la personne salariée qui ne peut pas être relocalisée en vertu de l'article 15.02 a) et b), peut choisir de supplanter, dans une classification inférieure, une personne salariée avec moins d'ancienneté, en autant qu'elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste. Une personne salariée, relocalisée dans un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation, continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité d'accréditation. Une personne salariée relocalisée est considérée comme candidate pour tout poste vacant dans l'unité d'accréditation. La personne salariée relocalisée maintient son salaire, ainsi que tous les droits et bénéfices prévus à la présente convention collective.	15.06 An employee who has employment security whose position is abolished may be relocated to a position outside of the bargaining unit. However, before being relocated to a position outside of the bargaining unit, an employee who cannot be relocated by virtue of 15.02 a) and b), may choose to displace in a lower classification, the employee with the least seniority, as long as she/he meets the normal requirements of the position. An employee who is relocated to a position outside of the bargaining unit continues to accumulate her/his seniority within the bargaining unit. The employee is considered a candidate for any vacant position in the bargaining unit. The relocated employee maintains her/his salary, as well as all of her/his rights and benefits provided for under the present collective agreement.
15.07 L'Université peut relocaliser une personne salariée non académique de l'extérieur de l'unité d'accréditation, qui	15.07 The University may relocate a non-academic employee from outside of the bargaining unit, who has employment

bénéficie de la sécurité d'emploi dans son unité d'accréditation d'origine et dont le poste a été aboli, à un poste vacant inclus dans l'unité d'accréditation, pour lequel la personne salariée répond aux exigences normales de la tâche. Cependant, cette personne salariée est considérée comme candidate immédiatement après toutes les personnes candidates qui sont des personnes salariées régulières et après toutes les personnes candidates qui sont des personnes salariées temporaires, membres de l'unité d'accréditation ayant plus de service continu à l'Université. Cette personne salariée ne transfère aucune ancienneté accumulée dans son unité d'accréditation d'origine à la présente unité d'accréditation.	security within her/his bargaining unit, and whose position has been abolished, to a vacant position included in the bargaining unit for which the employee fulfils the normal requirements. However, this employee is considered as a candidate after all regular employees who are members of the bargaining unit and after all temporary employees who are members of the bargaining unit who have more continuous service at the University. This employee does not transfer any seniority accumulated in her/his bargaining unit of origin, into the present bargaining unit.
<u>ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL</u> 16.01 La semaine régulière de travail est du lundi au vendredi, pour toutes les personnes salariées régies par la présente convention collective. La semaine de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) par semaine répartie selon les horaires ci-dessous: a) Toutes les personnes salariées, sauf celles indiquées aux articles 16.01 b) c) d) : De 07h30 à 15h45 De 12h00 à 12h30 période de repas b) Postes de préposé aux terrains, mécanicien et jardinier-paysagiste : De 07h00 à 15h15 De 12h00 à 12h30 période de repas c) Nettoyeurs: Quart de jour De 07h00 à 15h15 De 11h45 à 12h15 période de repas Quart de soir : De 15h00 à 23h15 De 18h45 à 19h15 période de repas Quart de nuit : De 23h00 à 07h15 De 02h45 à 03h15 période de repas d) Centrale Thermique : Les heures régulières de travail pour toutes les personnes salariées de la Centrale thermique sont les suivantes :	<u>ARTICLE 16 – HOURS OF WORK</u> 16.01 For all employees covered by this agreement, the regular work week shall be Monday to Friday, and shall be thirty-eight and three quarters (38 3/4) hours per week allocated according to the schedules hereunder: a) All employees except those mentioned in 16.01 b) c) d): From 7:30 a.m. to 3:45 p.m. From 12:00 p.m. to 12:30 p.m. lunch period b) Groundsperson, Mechanic and Landscape Gardener positions: From 7:00 a.m. to 3:15 p.m. From 12:00 p.m. to 12:30 p.m. lunch period c) Cleaners: Day shift: From 7:00 a.m. to 3:15 p.m. From 11:45 a.m. to 12:15 p.m. lunch period Evening shift: From 3:00 p.m. to 11:15 p.m. From 6:45 p.m. to 7:15 p.m. lunch period Night shift: From 11:00 p.m. to 7:15 a.m. From 2:45 a.m. to 3:15 a.m. lunch period d) Powerhouse: The regular hours of work for all employees of the Powerhouse are as follows:

Lundi au vendredi: 7h30 à 15h45. De 12h00 à 12h30 période de repas.	Monday to Friday: 7:30 a.m. to 3:45 p.m. 12:00 p.m. to 12:30 p.m. lunch period																																																																
16.02 Vendredis d'été Entre la Fête de la St-Jean-Baptiste et la Fête du Travail, il y a neuf (9) congés les vendredis. Lorsqu'une personne salariée doit travailler un vendredi, elle doit recevoir un congé compensatoire, à temps régulier, le lundi suivant. Si ce n'est pas possible pour la personne salariée de prendre un congé compensatoire, l'article 17 s'appliquera. Si une personne salariée est en vacances pendant cette période, elle recevra un congé compensatoire d'une (1) journée pour chaque vendredi qui tombe durant sa période de vacances, à être fixée après entente avec son supérieur immédiat. Les vendredis de congés sont fixés de la manière suivante: <table><tr><td>Lorsque le 24 juin est un :</td><td colspan="3">Les neuf (9) premiers vendredis d'été seront fixés le :</td></tr><tr><td>Lundi</td><td>21 juin 28 juin</td><td>5 juillet 12 juillet 19 juillet 26 juillet</td><td>2 août 9 août 16 août</td></tr><tr><td>Mardi</td><td>23 juin 30 juin</td><td>11 juillet 18 juillet 25 juillet</td><td>1er août 8 août 15 août 22 août</td></tr><tr><td>Mercredi</td><td>26 juin</td><td>3 juillet 10 juillet 17 juillet 24 juillet 31 juillet</td><td>7 août 14 août 21 août</td></tr><tr><td>Jeudi</td><td>25 juin</td><td>2 juillet 9 juillet 16 juillet 23 juillet 30 juillet</td><td>6 août 13 août 20 août</td></tr><tr><td>Vendredi</td><td>27 juin</td><td>4 juillet 8 juillet 15 juillet 22 juillet 29 juillet</td><td>5 août 12 août 19 août</td></tr><tr><td>Samedi</td><td>22 juin 29 juin</td><td>7 juillet 14 juillet 21 juillet 28 juillet</td><td>4 août 11 août 18 août</td></tr><tr><td>Dimanche</td><td>22 juin 29 juin</td><td>6 juillet 13 juillet 20 juillet 27 juillet</td><td>3 août 10 août 17 août</td></tr></table>	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	1er 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	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	16.02 Summer Fridays From St-Jean Baptist to Labour Day there will be nine (9) Fridays off work. Should an employee be scheduled to work on a Friday, the employee must be given equivalent time off the following Monday on a straight time basis. If it is not possible for the employee to take equivalent time off, the provisions of Article 17 will apply. If an employee is on scheduled vacation during the aforementioned period, the employee will receive one (1) day off, for each Friday during his vacation, to be scheduled upon agreement with his supervisor. Summer Fridays off are scheduled as follows: <table><tr><td>When June 24 falls on :</td><td colspan="3">The first nine (9) Summer Fridays will be scheduled on :</td></tr><tr><td>Monday</td><td>June 21 June 28</td><td>July 5 July 12 July 19 July 26</td><td>August 2 August 9 August 16</td></tr><tr><td>Tuesday</td><td>June 23 June 30</td><td>July 11 July 18 July 25</td><td>August 1 August 8 August 15 August 22</td></tr><tr><td>Wednesday</td><td>June 26</td><td>July 3 July 10 July 17 July 24 July 31</td><td>August 7 August 14 August 21</td></tr><tr><td>Thursday</td><td>June 25</td><td>July 2 July 9 July 16 July 23 July 30</td><td>August 6 August 13 August 20</td></tr><tr><td>Friday</td><td>June 27</td><td>July 4 July 8 July 15 July 22 July 29</td><td>August 5 August 12 August 19</td></tr><tr><td>Saturday</td><td>June 22 June 29</td><td>July 7 July 14 July 21 July 28</td><td>August 4 August 11 August 18</td></tr><tr><td>Sunday</td><td>June 22 June 29</td><td>July 6 July 13 July 20 July 27</td><td>August 3 August 10 August 17</td></tr></table>	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	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
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	1er 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																																																														
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																																																														
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																																																														
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																																																														
16.03 Pour fins de calcul du nombre de congés-maladie et de jours de vacances annuelles auxquels la personne salariée a droit, un jour est réputé être d'une durée de sept heures et trois-quarts (7 3/4) de travail et une semaine est réputée être d'une durée de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4) de travail pour chaque personne salariée.	16.03 In order to establish the amount of sick leave and vacation pay to which an employee may be entitled, a day shall be considered to be of seven and three quarters (7 3/4) working hours duration and a week shall be considered to be of thirty-eight and three quarters (38 3/4) working hours duration for all employees.																																																																

16.04 Les personnes salariées ont une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes. Il y aura dans la première portion de la journée de travail une (1) période par jour pour une pause-café d'une durée de quinze (15) minutes. Dans la deuxième portion de la journée, il n'y aura pas de pause-café. Toutefois, les personnes salariées pourront apporter avec elles, sur leur assignation de travail, leurs goûters qu'elles pourront consommer sans interruption de travail.	16.04 Employees will have an unpaid meal period of thirty (30) minutes. In the first part of the work day, there will be one (1) work break per day, lasting fifteen (15) minutes. In the second part of the work day, there will be no work break. However, employees are permitted to bring with them to their work assignment, refreshments and snacks that may be consumed without a work stoppage.
16.05 Les horaires de travail des personnes salariées peuvent être modifiés au besoin après entente entre les parties. Cependant l'Université peut modifier les horaires existants ou en implanter des nouveaux si les besoins du service nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit est affiché et transmis au syndicat, au moins trente (30) jours avant la mise en vigueur d'un nouvel horaire ou d'un changement d'horaire. Ce délai peut être modifié après entente entre les parties. Si le syndicat est en désaccord, il peut, dans les trente (30) jours de la réception de l'avis précité, référer le cas directement à l'arbitrage. Les parties conviennent de procéder dans le cadre de l'arbitrage accéléré. L'effet de la modification à un horaire de travail ne peut être de changer le quart de travail d'une personne salariée ayant le statut de personne salariée régulière en date du 31 décembre 1999.	16.05 The schedule may be modified as needed upon agreement between both parties. However, the University may modify existing schedules or implement new ones if the needs of a department necessitate such changes. In such a case, a written notice will be posted, with a copy to the Union, at least thirty (30) days prior to the implementation of such changes. This delay can be modified upon agreement between the parties. If there is a dispute, the Union may, within thirty (30) days of the sending of the above-mentioned notice, refer the case directly to arbitration. The parties agree to proceed as in accelerated arbitration. The purpose of the modifications of a work schedule shall not be to modify the shift of an employee who has the status of regular employees before December 31, 1999.
16.06 Le mandat de l'arbitre consiste à décider si les changements à l'horaire de travail étaient nécessaires. Si l'arbitre décide que les changements n'étaient pas nécessaires, l'Université doit choisir, soit de revenir à l'ancien horaire et rémunérer les personnes salariées au taux du travail à temps supplémentaire prévu à l'article 17 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur ancien horaire de travail, ou de maintenir l'horaire en payant les personnes salariées au taux de travail à temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées en dehors de l'ancien horaire de travail. À moins d'entente contraire entre les parties, cette modification ne doit pas avoir pour effet d'imposer des heures brisées aux personnes salariées.	16.06 The arbitrator's mandate will consist in deciding whether or not the changes were necessary; if not, the University must choose either to return to the former schedule and pay the employees at the overtime rate provided for in clause 17 for all of the hours worked outside of their former schedule, or maintain the present schedule, but pay the employees at the overtime rate for all hours worked outside of the former schedule. Unless there is an agreement to the contrary between the parties, this modification cannot result in split shifts for the employees.
16.07 Les périodes d'hygiène personnelle sont de dix (10) minutes avant l'arrêt pour le repas et de dix (10) minutes avant la fin de l'horaire de travail.	16.07 Wash-up time is ten (10) minutes before the meal period and ten (10) minutes before the end of the work day.

16.08 Les parties acceptent de former un comité afin de discuter de la possibilité d'implanter la semaine de quatre (4) jours.	16.08 The parties agree to form a committee to discuss the possibility of implementing a four (4) day week.
16.09 Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée ou retour à l'heure normale), la rémunération des personnes salariées concernées par le changement d'heure n'est pas modifiée par ce changement.	16.09 When a time change occurs (from standard time to Eastern daylight savings time or vice-versa) the regular pay of the employees affected by this time change will not be modified.
16.10 Échange de quart de travail Occasionnellement, lorsque deux (2) personnes salariées désirent, à l'intérieur d'une même semaine de travail, échanger entre elles leurs jours de repos hebdomadaire ou leur horaire de travail tel qu'établi, elles doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat. Dans un tel cas, les dispositions relatives à la rémunération du travail supplémentaire ne s'appliquent pas.	16.10 Shift exchange Occasionally, and within the same work week, when two (2) employees wish to exchange between themselves weekly days of rest or established work schedules, they must obtain authorization from their immediate supervisor. In such a case, the provisions relative to the payment of overtime will not apply.
<u>ARTICLE 17 – TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE</u> 17.01 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail conformément à l'article 16 est considéré comme du travail supplémentaire.	<u>ARTICLE 17 – OVERTIME</u> 17.01 All time worked in excess of the regular hours, as set forth in article 16 shall be considered as overtime worked.
17.02 Tout travail exécuté après les heures régulières de travail, conformément à l'article 16, du lundi au samedi inclusivement, est rémunéré au taux et demi (150%) du salaire horaire régulier de la personne salariée concernée pour les quatre (4) premières heures.	17.02 All overtime worked after the regular hours, as set forth in article 16, from Monday to Saturday inclusive shall be paid at the rate of time and one half (150%), for the first four (4) hours worked.
17.03 Tout travail supplémentaire exécuté au-delà de quatre (4) heures consécutives, du lundi au samedi inclusivement, est rémunéré au taux double (200%) du salaire horaire régulier de la personne salariée concernée.	17.03 All overtime worked in excess of four (4) consecutive hours, from Monday to Saturday inclusive, shall be paid at the rate of double (200%) time.
17.04 Tout travail supplémentaire exécuté le dimanche est rémunéré au taux double (200%) du salaire horaire régulier de la personne salariée concernée.	17.04 All overtime worked on Sundays shall be paid at the rate of double (200%) time.
17.05 Tout travail supplémentaire exécuté lors d'un jour férié prescrit par la loi est rémunéré au taux double (200%) du salaire horaire régulier de la personne salariée concernée, en plus du paiement stipulé à la clause 19.06.	17.05 All overtime worked on a legal holiday shall be paid at the rate of double (200%) time, in addition to the payment described in article 19.06.
17.06 Toute personne salariée qui a complété ses heures régulières, qui quitte et qui est rappelée à l'Université, sera payée un minimum de quatre (4) heures au taux du travail à temps supplémentaire applicable, plus une (1) heure au taux régulier.	17.06 An employee who has completed her/his normal hours of work and who has left the University, who is called back to the University will be paid for a minimum of four (4) hours at the appropriate overtime rate plus an additional one (1) hour at her/his regular rate.

De plus, la personne salariée sera payée un montant par kilomètre, pour l'aller/retour au travail, tel que stipulé à la <i>Procédure relative aux frais de déplacement et autres frais remboursables</i> de McGill, jusqu'à un maximum de cent dollars (100.00\$) ou encore le coût de l'aller/retour en taxi, jusqu'à un maximum de cent dollars (100.00\$). De plus, une personne salariée qui a complété ses heures régulières de travail et qui quitte et est sollicitée par l'Université pour répondre à une situation nécessitant son attention pouvant être traitée à distance sera payée un minimum de trois (3) heures au taux du travail à temps supplémentaire applicable ou pour le temps réellement travaillé s'il a nécessité plus de trois (3) heures.	The employee will also be paid an amount per kilometre, to and from work, as stated in the <i>McGill Procedure for Travel and Other Reimbursable Expenses</i>, up to a maximum of one hundred dollars (\$100.00) or their taxi fare to and from work, up to a maximum of one hundred dollars (\$100.00). Furthermore, an employee who has completed their normal hours of work and who has left the University, who is solicited by the University to address a situation requiring their attention that can be handled remotely will be paid for a minimum of three (3) hours at the appropriate overtime rate or for the time actually worked if over three (3) hours.
17.07 a) L'Université tentera de faire effectuer tout le travail supplémentaire sur une base facultative. Cependant, dans le cas où le nombre de volontaires serait insuffisant, l'Université peut exiger que les personnes salariées exécutent le travail supplémentaire requis, commençant avec la personne salariée ayant le moins d'ancienneté parmi les personnes salariées qui font normalement le travail requis. b) Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible parmi les personnes salariées qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.	17.07 a) The University will attempt to have all overtime worked on a voluntary basis. However, if sufficient volunteers cannot be obtained, the College may require employees to work the overtime necessary, starting with the employee who has the least seniority amongst the employees who normally do the work required. b) All overtime shall be distributed as evenly as possible amongst the employees normally performing the work required.
17.08 a) La personne salariée qui travaille deux heures ou plus en temps supplémentaire, après sa journée régulière de travail a le droit à une période de repas de trente (30) minutes, rémunérée au taux du travail à temps supplémentaire applicable. S'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut excéder deux (2) heures, la personne salariée doit prendre sa période de repas avant de commencer le travail à temps supplémentaire ou lorsqu'il a terminé le travail à temps supplémentaire. Les personnes salariées qui travaillent conjointement à une tâche, doivent prendre leur période de repas à la même heure. b) Une personne salariée qui travaille des heures supplémentaires non planifiées et pour qui la journée est ainsi égale à douze (12) heures consécutives et plus peut obtenir, sur présentation d'un reçu, le remboursement de frais de repas jusqu'à concurrence de vingt-cinq dollars (25,00\$).	17.08 a) If an employee is requested to work overtime in excess of two hours beyond his regular working day she/he will be entitled to a thirty (30) minute meal break, paid at the appropriate overtime rate. If the overtime to be worked is expected to be in excess of two (2) hours, the meal break must be taken immediately following the normal working day or when the overtime period is completed. Employees working together on the same job must take their meal break at the same time. b) An employee working unplanned overtime and for whom the work day is therefore equal to twelve (12) consecutive hours or more may obtain upon presentation of a receipt the reimbursement of meal expense up to twenty-five dollars (\$25.00).
17.09 La personne salariée peut convertir en temps remis, au taux du temps supplémentaire applicable, le travail effectué en temps supplémentaire jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année de référence après en avoir obtenu la	17.09 An employee may convert into time off, at the appropriate overtime rate, work performed in overtime up to a maximum of five (5) working days in any single reference year after obtaining permission from their immediate supervisor. Such permission shall not be refused unreasonably.

permission se son supérieur immédiat. Une telle permission n'est pas refusée sans motif valable. Le maximum de cinq (5) jours ouvrables pourra être prolongé à l'intérieur d'une même année de référence après en avoir obtenu la permission du Directeur de son service. Une telle permission n'est pas refusée sans motif valable. Le moment de remise du temps accumulé est convenu avec le superviseur immédiat. Si au cours de l'année de référence, il n'est pas possible pour la personne salariée et son supérieur immédiat de convenir de la prise d'un congé compensatoire sur une base mutuellement acceptable, la personne salariée sera rémunérée pour le temps supplémentaire.	The maximum of five (5) working days may be extended within the same reference year after obtaining permission from the Director of their unit. Such permission shall not be refused unreasonably. The scheduling of accumulated time off shall be arranged with the immediate supervisor. If during the reference year, it is not possible for the employee and their immediate supervisor to arrange compensating time off on a mutually agreeable basis, the employee shall be paid for overtime.
17.10 Pour déterminer la base de calcul du taux horaire du travail supplémentaire des personnes salariées, l'Université divise le salaire de base de la personne salariée concernée par le nombre d'heures prévu dans la semaine régulière de travail pendant la période d'hiver.	17.10 In order to obtain the base for calculating the hourly rate for the employee's overtime, the University shall divide the weekly base salary of the employee concerned by the number of hours in the regular workweek during the winter period.
17.11 Aucune personne salariée n'est tenue d'effectuer plus de seize (16) heures consécutives de travail. La personne salariée qui effectue plus de seize (16) heures consécutives de travail, doit prendre une période de neuf (9) heures consécutives de repos sans rémunération avant de reprendre son horaire régulier.	17.11 No employee shall be required to work for more than sixteen (16) consecutive hours. However, an employee who does work for more than sixteen (16) consecutive hours may take nine (9) consecutive hours of rest without pay before resuming his regular work schedule.
17.12 La procédure de rappel au travail sera comme suit: En respectant la base d'ancienneté de chaque personne salariée, ces personnes salariées seront en service du lundi au dimanche inclusivement pour effectuer les appels d'urgence, après les heures de travail. Si la personne salariée en service ne répond pas pendant sa semaine de service, l'appel sera transféré à la personne salariée disponible par ordre d'ancienneté. Si une personne salariée a accumulé sa première semaine de temps et que personne ne répond à l'appel, cette même personne salariée pourra commencer sa deuxième semaine. Il est entendu que chaque appel après les heures de travail soit rapporté par la personne salariée à l'atelier concerné, et ce, chaque semaine suivant l'appel, qu'il soit «privé», de la «sécurité», de la «centrale thermique», du portier du Macdonald, de tout autre endroit ou de toute autre personne. Ces appels devront être connus de toutes les personnes salariées de l'atelier concerné sans exception. Ces heures travaillées accumulées devront être affichées dans	17.12 The recall to work procedure shall be as follows: While respecting the seniority of each employee, these employees will be on duty from Monday to Sunday inclusive to respond to emergency calls after working hours. If the employee on duty does not respond during his on duty week, the call will be transferred to an available employee by order of seniority. If an employee has accumulated his first week of time and no one responded to the call, this same employee may start his second week. It is understood that each recall after working hours will be reported by the employee to the workshop concerned, and this, each week following the call whether it is "private", from "security", from the "Powerhouse", from the porter at Macdonald, or from any other location or person. All the employees in the workshop concerned, without exception, must know about the calls. The accumulated hours worked must be posted in the workshop each

l'atelier chaque semaine, et la révision en incombera au bureau du Gérant, Terrains et Bâtiments. Pour chaque personne salariée, la banque de temps accumulé en surtemps et le temps pris de cette banque par chaque personne salariée seront affichés.	week; revision is the responsibility of the office of the Manager, Physical Plant. The banked days accumulated in overtime by each employee, as well as the time taken from the banked days by each employee must be posted.
<u>ARTICLE 18 – VACANCES</u> 18.01 La durée des vacances d'une personne salariée, est déterminée par le nombre d'années de service continu qu'elle a accumulées au 1^{er} juin de chaque année. Une personne salariée embauchée entre le 1^{er} juin et le 15 juin inclusivement de l'année, se voit créditer une année complète de service continue aux fins du calcul de son quantum de vacances.	<u>ARTICLE 18 – VACATION</u> 18.01 An employee's vacation entitlement is determined according to their number of years of continuous service as of June 1st of each year. An employee hired between June 1st and June 15th inclusive in any year will receive full-service credit for vacation from June 1st of that year.
18.02 Une personne salariée a le droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année en cours, à des vacances payées dont la durée est déterminée de la manière suivante : a) Une personne salariée ayant complété moins d'une (1) année de service au 1^{er} juin de l'année en cours, a le droit à une journée et un quart (1 ¼) de vacances payées pour chaque mois travaillé à l'Université, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables. b) Une personne salariée ayant complété un (1) an et plus de service au 1^{er} juin d'une année en cours, a le droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances payées. c) Une personne salariée ayant complété trois (3) années et plus de service au 1^{er} juin de l'année en cours, a le droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées. d) Une personne salariée ayant complété sept (7) années et plus de service au 1^{er} juin de l'année en cours, a le droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.	18.02 An employee is entitled to paid annual vacation during the twelve (12) months which follow June 1st, the duration of which is calculated as described below: a) An employee with less than one (1) year of service on June 1st in any given year is entitled to one and one quarter (1 ¼) days of paid vacation for each completed month of service with the University up to a maximum of fifteen (15) working days; b) An employee with one (1) year or more of service on June 1st in any given year is entitled to fifteen (15) working days of paid vacation; c) An employee with three (3) years or more of service on June 1st in any given year is entitled to twenty (20) working days of paid vacation; d) An employee with seven (7) years or more of service on June 1st in any given year is entitled to twenty-five (25) working days of paid vacation.
18.03 Pour les fins de calcul des vacances annuelles, la personne salariée qui a travaillé au moins la moitié (1/2) d'un mois est considérée comme ayant travaillé le mois au complet.	18.03 For the purpose of calculating the number of paid annual vacation days, an employee must have worked at least one-half (1/2) of a month in order to be entitled to vacation credit for that month.
18.04 Pour les fins du calcul de l'indemnité de vacances d'une personne salariée, une journée est de sept heures et trois-quarts (7 ¾) et une semaine est de trente-huit heures et trois-quarts (38 ¾).	18.04 In order to establish the amount of vacation pay to which an employee is entitled, a day will be calculated as seven and three quarter (7 ¾) hours and a week will be calculated as thirty-eight and three quarter (38 ¾) hours.

18.05 Si l'un des jours fériés prévus à l'article 19.01 coïncide avec la période de vacances annuelles de la personne salariée, la personne salariée reprendra la journée de vacances à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.	18.05 If a paid holiday as defined in clause 19.01 occurs during an employee's annual vacation, the employee will be able to reschedule the vacation day at a later date upon agreement with the immediate supervisor.
18.06 Sur demande, le paiement des vacances annuelles d'une personne salariées sera effectué au moins une (1) semaine avant le début des vacances autorisées de cette dernière. Une telle demande sera pour une période minimum d'une (1) de semaine et doit être faite avec trois (3) semaines de préavis à l'Université.	18.06 Upon request, payment of an employee's annual vacation entitlement will be made at least one (1) week prior to the beginning of the employee's scheduled vacation. Such request shall be for a minimum of a one (1) week vacation period and must be made with three (3) weeks' notice to the University.
18.07 Les vacances annuelles sont planifiées de la façon suivante: a) Avant le 1er mars de chaque année, le supérieur immédiat publie une liste des personnes salariées, leur ancienneté définie selon l'article 12.01, et les vacances auxquelles elles ont droit. b) Avant le 15 mars de chaque année, chaque personne salariée informe son supérieur immédiat de sa préférence quant au choix des dates de ses vacances pour l'année débutant le 1er juin suivant. c) Lors des choix de vacances, chaque personne salariée choisira ses vacances par ancienneté et par département et selon la procédure suivante: Chaque personne salariée fera un choix pour ses deux premières semaines de vacances et ce, à tour de rôle. Lorsque le premier choix de vacances est fait, chaque personne salariée devra planifier les vacances restantes et ce, toujours à tour de rôle. d) Une fois la liste des dates de vacances établie, elle est exécutoire à moins d'une entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat. Après entente avec le supérieur immédiat les personnes salariées pourront échanger entre elles leurs périodes de vacances déjà choisies. e) Un calendrier de vacances sera publié avant le 15 avril de chaque année. f) Les vacances annuelles ne sont pas cumulatives. g) Entre le 1er juin et le 1er septembre, un minimum de cinquante pour cent (50%) des personnes salariées régulières de chaque département devront être présentes.	18.07 Annual vacations are scheduled as follows: a) Before March 1st of each year, the immediate supervisor will publish a list of employees, their seniority as defined in Article 12.01, and their vacation entitlement. b) Each employee shall notify their immediate supervisor before March 15th of each year of the period they wish to take as vacation for the year beginning June 1st. c) At the time of vacation selection, each employee will select their vacation by seniority and by department according to the following procedure: Each employee will, turn by turn make one choice for their first two weeks of vacation. When the first choice for vacation is completed, each employee turn by turn must schedule the balance of their vacation. d) once the vacation has been established it shall be binding except by mutual agreement between the employee and their immediate supervisor. Upon agreement with their immediate supervisor, the employees may exchange, among themselves, their previously selected vacation periods. e) A vacation schedule will be published before April 15th of each year. f) Annual vacations are not cumulative. g) Between June 1st and September 1st, at least fifty percent (50%) of the regular employees of each department must be present.

Cependant, pendant la période comprise entre le 1er septembre et le 31 mai, le pourcentage ci-haut mentionné sera de soixante-quinze pour cent (75%). h) Conformément aux dispositions des paragraphes c), d) et g) ci-haut, la personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Elle peut les fractionner en autant de semaines de calendrier ou de journées qu'elle le désire.	In the period between September 1st and May 31st, the percentage mentioned above rises to seventy-five percent (75%). h) Subject to the provisions of clauses c), d) and g) above-mentioned, an employee may take all their vacation at one time or may divide it into as many calendar weeks or days as they wish.
18.08 La personne salariée qui, au cours d'une année, a été absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances de la manière qui suit : Maladie : La personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 29, accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence. Accident du travail : La personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article 30, accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence. Maternité, paternité et adoption : La personne salariée accumule des crédits de vacances pendant son congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Mise-à-pied : La personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés. Congé sans traitement d'une durée excédant un mois : La personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.	18.08 An employee who, over the course of a year, has been absent for any of the following reasons will accumulate vacation credits as follows: Sickness: An employee who is absent from work by virtue of the provisions of Article 29 will accumulate vacation during the first six (6) consecutive months of their absence. Work accident: An employee who is absent from work by virtue of the provisions of Article 30 will accumulate vacation during the first twelve (12) consecutive months of their absence. Maternity, paternity and adoption: An employee will accumulate vacation during her maternity leave, his paternity leave or their adoption leave. Lay-off: An employee will be entitled to vacation on a pro-rated basis according to the number of months worked. Unpaid leave greater than one month: An employee will be entitled to vacation on a pro-rated basis according to the number of months worked.
18.09 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période prévue, pour raison de maladie, d'accident ou d'accident du travail, survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat, le plus tôt possible, avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat. La personne salariée hospitalisée, à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances, peut reporter le solde de ses vacances, soit à la fin de son	18.09 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 date. However, they must advise their immediate supervisor as soon as possible, prior to the date of the start of their scheduled vacation. After agreement with their immediate supervisor, the vacation will be postponed either to the end of their incapacity, or to a later date agreed upon with their immediate supervisor. An employee who is hospitalized due to an illness or accident which occurred during their vacation may postpone the remainder of their vacation, either to the

invalidité, soit à une période ultérieure, convenu avec son supérieur immédiat.	end of their incapacity, or to a later date, agreed upon with their immediate supervisor.
18.10 En cas de cessation définitive d'emploi : a) La personne salariée qui n'a pas utilisé la totalité de ses vacances accumulées au cours de l'année de référence précédant le 1er juin, reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances qu'elle n'a pas utilisé. b) La personne salariée qui a droit à quinze (15) jours de vacances reçoit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, une indemnité de vacances égale à 6% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ. c) La personne salariée qui a droit à vingt (20) jours de vacances reçoit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, une indemnité de vacances égale à 8% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ. d) La personne salariée qui a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances reçoit, compte tenu des jours de vacances déjà pris, une indemnité de vacances égale à 10% des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.	18.10 In the case of termination of employment: a) An employee who has not taken all of their vacation entitlement, accumulated during the reference year preceding June 1st, will be paid for the number of vacation days that they did not take. b) Taking into account vacation days already taken, an employee who is entitled to fifteen (15) days of vacation, is entitled to a vacation indemnity equal to 6% of their total earnings between June 1st of the current year and the date of their departure. c) Taking into account vacation days already taken, an employee who is entitled to twenty (20) days of vacation is entitled to a vacation indemnity equal to 8% of their total earnings between June 1st of the current year and the date of their departure. d) Taking into account vacation days already taken, an employee who is entitled to twenty-five (25) days of vacation is entitled to a vacation indemnity equal to 10% of their total earnings between June 1st of the current year and the date of their departure.
18.11 Dans le cas du décès d'une personne salariée, l'Université verse à ses ayants droit ou héritiers légaux, l'indemnité de vacances qu'elle a acquise.	18.11 In the event of an employee's death, the University will pay the vacation indemnity which they had accumulated to the rightful heirs, or those to whom it rightfully belongs.
<u>ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS</u> 19.01 Au cours de l'année financière de l'Université, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés: • Fête Nationale • Fête du Canada • Fête du Travail • Jour de l'Action de Grâces • Veille de Noël • Jour de Noël • Lendemain de Noël • Veille du Jour de l'An • Jour de l'An • Le 2 janvier • Vendredi Saint • Lundi de Pâques • Fête de Dollard • Deux (2) jours additionnels cédulés pendant la période des Fêtes	<u>ARTICLE 19 – PAID HOLIDAYS</u> 19.01 The following days have been designated as paid holidays: • La Fête Nationale • Canada Day • Labour Day • Thanksgiving Day • Christmas Eve • Christmas Day • Boxing Day • New Year's Eve • New Year's Day • January 2nd • Good Friday • Easter Monday • La Fête de Dollard • Two (2) additional days to be scheduled during the Christmas Holiday period
19.02 Si l'un des jours fériés en vertu de la clause 19.01 du présent article coïncide avec la période des vacances de	19.02 If any of the paid holidays established by clause 19.01 of this article coincides either with an employee's vacation

la personne salariée, la personne salariée concernée bénéficie alors du congé férié et d'une remise d'un jour de vacances à une date convenue avec son supérieur immédiat, conformément aux dispositions de l'article 18.	period, the employee will be able to take this vacation day on a date agreed upon with their immediate supervisor, in conformity with the provisions of article 18.
19.03 Les dates des huit (8) congés fériés de la période des Fêtes seront déterminées en fonction de la journée de la semaine sur laquelle le Jour de Noël tombe, selon l'horaire suivant: Si le jour de Noël est: • Dimanche: 22, 23, 26, 27, 28, 29, 30 décembre et 2 janvier • Lundi: 22, 25, 26, 27, 28, 29 décembre, 1er et 2 janvier • Mardi: 24, 25, 26, 27, 28, 31 décembre et 1^{er} et 2 janvier • Mercredi: 24, 25, 26, 27, 30, 31 décembre, 1er et 2 janvier • Jeudi: 24, 25, 26, 29, 30, 31 décembre, 1er et 2 janvier • Vendredi: 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31 décembre et 1er janvier • Samedi: 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 et 31 décembre La pratique passée applicable aux mécaniciens de machines fixes en ce qui a trait à l'horaire et à la rémunération des jours fériés durant la période de Noël continuera d'être appliquée.	19.03 The dates of the eight (8) 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 falls on a: • Sunday: December 22, 23, 26, 27, 28, 29, 30 and January 2 • Monday: December 22, 25, 26, 27, 28, 29, and January 1 and 2 • Tuesday: December 24, 25, 26, 27, 28, 31 and January 1 and 2 • Wednesday: December 24, 25, 26, 27, 30, 31, and January 1 and 2 • Thursday: December 24, 25, 26, 29, 30, 31 and January 1 and 2 • Friday: December 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31 and January 1 • Saturday: December 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31 The past practice applicable to Stationary Engine Mechanics regarding the scheduling and remuneration of paid holidays during the Christmas period shall continue to apply.
19.04 a) En plus, l'Université accorde deux jours de congés mobiles par année, sans perte de traitement. Ces jours peuvent être pris à une date convenue entre la personne salariée et son superviseur immédiat. b) La personne salariée peut choisir de convertir les deux (2) congés mobiles stipulés à la clause 19.04 a) en deux (2) journées de travail. Avant le 1^{er} juin d'une année, la personne salariée qui choisit de le faire doit compléter le formulaire <i>Conversion des congés mobiles</i> et le faire parvenir aux ressources humaines. Le choix de convertir les deux (2) congés mobiles en deux (2) journées ouvrables est irrévocable. Le choix de convertir ces deux (2) journées ne peut être révoqué en aucune circonstance. Les deux (2) congés mobiles ainsi convertis seront compensés par un montant forfaitaire de 0.8% du salaire annuel régulier de la personne salariée, payable le troisième jour de paie du mois de juin de chaque année. c) Nonobstant les articles 19.04 a) et 19.04 b), la personne salariée embauchée à compter du 1^{er} juin	19.04 a) Two (2) additional floating holidays will be granted without loss of pay during each contract year. The employee may take these days on a date which is agreed to by the employee and her/his supervisor. b) An employee may opt to convert the two (2) floating holidays provided in clause 19.04 a) to two (2) working days. By June 1 of any given year an employee who so chooses, must complete the "Floating Holiday Conversion" form and submit the form to Human Resources. The option to convert the two (2) floating holidays into two (2) working days is irrevocable. Under no circumstances can the option to work these two (2) days be revoked. The two (2) floating holidays thus converted will be compensated by a non-base lump sum payment of 0.8% of the employee's regular salary, paid on the third pay day of the month of June of each year. c) Notwithstanding 19.04 a) and 19.04 b), employees hired as of June 1st, 2005 are not entitled to these

2005 n'a pas droit aux deux (2) congés mobiles susmentionnés. Elle sera compensée par un montant forfaitaire de 0.8% de son salaire annuel, payable le troisième jour de paie du mois de juin de chaque année. L'Université fera parvenir au Syndicat, pendant la semaine d'un tel paiement, un relevé indiquant la date du paiement, les noms des personnes salariées ainsi que leurs montants respectifs.	aforementioned floating holidays. They will be compensated by a non-base lump sum payment of 0.8% of the employee's regular salary, paid on the third pay day of the month of June of each year. The University will send the Union, during the week of such payment, a statement indicating the date of payment, the names of employees and their respective amount.
19.05 Rémunération du jour férié chômé: a) La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 19.01 du présent article, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour la personne salariée. b) Les dispositions de l'alinéa 19.04 précédant ne s'appliquent pas si la personne salariée reçoit déjà une prestation en vertu de l'une des dispositions de la présente convention collective.	19.05 Remuneration for a paid holiday not worked: a) Remuneration of each paid holiday established by clause 19.01, when not worked, is equivalent to the regular daily rate of the employee then in effect. b) The provisions of the preceding paragraph do not apply if an employee is already receiving payment by virtue of one of the provisions of the present collective agreement.
19.06 Rémunération du jour férié travaillé: La personne salariée qui travaille l'un des jours fériés fixés en vertu de la clause 19.01 du présent article, est rémunérée à son taux de salaire régulier alors en vigueur majoré de cent pour cent (100 %). De plus, la personne salariée a droit, à son choix, soit à la rémunération du jour férié chômé prévue à la clause 19.01, soit à la remise du jour férié, à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.	19.06 Remuneration for a paid holiday when worked: An employee who works on one of the paid holidays established by clause 19.01 of this article, will be paid his regular rate of pay then in effect increased by one hundred percent (100%). Furthermore, the employee will be entitled at his choice, either to the payment for the paid holiday provided in clause 19.01, or to a delay in the day off to a date agreed upon between himself and his immediate supervisor.
19.07 Rémunération des samedis et dimanches de la période du congé des Fêtes: La personne salariée qui travaille un samedi ou un dimanche au cours de la période du congé des Fêtes est rémunérée à son taux de salaire applicable majoré de cinquante pour cent (50 %) de son salaire régulier. Les dates auxquelles cette disposition s'applique sont déterminées en fonction de la journée de la semaine sur laquelle le Jour de Noël, selon l'horaire suivant: Si le jour de Noël est un: • Dimanche: 24, 25, 31 décembre et 1er janvier • Lundi: 30 et 31 décembre • Mardi: 29 et 30 décembre • Mercredi: 28 et 29 décembre • Jeudi: 27 et 28 décembre • Vendredi: 26 et 27 décembre • Samedi: 25 et 26 décembre La pratique passée applicable aux mécaniciens de machines fixes en ce qui a trait à l'horaire et à la rémunération des jours fériés durant la période de Noël continuera d'être appliquée.	19.07 Remuneration for a Saturday or a Sunday during the Christmas holiday periods: An employee who works on a Saturday or a Sunday during the Christmas holiday period will be paid his applicable wage rate increased by fifty percent (50%) of his regular salary. The provisions of this clause apply for the following days: If Christmas Day is: • Sunday: December 24, 25, 31 and January 1 • Monday: December 30 and 31 • Tuesday: December 29 and 30 • Wednesday: December 28 and 29 • Thursday: December 27 and 28 • Friday: December 26 and 27 • Saturday: December 25 and 26 The past practice applicable to Stationary Engine Mechanics regarding the scheduling and remuneration of paid holidays during the Christmas period shall continue to apply.

19.08 Pour avoir droit au congé férié payé, la personne salariée ne doit pas avoir été absente du travail sans l'autorisation de l'Université ou sans raison valable, lors de la journée régulière de travail qui précède ou qui suit le congé férié.	19.08 To benefit from a paid holiday, the employee must not have been absent from work without the University's authorization or without valid cause on the working day preceding or on the working day following the holiday.
19.09 Pour chaque congé payé, la personne salariée temporaire recevra une indemnité égale à un vingtième (1/20) de son salaire durant les quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, excluant le temps supplémentaire.	19.09 For each paid holiday, the temporary employee will receive an indemnity equal to 1/20 of the wages earned during the four (4) complete weeks of pay preceding the week of the holiday, excluding overtime.
19.10 Les personnes salariées, appartenant à une religion reconnue, ont droit à un congé sans salaire pour les fêtes célébrées par ladite religion.	19.10 Employees belonging to a recognized religion have the right to a leave without pay for holidays celebrated by said religion.
19.11 Lors de ces jours de congés, chaque corps de métiers doit assurer une permanence lorsque requise.	19.11 In these days, it is understood that each trade will provide a skeleton staff if required.
<u>ARTICLE 20 – CONGÉS SOCIAUX</u> 20.01 Décès a) Un congé de deuil sans perte de salaire de cinq (5) jours ouvrables est accordé dans le cas du décès du conjoint, de l'enfant de la personne salariée ou de l'enfant de son conjoint. b) Un congé de deuil sans perte de salaire de trois (3) jours ouvrables est accordé dans le cas du décès du père, de la mère, du père du conjoint, de la mère du conjoint, du beau-père, ou de la belle-mère de la personne salariée. c) Un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire, est accordé dans le cas du décès du frère, de la sœur, du beau-frère, de la belle-sœur, du frère du conjoint, de la sœur du conjoint, de la personne salariée ou de tout autre parent qui réside au domicile de la personne salariée. d) Dans le cas des paragraphes a), b), et c), la personne salariée peut ajouter à cette période de congé des heures supplémentaires accumulées, des jours de vacances accumulés, des congés mobiles, et/ou un congé sans salaire d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables. e) Un congé de deuil sans perte de salaire de deux (2) jours ouvrables consécutifs, est accordé dans le cas du décès de la bru, du gendre, des grands-parents ou des petits-enfants de la personne salariée. f) Un congé de deuil sans perte de salaire d'une (1) journée ouvrable est accordée dans le cas du décès	<u>ARTICLE 20 – SOCIAL LEAVES</u> 20.01 Death a) Bereavement leave without loss of pay of five (5) working days will be granted in the event of death of the employee's spouse, child, spouse's child. b) Bereavement leave without loss of pay of three (3) working days will be granted in the event of the death of the employee's father, mother, spouse's father, spouse's mother, stepfather or stepmother. c) Bereavement leave without loss of pay of three (3) consecutive working days will be granted in the event of the death of the employee's brother, sister, brother-in-law, sister-in-law, spouse's brother, or spouse's sister, or other relative residing with the employee. d) In the cases covered by paragraphs a), b), and c), the employee may add on to the leave accumulated overtime, accumulated vacation, floating holidays and/or unpaid leave not exceeding fifteen (15) working days on to the leave. e) Bereavement leave without loss of pay of two (2) consecutive working days will be granted in the event of death of the employee's son-in-law, daughter-in-law, grandparents or grandchildren. f) Bereavement leave without loss of pay of one (1) working day will be granted in the event of death of the employee's uncle, aunt, nephew or niece.

de l'oncle, de la tante, du neveu, ou de la nièce de la personne salariée. g) Si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de résidence de la personne salariée, elle a droit à une (1) journée ouvrable additionnelle de congé.	g) One (1) additional day of leave will be granted to the employee if the funeral takes place more than one hundred sixty (160) kilometres from her/his residence.
20.02 Le congé accordé selon les dispositions de l'articles 20.01 débute entre la journée du décès et la journée des funérailles et seuls les jours ouvrables sont rémunérés.	20.02 When leave is granted under article 20.01, it shall begin between the date of death and the date of the funeral and only regular working days shall be paid.
20.03 Mariage a) de la personne salariée, il a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables sans perte de traitement. Il lui est loisible d'ajouter à cette période un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables et/ou des jours de congés accumulés en vertu de la clause 17.09. b) du père, de la mère, du fils, de la fille, de la sœur, du frère, la personne salariée a droit à la journée du mariage.	20.03 Marriage a) of an employee: the employee is entitled to a leave of five (5) working days without loss of pay. It is permissible to add to this leave an unpaid leave not exceeding fifteen (15) working days and/or days of accumulated vacation by virtue of clause 17.09. b) of the employee's father, mother, son, daughter, brother, sister: the employee is entitled to the day of the wedding.
20.04 Déménagement Un congé payé d'une journée par année sera accordé à la personne salariée lors de son déménagement de lieu de résidence.	20.04 Moving An employee will be granted one (1) paid day of leave per year in the event of the change of his principal place of residence.
20.05 Affaires légales a) Dans le cas où une personne salariée serait appelée comme jurée ou comme témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il soit requis d'agir comme tel. Cependant, la personne salariée doit remettre à l'Université pour chaque jour ouvrable l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Université. b) Dans le cas où une personne salariée serait appelée à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'elle soit requise d'agir comme tel. La personne salariée est rémunérée au taux du travail supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour en dehors de ses heures régulières de travail. c) Dans le cas où la présence d'une personne salariée serait requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est parti, il est admissible soit à un congé sans traitement, soit à des jours de	20.05 Legal Duties a) An employee who is called to perform jury duty or to act as a witness in a case to which he is not party, will not lose any regular salary while he is acting in this capacity. However, for each working day, the employee must give the University any pay received for the fulfilment of these duties. If the pay is greater than his regular salary, the University will reimburse him the difference. b) If, in the course of his duties, an employee is called to act as a witness in a case to which he is not a party, he will not lose any regular salary while he is acting in this capacity. The employee will be paid at the overtime rate for the period during which his presence is required in court outside of his regular hours of work. c) In the event that the presence of an employee is requested in a civil, administrative, or penal court, in a case to which he is a party, he is eligible either for unpaid leave, or accumulated vacation or overtime accumulated by virtue of article 17.09.

vacances accumulés, soit à du temps supplémentaire accumulé en vertu de la clause 17.09.	
20.06 Naissance et adoption a) Naissance: La personne salariée dont la conjointe accouche à droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un de ces cinq (5) jours peut être pris dans les quatre (4) mois qui suivent la naissance de l'enfant à l'occasion du baptême dudit enfant. b) Adoption: i) La personne salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime adoption; ii) La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe i) a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables. iii) Pour chaque semaine de congé prévu au paragraphe i) la personne salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire régulier versé à intervalle de deux (2) semaines.	20.06 Birth and adoption a) Birth: 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 beginning of the delivery process and the seventh (7th) day following the return home of the mother or the child. One of these five (5) days may be taken within (4) months of the birth of the child on the occasion of the baptism of the child. b) Adoption: i) a male or female employee who legally adopts a child will be entitled to a paid leave of absence of a maximum duration of ten (10) consecutive weeks provided that his/her spouse is not also benefiting from this. This leave must take place after the order to place the child has been issued by the adoption authorities; ii) a male or female employee who legally adopts a child who is not benefiting from the leave provided for in paragraph i) will be entitled to a paid leave of absence of a maximum duration of two (2) working days; iii) for each week of the leave provided in paragraph i) the employee will receive an indemnity equal to his/her regular weekly salary paid out at two-week intervals.
20.07 a) Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser son supérieur dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits. b) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévues dans la présente convention. c) À moins de stipulation contraire, les mots « une journée de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.	20.07 a) When an employee must be absent for one of the reasons provided for in this article, he must advise his supervisor as soon as possible and provide proof or certification of these facts on demand. b) The social leaves will not be granted if they coincide with any other leave or vacation provided in this agreement. c) Unless otherwise provided, the words "a day of leave" designate a full period of twenty-four (24) hours.
20.08 Congés personnels a) La personne salariée qui doit s'absenter de son travail pour une raison personnelle valable, qui n'est pas prévue à la convention collective, peut bénéficier d'un congé payé de deux (2) jours maximum, par année financière, sans perte de salaire ou de droits.	20.08 Personal Leave a) An employee who must be absent from work for a valid personal reason, which is not covered by any other leave provided for in this collective agreement, may be granted paid leave up to a maximum of two (2) working days per financial year, without loss of salary or rights.

b) Le congé personnel est utilisé lorsque la personne salariée doit s'absenter de son travail, pour des raisons prévues ou imprévues, qui requièrent sa présence. (Par exemple la maladie d'un conjoint ou d'une personne à charge, des affaires juridiques, etc.) c) Le congé personnel ne peut s'appliquer à des vacances, à des prolongations de vacances ou à tout autre congé prévu à la convention collective, à l'exception des congés prévus au présent article. d) Le congé personnel doit être pris en périodes d'au moins une demi-journée, à moins que la personne salariée et son superviseur immédiat n'ait convenu autrement. e) Dans le cas d'un événement prévisible, exigeant de la personne salariée qu'il prenne un congé personnel, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance.	b) Personal leave is to be used when an employee must be away from work for foreseen or unforeseen reasons requiring the presence of the employee. (for example; the illness of a spouse or dependent, legal affairs, etc.) c) Personal leave may not be used as vacation, nor an extension of vacation or any other leave provided for by this collective agreement, with the exception of leaves provided for in this article. d) Personal leave must be taken in periods of not less than one-half (1/2) day, unless otherwise agreed to by the employee and their immediate supervisor. e) In the case of a foreseen event requiring the use of personal leave, the employee will advise their supervisor at least two (2) days ahead of time.
20.09 Congés sans solde Une personne salariée qui a accumulé l'équivalent de un (1) an de service à temps plein et qui désire obtenir un congé sans solde, doit faire une demande écrite à son supérieur immédiat. L'Université ne peut refuser une telle demande, sans motif valable.	20.09 Leave without Pay An employee with the equivalent of one (1) year of full time service who wishes to obtain a leave without pay, must make a written request to the person responsible for supervision. The University will not refuse such a leave without valid grounds.
20.10 La durée d'un congé sans solde n'excède pas douze (12) mois.	20.10 The duration of a leave without pay will not exceed twelve (12) months.
20.11 Une demande écrite de congé sans solde, doit être transmise au supérieur immédiat, avec une copie aux ressources humaines (Service des avantages sociaux), au plus tard deux (2) mois avant le début du congé. L'Université doit répondre, par écrit, dans les trois (3) semaines qui suivent la réception de la demande.	20.11 A written request for a leave without pay must be forwarded to the person responsible for supervision, with a copy to Human Resources (Benefits), no later than two (2) months before the beginning of the said leave. The University must respond in writing within three (3) weeks of receipt of the request.
20.12 Après entente entre les parties, la personne salariée peut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue pour son retour.	20.12 After agreement between the parties an employee may put an end to the leave without pay before the anticipated date of return.
20.13 À son retour, l'Université réintègre la personne salariée avec tous ses droits, dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou, si son poste est aboli, l'article 15 s'applique.	20.13 Upon her/his return, the University reintegrates the employee with all of her/his rights into the position she/he occupied at the beginning of the leave, or if her/his position has been abolished, article 15 applies as is appropriate.
20.14 Les régimes d'avantages sociaux de la personne salariée ne sont pas maintenus pendant la durée du congé sans traitement, à moins que la personne salariée n'ait accepté, par écrit, avant le début de son congé, de prendre à sa	20.14 All benefits plans will be discontinued in respect of the employee for the duration of the unpaid leave unless the employee had agreed, in writing, before commencing the leave, to pay the total cost of any benefits to be continued.

charge la totalité des cotisations des avantages sociaux qu'elle souhaite maintenir.	
20.15 Les employés embauchés à compter du 1^{er} juin 2005 auront droit, suivant une demande écrite, à deux (2) journées de congés sans solde annuellement. Ces jours peuvent être pris à une date convenue entre la personne salariée et son superviseur immédiat. Elles seront déterminées de la même manière que pour les congés mobiles prévus à l'article 19.04 a).	20.15 Employees hired as of June 1st 2005 will be granted, upon written request, two (2) days of leave without pay annually. The employee may take these days on a date which is agreed to by the employee and her/his supervisor. These days are scheduled in the same manner as the floating holidays at article 19.04 a).
ARTICLE 21 – CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ 21.01 Le congé à traitement différé vise à permettre au personne salariée de voir son traitement étalé sur une durée déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé à traitement différé. Il comporte, d'une part, une période de contribution par la personne salariée et, d'autre part, un congé.	ARTICLE 21 – DEFERRED SALARY LEAVE 21.01 A deferred salary leave allows an employee to have their salary spread out over a given period of time, in order to benefit from a deferred salary leave period. It includes, on the one hand, a contribution period by the employee and, on the other hand, a leave.
21.02 Définitions Aux fins du présent article, les définitions suivantes s'appliquent: a) «Durée du contrat» Période totale pendant laquelle le salaire est différé, comprenant la période d'étalement et le congé, à l'exclusion de toute suspension prévue au présent article. b) «Contrat» Entente écrite signée par la personne salariée et l'Université précisant les modalités du régime de congé à traitement différé et dont copie est annexée à la présente convention, à l'annexe E. c) «Montant du traitement différé» Partie de la rémunération actuelle que l'Université retient chaque année au nom de la personne salariée, conformément à la clause 21.05, majorée de temps à autre des intérêts cumulés sur ces montants, moins tous les montants versés en vertu du contrat de congé à traitement différé. d) «Période d'étalement» Nombre d'années pendant lesquelles la rémunération est différée, conformément à la clause 21.03a). e) «Rémunération actuelle» Rémunération annuelle régulière de la personne salariée, payable par l'Université au personne salariée, conformément aux dispositions de la convention collective.	21.02 Definitions For the purposes of this article, the following definitions apply: a) "Period of contract" is the total time during which the salary is deferred, including the period of deferral and the period of leave, but excluding any period of suspension provided for in this article. b) "Contract" a written agreement signed by the employee and the University specifying the details of the deferred salary leave, a copy of which is appended to this collective agreement at Appendix D. c) "Amount of deferred remuneration" is that part of the actual remuneration that the University withholds each year on the employee's behalf, in accordance with clause 21.05, increased from time to time, by the interest earned thereon, less all amounts paid under the terms of the deferred salary leave contract. d) "Period of deferral" is the number of years during which the remuneration is deferred, in accordance with clause 21.03 a). e) "Actual remuneration" is the employee's regular annual remuneration, payable by the University to the employee in accordance with the provisions of the collective agreement.

f) «Rémunération nette» Est soit la rémunération actuelle de la personne salariée, déduction faite des montants retenus pendant la période d'étalement, ou soit le montant de la rémunération différée versée à la personne salariée pendant son congé à traitement différé, selon le cas. g) «Durée du congé» Nombre de mois pendant lesquels la personne salariée est en congé, conformément au contrat.	f) "Net remuneration" is either the employee's actual remuneration, with deductions made for the amounts deferred during the period of deferral, or the amount of deferred remuneration paid to the employee during the deferred salary leave, as the case may be. g) "Period of leave" is the number of months during which the employee is on leave in accordance with the contract.
21.03 a) La durée du contrat peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans. b) Pendant la durée du contrat, la personne salariée n'est pas admissible au congé sans traitement. c) La durée du congé peut être de six (6) mois, neuf (9) mois ou douze (12) mois. d) Conditions d'obtention : i) Pour bénéficier d'un congé à traitement différé, la personne salariée doit avoir obtenu la sécurité d'emploi; ii) Les personnes salariées qui souhaitent se prévaloir d'un congé à traitement différé doivent présenter une demande écrite aux ressources humaines (Service des avantages sociaux) au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du début du contrat. Cette demande doit préciser les dates de début et de fin de la période de l'étalement et du congé ainsi que les motifs du congé. iii) L'obtention du congé à traitement différé est subordonnée à la conclusion d'un contrat qui précise notamment les dates de la période d'étalement et de congé. e) L'Université ne peut refuser sans motif valable. f) En aucun cas, la personne salariée ne peut modifier la durée de la période d'étalement ou la durée du congé en cours d'application du congé à traitement différé. g) La personne salariée peut suspendre ou mettre fin au congé à traitement différé selon les modalités précisées au présent article.	21.03 a) The contract period can be of two (2), three (3), four (4) or five (5) years' duration. b) During the period of the contract, the employee is not eligible for the Unpaid Leave of Absence. c) The length of the period of leave can be either six (6), nine (9) or twelve (12) months' duration. d) Conditions : i) In order to benefit from a deferred salary leave, an employee must have employment security. ii) Employees who wish to avail themselves of a deferred salary leave must submit a written request to Human Resources (Benefits Office) at least four (4) weeks prior to the expected date on which the contract period would begin. This request must indicate the beginning and end dates of the period of deferral and the period of leave and the reasons for the leave. iii) The granting of a deferred salary leave is contingent upon the conclusion of a contract that shall include notably the dates of the period of deferral and the period of leave. e) The University cannot refuse such a leave without valid reason. f) In no case can an employee modify the length of the period of deferral or the period of leave during the course of the deferred salary leave. g) The employee may suspend or end the deferred salary leave in accordance with the provisions of this article.
21.04 Retour Au retour du congé à traitement différé, la personne salariée réintègre le poste qu'il occupait avant le début de son congé. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, les dispositions de l'article 15 s'appliquent.	21.04 Return Upon return from the deferred salary leave, the employee is reinstated into the position that they occupied at the commencement of the leave. If the employee's position

	has been abolished, the provisions of article 15 (Employment Security) apply.																																											
21.05 Financement du congé Pendant la durée du contrat, la personne salariée reçoit un pourcentage de sa rémunération actuelle, conformément au tableau ci-dessous: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>2 ans</th><th>3 ans</th><th>4 ans</th><th>5 ans</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6 mois</td><td>75%</td><td>83,33%</td><td>87,50%</td><td>90%</td></tr> <tr> <td>9 mois</td><td></td><td>75%</td><td>81,25%</td><td>85%</td></tr> <tr> <td>12 mois</td><td></td><td></td><td>75%</td><td>80%</td></tr> </tbody> </table> a) L'Université verse au personne salariée l'intérêt couru sur le montant du traitement différé aux dates suivantes: i) Le 31 décembre pendant la période visée par le contrat; et ii) Le dernier jour du congé à traitement différé ou à la date d'un événement qui met fin au contrat avant le dernier jour du congé à traitement différé; b) Le taux d'intérêt établi par le service de la Trésorerie, qui peut être modifié de temps à autre, est basé actuellement sur le taux accordé par la Banque Royale pour les comptes d'épargne de moins de 5 000 \$ ou de plus de 5 000 \$; c) L'intérêt versé au personne salariée doit être considéré comme un revenu d'emploi, doit figurer sur le relevé T4 de la personne salariée et est imposable; d) Pendant son congé, la personne salariée peut continuer de participer aux régimes d'avantages sociaux auxquels il est admissible, pourvu qu'il en fasse la demande au début du congé et qu'il prenne à sa charge la totalité des cotisations; e) À chaque année du contrat, en autant qu'il y a normalement droit, la personne salariée accumule de l'ancienneté; f) Pendant la durée du contrat incluant la période de congé, les vacances de la personne salariée sont rémunérées sur la base de sa rémunération nette.		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 mois	75%	83,33%	87,50%	90%	9 mois		75%	81,25%	85%	12 mois			75%	80%	21.05 Financing of the leave During the period of contract, the employee receives the percentage of their actual remuneration as set out in the following table: <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>2 yrs</th><th>3 yrs</th><th>4 yrs</th><th>5 yrs</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6 mths</td><td>75.00%</td><td>83.33%</td><td>87.50%</td><td>90.00%</td></tr> <tr> <td>9 mths</td><td></td><td>75.00%</td><td>81.25%</td><td>85.00%</td></tr> <tr> <td>12 mths</td><td></td><td></td><td>75.00%</td><td>80.00%</td></tr> </tbody> </table> a) The University shall pay to the employee the accrued interest on the amount of deferred remuneration on the following dates: i) Each December 31 during the period of the contract; and ii) the last day of the deferred salary leave or on the date of an event which puts an end to the contract before the last day of the deferred salary leave. b) The rate of interest determined by the Treasury Department, that may be amended from time to time, is currently based on the rate established by the Royal Bank on savings accounts of less than \$5,000 or more than \$5,000. c) The interest paid to the employee must be considered as employment revenue, must be declared on the employee's T4 supplementary income form and is subject to the applicable taxes. d) During the period of leave, the employee may continue to participate in those benefits plans that apply to the employee, provided that the employee requests continuation of benefits at the beginning of the leave and pays the total premium. e) During each year of the contract, inasmuch as the employee is normally entitled, the employee accumulates seniority. f) For the duration of the contract, including the period of leave, vacations are remunerated on the basis of the employee's net remuneration.					2 yrs	3 yrs	4 yrs	5 yrs	6 mths	75.00%	83.33%	87.50%	90.00%	9 mths		75.00%	81.25%	85.00%	12 mths			75.00%	80.00%
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans																																								
6 mois	75%	83,33%	87,50%	90%																																								
9 mois		75%	81,25%	85%																																								
12 mois			75%	80%																																								
	2 yrs	3 yrs	4 yrs	5 yrs																																								
6 mths	75.00%	83.33%	87.50%	90.00%																																								
9 mths		75.00%	81.25%	85.00%																																								
12 mths			75.00%	80.00%																																								
21.06 L'Université maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance emploi, au Régime d'assurance maladie du Québec et à la CNESST pendant la durée du contrat. Cette contribution est calculée à partir de la rémunération nette de la personne salariée.	21.06 The University continues its contribution to the Regime des Rentes du Quebec, Employment Insurance, Quebec Health Insurance and the CNESST during the period of the contract. Payment is calculated according to the employee's net remuneration.																																											

21.07 Invalidité de courte durée, invalidité de longue durée a) L'incapacité survient au cours de la période d'étalement et se poursuit jusqu'au moment où le congé est censé commencer: Dans ce cas, la personne salariée peut, au choix: i) Continuer sa participation au contrat du congé à traitement différé et reporter le congé au moment où il n'est plus malade. La personne salariée touche des indemnités d'assurance salaire conformément à l'article 29 de la convention collective, calculées en fonction de sa rémunération nette; ii) Mettre fin au contrat et toucher ainsi le montant de la rémunération différée. Conformément à l'article 29, le montant des indemnités est calculé sur la base de la rémunération actuelle de la personne salariée; iii) Dans le cas où la personne salariée deviendrait admissible aux indemnités de l'invalidité de longue durée, le contrat est résilié et la personne salariée reçoit ainsi le montant du traitement différé. Les indemnités de l'invalidité de longue durée sont calculées en fonction de la rémunération actuelle de la personne salariée. b) L'incapacité survient au cours du congé: i) Aux fins de l'application de l'article 29 la maladie est présumée ne pas être survenue pendant la période du congé. Toutefois, l'article 29 s'appliquera rétroactivement à la date du début de l'incapacité, si, à la fin de la période du congé, la personne salariée est toujours malade. ii) La personne salariée a droit, pendant son congé, au montant de sa rémunération différée, conformément aux modalités prévues à la clause 21.05. iii) S'il est toujours malade à la fin du congé, la personne salariée reçoit des indemnités assurance salaire en fonction de sa rémunération actuelle.	21.07 Short Term Disability, Long Term Disability a) The sickness occurs during the period of deferral and continues until the moment the leave is scheduled to occur: In this case, the employee may choose one of the following: i) The employee may continue their participation in the deferred salary leave contract and postpone the leave until they are no longer sick. The employee then receives salary continuance, in accordance with article 29 of the collective agreement on the basis of the employee's net remuneration. ii) The employee may terminate the contract and thus receive the amount of deferred remuneration. In accordance with article 29, the salary continuance payment is based on the employee's actual remuneration. iii) In the event that the employee becomes eligible for long-term disability benefits, the contract is terminated and the employee thus receives the amount of deferred remuneration. Long-term disability benefits are based on the employee's actual remuneration. b) The sickness occurs during the period of leave: i) For the purposes of application of article 29, the sickness is deemed not to have occurred during the period of leave. However, article 29 will apply retroactively to the date of onset of disability if, at the end of the period of leave, the employee continues to be sick. ii) The employee is entitled, during the period of leave, to the amount of deferred remuneration according to the modalities provided for in clause 21.05. iii) At the end of the period of leave, if the employee continues to be sick, they will then receive salary continuance payments based on their actual remuneration.
21.08 Maladie professionnelle et accident du travail a) Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident de travail, les dispositions de l'article 30 de la présente convention s'appliquent à la date de l'événement; la personne salariée peut alors choisir l'une des options suivantes: b) Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois, le contrat prend fin après deux (2) ans	21.08 Occupational Disease and Work Accident a) When an occupational disease or work accident occurs, the provisions of article 30 of the collective agreement apply at the date of the event; the employee may then choose one of the following: b) interrupt the contract until the employee's return to work; however, the contract terminates after two (2)

d'interruption, et dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre au personne salariée le montant de la rémunération différée; c) Mettre fin au contrat à la date de l'événement auquel cas, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre au personne salariée le montant de la rémunération différée.	years of interruption and, within thirty (30) days, the University must remit to the employee the amount of deferred remuneration; c) put an end to the contract at the date of the event in which case, within thirty (30) days, the University shall remit to the employee the amount of deferred remuneration.
21.09 Congé de maternité de vingt (20) semaines et congé d'adoption de dix (10) semaines a) Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant ou pendant la prise du congé, la participation au contrat de congé à traitement différé est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines ou dix (10) semaines, selon le cas; le contrat est alors prolongé d'autant de semaines. b) Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au contrat et, dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre à la personne salariée le montant de la rémunération différée.	21.09 Maternity Leave twenty (20) weeks and Adoption Leave ten (10) weeks a) If the maternity or adoption leave occurs before or during the taking of the leave, participation in the deferred salary leave contract is interrupted for a maximum period of twenty (20) weeks, or ten (10) weeks, as the case may be; the contract is then extended by as many weeks. b) However, if the maternity or adoption leave occurs before the taking of the leave, the employee can put an end to the contract and, within thirty (30) days, the University must remit to the employee the amount of deferred remuneration.
21.10 Départ ou bris du contrat En cas de départ à la retraite de la personne salariée, de démission, etc., ou de bris de contrat, le congé à traitement différé prend fin le jour de l'événement. Dans les trente (30) jours, l'Université doit remettre au personne salariée le montant de la rémunération différée.	21.10 Departure or breach of contract In the event of an employee's departure due to retirement, resignation, etc., or in the event of a breach of contract, the deferred salary leave terminates on the date of the event. Within thirty (30) days, the University shall remit to the employee the amount of deferred remuneration.
21.11 Décès de la personne salariée Advenant le décès de la personne salariée, l'Université doit, dans les trente (30) jours qui suivent l'avis du décès, verser le montant de la rémunération différée à la succession de la personne salariée, à condition que l'Université ait reçu les documents de décharge et autres preuves normalement requises pour faire un paiement à une succession.	21.11 Death of the employee In the event of the employee's death, the University shall, in the thirty (30) days following the notification of death to the University, pay the amount of deferred remuneration to the employee's estate, subject to the University receiving the necessary clearances and other proof normally required for payment to an estate.
21.12 Changement de statut 1) La personne salariée dont le statut change durant sa participation au congé à traitement différé (soit par le passage d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel ou l'inverse soit par le passage d'un poste régulier à saisonnier ou l'inverse, soit par le passage d'un poste à temps partiel à un poste à temps plein qui comporte un nombre d'heures différent) peut se prévaloir de l'un des deux choix suivants: i) Mettre fin à son contrat; dans un délai de trente (30) jours, l'Université doit remettre au personne salariée le montant de la rémunération différée; ii) Continuer sa participation au congé à traitement différé; La personne salariée et l'Université décideront alors de la façon dont la participation	21.12 Change of Status 1) An employee whose status changes during their participation in the deferred salary leave (by going from a full-time position to a part-time position or vice versa, by going from a regular position to a sessional position or vice versa, or by going from a part-time position to a full-time position involving different hours), can choose one (1) of the following two (2) options: i) terminate the contract; within thirty (30) days, the University shall remit to the employee the amount of deferred remuneration; ii) maintain participation in the deferred salary leave; the employee and the University will then decide on the way in which the employee's

de la personne salariée au congé à traitement différé sera maintenue sans préjudice financier à l'Université.	participation in the deferred salary leave will be maintained without financial prejudice to the University.
<u>ARTICLE 22 – CONGÉS PARENTAUX</u>	<u>ARTICLE 22 – PARENTAL LEAVE</u>
22.01 Congé de maternité	22.01 Maternity leave
22.01.01 Une employée salariée admissible peut prendre un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives. Le congé de maternité peut commencer seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement et prendre fin quatre (4) semaines après la date de l'accouchement ou après écoulement des vingt (20) semaines de congé, selon la dernière de ces éventualités.	22.01.01 An eligible employee may take a maternity leave of up to twenty (20) consecutive weeks. The maternity leave may commence sixteen (16) weeks prior to the expected date of delivery and will end four (4) weeks after the actual delivery or when twenty (20) weeks of total maternity leave have elapsed, whichever is the later.
22.01.02 Afin d'être admissible au congé de maternité, l'employée doit aviser par écrit son chef de service et la Direction des ressources humaines (Service des avantages sociaux) 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 moindre si un certificat médical signé par un médecin agréé atteste que l'employée doit quitter son poste dans un plus court délai. Dans ce cas, l'employée est exemptée de la formalité de préavis, mais elle doit présenter un certificat médical à l'Université attestant qu'elle doit quitter son emploi immédiatement.	22.01.02 In order to obtain a maternity leave, the employee must specify in writing to her department head and to the department of Human Resources (Benefits Office), the dates of her 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 University with a medical certificate attesting to the fact that she is obliged to leave her position immediately.
22.01.03 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 un congé de maladie payé selon les modalités applicables.	22.01.03 Medical leave required as a result of a termination of pregnancy occurring before the twentieth (20 th) week prior to the expected date of delivery may be eligible for paid sick leave under the applicable terms and conditions.
22.01.04 Dans le 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 l'employée débute immédiatement et prend fin vingt (20) semaines plus tard.	22.01.04 In the event of a termination of pregnancy in or after the twentieth (20) week prior to the expected date of delivery, the employee's maternity leave will commence immediately and will end when the twenty (20) weeks of maternity leave have elapsed.
22.01.05 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 de maladie payé selon les modalités applicables jusqu'à la date de l'accouchement, date qui marque le début du congé de maternité.	22.01.05 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 paid sick leave under the applicable terms and conditions until the date of delivery, at which time maternity leave will commence.

22.01.06 Si une employée présente un certificat médical d'un médecin agréé qui stipule que ses conditions de travail comportent des dangers physiques ou des risques de maladie infectieuse pour elle et l'enfant à naître, l'Université essaie de réaffecter temporairement l'employée à un autre poste. L'employée ainsi réaffectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Si l'Université est dans l'impossibilité de réaffecter l'employée 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. L'employée bénéficie de tous les avantages sociaux qui se rattachent à son poste pendant la durée de tel congé payé spécial.	22.01.06 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 University is unable to transfer the employee to a suitable alternate position, the employee will be immediately granted a special paid leave until a suitable alternate position becomes available or until the date of delivery, at which time the regular maternity leave will commence. All benefits plans will be continued in respect of an employee for the duration of such special paid leave.
22.01.07 Si, avant la fin de son congé de maternité, l'employée présente un certificat médical d'un médecin agréé indiquant qu'en raison de son état de santé ou de l'état de santé de l'enfant, il est préférable que le congé de maternité soit prolongé, ce dernier sera prolongé comme indiqué sur le certificat médical. Durant cette prolongation, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.	22.01.07 If, before her maternity leave ends, an employee presents a notice accompanied with a certificate from a qualified medical practitioner stating that the health of the mother or of her child requires an extension of the maternity leave, the maternity leave will be extended for the duration indicated in the medical certificate. During this extension, the employee will receive neither indemnity nor salary.
22.01.08 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, l'employée peut suspendre son congé de maternité et retourner au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une seule fois. Le congé de maternité se poursuit lorsque l'état de santé de son enfant est tel que l'hospitalisation n'est plus requise.	22.01.08 When a just born child is not in a state to leave the hospital or is hospitalized within fifteen (15) days of its birth, the employee may interrupt her maternity leave and return to work. The leave can only be interrupted once. The maternity leave may then be resumed when the state of health of her baby is such that hospitalization is no longer required.
22.01.09 Une employée qui accouche prématurément et dont l'accouchement résulte en l'hospitalisation du nouveau-né peut suspendre son congé de maternité et retourner au travail. Le congé de maternité se poursuit lorsque l'état de santé de son enfant est tel que l'hospitalisation n'est plus requise.	22.01.09 An employee who gives birth prematurely and whose child is hospitalized as a result shall be entitled to interrupt her maternity leave and return to work. The maternity leave may then be resumed when the state of health of her child is such that hospitalization is no longer required.
22.01.10 Toute absence pour rendez-vous médicaux liés à la grossesse est considérée comme un congé payé.	22.01.10 An employee shall be considered to be on paid leave during any absence resulting from certified medical appointments related to her pregnancy.
22.01.11 L'employée admissible a droit de recevoir une indemnité payée jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est déterminée pour chaque période de paie et est égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire régulier de l'employée, moins les montants suivants:	22.01.11 An eligible employee 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) Toute prestation qu'elle recevra ou qu'elle pourrait recevoir du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Aux fins de cet article, les montants soustraits des prestations d'assurance parentale en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants remboursables en vertu des dispositions du régime assurance parentale ne seront pas pris en considération; b) Toutes les retenues salariales usuelles qui doivent être effectuées ou qui auraient été effectuées si l'employée n'était pas en congé de maternité.	a) any benefits which she will be receiving or could be receiving from the Quebec Parental Insurance Plan (QPIP). For the purposes of this item, any amounts subtracted from Quebec Parental Insurance benefits by reason of reimbursement of benefits, interest, penalties and other amounts recoverable under the terms of the Quebec Parental Insurance Plan 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.
22.01.12 Une employée qui a accumulé au moins vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible aux prestations assurance parentale, a le droit de recevoir une indemnité jusqu'à la fin de la dixième (10^e) semaine de son congé de maternité. Cette indemnité est égale à son salaire régulier moins toutes les retenues qui doivent être effectuées ou qui l'auraient été si l'employée n'était pas en congé de maternité.	22.01.12 An employee who has acquired a minimum of twenty (20) weeks of service prior to the beginning of her maternity leave, and who is not eligible to receive Quebec Parental Insurance Plan benefits, will be entitled to receive an indemnity payable until the end of the tenth (10th) week of maternity leave. Such indemnity will be equal to her regular salary reduced by all of the deductions which must be made or would have been made had it not been for the maternity leave.
22.01.13 Tous les régimes d'avantages sociaux sont maintenus en autant que l'employée y ait normalement droit.	22.01.13 All benefit plans of an employee will be maintained as long as she would normally be entitled to.
22.01.14 Toutes les indemnités reçues en vertu des dispositions des clauses 22.01.11 ou 22.01.12 sont ajustées pour tenir compte des augmentations salariales prévues à l'article 23 (Taux de salaire).	22.01.14 All indemnities received under the terms of article 22.01.11 or 22.11.12 will be adjusted to take into account any general increases resulting from the application of salary increases under the terms of article 23 (Rates of Pay).
22.01.15 Aux fins de l'article 12 (Ancienneté), de l'article 15 (Sécurité d'emploi) et l'article 18 (Vacances), l'employée se verra créditer de l'ancienneté lors de son congé de maternité y compris les prolongations octroyées en vertu des dispositions de la clause 22.01.07, à l'exception de celle octroyée en vertu de l'article 22.01.17.	22.01.15 For the purposes of article 12 (Seniority), article 15 (Employment Security) and article 18 (Vacation), an employee will be given credit for seniority while on maternity leave, including any extensions granted under the terms of article 22.01.07, but excluding any extension granted under the terms of article 22.01.17.
Retour au travail 22.01.16 Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité de l'employée, l'Université envoie à l'employée un avis écrit précisant la date à laquelle son congé de maternité prend fin et lui faisant part de son obligation de prévenir l'Université de son retour au travail, conformément aux dispositions de la clause 22.01.17.	Return to work 22.01.16 During the fourth (4th) week prior to expiration of an employee's maternity leave, the University will send written notification of the date upon which her maternity leave will expire and advise her of the obligation to advise the University of her return to work under the terms of article 22.01.17.

22.01.17 L'employée doit aviser par écrit l'Université de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la date de son retour. L'employée 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.	22.01.17 The employee must give the University a written notice of her intention to return to work not less than two (2) weeks prior to the date of her return. An employee who does not return to work as of the date of expiration of the maternity leave will be granted an automatic four (4) weeks of unpaid leave.
22.01.18 L'employée 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 22.01.17 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.	22.01.18 If the employee fails to present herself for work at the date of expiration of the four (4) weeks' extension provided under article 22.01.17, she will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
22.01.19 L'employée qui souhaite retourner au travail avant les deux (2) semaines suivant la date de son accouchement doit fournir à l'Université un certificat médical signé par un médecin agréé témoignant de son état de santé et sa capacité à accomplir le travail requis.	22.01.19 An employee who wishes to return to work earlier than two (2) weeks following the date of delivery must first provide the University with a statement from a qualified medical practitioner attesting to her good health and ability to perform the work required.
22.01.20 À son retour de congé de maternité, l'employée 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.	22.01.20 Upon her return to work at the end of her maternity leave, the employee will be reinstated in the position she held when her maternity leave commenced. If her position was abolished, she will be granted all of the rights and privileges she would have been accorded at the time her job was abolished had she then been at work.
22.02 Congé d'adoption 22.02.01 Une personne salariée qui adopte légalement un enfant, a droit à un congé payé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pendant laquelle elle touche l'intégralité de son salaire.	22.02 Adoption leave 22.02.01 An employee who legally adopts a child will be entitled to a paid leave of a maximum duration of ten (10) consecutive weeks during which he or she will receive full salary.
22.02.02 Tous les avantages sociaux sont maintenus pendant la durée du congé d'adoption.	22.02.02 All benefits will be continued in respect of such an employee for the duration of the adoption leave.
22.02.03 Pour obtenir un congé d'adoption, la personne salariée doit adresser une demande écrite à cet effet à son chef de service. Une copie de cette demande doit être envoyée à la Direction des ressources humaines (Service des avantages sociaux), accompagnée d'un document attestant l'adoption.	22.02.03 An employee shall obtain an adoption leave by written application to his department head. A copy of this request must be sent to the department of Human Resources (Benefits Office) and must be supported by documentation evidencing the fact of the adoption.
22.02.04 Le congé débute la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la personne salariée ou à un autre moment convenu avec l'Université. Lorsque l'enfant est adopté hors Québec, le congé peut débuter cinq (5) semaines avant l'arrivée de l'enfant auprès de la personne salariée.	22.02.04 This leave begins in the week during which the child is effectively put under the employee's responsibility, or at any other time agreed with the University. When adopting outside of Québec, the leave may begin five (5) weeks prior to the arrival of the child into the care of the employee.

22.02.05 Aux fins de l'article 12 (Ancienneté), de l'article 15 (Sécurité d'emploi) et l'article 18 (Vacances), l'employée se verra créditer de l'ancienneté lors de son congé d'adoption, à l'exception de la prolongation octroyée en vertu de l'article 22.02.08.	22.02.05 For the purpose of article 12 (Seniority), article 15 (Seniority Employment Security) and article 18 (Vacation), an employee will be given credit for seniority while on adoption leave, but excluding any extension granted under the terms of article 22.02.08.
22.02.06 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 au chef de service et adresser une copie à la Direction des ressources humaines (Service des avantages sociaux) au moins deux (2) semaines à l'avance.	22.02.06 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 traveling, 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 the Department Head, with a copy to the department of Human Resources (Benefits Office) at least two (2) weeks in advance.
Retour au travail 22.02.07 Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant la date d'expiration du congé d'adoption, l'Université envoie à la personne salariée un avis précisant la date à laquelle son congé d'adoption prend fin.	Return to work 22.02.07 During the fourth (4th) week prior to the date of expiration of an employee's adoption leave, the University will send the employee a notification of the date upon which the employee's adoption leave will expire.
22.02.08 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.	22.02.08 An employee who does not return to work as of the date of expiration of the adoption leave will be granted an automatic four (4) weeks' unpaid leave.
22.02.09 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 22.02.08 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin.	22.02.09 An employee who does not present himself for work at the date of expiration of the four (4) weeks' extension provided under article 24.02.08, will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
22.02.10 À la reprise du 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, comme si elle avait alors été au travail.	22.02.10 Upon return to work from the adoption leave, the University will reinstate the employee in the position which he occupied before the adoption leave commenced. If the employee's position has been abolished, he will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished had he then been at work.
22.02.11 Le salaire que reçoit la personne salariée à sa reprise du 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 23 (Taux de salaire).	22.02.11 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, under the terms of article 23 (Rates of Pay).

22.03 Congé pour le conjoint 22.03.01 La personne salariée qui a au moins soixante (60) jours de service continu dont la conjointe accouche, ou dont la grossesse prend fin après la vingtième (20^e) semaine de grossesse ou qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.	22.03 Leave for the spouse 22.03.01 An employee who has at least sixty (60) days of continuous service may be absent from work for five (5) days paid at the time of the birth of his child, the adoption of a child or when a termination of pregnancy occurs starting from the twentieth (20th) week of pregnancy.
22.03.02 Une personne salariée avec moins de soixante (60) jours de service continu a droit à un congé de cinq (5) jours dont deux (2) sont payés.	22.03.02 An employee who is not credited with sixty (60) days of continuous service shall be entitled to five (5) days of absence two (2) of which are paid.
22.03.03 La personne salariée qui adopte l'enfant de son/sa conjoint(e) a droit au congé.	22.03.03 An employee who adopts the child of his spouse will also be entitled to this leave.
22.03.04 La personne salariée doit aviser son chef de service le plus tôt possible de la date du congé.	22.03.04 The employee must inform the Head of his Department of his absence as soon as possible.
22.03.05 Le congé peut être également fractionné en jours. Il ne peut être pris après le quinzième (15^e) jour suivant le retour de l'enfant à la maison de la mère ou du père, ou si c'est le cas, la fin de la grossesse.	22.03.05 The leave can be divided into days at the employee's request. It cannot be taken after the expiry of the fifteen (15) days following the child's arrival at his father or mother's home or, as the case may be, the termination of pregnancy.
22.04 Congé de paternité 22.04.01 Ce congé s'ajoute aux cinq (5) jours prévus à l'article 24.03 et aux soixante-cinq (65) semaines consécutives de congé parental.	22.04 Paternity leave 22.04.01 This paternity leave is in addition to the leave of five (5) days paid for the birth or adoption of a child and the parental leave of sixty-five (65) uninterrupted weeks of parental leave.
22.04.02 Un employé a droit à un congé sans traitement, de cinq (5) semaines continues à la naissance de son enfant. Ce congé peut être pris, au plus tôt, durant 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.	22.04.02 An employee is entitled to a paternity leave of not more than five (5) consecutive weeks without pay at the time of the birth of his 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.
22.05 Congé parental et congé parental prolongé 22.05.01 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 »).	22.05 Parental and Extended Parental leave 22.05.01 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").

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 vingt-quatre (124) semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant (le « Congé Parental Prolongé »). La durée maximale totale du Congé Parental et du Congé Parental Prolongé n'excédera pas cent quatre (104) semaines.	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 one hundred and twenty-four (124) weeks from the child's birth or adoption (the "Extended Parental Leave"). The cumulated duration of the Parental Leave and Extended Parental leave shall not exceed one hundred and four (104) weeks.
22.05.02 La personne salariée qui adopte l'enfant de son/sa conjoint(e) a aussi droit au Congé Parental et au Congé Parental Prolongé.	22.05.02 An employee who adopts the child of his spouse will also be entitled to a Parental Leave and to an Extended Parental Leave.
22.05.03 La personne salariée qui désire maintenir son régime d'avantages sociaux pendant la durée du Congé Parental et du Congé Parental Prolongé, doit l'indiquer, par écrit, avant le début du congé. Durant le Congé Parental, les frais du régime d'avantages sociaux sont assumés par la personne salariée et l'Université. Durant le Congé Parental Prolongé, la personne salariée doit payer la totalité des coûts associés aux avantages sociaux qu'elle souhaite maintenir.	22.05.03 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 he wishes to continue for the duration of the leave. During the Parental Leave, the employee and the University will make the regular contributions payable under those plans. During the Extended Parental Leave, the employee shall pay the total cost of any benefits to be further continued.
22.05.04 Durant le Congé Parental et le Congé Parental Prolongé, la personne salariée accumule de l'ancienneté. De plus, elle accumule des crédits de vacances durant le Congé Parental.	22.05.04 During the Parental Leave and Extended Parental Leave, the employee will receive credit for seniority. Moreover, the employee will receive vacation entitlement during the Parental Leave.
22.05.05 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 maximale totale n'excédera pas cent quatre (104) semaines. 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'Université. En cas de désaccord avec l'Université quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un congé maximal de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, pour une période maximale de cent quatre (104) semaines. L'Université détermine l'horaire de travail, après consultation avec la personne salariée. Nonobstant ce qui précède, la personne salariée doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.	22.05.05 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 one hundred and four (104) weeks. 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 University. In the case of disagreement with the University, as regards the number of days per week, the employee has the right to have up to two days and a half per week or the equivalent for a period of up to one hundred and four weeks (104 weeks). After consultation with the employee, the University determines the schedule of work. Notwithstanding what precedes, the employee must work a minimum of fourteen (14) hours per week.

Pendant la durée du Congé Parental, du Congé Parental partiel, du Congé Parental Prolongé ou du Congé Parental Prolongé partiel, la personne salariée peut, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins trente (30) jours à l'avance, changer une (1) fois son Congé Parental, du Congé Parental partiel, du Congé Parental Prolongé ou du Congé Parental Prolongé partiel ou vice-versa, selon le cas, à moins d'entente contraire avec l'Université.	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.
22.05.06 La personne salariée accumule de l'ancienneté durant le Congé Parental partiel et le Congé Parental Prolongé partiel. De plus, elle accumule des crédits de vacances durant le Congé Parental partiel.	22.05.06 During the part-time Parental Leave and part-time Extended Parental Leave, the employee will receive credit for seniority. Moreover, the employee will receive vacation entitlement during the part-time Parental Leave.
22.05.07 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 Congé Parental Prolongé partiel doit avoir accepté par écrit, avant le début de son congé, de verser sa cotisation et celle de l'Université résultant de la différence entre la protection à plein temps et la protection à temps partiel. Durant le Congé Parental partiel, les frais du régime d'avantages sociaux sont assumés par la personne salariée et l'Université. Durant le Congé Parental Prolongé partiel, la personne salariée doit payer la totalité des coûts associés aux avantages sociaux qu'elle souhaite maintenir.	22.05.07 An employee wishing to obtain full-time benefits 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 he wishes to continue for the duration of the leave. During the part-time Parental Leave, the employee and the University will make the regular contributions payable under those plans. During the part-time Extended Parental Leave, the employee shall pay the total cost of any benefits plans to be further continued.
Retour au travail 22.05.08 Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant la date d'expiration du Congé parental ou du Congé Parental Prolongé, l'Université envoie à la personne salariée concernée, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.	Return to work 22.05.08 During the fourth (4th) week prior to the date of expiration of an employee's Parental Leave or Extended Parental Leave, the University will send the employee notification of the date upon which his leave will expire.
22.05.09 La personne salariée doit aviser l'Université par écrit de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la fin du Congé parental ou du Congé Parental Prolongé. Advenant que la personne salariée ne ferait pas parvenir cet avis ou qu'elle ne se présente pas au travail à l'expiration de son Congé parental ou du Congé Parental Prolongé, la personne salariée est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin.	22.05.09 The employee must give the University written notice of his 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 should he fail to present himself for work at the date of expiration of the Parental Leave or Extended Parental Leave, he will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.
22.05.10 La personne salariée peut choisir de réintégrer son poste avant la date prévue d'expiration de son Congé Parental, du Congé Parental partiel, du Congé Parental Prolongé ou du Congé Parental Prolongé partiel, sur présentation d'un préavis écrit d'au moins trente (30) jours à son chef de service.	22.05.10 An employee may elect to return to work prior to the anticipated date of expiration of the Parental Leave, the 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 the Department Head.

22.05.11 Au retour de son Congé Parental, du Congé Parental partiel, du Congé Parental Prolongé ou du Congé Parental Prolongé partiel, l'Université réintègre la personne salariée concernée au poste qu'elle occupait avant le début du congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Si le poste a été aboli, la personne salariée bénéficie de tous les droits et privilèges qui se rattachaient au poste avant son abolition, comme si elle avait alors été au travail.	22.05.11 Upon return to work from the Parental Leave, the Extended Parental Leave, the part-time Parental Leave or part-time Extended Parental Leave, the University will reinstate the employee in the position which he occupied before the original maternity, adoption or paternity leave commenced. If the employee's position has been abolished, he will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished, had he been at work.
22.05.12 Le salaire que reçoit la personne salariée à sa reprise du travail est celui qu'elle recevait au début du congé, majoré de toutes augmentations de salaire accordées pendant la durée du congé, en conformité avec l'article 23 (Taux de salaire).	22.05.12 The salary which the employee will receive upon return to work, will be the salary he was receiving when the leave commenced, increased by the amount of any salary increases implemented during the course of the leave, under the terms of article 23 (Rates of pay).

ARTICLE 23 – TAUX DE SALAIRE ET PRIMES

23.01

Les taux de salaire horaire sont les suivants:

Classe	Titre d'emploi	1er juin 2018	2 juin 2019	31 mai 2020	Nouvelle structure (30 mai 2021)	29 mai 2022	28 mai 2023	2 juin 2024
augmentation		-	1.50%	2.00%	2.00% + ajustements	3.00% + 1.00\$	3.00%	3.00%
Classe 1	Nettoyeur(euse)	22.04\$	22.37\$	22.82\$	23.75\$	25.46\$	26.23\$	27.01\$
Classe 1	Aide général	22.02\$	22.35\$	22.80\$	23.75\$	25.46\$	26.23\$	27.01\$
Classe 2	Conducteur	23.79\$	24.15\$	24.63\$	26.00\$	27.78\$	28.61\$	29.47\$
Classe 2	Préposé(e) au terrain	22.43\$	22.77\$	23.22\$	26.00\$	27.78\$	28.61\$	29.47\$
Classe 3	Menuisier(ère)	25.45\$	25.83\$	26.35\$	28.00\$	29.84\$	30.74\$	31.66\$
Classe 3	Jardinier(ère) paysagiste	29.10\$	29.54\$	30.13\$	30.73\$	31.65\$	32.60\$	33.58\$
Classe 3	Mécanicien(ne)	25.65\$*	26.03\$*	26.56\$*	28.00\$	29.84\$	30.74\$	31.66\$
Classe 3	Peintre	25.05\$	25.43\$	25.93\$	28.00\$	29.84\$	30.74\$	31.66\$
Classe 3	Magasinier(ère)	25.34\$	25.72\$	26.23\$	28.00\$	29.84\$	30.74\$	31.66\$
Classe 4	Ébéniste	27.16\$	27.57\$	28.12\$	31.50\$	33.45\$	34.45\$	35.48\$
Classe 4	Mécanicien(ne) de machines fixes «4»	25.94\$*	26.33\$*	26.86\$*	31.50\$	33.45\$	34.45\$	35.48\$
Classe 5	Électricien(ne)	28.65\$*	29.08\$*	29.66\$*	33.00\$	34.99\$	36.04\$	\$37.12\$
Classe 5	Plombier(ère)	28.65\$*	29.08\$*	29.66\$*	33.00\$	34.99\$	36.04\$	\$37.12\$
Classe 5	Mécanicien(ne) en réfrigération	28.72\$*	29.15\$*	29.73\$*	33.00\$	34.99\$	36.04\$	\$37.12\$
Classe 6	Technicien(ne) en contrôle édifices	29.29\$	29.73\$	30.32\$	34.25\$	36.28\$	37.37\$	\$38.49\$

* Ces taux comprennent la prime de certification de 0.60\$/h applicable en vertu de la convention collective précédente. Cette prime a été payée entre le 1^{er} juin 2018 et la date de l'application des nouveaux taux de salaire suivant la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 23 – RATES OF PAY**23.01**

The hourly rates of pay shall be as follows:

Class	Job Title	June 1, 2018	June 2, 2019	May 31, 2020	New Structure (May 30, 2021)	May 29, 2022	May 28, 2023	June 2, 2024
Increase		-	1.50%	2.00%	2.00% + adjustments	3.00% + \$1.00	3.00%	3.00%
Class 1	Cleaner	\$22.04	\$22.37	\$22.82	\$23.75	\$25.46	\$26.23	\$27.01
Class 1	Trade Helper	\$22.02	\$22.35	\$22.80	\$23.75	\$25.46	\$26.23	\$27.01
Class 2	Driver	\$23.79	\$24.15	\$24.63	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 2	Groundsperson	\$22.43	\$22.77	\$23.22	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 3	Carpenter	\$25.45	\$25.83	\$26.35	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Landscape Gardener	\$29.10	\$29.54	\$30.13	\$30.73	\$31.65	\$32.60	\$33.58
Class 3	Mechanic	\$25.65*	\$26.03*	\$26.56*	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Painter	\$25.05	\$25.43	\$25.93	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 3	Storekeeper	\$25.34	\$25.72	\$26.23	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 4	Cabinet Maker	\$27.16	\$27.57	\$28.12	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Class 4	Stat Engine Mech "4"	\$25.94*	\$26.33*	\$26.86*	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Class 5	Electrician	\$28.65*	\$29.08*	\$29.66*	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Class 5	Plumber	\$28.65*	\$29.08*	\$29.66*	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Class 5	Refrigeration Mechanic	\$28.72*	\$29.15*	\$29.73*	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Class 6	Bldg Control Tech	\$29.29	\$29.73	\$30.32	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49

* Those rates include the certification premium of \$0.60/h applicable according to the previous collective agreement. This premium has been paid between June 1st, 2018 and the date on which the new rates became applicable following the signature of the present collective agreement.

23.02 Prime de chef d'équipe

Lorsque l'Université désigne, après consultation avec le Syndicat, une personne salariée pour agir de façon continue et régulière comme chef d'équipe, son taux de salaire régulier est majoré de selon le tableau ci-après:

date de la signature de la convention collective	01/06/2023	01/06/2024
1.29\$	1.33\$	1.37\$

Cette prime s'ajoute au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération des vacances et du travail à temps supplémentaire et est également sujette aux contributions pour la pension.

À la demande du Syndicat, l'Employeur fournira une liste des Personnes salariées recevant la prime de chef d'équipe.

23.02 Lead hand Premium

When the University designates, after consultation with the Union, an employee to act as a lead hand on a regular and continuous basis, his regular hourly rate of pay is increased as per the table below :

Date of the signature of the Collective Agreement	01/06/2023	01/06/2024
\$1.29	\$1.33	\$1.37

This premium is added to the regular salary in the calculation of remuneration for vacation and overtime and is also subject to pension contributions.

Upon request from the Union, the Employer will provide a list of Employees receiving the Lead Hand premium.

23.03 Primes de quart**a) Prime de soir**

Toute personne salariée, dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situent entre seize heures (16h00) et minuit (24h00), reçoit une prime pour chaque heure travaillée. À compter de la signature de la convention collective, la prime est majorée selon le tableau ci-après:

date de la signature de la convention collective	01/06/2023	01/06/2024
0.90\$	0.93\$	0.96\$

b) Prime de nuit

Toute personne salariée, dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situent entre minuit (24h00) et huit heures (8h00), reçoit une prime pour chaque heure travaillée. À compter de la signature de la convention collective, la prime est majorée selon le tableau ci-après:

date de la signature de la convention collective	01/06/2023	01/06/2024
1.29\$	1.33\$	1.37\$

23.03 Shift Premia**a) Evening shift premium**

Any employee for whom half or more of her/his regular working hours fall between sixteen (16h00) hours and midnight (24h00 hours) will receive from the date of the signature of the collective agreement, for all hours worked, an hourly premium of as per the table below:

Date of the signature of the Collective Agreement	01/06/2023	01/06/2024
\$0.90	\$0.93	\$0.96

b) Night shift premium

Any employee for whom half or more of her/his regular working hours fall between midnight (24h00 hours) and eight (8h00) hours will receive, from the date of the signature of the collective agreement, for each hour worked, an hourly premium as per the table below:

Date of the signature of the Collective Agreement	01/06/2023	01/06/2024
\$1.29	\$1.33	\$1.37

23.04 Primes de fin de semaine**a) Travail le samedi**

Toute personne salariée qui travaille le samedi dans le cadre de son horaire de travail normal, est rémunérée à son taux normal, majoré de vingt-cinq

23.04 Weekend premium**a) Work on Saturday**

Any employee who works Saturday as part of her/his regular work schedule is paid at her/his regular rate increased by twenty-five percent (25%) for the regular

pour cent (25%) pour les heures de travail effectuées entre 00h00 et 24h00. b) Travail le dimanche Toute personne salariée qui travaille le dimanche dans le cadre de son horaire de travail normal, est rémunérée à son taux normal, majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures de travail effectuées entre 00h00 et 24h00. c) La pratique actuelle en ce qui a trait au paiement des primes sera respectée. d) Les primes de fin de semaine s'ajoutent au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération des vacances.	hours worked between 00h00 and 24h00 on Saturday. b) Work on Sunday Any employee who works Sunday as part of his regular work schedule is paid at her/his regular rate increased by fifty percent (50%) for the regular hours worked between 00h00 and 24h00. c) The current practice concerning the payment on the premiums will be respected. d) The weekend premiums are added to the regular salary in the calculation of remuneration for vacation.
23.05 Prime de disponibilité a) La personne salariée qui demeure en disponibilité sera avisée au préalable par son supérieur immédiat. Elle doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail ou sa semaine de travail, recevra une prime de seize dollars (16.00\$) pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle elle demeure en disponibilité. Cette clause n'aura aucune application rétroactive. b) Une personne salariée qui se présente au travail lorsqu'elle est en disponibilité sera rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions de l'article 17 (Temps supplémentaire). c) La répartition du temps de disponibilité sera faite le plus équitablement possible et à tour de rôle entre les personnes salariées de l'unité de travail concernée qui effectuent habituellement le travail requis, en commençant par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté. Toute disponibilité est facultative. Toutefois, à défaut de volontaires, la personne salariée qui a le moins d'ancienneté sera tenue de demeurer en disponibilité.	23.05 Stand-by premium a) An employee who must remain on stand-by will be advised in advance by her/his immediate supervisor. The employee must be able to arrive to work within the normal time period. An employee on stand-by after her/his regular work day or work week will receive a premium of sixteen dollars (\$16.00) for each (8) hour period during which the employee remains on stand-by. This clause will not have any retroactive application. b) An employee who reports to work while on stand-by will receive payment over and above the stand-by premium, according to the provision of article 17 (Overtime). c) Stand-by assignments will be distributed in the most equitable manner possible on a rotation basis among the employees within the work unit concerned who normally perform the work required, starting with the most senior employee. All stand-by is optional. However, should there be no volunteers, the employee with the lowest seniority will be designated to remain on stand-by.
23.06 Une personne salariée n'a pas droit aux primes décrites aux articles 23.03, 23.04 et 23.07 si elle est déjà payée au taux du travail à temps supplémentaire. Ces primes ne s'ajoutent pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail à temps supplémentaire. De plus, ces primes sont payées pour les heures travaillées exclusivement.	23.06 An employee is not eligible to receive the premiums described in article 23.03 23.04 and 23.07 while they are receiving the overtime rate. The premiums are not added to their regular salary in the calculation of remuneration for overtime. Furthermore, the premiums are paid for hours worked exclusively.
23.07 Prime de conduite de véhicule requérant un permis de classe 3 L'Université verse une prime de 0.50\$ de l'heure aux personnes salariées désignées par l'employeur pour la	23.07 Premium applicable to driving a vehicle requiring a Class 3 license The University pays a premium of \$0.50 per hour to all employees designated by the employer to drive a vehicle

conduite de véhicules requérant un permis de classe 3; cette prime est versée aux conditions suivantes : - la personne salariée détient un permis en règle délivré par la SAAQ lui permettant de conduire un véhicule requérant un permis de classe 3; - la personne salariée conduit, à la demande de l'employeur, un véhicule requérant un permis de classe 3 dans l'exercice de ses fonctions. La prime de 0.50\$ de l'heure est payée au taux régulier sur toutes les heures travaillées et n'est pas sujette à la majoration pour le temps supplémentaire. Cette prime entre en vigueur à la date de la signature de la convention collective et n'est pas rétroactive (sous réserve des modifications requises au système). L'établissement de cette prime remplace toute entente antérieure, verbale ou écrite, relative à la conduite de véhicules aux campus Macdonald et Centre-ville.	requiring a Class 3 license; this premium is paid under the following conditions: - the employee holds a valid license delivered by the SAAQ that allows them to drive a vehicle requiring a Class 3 license; - the employee drives, at the request of the employer, a vehicle requiring a Class 3 license while performing their duties. The premium of \$0.50 per hour is paid at the regular rate on all hours worked and is not subject to the overtime rate. This premium comes into effect at the date of signature of the collective agreement and is not retroactive (subject to system changes required). The establishment of this premium replaces any previous verbal or written agreements relative to the operation of vehicles at the Macdonald and Downtown campuses.
<u>ARTICLE 24 – POLITIQUE SALARIALE</u> 24.01 Les taux de salaire en vigueur apparaissent à l'article 23.	<u>ARTICLE 24 – SALARY POLICY</u> 24.01 The hourly rates of pay are found in article 23.
24.02 Personne salariées hors taux ou hors échelle La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur, pour son titre de fonction, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1er décembre de la période en cause, par rapport au 30 novembre précédent, au taux unique de salaire ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle au 30 novembre précédent correspondant à son titre de fonction. Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe précédent a pour effet de situer, au 1er décembre, Une personne salariée qui était hors échelle ou hors-taux au 30 novembre de l'année précédente, à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre de fonction, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire, pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire. La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre de fonction de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi, conformément aux paragraphes précédents, lui est versée sous forme d'un montant	24.02 Red-circled employees An employee whose salary rate, on the day preceding the date of increase in rates of pay and salary scales, is higher than the single rate or the maximum of the salary scale in effect for his position is entitled, on the date of the increase in rates of pay and salary scales, to a minimum rate of increase equivalent to half the percentage of increase applicable on 1 December of the period in question, in relation to the preceding 30 November, at the single salary rate or the maximum of the salary scale in effect for his position on the preceding 30 November. If, when applied, the minimum rate of increase determined in the preceding paragraph results, on 1 December, for an employee who was a red-circled employee on 30 November of the preceding year, in a salary lower than the maximum level of the scale or single rate in effect for his position, then this minimum rate of increase is raised to the percentage necessary for the employee to reach this level of the salary scale or this single rate of pay. Where there is a difference between, on one hand, the percentage of increase of the highest level of the scale or of the single rate of pay in effect for the employee's position and, on the other hand, the established minimum rate as set out in the preceding paragraphs, this difference

forfaitaire, calculé sur la base de son taux de salaire au 30 novembre. Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.	shall be paid to the employee in a lump sum, computed on the basis of his rate of pay on 30 November. The lump sum shall be divided and paid out at each pay period, prorated according to regular paid hours for the pay period.
<u>ARTICLE 25 – PAIEMENT DES SALAIRES</u> 25.01 Les mentions suivantes doivent apparaître sur le talon de chèque: • le nom de l'Université; • le nom et prénom de la personne salariée; • l'identification de l'emploi de la personne salariée; • la date du paiement et la période de travail qui correspondent au paiement; • le nombre d'heures payées au taux normal; • le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable; • la nature et le montant des primes, indemnités, allocations, commissions versées; • le taux du salaire de base; • le montant du salaire brut; • la nature et le montant des déductions opérées; • le montant du salaire net versé au personne salariée;	<u>ARTICLE 25 – PAYMENT OF SALARIES</u> 25.01 The following information is to be included in the cheque stub: • the name of the University; • the surname and the given name of the employee; • the identification of the employee's occupation; • the date of the payment and the pay period; • the number of hours paid at the regular rate; • the number of hours of overtime paid with the applicable increase; • the nature and amount of the premia, indemnities, allowances or commissions that are being paid; • the hourly base wage; • the amount of wages before deductions; • the nature and amount of the deductions effected; • the amount of the net wage paid to the employee.
25.02 Les personnes salariées sont payées à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, pour toutes les heures régulières et supplémentaires de la période se terminant le samedi deux (2) semaines précédent. Les personnes salariées sont payées par dépôt direct.	25.02 Employees are paid every two (2) weeks, on Thursday, for all regular and overtime hours for the period ending the Saturday two (2) weeks prior. Employees are paid by direct deposit.
25.03 a) Advenant une erreur sur la paie, l'Université corrige cette erreur dans les dix (10) jours de calendrier suivant la plainte de la personne salariée. b) En cas d'erreur sur la paie d'une personne salariée concernant un paiement en trop, à moins d'entente contraire, l'Université retiendra un maximum de trente-trois et un tiers (33 1/3) pour cent du salaire sur chaque paie jusqu'à ce que le montant total soit remboursé.	25.03 a) In the event of an error on the pay of an employee, the University will correct this error within ten (10) calendar days following the employee's complaint. b) In the event of an error on the pay of an employee involving an overpayment, unless otherwise agreed, the University will withhold a maximum of thirty-three and one-third (33 1/3) percent of the employee's salary on each pay, until the entire debt has been repaid.
25.04 Lorsqu'une personne salariée quitte son emploi à l'Université: a) Elle reçoit un état des salaires et avantages sociaux qui lui sont dus;	25.04 When an employee leaves the employment of the University: a) He will receive a statement of the salary and benefits, which are owed to him;

b) L'Université remet à la personne salariée, les montants qui lui sont dus incluant les avantages sociaux, dès que possible sous réserve des dispositions de chaque régime.	b) The University will send to the employee, as soon as possible, the amounts which are due, including benefits, subject to the conditions of each plan.
25.05 Aucune déduction ne peut être faite sur le salaire d'une personne salariée pour le bris ou la perte d'un outil de travail sans accord.	25.05 No deductions may be made from an employee's salary without his express agreement for breakage or loss of any tool.
25.06 RÉVISION DE LA CLASSIFICATION Dispositions générales a) <u>Définitions des termes</u> <u>Tâche</u>: Une tâche est une activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental, ou les deux, en vue d'atteindre un but déterminé. <u>Fonction</u>: Une fonction est un ensemble de tâches décrit et regroupé dans une description, assigné par l'Université à une ou plusieurs personnes salariées. <u>Description de fonction</u>: Une description de fonction est un document mentionnant le titre, le sommaire de la fonction, les tâches et les responsabilités principales et les qualifications requises. <u>Fonction modifiée</u>: Fonction qui a subi des modifications à caractère continu au point de justifier un rangement dans une classe différente. <u>Nouvelle fonction</u>: Fonction créée, non prévue dans la nomenclature de fonctions dont la liste (titres) apparaît à l'article 23 et devant être régie par les dispositions de la convention. b) <u>Description de fonction</u> i) L'Université a le droit de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu des tâches et d'en déterminer les exigences normales compte tenu des dispositions de la convention qui en régissent l'application. ii) La personne salariée qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction, sauf si l'Université décide d'en faire une description spécifique. iii) Toute mention dans la description de fonction d'une faculté, d'un département, d'un service ou d'un centre, ne constitue qu'une référence sans aucun effet obligatoire.	25.06 REVISION OF CLASSIFICATION General Provisions a) <u>Definitions of Terms</u> <u>Task</u>: A task is an activity belonging to a job, requiring a physical or mental effort or both, in order to achieve an established goal. <u>Job</u>: A job is a set of tasks, described and grouped into one description, assigned by the University to one or many employees. <u>Job description</u>: A job description is a document which lists the title, a summary of the job, the principal tasks and responsibilities, and the qualifications required. <u>Modified job</u>: A modified job is a job which has undergone modifications of a permanent nature, to such an extent as to justify a rank in a different class. <u>New job</u>: A new job is a newly created job which does not appear in the job nomenclature, of which a list (titles) appears in article 23, and which must be covered by the provisions of this agreement. b) <u>Job Description</u> i) The University has the right to modify, abolish, or create any job, to define the contents of the tasks, and to establish the normal requirements in accordance with the provisions of the agreement which determine their application. ii) An employee who performs a part of the principal tasks of a job description is considered to be performing the job, unless the University decides to create a specific description. iii) Any mention in the job description, of a faculty, a department, a service, or a centre, is for reference purposes only, and carries no obligations.

c) <u>Libération pour activités syndicales et représentation syndicale au Comité conjoint</u> i) Un comité conjoint est constitué à l'Université. La représentation syndicale est d'une (1) personne salariée. ii) Toute demande de libération pour procéder à une enquête doit être transmise à l'Université par le représentant autorisé du Syndicat, et de façon générale, au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance. iii) Lors de toutes rencontres du Comité, les représentants du Syndicat seront libérés, sans perte de salaire, pour le temps nécessaire au déroulement et à la préparation de ces rencontres. iv) Les représentants syndicaux ne perdent aucun droit prévu à la convention et ne doivent pas être importunés ou subir de torts pour cette activité syndicale. d) <u>Rôle et fonctions du Comité conjoint</u> i) Le Comité conjoint a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description, au rangement des fonctions dans une classe ainsi que des cas d'assignation. ii) Lorsqu'une personne salariée constate que sa fonction a été modifiée, de telle sorte que les tâches exigées d'elle par l'Université ne correspondent plus à celles établies dans sa description de fonction, elle peut soumettre une demande écrite de révision au Comité conjoint en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à la description actuelle. iii) Lorsque l'Université modifie ou crée une fonction, elle fournit en cinq (5) copies dans les dix (10) jours au Comité conjoint, la description, le rangement dans une classe et, s'il y a lieu, l'assignation. Cependant, rien n'empêche l'Université de mettre en vigueur, sans délai, le taux de salaire fondé sur la description et le rangement dans une classe qu'elle a fait de la fonction. Si un poste correspondant à une fonction modifiée ou créée est vacant, l'Université peut procéder à l'affichage de la façon décrite dans la présente convention après l'envoi prévu au paragraphe précédent. Toutefois, elle doit inscrire sur la formule d'affichage la mention « non-officielle ».	c) <u>Time off for Union activities and representation on the Joint Committee</u> i) A Joint Committee will be established at the University. Union representation is one (1) employee. ii) All requests for time off for investigations must be transmitted to the University by the authorized Union representative, generally speaking, at least two (2) working days in advance. iii) For all committee meetings, Union representatives will be freed without loss of pay, for the amount of time needed for the meetings to take place and for their preparation. iv) Union representatives shall not lose any rights provided by the agreement and must not be inconvenienced or suffer any detriment by reason of this Union activity. d) <u>Role and duties of the Joint Committee</u> i) The Joint Committee's mandate is to discuss, refuse, or accept anything which deals with the description, and ranking of jobs in a class as well as cases of assignment. ii) Whenever an employee asserts that his job has been modified such that the duties required of him by the University no longer correspond with those set forth in his job description, he may submit a written request for review to the Joint Committee specifying, as an indication and without prejudice, those elements which no longer correspond with the existing description. iii) Whenever the University modifies or creates a job, it will provide the Joint Committee with five (5) copies of the description, the ranking in a class and, if necessary, the assignment, within ten (10) days. However, nothing will prevent the University from applying, without delay, the rate of pay based on the description and the ranking in a class which it has assigned to the job. If a position which corresponds to a modified or newly created job is vacant, the University may post it in the manner described in this agreement, after having provided copies as described in the preceding paragraph. However, the word "unofficial" must appear on the posting.

iv) À la demande écrite de l'une des parties, le Comité conjoint doit se réunir dans un délai raisonnable. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion. v) Lorsque le Comité conjoint est saisi d'un cas, le représentant syndical membre du Comité conjoint est libéré, sans perte de salaire, à la demande du Comité, pour vérifier la description de fonction et les assignations sur les lieux de travail de la personne salariée ou des personnes salariées et des représentants de l'Université. vi) Toute entente au niveau du Comité conjoint est finale et exécutoire. L'Université fera parvenir au Syndicat, en dix (10) copies, la description, le rangement dans une classe et, s'il y a lieu, l'assignation finale. e) <u>Procédure d'arbitrage</u> i) Si, après avoir franchi l'étape du Comité conjoint, un cas demeure litigieux, le Syndicat doit, sous peine de déchéance, faire parvenir dans les trente-cinq (35) jours du moment de la dernière séance du Comité conjoint ou de l'envoi de la réponse écrite de la partie patronale concernant le cas en litige, un avis écrit à l'arbitre (copie à l'Université) précisant les points sur lesquels le désaccord persiste avec mention des corrections demandées. ii) Une erreur technique ou cléricale dans la formulation de l'avis ou de la demande de révision ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps. iii) Un arbitre unique est nommé pour l'application du présent article. Les parties conviennent du choix de l'arbitre. iv) Si l'arbitre désigné déclare ne pas pouvoir agir, les parties tenteront de s'entendre sur le nom d'un substitut dans les dix (10) jours suivant le refus. À défaut d'entente, une des parties demandera au ministre du Travail et de la Main-d'œuvre de le désigner. v) Pouvoirs de l'arbitre : Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du rangement dans une classe quant aux points en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le rangement d'une classe, de même que toutes autres dispositions des présentes.	iv) At the written request of one of the parties, the Joint Committee must meet within a reasonable delay. This request must include an agenda for the meeting. v) Whenever a case is referred to the Joint Committee, a Union representative who is a member of the committee will be freed, without loss of salary, at the request of the committee, in order to verify the job description and its assignments at the work place with the employee or employees and representatives of the University. vi) Any agreement made by the Joint Committee is final and binding. The University will send the Union ten (10) copies of the final description, the ranking in a class, and where necessary, the assignment. e) <u>Arbitration Procedure</u> i) If, after having been to the Joint Committee, a case remains unresolved, the Union must send written notice to the Arbitrator (with a copy to the University), within thirty-five (35) days of the last Joint Committee meeting or of the sending of the written response of the University concerning the case being contested; otherwise, the Union case will be dropped. Such written notice must indicate those points on which disagreement exists and must mention the corrections being requested. ii) A clerical or technical error in the formulation of the notice or request for review does not nullify it. It may be corrected at any time. iii) A single arbitrator shall be appointed for the purposes of applying the present article. The parties agree on the choice of arbitrator. iv) If the arbitrator thus appointed is unable to act, the parties will attempt to agree on the name of a substitute within ten (10) days following the refusal. Should there be no agreement, one of the parties will ask the Minister of Labour to appoint the arbitrator. v) Powers of the Arbitrator: The powers of the arbitrator are limited to the application of the ranking in a class with reference to the contentious points submitted to him and any proof presented. He has no power to render decisions which lower, raise, or alter the ranking of a class or any of the other provisions of the present agreement.

En procédant au rangement d'une fonction dans une classe, l'arbitre doit utiliser : 1) Les preuves et les faits qui lui sont soumis et présentés relativement au contenu de la fonction; 2) À titre de critère, le rangement déjà établi pour les autres employés dans le secteur universitaire. L'arbitre peut modifier les qualifications requises (expérience et scolarité) dans le cas où le Syndicat peut faire la preuve que la décision de l'Université est disproportionnée par rapport à la fonction, en tenant compte des fonctions qui ont déjà un rangement officiel dans une classe, et des preuves présentées. S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments d'une fonction affectant le rangement dans une classe n'apparaissent pas à la description, bien que la personne salariée soit et demeure tenue par l'Université de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à l'Université d'inclure dans la description cet ou ces éléments. vi) La personne salariée appelée à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent article sera libérée, sans perte de salaire, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. vii) La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais seront payés à part égale par les parties. f) <u>Rangement de fonction dans une classe</u> i) Le rangement signé par les parties apparaît à l'article 23 de la présente convention. L'application du rangement est régie par les présentes. ii) Le taux de salaire rattaché à une fonction est déterminé par le rangement dans une classe. iii) Toute fonction est décrite et le rangement dans une classe est déterminé conformément au travail accompli à la demande de l'Université. Toute erreur cléricale dans une description de fonction peut être corrigée en tout temps.	In proceeding to rank a job in a class, the arbitrator must use: 1) The proof and facts submitted and presented to him concerning the content of the job; 2) As criteria, the ranking already established for the other jobs in the University sector. The arbitrator may modify the qualifications required (experience and education) in the case where the Union is able to prove that the University's decision is disproportionate in relation to the job, taking into account both those jobs which have been officially ranked in a class and the proof presented. If during the arbitration hearing it is established that one or more elements of a job which affect the ranking in a class do not appear in the description, even though the employee has been and is required to perform that element by the University, the arbitrator has the mandate to order the University to include this or these elements in the description. vi) An employee who is called upon to act as a witness or to represent one of the parties in an arbitration hearing as provided for in the present article will be freed, without loss of salary, during the time required for this testimony or representation. vii) The arbitrator's decision is final and binding upon the parties. His fees and honorarium will be shared equally by the parties. f) <u>Job Ranking in a class</u> i) The ranking signed by the parties appears in article 23 of this agreement. The application of the ranking is covered by this agreement. ii) The rate of pay corresponding to a job is determined by its ranking in a class. iii) All jobs are described and ranked in a class according to the work performed at the request of the University. Any clerical error in a job description can be corrected at any time.

g) <u>Changement de salaire à la suite d'un rangement dans une classe différente</u> i) Lors d'un rangement dans une classe au taux de salaire supérieur, la personne salariée recevra le taux de salaire résultant du rangement de sa fonction à cette classe. La mise en vigueur de l'augmentation de salaire prévu au paragraphe précédent est fixée : 1) soit à la date de l'envoi par l'Université au Syndicat de la description et du rangement proposé dans une classe différente; 2) soit à la date du dépôt d'une demande de révision. ii) Lors d'un rangement dans une classe à un taux de salaire inférieur, la personne salariée ne subit pas de baisse de salaire mais devient hors échelle. iii) Le versement d'un ajustement prévu en 25.06 g) i) faisant suite à un rangement dans une classe différente sera effectué dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'entente du comité conjoint ou la décision arbitrale. iv) Nonobstant toute disposition du plan de rangement d'une fonction dans une classe, la personne salariée qui exécute une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considérée comme accomplissant la fonction. L'assignation temporaire ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une baisse de salaire. h) <u>Modèle de description de fonctions</u> La présentation ci-dessous est uniforme pour toutes les descriptions de fonctions. UNIVERSITÉ MCGILL DESCRIPTION DE FONCTIONS 1. TITRE : DATE : 2. SOMMAIRE DE LA FONCTION : 3. TÂCHES ET RESPONSABILITÉS PRINCIPALES : 1. 2. 3. 4. 5. 6.	g) <u>Salary change following a ranking in a different class</u> i) When a job is ranked in a class at a higher rate of pay, an employee will receive the rate of pay resulting from the ranking of their job in that class. The salary increase referred to in the preceding text will be effective as of: 1) either the date on which the University sent the Union the description and the proposed ranking in a different class; 2) or the date of the revision of the classification request. ii) When the job is ranked in a class at a lower rate of pay, an employee will not suffer any loss of pay but will become red-circled. iii) The payment of an adjustment as provided in 25.06 g) i) following a ranking in a different class will be effected within thirty (30) working days following the agreement of the joint committee or the arbitration award. iv) Notwithstanding any provision of the ranking system of a job in a class, an employee who carries out part of the tasks contained in a job description is considered to be performing that job. A temporary assignment must not involve a reduction in salary. h) <u>Job description template</u> The presentation below will be the same for all job descriptions. MCGILL UNIVERSITY JOB DESCRIPTION 1. TITLE: DATE: 2. SUMMARY OF THE JOB: 3. PRINCIPAL TASKS AND RESPONSIBILITIES: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.

7. 8. Accomplit temporairement les tâches d'un poste connexe ou inférieur lorsque requis. 9. La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par une personne salariée occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur le rangement dans une classe 4. QUALIFICATIONS REQUISES : 1. Scolarité 2. Expérience 3. Autres	8. Temporarily performs the tasks of an equal or lower-rated position whenever required. 9. The list of tasks and responsibilities mentioned above is summary and indicative. It is not a complete and detailed list of the tasks and responsibilities which may be performed by an employee who holds this position. However, the tasks and responsibilities not mentioned must not have an effect on the ranking in a class. 4. QUALIFICATIONS REQUIRED: 1. Education: 2. Experience 3. Other
<u>ARTICLE 26 – FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT</u> 26.01 Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des personnes salariées à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, la personne salariée ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier. La personne salariée qui, à la demande expresse de l'Université, continue de travailler est admissible soit à une remise du temps d'une durée égale au nombre d'heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, soit au paiement au taux régulier des heures effectivement travaillées entre l'heure autorisée de départ et la fin de la journée régulière de travail, et ce en plus de son taux de salaire régulier pour cette journée.	<u>ARTICLE 26 – CLOSURE OF THE INSTITUTION</u> 26.01 If, as a result of circumstances beyond its control, the management of the institution decides to authorize employees to leave their work before the end of their regular working day, the individual employees shall not suffer any loss of regular salary because of this. In addition to the above, the employee who continues to work, at the specific request of the University, is eligible for either a delay of the time off equal to the number of hours actually worked between the authorized time of departure and the end of the regular working day, or the payment, at the regular rate, of the hours actually worked between the authorized time of departure and the end of the regular working day, and this in addition to his regular rate of pay for this day.
<u>ARTICLE 27 – INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI</u> 27.01 Toute personne salariée à temps complet, ayant terminée sa période de probation et qui est effectivement mise à pied d'une façon permanente a droit à une indemnité de cessation d'emploi équivalente à une (1) semaine régulière de travail pour chaque année de service à l'Université.	<u>ARTICLE 27 – SEVERANCE PAY</u> 27.01 Upon completion of the probationary period, any full-time employee who is effectively permanently laid-off is entitled to severance pay of one (1) week's pay at the regular rate for each completed year of service at the College.
<u>ARTICLE 28 – HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ</u> 28.01 L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies industrielles et les accidents du travail.	<u>ARTICLE 28 – HYGIENE, HEALTH AND SAFETY</u> 28.01 The University and the Union, in order to prevent work accidents and illnesses, will collaborate to maintain the best possible hygiene and safety conditions at work.
28.02 Le Syndicat a droit à deux (2) représentants sur le comité conjoint de sécurité du Département des Bâtiments et	28.02 The Union is entitled to two (2) representatives on the Physical Plant joint safety committee, one (1) from the Powerhouse and one (1) from Physical Plant.

Terrains, soit un (1) de la Centrale Thermique et un (1) des Bâtiments et Terrains.	
28.03 Ce comité a pour fonctions: • d'étudier et d'enquêter sur toute question relative à la sécurité, à l'hygiène et à l'amélioration de l'environnement physique de travail et ce, conformément aux dispositions de la loi; • de formuler les recommandations appropriées aux services impliqués lesquels y accorderont une attention prioritaire; • de veiller à ce que l'Université et les personnes salariées respectent leurs obligations découlant de la loi et des règlements en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail;	28.03 The Committee's functions are: • to study and investigate all questions relating to the safety, hygiene, and improvement of the physical environment of work, according to the provisions of the law. • to formulate appropriate recommendations to the departments concerned, which will be treated as priority items; • to see that the University and the employees respect their obligations resulting from the law and regulations on matters of hygiene and, health and safety at work.
28.04 Les personnes salariées s'engagent à suivre les règlements de sécurité écrits et approuvés par le comité conjoint de sécurité du Département des Bâtiments et Terrains.	28.04 The employees undertake to follow the safety regulations written and approved by the Physical Plant Safety Committee.
28.05 Une personne salariée qui est victime d'une maladie ou d'un accident du travail doit le rapporter à son superviseur immédiat le plus tôt possible suivant l'événement, et doit compléter et signer le formulaire d'accident/maladie/incident de l'Université le plus tôt possible suivant l'événement.	28.05 An employee who is a victim of a work related illness or injury will report this to her/his immediate supervisor as soon as possible following the occurrence, and will complete and sign a University Accident / Incident / Occupational Disease Form as soon as possible following the incident.
<u>ARTICLE 29 – CONGÉS DE MALADIE</u> 29.01 Absence imprévue de courte durée a) La personne salariée qui a complété sa période de probation, peut utiliser un maximum de soixante-douze (72) heures de congé de maladie par année de référence, pour des absences imprévues de courte durée. Un maximum de quarante (40) heures peut être pris consécutivement. b) Sauf pour les personnes salariées visées par le paragraphe 29.11, toute absence imprévue de courte durée en plus des soixante-douze heures (72) prévus au paragraphe a), est sans solde. c) Un certificat médical n'est normalement pas requis dans les cas d'une maladie fortuite; néanmoins, l'Université se réserve le droit d'exiger un certificat médical dans un cas particulier.	<u>ARTICLE 29 – SALARY CONTINUANCE</u> 29.01 Incidental Illness a) An employee who has completed their probationary period may take up to a maximum of seventy-two (72) hours of sick leave per reference year, to be used for incidental illness. A maximum of forty hours (40) may be taken consecutively. b) Except for those employees covered by clause 29.11, any absence due to illness above and beyond the seventy-two (72) hours provided for in paragraph a) will be without pay. c) A medical certificate will not normally be required in the case of an incidental illness; however, the University reserves the right to request such a medical certificate in a particular case.
29.02 Une personne salariée qui ne peut travailler dû à une maladie ou un accident autre qu'une maladie ou un accident de travail, a droit aux bénéfices suivants :	29.02 An employee who is unable to work due to illness or injury, other than a work-related illness or injury, is entitled to the following benefits:

a) Régime d'invalidité de courte durée (3 à 182 jours) Dans le cas d'une absence de courte durée, une personne salariée qui a complété sa période de probation, reçoit son salaire hebdomadaire régulier pour une période maximale de 182 jours. Pour être admissible aux prestations d'invalidité de courte durée une personne salariée doit : • être absente pour plus de deux (2) jours consécutifs et ; • justifier cette absence par un certificat médical détaillé d'un médecin agréé précisant que la personne salariée est incapable d'accomplir les fonctions normales de son poste à cause d'une maladie ou d'un accident. Ce certificat médical doit au moins inclure, mais sans s'y limiter : le diagnostic, le plan de traitement et la date prévue de retour au travail. b) Régime d'invalidité de longue durée (Plus de 182 jours) Si après 182 jours, la personne salariée est incapable de retourner au travail et qu'elle satisfait aux conditions d'admissibilité prévues au régime d'assurance invalidité de longue durée, elle sera alors admissible à recevoir les prestations prévues en pareil cas par le régime, et ce, pour la durée de son invalidité, et ce, tant qu'elle continue à satisfaire aux conditions d'admissibilité prévues dans le régime et/ou jusqu'à l'âge normal de la retraite.	a) Short-Term Disability Plan (3 to 182 days) In the case of a short-term absence, an employee who has completed their probationary period will receive their regular weekly salary, for a maximum period of 182 days. In order to be eligible for Short Term Disability benefits an employee must: • be absent for more than two (2) consecutive days and; • justify their absence with a detailed medical certificate from a legally qualified medical practitioner stating that the employee is unable to perform the normal duties of their position due to sickness or accident. This certificate must minimally include, but not limited to: diagnosis, treatment plan and anticipated return to work date. b) Long-Term Disability Plan (more than 182 days) If after 182 days the employee is unable to return to work and is eligible for Long-Term Disability Plan benefits, they are then entitled to receive the benefits provided for by the plan for the duration of their disability, as long as they continue to meet the conditions of the plan and/or until they reach normal retirement age.
29.03 Pour toute absence, la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible, le premier jour de son absence.	29.03 For any absence, an employee must advise their supervisor as soon as possible the first day of their absence.
29.04 L'Université peut vérifier le certificat médical émis par le médecin traitant de la personne salariée, ou faire examiner la personne salariée par un médecin choisi par l'Université.	29.04 The University may verify a medical certificate supplied by an employee's treating physician or have the employee examined by a doctor of the University's choice.
29.05 L'Université doit traiter tout certificat médical ou les résultats de tout examen médical, de manière confidentielle.	29.05 The University must treat all medical certificates or the results of any medical examinations with complete confidentiality.
29.06 La nature de la maladie d'une personne salariée, son diagnostic, ou toute autre information relative à sa maladie ou son accident, qui apparaît sur son certificat médical est confidentielle et est traitée de manière confidentielle par l'Université.	29.06 The nature of an employee's illness, their diagnosis, or any other information relative to their illness or injury that appears on their medical certificate, is confidential, and will be treated as such by the University.

29.07 Lorsque l'Université demande à une personne salariée de se soumettre à un examen médical, elle le fait sans perte de salaire. L'Université approuve le mode de transport et doit payer le transport de la personne salariée. Une personne salariée n'est pas tenue de se soumettre à un examen médical un jour ou elle travaille sur le quart de soir ou de nuit.	29.07 When an employee is asked by the University to undergo a medical examination, they do so without loss of pay. The University will approve the mode of transportation required and pay for such transportation. An employee will not be obliged to undergo a medical examination on a day they work the evening or night shift.
29.08 a) Au moment de son retour au travail suite à une absence due à une maladie ou un accident autre qu'une maladie ou un accident du travail, la personne salariée réintègre le poste qu'elle occupait avant son absence si l'absence est de trente (30) mois ou moins, sauf s'il y a contestation sur son retour au travail dans son poste ou sur son droit à des prestations d'invalidité de longue durée. Dans ce cas, le délai sera prolongé à la date de résolution de la contestation. Si son poste est aboli, l'article 15 ou 37 s'applique, selon le cas, à condition que la personne salariée soit en mesure d'accomplir les fonctions du poste. b) Un poste temporairement dépourvu de son titulaire suite à un accident ou une maladie, autre qu'une maladie ou un accident du travail, pour la période susmentionnée, n'est pas considéré vacant. c) Nonobstant l'article 13.08, si le poste doit être aboli, l'Université informera le Syndicat par écrit à l'intérieur du délai prévu au paragraphe a), sinon, le poste est affiché et comblé sans délai.	29.08 a) Upon their return to work following an absence due to illness or injury, other than a work-related illness or injury, an employee is reinstated in the position they occupied before their absence if the absence is thirty (30) months or less unless there is a contestation pending on either their return to work to their position or their eligibility to Long Term Disability benefits (LTD) in which case, the delay shall be extended to the date of the resolution of such contestation. Should their position have been abolished article 15 or 37 applies as is appropriate, provided that the employee is capable of performing the duties of this position. b) A position temporarily vacant left open as the result of an injury or illness, other than a work-related illness or injury for the aforementioned period is not considered vacant. c) Notwithstanding article 13.08, if the position is to be abolished, the University will inform the Union in writing within the delay provided in paragraph a). Otherwise, the position is posted and filled without delay.
29.09 L'Université maintient un régime d'assurance salaire de courte durée. L'Université reçoit la totalité des montants de la ristourne émis par Emploi et Développement social Canada (EDSC), en regard d'un plan d'assurance salaire enregistré. La personne salariée paie la totalité de la prime d'assurance salaire de longue durée.	29.09 The University provides Short-Term Salary Continuance benefits. The University will acquire the full amount of the abatement agreed to by the Employment and Social Development Canada (ESDC) with regard to a registered salary continuance plan. The Long-term disability plan premium is paid by the employee.
29.10 Une personne salariée peut utiliser deux (2) jours de congé de maladie imprévue et de courte durée, prévus au paragraphe 29.01, par année de référence, pour des absences dues à des rendez-vous pour des tests, ou des traitements médicaux. L'absence de la personne salariée peut être fractionnée en heures ou en demi-journées. Ces absences doivent être confirmées par un certificat médical.	29.10 An employee may use two (2) days provided for in paragraph 29.01 "incidental illness" per reference year in order to undergo medical tests or treatments. The employee's absence may be broken up into hours or half days. A medical certificate must support such absences.

29.11 Les deux (2) premiers jours ouvrables de toute absence de trois (3) jours ou plus, à l'intérieur d'une année de référence, attribuable à une maladie ou un accident, autre qu'un accident de travail ou une maladie professionnelle, sont qualifiés et traités comme des journées de maladie imprévue et de courte durée en conformité avec la clause 29.01a). Lorsque la banque des jours de maladie de la personne salariée est épuisée, ces jours de congé maladie sont sans solde, à moins que la personne salariée décide d'utiliser des jours de congé mobile ou des jours de vacances. Ces jours sont soumis aux dispositions du présent article. Cependant, une personne salariée qui produit un certificat médical de son médecin traitant attestant du fait qu'elle souffre d'une maladie reconnue occasionnant plusieurs absences du travail au cours d'une même année de référence, se verra retirer un maximum de deux (2) journées de maladie de sa banque de journées de maladies, par année de référence, pour combler le délai de carence avant le début de l'indemnité de courte durée pour cette maladie. Pour toute absence additionnelle, de plus de deux (2) jours, causée par cette maladie, au cours d'une même année de référence, l'indemnité de courte durée débutera le premier jour de l'invalidité et les deux (2) premiers jours d'absence ne seront pas déduits de la banque de jours de congé maladie de la personne salariée, prévue au paragraphe 29.01a). Cette absence additionnelle de plus de deux (2) jours, causée par cette maladie, doit être justifiée tel que prévu à l'article 29.02 a).	29.11 The first two (2) working days of every absence of three (3) days or more within a reference year, caused by an illness or accident, other than a work accident or professional illness, are qualified and treated as paid incidental illness days as provided for in paragraph 29.01 a). When the employee's bank of incidental illness days is empty, the sick days are without pay, unless the employee decides to use their floater or vacation days. These days are subject to the provisions of the present article. However, an employee who produces a medical certificate from their treating physician attesting the fact that they have a recognized disease that may cause them to be absent from work several times during a reference year, will have a maximum of two (2) incidental illness days deducted from their bank of incidental illness days per reference year, to cover for the waiting period for short-term disability benefits, for this disease. For any additional absence, of more than two (2) days, due to this disease, within the same reference year, sick days due to this disease, will be paid as of the first day of absence and these days will not be deducted from the employee's bank of incidental illness days provided for in article 29.01a). Such additional absence of more than two (2) days due to this disease, must be justified as per article 29.02 a).
29.12 Arbitrage médical Si un grief relatif aux sujets traités en i) et ii) n'est pas réglé à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs et des mécontentes, le Syndicat peut le soumettre à l'arbitrage en conformité avec la clause 8.11. Une telle soumission peut inclure une demande d'arbitrage médical. Dans ce cas, et suite à l'acceptation écrite de la part de l'Université du processus d'arbitrage médical, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage, la procédure de grief se poursuivra de la façon suivante : a) Congé d'invalidité de courte durée Advenant une divergence entre la recommandation de congé d'invalidité de courte durée du médecin traitant de la personne salariée et celle du médecin désigné par l'Université, les deux (2) médecins choisissent un troisième médecin qui déterminera la durée du congé, s'il y a lieu.	29.12 Medical Adjudication If a grievance concerning the subjects mentioned in (i) and (ii) is not resolved at step 2 of the Grievance and Arbitration Procedure, the Union may submit to arbitration in accordance with clause 8.11. Such submission may include a request for medical adjudication. In the latter case, and upon written acceptance by the University of the medical adjudication process, within five (5) working days of receipt of the arbitration request, the grievance will proceed in the following way: a) Short-term disability leave In the event of a discrepancy between the short-term disability leave recommendation of the employee's attending physician and the University's medical practitioner, the two medical practitioners will choose a third medical practitioner who will decide the length of the leave, if applicable.

b) Évaluation médicale d'une invalidité de longue durée Advenant une divergence entre l'évaluation médicale du médecin traitant de la personne salariée et celle du médecin désigné par l'Université et/ou le médecin désigné par l'assureur, les médecins choisiront un troisième médecin qui tranchera les questions médicales. c) Conclusions médicales Les frais et dépenses encourus pour le troisième médecin seront payés à part égale par les parties. Aucun grief relatif à la décision du troisième médecin ne peut être soumis. Toute personne salariée qui refuse de respecter la décision du troisième médecin est présumée avoir démissionné de l'Université. Aucun grief relatif à cette démission ne peut être déposé. d) Recours facultatif L'Université peut refuser, sans justification, de régler un grief par l'entremise du processus d'arbitrage médical.	b) Long-term disability medical evaluation In the event of a discrepancy concerning a medical evaluation between the employee's attending physician and the University's and/or insurer's medical practitioner, the medical practitioners will choose a third medical practitioner who will decide on the medical issues. c) Medical conclusions The fees and expenses incurred for the third medical practitioner will be shared equally by the parties to the collective agreement. No grievance can be filed with respect to the third medical practitioner's findings. Any employee who fails to comply with the decision of the third medical practitioner will be deemed to have resigned from the University. No grievance can be filed with respect to such resignation. d) Optional recourse The University may refuse, without justification, to resolve a grievance through the medical adjudication process.
29.13 Si l'Université n'accepte pas le processus d'arbitrage médical en conformité avec la clause 29.12, le Syndicat doit, dans les vingt (20) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à la clause 29.12, remettre au Service des relations de travail et avec les employés, une demande signée d'arbitrage. Cette demande doit inclure une copie du grief ou de la mécontente. Tous les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief ou la mécontente nul, non valide et illégal.	29.13 If the University does not accept the medical adjudication process in accordance with clause 29.12, the Union shall, within twenty (20) working days of the expiry of the delay provided in clause 29.12 deliver to Labour and Employee Relations a signed request for arbitration. This request shall include a copy of the grievance or disagreement. All time limits mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed in writing. Failure to comply with this renders the grievance or disagreement null, void and illegal.
<u>ARTICLE 30 – ACCIDENTS DE TRAVAIL</u> 30.01 a) En cas d'accident de travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail à exécuter, les dispositions de l'article 30 s'appliquent ainsi que les dispositions de la Loi sur les Accidents de Travail et les Maladies professionnelles dans la mesure où l'article 30 ne traite pas des mêmes sujets. L'Université en cas d'accident de travail versera à la personne salariée son salaire régulier moins toutes déductions régulières, pendant les 52 premières semaines d'invalidité, dans la mesure où il est admissible aux prestations d'accidenté du travail selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Durant cette première période les prestations de la CNESST	<u>ARTICLE 30 – WORK ACCIDENTS</u> 30.01 a) In the case of a work-related accident or sickness, the provisions of Article 30 shall apply in addition to the provisions of the Loi sur les Accidents du Travail et les Maladies professionnelles (Quebec) insofar as Article 30 does not cover the same subjects. In the case of a work-related accident, the University shall pay the employee's regular salary less all regular deductions during the first fifty-two (52) weeks of disability, insofar as the employee is eligible for benefits according to the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). During this first period, benefits accorded

pour la personne salariée sont acquises et/ou remises à l'Université. b) Après cette première période et advenant que la personne salariée est toujours en invalidité, tout versement à être effectué s'il y a lieu, sera directement versé par CNESST et selon la réglementation applicable. c) En temps voulu, normalement au dixième (10^{ième}) mois d'invalidité, la personne salariée doit remplir les formulaires d'admissibilité aux prestations d'invalidité de longue durée de l'Université.	by the CNESST to the employee shall be acquired by and/or paid to the University. b) Following this first period and when the employee is still unable to return to work because of disability, all appropriate payments shall be paid directly by the CNESST in accordance with the applicable regulations. c) At the appropriate time (normally, the tenth (10th) month of disability), the employee must complete the University's eligibility forms for long-term disability benefits.
30.02 L'Université se réserve le droit de faire examiner la personne salariée par un médecin qu'elle désigne et à ses frais.	30.02 The University reserves the right to have the employee examined at its expense by a doctor of its choice.
30.03 a) Au moment de son retour au travail suite à une absence due à une maladie ou un accident du travail, la personne salariée réintègre le poste qu'elle occupait avant son absence si l'absence est de trente (30) mois ou moins, sauf s'il y a contestation sur son retour au travail dans son poste. Dans ce cas, le délai sera prolongé à la date de résolution de la contestation. Si son poste est aboli, l'article 15 ou 37 s'applique, selon le cas, à condition qu'elle soit en mesure d'accomplir les fonctions du poste. b) Un poste temporairement dépourvu de son titulaire suite à une maladie ou un accident du travail, pour la période susmentionnée, n'est pas considéré vacant. c) Nonobstant l'article 13.08, si le poste doit être aboli, l'Université informera le Syndicat par écrit à l'intérieur du délai prévu au paragraphe a), sinon, le poste est affiché et comblé sans délai.	30.03 a) Upon her/his return to work following an absence due to a work-related illness or injury, an employee is reinstated in the position she/he occupied before her/his absence if the absence is thirty (30) months or less unless there is a contestation pending on either her/his return to work to her/his position in which case, the delay shall be extended to the date of the resolution of such contestation. Should her/his position have been abolished article 15 or 37 applies as is appropriate, provided that the employee is capable of performing the duties of this position. b) A position temporarily vacant left open as the result of a work-related illness or injury for the aforementioned period is not considered vacant. c) Notwithstanding article 13.08, if the position is to be abolished, the University will inform the Union in writing within the delay provided in paragraph a) otherwise, the position is posted and filled without delay.
30.04 La personne salariée retourne au travail le premier jour ouvrable suivant la fin des prestations prévues à la clause 30.01.	30.04 The employee shall return to work on the first (1st) working day following the termination of benefits provided for in Article 30.01.
<u>ARTICLE 31 – RÉGIMES COLLECTIFS</u> 31.01 Les personnes salariées sont admissibles aux régimes d'avantages sociaux de l'Université, tels qu'amendés de temps à autre: • Assurance-groupe sur la vie; • Invalidité de longue durée; • Régime de retraite;	<u>ARTICLE 31 – GROUP PLANS</u> 31.01 Employees are eligible to the following University Benefits Plans as amended from time to time: • Group Life Insurance Plan; • Long-Term Disability Plan; • Pension Plan; • Supplemental Health Plan;

• Régime de prestations-maladie complémentaires; • Régime de soins dentaires.	• Dental Plan.
31.02 Les régimes mentionnés ci-dessus et leurs amendements font partie intégrante de la présente convention collective.	31.02 The above mentioned plans and their amendments form an integral part of this collective agreement.
31.03 Nonobstant d'autres dispositions de la présente convention collective, ces régimes peuvent être amendés de temps à autre. Avant d'apporter la moindre modification que ce soit quant au niveau des bénéfices et des cotisations des régimes mentionnés ci-dessus, à l'exception du régime de retraite, l'Université consulte le Comité consultatif des avantages sociaux du personnel et le Comité des Métiers et des services.	31.03 Notwithstanding other provisions of this collective agreement, these Plans may be amended from time to time. Before proceeding to any amendment concerning the level of benefits and premiums of the above-mentioned Plans, with the exception of the Pension Plan, the University will consult the Staff Benefits Advisory Committee and the Trades and Service Committee.
31.04 Avant d'apporter la moindre modification que ce soit au régime de retraite, l'Université rencontre le Syndicat afin d'en discuter.	31.04 Before proceeding to any amendment of the Pension Plan, the University will meet with the Union to discuss such an amendment.
<u>ARTICLE 32 – SOUS-CONTRATS</u> 32.01 a) Il est convenu que l'Université n'accorde pas de sous-contrats à une firme de l'extérieur pour les travaux qui sont normalement effectués par les personnes salariées membres de l'unité de négociation, à moins que; i) Ces personnes salariées ne possèdent pas les qualifications ou les capacités requises pour les accomplir ou que ii) L'Université décide que ces travaux ne seraient pas accomplis de façon satisfaisante ou terminés à l'intérieur des délais établis. b) L'Université avise tout tiers avec lequel il sous-contracte de l'existence de la convention collective avec ses personnes salariées. Il est entendu que toute tierce partie doit posséder les permis exigés par la loi afin d'exécuter le travail pour lequel ils ont été engagés.	<u>ARTICLE 32 – SUB-CONTRACTS</u> 32.01 a) It is agreed that the University will not sub-contract to a Third Party work normally performed by the employees in the bargaining unit, unless either i) The employees within the bargaining unit do not possess the qualifications or required skills to perform the work in question, or ii) Management decides that the work could not be carried out satisfactorily or on time by the employees within the bargaining unit, as a result of time constraints. b) The University will inform any third party with whom it subcontracts of the existence of the collective agreement with its employees. It is understood that any third party must have the permits and certificates required by law to perform the work subcontracted.
<u>ARTICLE 33 – DROITS ACQUIS</u> 33.01 La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait aux dispositions de la présente convention, continue d'en bénéficier sauf si les circonstances qui ont permis l'établissement de tels avantages ou privilèges ont changé.	<u>ARTICLE 33 – ACQUIRED RIGHTS</u> 33.01 An employee who benefits from conditions or privileges superior to those outlined in this agreement, where the provisions of this agreement are concerned, will continue to benefit from these privileges and conditions, unless the circumstances which led to the establishment of such conditions or privileges are changed.

<u>ARTICLE 34 – GRÈVES ET LOCK-OUTS</u> 34.01 Il est entendu que pendant la durée de la présente convention collective: a) Le Syndicat ne déclarera pas de grève, ni d'arrêt de travail et n'autorisera aucune personne salariée à faire une grève ou un arrêt de travail. b) L'Université ne déclarera pas et ne provoquera pas des lock-out affectant les personnes salariées.	<u>ARTICLE 34 – STRIKES AND LOCK-OUTS</u> 34.01 It is agreed that during the lifetime of this agreement: a) The Union will not declare a strike, nor a work stoppage, and will not authorize any employee to strike or stop work. b) The University will not declare or provoke a lock-out affecting the employees.
<u>ARTICLE 35 – ANNEXES, LETTRES D'ENTENTES ET VALIDITÉ</u> 35.01 Toutes annexes à la convention ainsi que toutes lettres d'ententes font partie intégrante de la convention. 35.02 Si une clause de cette convention ou une disposition quelconque contenue, est ou devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.	<u>ARTICLE 35 – APPENDICES, LETTERS OF INTENT AND VALIDITY</u> 35.01 All appendices and letters of intent are an integral part of the agreement. 35.02 If a clause or a provision of this agreement is or becomes invalid because of legislation, this invalidity does not affect the rest of this agreement.
<u>ARTICLE 36 – GÉNÉRAL</u> 36.01 Uniformes L'Université fournit, les uniformes et/ou vêtements spéciaux (incluant les combinaisons) qu'elle oblige les personnes salariées à porter. La personne salariée est responsable de son uniforme ou de son vêtement spécial. L'Université maintiendra les pratiques actuelles de fourniture d'uniformes aux personnes salariées conformément aux conditions applicables à la date de signature de la convention collective. Les délégués syndicaux sont consultés sur les besoins et les choix des uniformes. a) Durant l'automne, l'Université fournit les uniformes aux personnes salariées régulières et occasionnelles activement au travail, et, à toutes les personnes salariées, les articles de sécurité nécessaires. Il est entendu que les personnes salariées doivent porter les uniformes et les articles de sécurité fournis. Lorsqu'une personne salariée quitte l'emploi de l'Université, elle doit remettre les vêtements que l'Université lui a fourni, à l'exception des souliers de sécurité. b) L'Université fournit à tous les deux ans, des manteaux quatre saisons. Les personnes salariées occasionnelles, activement au travail, qui ont	<u>ARTICLE 36 – GENERAL</u> 36.01 Uniforms The University will provide the uniforms and/or special clothing (including overalls) which it requires to be worn. The employee will be responsible for such uniforms or special clothing. The University will maintain current practices to supply employee uniforms as per the conditions applicable at the date of signature of the collective agreement. The Union delegates will be consulted on the needs and choices of said uniforms. a) During the fall, the University will supply regular employees and temporary employees actively at work, with uniforms, and to all employees, required safety equipment. It is understood that employees must wear the uniforms and the safety equipment provided. When an employee leaves the employment of the University they will be required to return all the apparel issued to them, except the safety shoes. b) The University will supply a four season jacket every second year. Temporary employees actively at work,

accumulé une année de service, seront également admissibles. Des imperméables et des bottes de caoutchouc seront fournis à tous les préposés aux terrains et aux personnes salariées qui sont tenus de travailler à l'extérieur. Les uniformes fournis par l'Université endommagés au travail et ne pouvant plus être portés seront remplacés à leur retour.	having accumulated one year of service shall also be eligible. Raincoats and rubber footwear will be supplied for all grounds employees and employees who are required to work outside. Uniforms provided by the University damaged at work and no longer suitable to be worn will be replaced upon their return.						
36.02 Chaussures de sécurité Pendant l'automne, l'employeur paiera pour l'achat de chaussures de sécurité ou de bottes de sécurité d'hiver à toutes les personnes salariées qui doivent en porter. Le remboursement annuel maximum est le suivant : <table><tr><td>À partir du 1^{er} juin 2022 : 205.00\$ pas rétroactif</td></tr><tr><td>À partir du 1^{er} juin 2023 : 210.00\$</td></tr><tr><td>À partir du 1^{er} juin 2024 : 215.00\$</td></tr></table> Chaque personne salariée sera responsable d'acheter ses chaussures de sécurité ou ses bottes de sécurité d'hiver. Un service mobile de vente de chaussures sera disponible sur le campus pour les personnes salariées désirent l'utiliser. Les personnes salariées devront fournir une facture pour obtenir un remboursement s'ils n'utilisent pas le service mobile. Chaque année paire, on permettra aux personnes salariées d'opter pour un remboursement bisannuel. Le remboursement maximum bisannuel sera de 325\$. Les personnes salariées devront fournir une facture pour obtenir un remboursement s'ils n'utilisent pas le service mobile. Les personnes salariées peuvent choisir d'acheter plus d'une (1) paire de chaussures de sécurité ou de bottes de sécurité d'hiver au cours d'une période de référence. Le remboursement est soumis au montant maximum indiqué ci-dessus. Les reçus peuvent être soumis pour le remboursement des chaussures de sécurité ou des bottes de sécurité d'hiver à tout moment au cours d'une période de référence donnée. Toutefois, tous les reçus originaux pour l'achat de chaussures de sécurité ou de bottes de sécurité d'hiver par une personne salariée pour toute période de référence donnée doivent être soumis ensemble en même temps. Une fois qu'une soumission a été faite par une personne salariée au cours d'une période de référence donnée, aucun autre remboursement ne sera effectué pour cette année. Pour être admissibles au remboursement, les chaussures de sécurité ou les bottes de sécurité d'hiver doivent respecter les normes de la CSA, d'Omega Safety et de la	À partir du 1 ^{er} juin 2022 : 205.00\$ pas rétroactif	À partir du 1 ^{er} juin 2023 : 210.00\$	À partir du 1 ^{er} juin 2024 : 215.00\$	36.02 Safety shoes During the fall, the employer will pay for the purchase of safety shoes or winter safety boots for all employees who must wear the said shoes or boots for safety reasons. Maximum yearly reimbursement is as follows: <table><tr><td>As of June 1st, 2022: 205.00\$ not retroactive</td></tr><tr><td>As of June 1st, 2023: 210.00\$</td></tr><tr><td>As of June 1st 2024: 215.00\$</td></tr></table> Each employee will be responsible for purchasing their safety shoes or winter safety boots, a Boot truck service will be provided on Campus for employees who choose to use it. Employees will have to provide an invoice to get a reimbursement if they do not use the boot truck. Every even year, employees will be allowed to "transfer" to a bi-annual reimbursement. Bi-annual maximum reimbursement will be \$325. Employees will have to provide an invoice to get a reimbursement if they do not use the Boot truck. Employees may choose to purchase more than one (1) pair of safety shoes or winter safety boots in a reference period. Reimbursement is subject to the maximum amounts indicated above. Receipts may be submitted for reimbursement of safety shoes or winter safety boots at any time in a given reference period. However, all original receipts for purchases of safety shoes or winter safety boots by an employee for any given reference period must be submitted together at the same time. Once one submission has been made by an employee in a given reference period, no further reimbursements will be made for that year. In order to be eligible for reimbursement, safety shoes or winter safety boots must meet the CSA, Omega Safety and the <i>Commission des normes de l'équité, de la santé</i>	As of June 1 st , 2022: 205.00\$ not retroactive	As of June 1 st , 2023: 210.00\$	As of June 1 st 2024: 215.00\$
À partir du 1 ^{er} juin 2022 : 205.00\$ pas rétroactif							
À partir du 1 ^{er} juin 2023 : 210.00\$							
À partir du 1 ^{er} juin 2024 : 215.00\$							
As of June 1 st , 2022: 205.00\$ not retroactive							
As of June 1 st , 2023: 210.00\$							
As of June 1 st 2024: 215.00\$							

<i>Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</i> pour le poste effectué par la personne salariée. L'Employeur se réserve le droit de vérifier la qualité des chaussures de sécurité ou des bottes de sécurité d'hiver et de refuser le remboursement si elles ne répondent pas aux normes de sécurité et de qualité requises.	<i>et de la sécurité du travail</i> quality and safety standards for the position performed by the employee. The Employer reserves the right to verify the quality of the safety shoes or winter safety boots and to refuse reimbursement if they do not meet the required safety and quality standards.
36.03 L'Université fournira aux personnes salariées tous les outils que l'Université juge nécessaire pour effectuer leurs tâches. De plus, l'Université s'engage à remplacer les outils usés ou brisés qui sont rapportés à l'attention du supérieur immédiat concerné. Quand une personne salariée quitte son emploi, il devra retourner à l'Université, en bonne condition, tous les outils fournis par l'Université.	36.03 The University will supply the employees with all the tools that the University judges to be necessary to carry out their duties. Furthermore, the University agrees to replace tools which are worn out or broken and which are returned to the attention of the immediate supervisor concerned. When an employee leaves his employment he must return, in good condition, the tools supplied by the University.
36.04 Le taux de stationnement pour les personnes salariées sera de 160.00 \$ par année pour la durée de la convention collective.	36.04 The annual parking fee for employees will be of \$160.00 for the duration of the collective agreement.
36.05 La personne salariée doit maintenir son certificat de compétences de métier et doit, sur demande, fournir une copie à l'Université. L'Université accepte de rembourser le coût du renouvellement du certificat de compétences de métier, tel que requis par l'Université.	36.05 The employee must maintain her/his Trades qualifications certificate and must, upon request, provide a copy to the University The University agrees to reimburse the cost of the renewal of the Trades qualification certificates as required by the University.
36.06 L'Université convient d'utiliser le matériel informatique et/ou de surveillance en conformité aux politiques et protocoles de l'Université, ainsi qu'aux lois applicables. Le Syndicat et les Salariés conviennent de se conformer aux politiques et protocoles de l'Université, ainsi qu'aux lois applicables régissant l'utilisation du matériel informatique et/ou de surveillance.	36.06 The University 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.
<u>ARTICLE 37 – MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL</u>	<u>ARTICLE 37 – LAY-OFF AND RECALL</u>
37.01 Seules les personnes salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi, tel que prévu au paragraphe 15.01, peuvent être mises à pied.	37.01 Only those employees who do not have employment security by virtue of article 15.01, may be laid-off.
37.02 Procédure de mise à pied Dans le cas de mise à pied, les personnes salariées temporaires et les personnes salariées en période de probation sont mises à pied en premier, dans la classification concernée. Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les personnes salariées régulières ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi sont mises à pied	37.02 Lay-off Procedure In the case of lay-off, temporary and probationary employees are laid-off first in the classification concerned. If other lay-offs are necessary, regular employees not having employment security are laid-off, and this in inverse order of seniority always within the classification concerned.

et ce, par ordre inverse d'ancienneté, dans la classification concernée.	
37.03 Procédure de déplacement a) Une personne salariée régulière, touchée par une mise à pied, peut déplacer une personne salariée régulière de la même classification, qui a moins d'ancienneté qu'elle, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales du poste. b) Si un déplacement à l'intérieur de la même classification n'est pas possible, la personne salariée régulière, touchée par une mise à pied, peut déplacer une personne salariée d'une classification immédiatement inférieure, ayant moins d'ancienneté qu'elle et qui occupe un poste pour lequel elle est qualifiée pour satisfaire aux exigences normales. c) Chaque personne salariée régulière ainsi déplacée, peut aussi déplacer de la façon décrite ci-haut. d) Toute personne salariée régulière qui est mise à pied, doit recevoir un préavis de deux (2) semaines, indiquant la date de la mise à pied. Toute personne salariée temporaire, sujette à une mise à pied, doit recevoir un préavis d'une (1) semaine indiquant la date de la mise à pied.	37.03 Displacement procedure a) A regular employee affected by a lay-off may displace a regular employee in the same classification who has less seniority than she/he, on the condition that she/he meets the normal requirements of the position. b) If a displacement in the same classification is not possible, the regular employee who is affected by a lay off may bump an employee in a lower classification having less seniority than she/he, on the condition that she/he has the qualifications to meet the normal requirements of the position. c) Each regular employee thus displaced may displace in the above mentioned manner. d) Any regular employee subject to a lay-off must receive a two (2) weeks' notice, indicating the date of the lay-off. Any temporary employee subject to a lay-off, must receive a one (1) week notice indicating the date of the lay-off.
37.04 Rappel a) La liste de rappel comprend les noms de toutes les personnes salariées régulières et les personnes salariées temporaires, en mise à pied. b) Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la demande par le syndicat, l'Université lui remet une copie de la liste de rappel des personnes salariées visées par le présent article. c) Cette liste comprend : • nom ; • adresse ; • statut ; • numéro de téléphone (maximum 2) • fin de la dernière période d'emploi ; • ancienneté accumulée ; d) Sauf dispositions prévoyant le contraire, le rappel au travail se fait par téléphone. L'Université tient un registre des personnes salariées appelées. e) Si une personne salariée n'a pu être rejointe après trois (3) appels, l'Université téléphone à la personne suivante sur la liste et ainsi de suite.	37.04 Recall a) The recall list includes the names of all regular and temporary employees laid-off. b) Within thirty (30) days following request by the Union, the University remits the recall list of employees covered by this article. c) This list includes: • name; • address; • status; • telephone numbers (maximum 2); • last termination date; • accumulated seniority; d) Unless otherwise stipulated, recall to work will be done by telephone. The University will keep a written log of all employees telephoned. e) If after three (3) calls an employee cannot be reached, the University telephones the next person on the list, and so on.
37.05 Procédure de rappel a) Toute personne salariée régulière, dont le nom apparaît sur la liste de rappel, est considérée comme	37.05 Recall Procedure a) Any regular employee whose name appears on the recall list is deemed to have applied for any vacant

ayant posé sa candidature sur tout poste vacant pour lequel cette personne salariée possède les qualifications requises pour satisfaire aux exigences normales du poste. b) Les personnes salariées régulières sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté à la condition qu'elles puissent satisfaire aux les exigences normales du poste. Les personnes salariées temporaires sont rappelées par ordre d'ancienneté, selon l'ordre suivant, en autant qu'elles satisfassent aux exigences normales du poste : 1. Personne salariée temporaire ayant plus de 2790 heures d'ancienneté 2. Personne salariée temporaire de la même classification d'emploi ayant accumulé plus de 930 heures dans cette classification 3. Toutes autres personnes salariées temporaires c) Lors d'un rappel au travail, les personnes salariées fourniront tout document attestant de leurs qualifications, qui n'apparaît pas à leurs dossiers personnels.	position for which this employee has the qualifications to meet the normal requirements of the position. b) Regular employees are called back to work in order of seniority, on the condition that they meet the normal requirements of the position. Temporary employees are called back to work in order of seniority, by the following order, on the condition that they meet the normal requirements of the position: 1. Temporary employees with more than 2790 hours of seniority; 2. Temporary employees in the same job classification with more than 930 hours of seniority in this classification; 3. All other temporary employees. c) In the event of a recall, employees will provide all documents attesting to their qualifications which do not appear in their personal files.
37.06 Le nom d'une personne salariée est rayé de la liste de rappel si, elle n'a occupé aucun emploi, soumis aux dispositions de la présente convention collective, au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs, ou si elle a refusé trois (3) rappels au travail.	37.06 The name of an employee who, during a period of twelve (12) consecutive months has not worked according to the provisions of the present agreement, or has refused three (3) recalls to work, is removed from the recall list.
37.07 Si une personne salariée n'a pu être rejointe après trois (3) tentatives consécutives de rappel au travail, l'Université lui expédie une lettre recommandée à sa dernière adresse connue. Si la personne ne confirme pas sa disponibilité dans les deux (2) semaines qui suivent la réception de la lettre, son nom est rayé de la liste de rappel.	37.07 If an employee cannot be reached after three (3) consecutive recall attempts the University sends a registered letter to the last known address. If the employee does not confirm her/his availability in the two (2) weeks following the receipt of the letter, her/his name is removed from the recall list.
37.08 Le Syndicat reçoit copie de toutes lettres émanant de l'Université aux personnes concernées par les dispositions du présent article.	37.08 The Union receives a copy of all letters sent by the University to the employees affected by the present article.
<u>ARTICLE 38 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE</u> 38.01 Changement technologique: Un changement technologique désigne tout changement important affectant les conditions de travail et, en particulier, les changements importants apportés à l'organisation du travail par l'introduction de nouvelles	<u>ARTICLE 38 – TECHNOLOGICAL CHANGE</u> 38.01 Technological Change: Technological change is any major change which affects working conditions, in particular, major change brought to the organisation of work by the introduction of new techniques or work procedures, or the introduction of new equipment.

techniques, de nouvelles procédures de travail ou de nouveaux appareils.	
38.02 L'Université transmet un préavis au Syndicat, dans lequel elle lui fait part de son intention d'introduire un changement technologique, avec description des changements susceptibles d'affecter les conditions de travail des personnes salariées concernées, au moins un (1) mois avant la date prévue pour le changement. Au plus tard dix (10) jours après que le Syndicat a reçu l'avis de changement, l'Université présente ses projets au Comité de griefs pour en discuter, afin de minimiser son impact sur les personnes salariées et de faciliter leur adaptation au changement.	38.02 The University will give written notice to the Union of its intention to introduce technological change, with a description of the changes likely to affect the working conditions of the employees concerned, at least one (1) month prior to the expected date of such change. At the latest ten (10) working days following receipt of the notice by the Union, the University may submit its projects to the Grievance Committee for discussion in order to minimize the impact on the employees and to facilitate their adaptation to the changes.
38.03 L'Université accepte d'offrir, à ses frais, la formation nécessaire, aux personnes salariées touchées par le changement technologique et ce, pendant les heures de travail, afin de permettre aux personnes salariées d'accomplir leurs nouvelles fonctions.	38.03 The University agrees to offer to employees affected by technological change, the necessary training at the University's expense during working hours, to allow them to fulfil their new duties.
ARTICLE 39 – PERSONNES SALARIÉES TEMPORAIRES Article 1 But de la convention collective L'article au complet s'applique. Article 2 Reconnaissance et champ d'application L'article au complet s'applique. Article 3 Droits de la direction L'article au complet s'applique. Article 4 Relations L'article au complet s'applique. Article 5 Définitions des termes L'article au complet s'applique. Article 6 Sécurité et retenues syndicales L'article au complet s'applique. Article 7 Activités syndicales L'article s'applique à l'exception des clauses 7.15 à 7.19 Article 8 Procédure de règlement de griefs La personne salariée temporaire a accès à la procédure de règlement des griefs, sauf en cas de mise à pied ou de congédiement durant sa période de probation. Article 9 Arbitrage La personne salariée temporaire a accès à la procédure de règlement des griefs, sauf en cas de mise à pied ou de congédiement durant sa période de probation.	ARTICLE 39 – TEMPORARY EMPLOYEES Article 1 Purpose of the agreement The entire article applies. Article 2 Recognition and jurisdiction The entire article applies. Article 3 Management rights The entire article applies. Article 4 Relations The entire article applies. Article 5 Definition of terms The entire article applies. Article 6 Union recognition and security The entire article applies. Article 7 Union representation The article applies except for 7.15 to 7.19 Article 8 Grievance procedure Temporary employees have access to the grievance procedure except in the case of lay-off and firing during their probation period. Article 9 Arbitration Temporary employees have access to the arbitration procedure except in the case of lay-off and firing during their probation period.

Article 10 Mesures disciplinaires L'article au complet s'applique. Article 11 Période de probation L'article au complet s'applique. La personne salariée temporaire est soumise à une période de probation de soixante (60) jours pour chaque période de travail. Article 12 Ancienneté L'article ne s'applique pas, à l'exception de : 12.01 d), e) et f) 12.02 12.03 3) et 4) 12.04 1), 3) et 4) 12.05 L'Université, sur demande, fournira au syndicat une liste d'ancienneté mise à jour pour les personnes salariées temporaires. Les personnes salariées temporaires sont rappelées par ordre d'ancienneté, selon l'ordre suivant, en autant qu'elles satisfassent aux exigences normales du poste. 1. Personne salariée temporaire ayant plus de 2790 heures d'ancienneté 2. Personne salariée temporaire de la même classification d'emploi ayant accumulé plus de 930 heures dans cette classification 3. Toutes autres personnes salariées temporaires Article 13 Promotion, mutation et rétrogradation L'article au complet s'applique. Article 14 Poste temporairement vacant L'article au complet s'applique. Article 15 Sécurité d'emploi et procédure de déplacement L'article ne s'applique pas. Article 16 Heures de travail L'article au complet s'applique, à l'exception de l'article 16.04. Nonobstant ce qui précède, le paragraphe 16.03 s'applique aux personnes salariées temporaires ayant complété une (1) année de service, en date du 1^{er} juin de l'année courante. Article 17 Travail supplémentaire L'article au complet s'applique.	Article 10 Disciplinary measures The entire article applies. Article 11 Probationary period The entire article applies. A temporary employee is subject to a probationary period, of sixty (60) days for each work period. Article 12 Seniority The article does not apply except for: 12.01 d), e) and f) 12.02 12.03 3) and 4) 12.04 1), 3) and 4) 12.05 The University, on request, will provide the Union with an updated temporary seniority list. Temporary employees are called back to work in order of seniority, by the following order, on the condition that they meet the normal requirements of the position: 1. Temporary employees with more than 2790 hours of seniority; 2. Temporary employees in the same job classification with more than 930 hours of seniority in this classification; 3. All other temporary employees. Article 13 Promotion, transfer and demotion The entire article applies. Article 14 Position temporarily vacant The entire article applies. Article 15 Employment security and displacement procedure The article does not apply. Article 16 Hours of work The entire article applies except for article 16.04. Notwithstanding the preceding, paragraph 16.03 applies to temporary employees who have completed one (1) year of service, as of June 1st of the current year. Article 17 Overtime The entire article applies.

Article 18 Vacances L'article au complet s'applique. Article 19 Jours fériés L'article au complet s'applique. Article 20 Congés sociaux La Loi sur les normes du travail s'applique. Article 21 Congé à traitement différé L'article ne s'applique pas. Article 22 Congés parentaux La Loi sur les normes du travail s'applique. Article 23 Taux de salaire et primes L'article au complet s'applique. Nonobstant le paragraphe précédent, toute personne salariée étudiante employée en tant que personne salariée temporaire, recevra une rémunération conformément à l'article 5.16. Article 24 Politique salariale L'article au complet s'applique. Article 25 Paiement des salaires L'article au complet s'applique. Article 26 Fermeture de l'établissement L'article au complet s'applique. Une personne salariée temporaire sera rémunérée pour toute période de fermeture qui tombe durant la période pour laquelle la personne salariée temporaire est au travail. Article 27 Indemnité de cessation d'emploi L'article ne s'applique pas. Article 28 Hygiène, santé et sécurité L'article au complet s'applique. Article 29 Congés de maladie La Loi sur les normes du travail s'applique Article 30 Accidents de travail L'article ne s'applique pas. L'Université verse à la personne salariée temporaire qui est absente de son travail suite à un accident de travail tel que défini par la loi, quatre-vingt-dix (90%) pourcent de son salaire net pour les premiers quatorze (14) jours qui suivent sa première journée d'absence. Ensuite, la personne salariée est remboursée directement par la CNESST. Quant au reste, la personne salariée temporaire et l'Université sont régies par les dispositions de la loi sur les accidents de travail et les lésions professionnelles.	Article 18 Vacation The entire article applies. Article 19 Paid holidays The entire article applies. Article 20 Social leaves The Labour Standards Act applies. Article 21 Deferred salary leave The article does not apply. Article 22 Parental leaves The Labour Standards Act applies. Article 23 Rates of pay The entire article applies. Notwithstanding the aforementioned paragraph, any student employed as a temporary employee will receive a remuneration according to article 5.16. Article 24 Salary policy The entire article applies. Article 25 Payment of salaries The entire article applies. Article 26 Closure of the institution The entire article applies. A temporary employee will be paid for any closings, which occur during the period for which the temporary employee has been hired and is scheduled to be at work. Article 27 Severance pay The article does not apply. Article 28 Hygiene, health and safety The entire article applies. Article 29 Salary continuance The Labour Standards Act applies Article 30 Work accident The article does not apply. The University will pay a temporary employee who is absent from work as a result of an occupational injury as defined by the law, ninety percent (90%) of the net salary for the fourteen (14) first calendar days following the temporary employee's first day of absence. Thereafter, the employee is reimbursed directly by the CNESST. As for the rest, the temporary employee and the University are subject to the provisions of the law on work accidents and occupational injuries.

Article 31 Régimes collectifs Cet article ne s'applique pas. Nonobstant ce qui précède, les personnes salariées temporaires sont éligibles au plan de pension simplifié de l'Université McGill pour les personnes salariées temporaires, ou un autre plan de pension équivalent modifié à l'occasion dans la mesure requise par la loi. Le plan de pension mentionné ci-dessus et ces amendements forment une partie intégrale de cette convention collective. Avant de procéder à des modifications au plan, l'Université rencontrera le Syndicat pour en discuter. Article 32 Sous-contrats L'article au complet s'applique. Article 33 Droits acquis Cet article ne s'applique pas. Article 34 Grèves et lockouts L'article au complet s'applique. Article 35 Annexes, lettres d'ententes et validité L'Annexe A et B s'appliquent. Article 36 Général L'article au complet s'applique. Article 37 Mises à pied et rappel au travail L'article au complet s'applique. Article 38 Changements technologiques L'article ne s'applique pas. Article 39 Personnes salariées temporaires Cet article s'applique au complet sauf si spécifié autrement. Article 40 Impression de la convention collective L'article au complet s'applique. Article 41 Durée de la convention L'article au complet s'applique.	Article 31 Group plans The article does not apply. Notwithstanding the preceding, temporary employees are eligible to the McGill University simplified pension plan for temporary employees or another equivalent pension plan as amended from time to time to the extent required by law. The above-mentioned pension plan and its amendments form an integral part of this collective agreement. Before proceeding to any amendments of the plan, the University will meet with the Union to discuss such amendments. Article 32 Sub-contracts The entire article applies. Article 33 Acquired rights The article does not apply. Article 34 Strikes and lockouts The entire article applies. Article 35 Appendices, letter of intent and validity Appendix A and B apply. Article 36 General The entire article applies. Article 37 Lay-off and recall The entire article applies. Article 38 Technological change This article does not apply. Article 39 Temporary employees The entire article applies except where specified otherwise. Article 40 Printing of the collective agreement The entire article applies. Article 41 Duration of the agreement The entire article applies.
<u>ARTICLE 40 – IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u> 40.01 L'Université 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. 40.02 La convention collective est imprimée en français et en anglais.	<u>ARTICLE 40 – PRINTING OF THE COLLECTIVE AGREEMENT</u> 40.01 The University 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. 40.02 The collective agreement is printed in French and in English.

40.03 La version française constitue le texte officiel.	40.03 The French version constitutes the official text.
40.04 Tous les documents provenant de la direction de l'Université devront être en français.	40.04 All of the documents emanating from the University must be in French.
<u>ARTICLE 41 – DURÉE DE LA CONVENTION</u> 41.01 La présente convention entre en vigueur lors de la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu, et restera en vigueur jusqu'au 31 mai 2025.	<u>ARTICLE 41 – DURATION OF THE AGREEMENT</u> 41.01 The present agreement will become effective as of the date of the signing and will have no retroactive effect except where expressly agreed and shall remain in force until May 31 st , 2025.

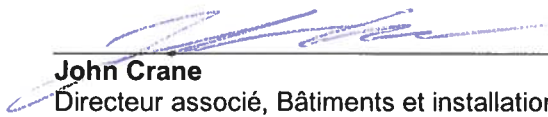
EN FOI DE QUOI les Parties ont signé à Montréal le 8 septembre 2022,

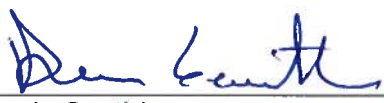
Pour l'Université McGill:

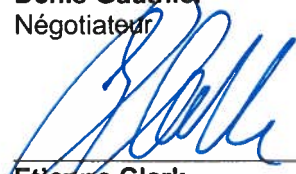

Yves Beauchamp
Vice-Principal
Administration et finance


Diana Dutton
Vice-Principale associée
Ressources humaines


Francis Desjardins
Directeur,
Relations de travail et avec les employés

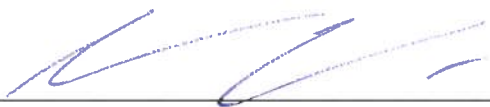

John Crane
Directeur associé, Bâtiments et installations satellites,
Gestion des installations et services auxiliaires,
FMAS


Denis Gauthier
Négociateur


Etienne Clark
Conseiller,
Relations de travail et avec les employés

Pour le Syndicat:


Etienne Trudel
Représentant syndical,
FTQ Local 800

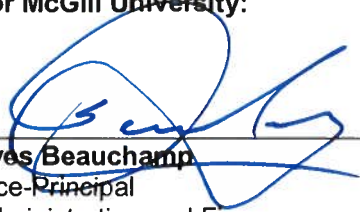

Andrew Fraser
Président
Métiers et Centrale Thermique – Macdonald Campus


Jean Manseau
Membre du comité de négociation
Métiers – Centre-ville


Joshua Radu
Membre du comité de négociation
Métiers – Centre-ville

IN WITNESS WHEREOF the Parties have signed in Montreal this September 8, 2022,

For McGill University:



Yves Beauchamp
Vice-Principal
Administration and Finance

Diana Dutton
Associate Vice-Principal
Human Resources

Francis Desjardins
Director,
Labour & Employee Relations

John Crane
Associate Director, Satellite Facilities and
Installations, FMAS

Denis Gauthier
Negotiator

Etienne Clark
Advisor
Labour & Employee Relations

For the Union:



Etienne Trudel
Union representative
Local 800 QFL

Andrew Fraser
President
Trades and Powerhouse Macdonald Campus

Jean Manseau
Member of Negotiation Committee
Trades – Macdonald Campus

Joshua Radu
Member of Negotiation Committee
Trades – Macdonald Campus

ANNEXE « A » Certificat d'accréditation

APPENDIX "A" Letter of accreditation

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS : AM9803S032
(AM8803S693)

CAS : CM9803S281

Montréal, le 28 avril 1998

PRÉSIDENT :

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Serge Lalande

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE
SERVICE, SECTION LOCALE 800
920, rue de Port-Royal est
MONTRÉAL (Québec)
H2C 2B3

REQUÉRANT

- et -

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE LA
MARINE MARCHANDE (FAT COI CTC FTQ)
9670, rue Notre-Dame est
MONTRÉAL (Québec)
H1L 3P8

INTIMÉ

- et -

UNIVERSITÉ MCGILL
845, rue Sherbrooke ouest
MONTRÉAL (Québec)
H3A 2T5

Établissement visé:

Campus MacDonald
Centrale thermique
21-111, Lakeshore Road
Ste-Anne-de-Bellevue (Québec)

MIS EN CAUSE

REPRÉSENTANT DU REQUÉRANT:

M. Daniel Charbonneau

REPRÉSENTANT DE L'INTIMÉ:

M. Jean Brisebois

REPRÉSENTANT DU MIS EN CAUSE:

M. Jacques Sztuke

B.C.C.T.
MONTREAL

'98 AVR 28 AM 9 32

D É C I S I O N

Le 10 mars 1998, le syndicat requérant a déposé une requête en accréditation selon l'article 25 du Code du travail pour représenter le groupe de salariés suivant de l'employeur mis en cause:

"Tous les salariés au sens du Code du travail."

Le 15 avril 1998, l'employeur et le syndicat requérant se sont mis d'accord sur l'unité de négociation décrite ci-haut et sur les personnes qu'elle vise.

Le 23 avril 1998, le syndicat intimé nous informait qu'il ne contestait pas la présente requête.

Le syndicat requérant possède le caractère représentatif requis par le Code du travail.

CONSIDÉRANT	les dispositions du Code du travail;
POUR CES MOTIFS,	le soussigné
ACCUEILLE	la présente requête
ANNULE	l'accréditation émise en faveur du syndicat intimé le 9 janvier 1987; (Dossier: AM8803S693)
ACCRÉDITE	UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800 pour représenter: "Tous les salariés au sens du Code du travail."

DE:

UNIVERSITÉ MCGILL
845, rue Sherbrooke ouest
MONTRÉAL (Québec)
H3A 2T5

Établissement visé:

Campus MacDonald
Centrale thermique
21-111, Lakeshore Road
Ste-Anne-de-Bellevue (Québec)



Serge Lalonde,
commissaire général du travail

SL:LV:sl

COPIE CONFORME
Suzanne Labelle 
BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS : AM9707S111
AM8803S693
(AM8803S697)

CAS : CM9707S288

Montréal, le 10 septembre 1997

PRÉSIDENT :

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Serge Lalande

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE
SERVICE, SECTION LOCALE 800
920, rue de Port-Royal est
MONTRÉAL (Québec)
H2C 2B3

REQUÉRANT

- et -

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE LA
MARINE MARCHANDE (FAT COI CTC FTQ)
9670, rue Notre-Dame est
MONTRÉAL (Québec)
H1L 3P8

INTIMÉ

- et -

UNIVERSITÉ MCGILL
845, rue Sherbrooke ouest
MONTRÉAL (Québec)
H3A 2T5

Établissement visé:

Collège MacDonald
21-111, Lakeshore Road
Ste-Anne-de-Bellevue (Québec)

MIS EN CAUSE

PROCUREURE DU REQUÉRANT:

Me Sylvie Maheu

PROCUREUR DE L'INTIMÉ:

Me Paul-Émile Dion

REPRÉSENTANT DU MIS EN CAUSE:

M. Jacques Sztuke



'97 SEP 10 AM 9 32

DÉCISION

Le 17 juillet 1997, le requérant a déposé une requête en accréditation selon l'article 25 du Code du travail pour représenter le groupe de salariés suivant du mis en cause:

"Tous les salariés du service des bâtiments et terrains, comprenant les employés d'entretien, les employés de la centrale électrique, les préposés à l'usine de filtration et à la chambre des bouilloires, à l'exclusion des surveillants et des autres personnes exclues par la loi."

Le 4 septembre 1997, le mis en cause et le requérant se sont mis d'accord sur l'unité de négociation suivante:

"Tous les salariés du service terrains et bâtiments (gestion des installations), à l'exclusion des salariés couverts par le certificat d'accréditation AM8803S693 et du personnel administratif et de bureau."

Le 3 septembre 1997, l'intimé nous informait qu'il ne contestait pas la présente requête.

Le requérant possède le caractère représentatif requis par le Code du travail.

CONSIDÉRANT les dispositions du Code du travail;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

ACCUEILLE la présente requête

ANNULE l'accréditation émise en faveur de l'intimé le 9 janvier 1987; (Dossier: AM8803S697)

ACCRÉDITE UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800

pour représenter:

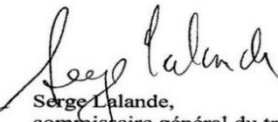
"Tous les salariés du service terrains et bâtiments (gestion des installations), à l'exclusion des salariés couverts par le certificat d'accreditation AM8803S693 et du personnel administratif et de bureau."

DE:

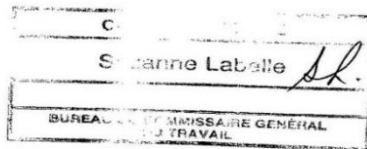
UNIVERSITÉ MCGILL
845, rue Sherbrooke ouest
MONTRÉAL (Québec)
H3A 2T5

Établissement visé:

Collège MacDonald
21-111, Lakeshore Road
Ste-Anne-de-Bellevue (Québec)
(Dossier: AM9707S111).


Serge Lalande,
commissaire général du travail

SL:LV:sl



ANNEXE « B »: POLITIQUE SALARIALE

Les échelles salariales de l'article 23 de la Convention Collective se rapportent à la distribution des classes suivantes :

Classe	30 mai, 2021	29 mai, 2022	28 mai, 2023	2 juin, 2024
Classe 1	\$23.75	\$25.46	\$26.23	\$27.01
Classe 2	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Classe 3	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Classe 4	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Classe 5	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Classe 6	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49

Les échelles salariales de la convention collective seront ajustées de la façon suivante :

Rétroactivement au 2 juin 2019, les taux de salaire du 1er juin 2018, seront augmentés d'un et demi pourcent (1.50%).

Rétroactivement au 31 mai 2020, les taux de salaire du 2 juin 2019, seront augmentés de deux pourcents (2.00%).

Rétroactivement au 30 mai 2021, les titres d'emploi indiqués à l'article 23 sont regroupés en classes. Les augmentations du 31 mai 2020 au 30 mai 2021 se retrouvent en associant la classe associée à un titre d'emploi dans l'article 23 à l'échelle de salaire correspondante dans l'Annexe « B ».

Rétroactivement au 29 mai 2022, les taux de salaire de chaque classe effectifs au 30 mai 2021 sont augmentés de trois pourcents (3.00%) et de un dollar (1.00\$) de l'heure.

Le 28 mai 2023, les taux de salaire de chaque classe sont augmentés de trois pourcents (3.00%)

Le 2 juin 2024, les taux de salaire de chaque classe sont augmentés de trois pourcents (3.00%)

Taux de salaire**Date d'augmentation de salaire:**

Dans les trente (30) jours de la signature de la Convention Collective, les taux de salaire des personnes salariées actives au moment de la signature de la Convention Collective seront majorés selon l'Annexe A de la Convention Collective.

Paiements rétroactifs:
Personnes salariées actives

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la Convention Collective, le paiement rétroactif sur toutes les heures payées entre le 2 juin 2019 et la date d'augmentation de salaire sera versé à toutes les

APPENDIX "B": SALARY POLICY

The salary scales in Article 23 of the Collective Agreement refer to the following classes distribution:

Class	May 30, 2021	May 29, 2022	May 28, 2023	June 2, 2024
Class 1	\$23.75	\$25.46	\$26.23	\$27.01
Class 2	\$26.00	\$27.78	\$28.61	\$29.47
Class 3	\$28.00	\$29.84	\$30.74	\$31.66
Class 4	\$31.50	\$33.45	\$34.45	\$35.48
Class 5	\$33.00	\$34.99	\$36.04	\$37.12
Class 6	\$34.25	\$36.28	\$37.37	\$38.49

The salary scales in the Collective Agreement will be adjusted according to the following:

Retroactively to June 2nd, 2019, the rates of pay of June 1st, 2018 are increased by one and half percent (1.50%)

Retroactively to May 31st, 2020, the rates of pay of June 2nd, 2019 are increased by two percent (2.00%)

Retroactively to May 30th 2021, positions listed in Article 23 are grouped into classes. The increase of rates from May 31st 2020 to May 30th, 2021 can be found by matching the class assigned to the position in Article 23 to the salary scales shown in Appendix "B".

Retroactively to May 29th 2022 the rates of pay for each classification are increased from the May 30th 2021 classification rate by three percent (3.00%) plus one dollar (\$1.00) per hour.

On May 28th, 2023 the rates of pay for each classification are increased by three percent (3.00%).

On June 2nd 2024 the rates of pay for each classification are increased by three percent (3.00%).

Rates of pay**Pay increase date:**

Within thirty (30) days of the signature of the Collective Agreement, the pay rate of active employees at the time of signature of the Collective Agreement will be adjusted according to Appendix A of this Collective Agreement.

Retroactive payments:
Active employees

Within ninety (90) days of the signature of the Collective Agreement, the retroactive payment on all hours paid from June 2nd, 2019 to the pay increase date will be paid to all active employees at the date of signature of the

Personnes salariées actives au moment de la signature de la Convention Collective. Ces montants sont admissibles au fonds de pension.	Collective Agreement. These amounts will be pensionable.
<u>Personnes salariées retraitées et décédées</u> Toute personne salariée ayant pris sa retraite depuis le 2 juin 2019 et les héritiers des personnes salariées décédées depuis le 2 juin 2019 sont également éligibles à un paiement rétroactif pour toutes les heures payées à partir du 2 juin 2019. Le versement sera effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la Convention Collective. Ces montants ne sont pas admissibles au fonds de pension.	<u>Retired and Deceased employees</u> All employees who retired from McGill since June 2nd, 2019 and the rightful heirs of employees who passed away since June 2nd, 2019, will also be eligible to retroactive pay on all hours paid from June 2nd, 2019. The payment will be made within ninety (90) days of the signature of the Collective Agreement. These amounts are not pensionable.

ANNEXE « C » Réduction des droits de scolarité

1. Admissibilité

1.1 Une personne salariée doit être une personne salariée à plein temps pour devenir admissible. Aux fins de cette annexe, "plein temps" s'entend d'une personne salariée qui travaille au moins les 2/3 du nombre d'heures de travail prévu par sa classification, conformément à l'article 16.

1.2 Les personnes salariées en congé de l'Université sont admissibles pourvu qu'ils participent à l'un des régimes d'avantages sociaux à cotisations, prévus à l'article 31.

2. Nombre de cours

2.1 Les personnes salariées admissibles peuvent faire une demande de remboursement des droits de scolarité pour un nombre illimité de cours.

3. Procédures

3.1 Avant de s'inscrire, les personnes salariées admissibles doivent s'adresser à l'agent ou représentant du personnel de secteur ou aux ressources humaines (Avantages sociaux du personnel) pour se procurer les formulaires applicables afin de présenter une demande de remboursement.

3.2 Si le cours doit être suivi pendant les heures de travail régulières, la personne salariée doit être acceptée par la Faculté concernée et avoir obtenu l'approbation du chef du service. Des arrangements doivent être faits à l'avance pour faire du travail de rattrapage pour tout temps pris pendant les heures de travail régulières afin de suivre les cours.

3.3 Une fois le cours terminé avec succès, la demande de remboursement doit être validée par le Registraire ou le Centre d'éducation permanente et retournée aux ressources humaines (Avantages sociaux du personnel). Les demandes doivent être soumises une fois le cours terminé et doivent être reçues au plus tard aux dates suivantes: le 30 juin pour le trimestre d'automne; le 30 novembre pour le trimestre d'hiver; le 31 janvier pour le trimestre d'été.

Les demandes ne peuvent être rétroactives et toute demande qui parvient au Service des avantages sociaux après les dates précisées ci-dessus ne sera pas admissible à un remboursement.

4. Remboursement

4.1 Le remboursement ne sera pas consenti pour les cours suivis dans des établissements autres que l'Université McGill ou pour un cours qui n'est pas complété avec succès.

APPENDIX "C" Educational assistance

1. Eligibility

1.1 To be eligible for educational assistance, an employee must be a full-time salaried employee. For the purposes of this Appendix, "full-time" refers to an employee working two-thirds (2/3) or more of the normal working hours for their classification, as stipulated in article 16.

1.2 Employees who are on leave from the University are eligible on condition that they are participating in any of the contributory benefits plans, stipulated in article 31.

2. Number of Courses

2.1 Eligible employees may apply for reimbursement of fees for an unlimited number of courses.

3. Procedures

3.1 Eligible employees must contact the Area Personnel Officer/Representative or Human Resources (Staff Benefits) prior to registration in order to obtain the required forms to make an application for reimbursement.

3.2 If the course is to be taken during normal working hours, the employee must be accepted by the Faculty concerned and the approval of their Department Head must be obtained. Arrangements must be made in advance to work compensating hours for any time off required to attend courses during normal working hours.

3.3 Upon successful completion of the course, the application for reimbursement must be validated by the Registrar's Office or Centre for Continuing Education and returned to Human Resources (Staff Benefits). Applications are to be submitted following the completion of the course and must be received no later than the following dates: June 30 for the Fall Term; November 30 for the Winter Term; January 31 for Summer Session.

Applications will not be processed retroactively, and any applications received by the Benefits Office after the above-mentioned dates will not be eligible for reimbursement.

4. Reimbursement

4.1 Reimbursement will not be made for courses taken at institutions other than McGill University, or for any courses not successfully completed.

4.2 Le remboursement ne s'applique qu'aux droits de scolarité. Les autres frais, tels les frais des services aux étudiants, les frais d'associations étudiantes, les frais de diplôme, les frais de cours particuliers ou pratiques et tous les autres frais spéciaux et/ou pénalités ne sont pas admissibles au remboursement. (Pour plus d'information sur la possibilité d'un remboursement pour les frais des services aux étudiants et les échéances de la demande, il faut contacter le bureau du Doyen des services aux étudiants). 4.3 Pour avoir droit à un remboursement, Une personne salariée admissible doit être à l'emploi de l'Université à temps plein pendant toute la durée du cours. 4.4 Le pourcentage des droits admissibles qui seront remboursés par l'Université est calculé d'après le tableau suivant selon la période d'ancienneté ininterrompue à plein temps de la personne salariée au moment de son inscription au cours. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>Pourcentage remboursé</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de trois (3) ans</td> <td>50 %</td> </tr> <tr> <td>Plus de trois (3) ans</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté	Pourcentage remboursé	Moins de trois (3) ans	50 %	Plus de trois (3) ans	100 %	4.2 Reimbursement shall apply only to Tuition Fees. Other charges, such as Student Service Fees, Student Society Fees, Diploma Fees, Private or Practical Instruction Fees and any other special fees and/or penalties shall not be eligible for reimbursement. (For more information on possible reimbursement of Student Services Fees and deadlines for application, please contact the Dean of Students Office). 4.3 To be eligible for reimbursement, an eligible employee must remain a full-time employee of the University for the entire duration of the course. 4.4 The portion of eligible fees which will be reimbursed by the University will be determined from the following schedule according to the employee's period of uninterrupted full-time seniority as of the date of registration for the course: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Seniority</th> <th>Percentage Reimbursed</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Less than three (3) years</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Over three (3) years</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	Seniority	Percentage Reimbursed	Less than three (3) years	50%	Over three (3) years	100%
Ancienneté	Pourcentage remboursé												
Moins de trois (3) ans	50 %												
Plus de trois (3) ans	100 %												
Seniority	Percentage Reimbursed												
Less than three (3) years	50%												
Over three (3) years	100%												

ANNEXE « D » Bourses d'études/exonération des frais de scolarité Pour la personne à la charge de la personne salariée

Définitions

a) **« Personne salariée »**

Pour être admissible à l'exonération des frais de scolarité la personne salariée doit travailler à temps plein. Aux fins de cet article, « temps plein » désigne une personne salariée qui travaille au moins les deux tiers (2/3) du nombre d'heures de travail régulier de sa classification, conformément à l'article 16.

Les personnes salariées en congé de leur emploi à l'Université sont admissibles sous réserve qu'ils participent à l'un des régimes d'avantages sociaux soumis à cotisations prévus à l'article 31.

b) **« Retraité »**

désigne une personne qui est à la retraite, conformément aux politiques de l'Université en la matière et qui avait accumulé au moins cinq (5) années d'ancienneté à l'Université avant de prendre sa retraite.

c) **« Étudiant »**

désigne une personne inscrite à un programme menant à un grade, un diplôme ou un certificat à l'Université McGill.

d) **« Personne à charge »**

désigne la/le conjoint(e) ou l'enfant de la personne salariée ou de la personne salariée retraitée déclarée(s) comme personne à charge, conformément aux règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu du Québec ou du Canada et qui, dans le cas d'un enfant, n'a pas atteint l'âge de 25 ans à la date d'inscription à un cours.

e) **« Conjoint »**

désigne une personne qui :

- est mariée et cohabite avec le salarié, ou
- vit avec la personne salariée et s'affiche publiquement comme son conjoint
- qu'il soit du sexe opposé ou du même sexe), depuis au moins un an, ou
- vit avec la personne salariée et s'affiche publiquement comme le conjoint de ce dernier (qu'il soit du sexe opposé ou du même sexe), lorsque la personne salariée et le conjoint sont les parents légaux du même enfant.

APPENDIX "D" Staff dependant scholarship / Staff dependant tuition waiver

Definitions

a) **"Employee"**

To be eligible for educational assistance, an employee must be a full-time employee. For the purposes of this Appendix, ☐full-time☐ refers to an employee working two-thirds (2/3) or more of the normal working hours for their classification, as stipulated in article 16.

Employees who are on leave from the University are eligible on condition that they are participating in any of the contributory benefits plans, stipulated in article 31.

b) **"Pensioner"**

An individual who has retired in accordance with the University's retirement policies and has accumulated at least five (5) years of seniority with the University prior to retirement.

c) **"Student"**

An individual who is registered in a McGill University degree, diploma or credit certificate program.

d) **"Dependent"**

The spouse or child of the employee or pensioner who is being claimed as dependent, in accordance with Canadian or Quebec Income Tax Regulations, and who, in the case of a child, has not attained the age of twenty-five (25) years, as of the date of registration for a course.

e) **"Spouse"**

The individual who:

- is married to and cohabiting with the employee; or
- has been residing with and publicly represented as the spouse of the employee (whether of the opposite or same sex), for at least one year; or
- has been residing with and publicly represented as the spouse of the employee (whether of the opposite or same sex), where both the employee and the spouse are the legal parents of the same child.

Politique

La personne à la charge d'une personne salariée à plein temps ou d'une personne salariée retraitée, n'acquitte qu'un tiers des frais de scolarité normaux, une fois inscrite à un programme régulier menant à un grade, un diplôme ou un certificat par l'Université.

La réduction des frais de scolarité s'applique exclusivement aux droits de scolarité. Les autres frais, comme les frais de services aux étudiants, les frais d'associations étudiantes, les frais de diplôme, les frais de cours particuliers ou pratiques et tous les autres frais et/ou pénalités ne sont pas visés par cette réduction.

Aucune réduction des frais de scolarité ne sera consentie pour les cours suivis dans les établissements autres que l'Université McGill.

Si une personne salariée admissible ou une personne salariée retraitée sollicite une bourse d'études, pour la personne qui est à sa charge, toutes les réductions des frais accordées à la personne à charge seront considérées comme un bénéfice imposable pour la personne salariée ou la personne salariée retraitée.

Si une personne salariée admissible ou une personne salariée retraitée sollicite une exonération des frais de scolarité pour la personne à sa charge, toutes les réductions de frais de scolarité correspondants accordés à la personne à la charge, sont considérées comme un bénéfice imposable pour la personne salariée ou la personne salariée retraitée.

Si une personne salariée ou une personne salariée retraitée demande une bourse d'études (personne à la charge d'un membre du personnel) et que l'étudiant à sa charge ne rencontre pas les critères d'admissibilité énoncés au présent article, le Service des avantages sociaux du personnel traitera automatiquement la demande comme une demande d'exonération des frais de scolarité.

Chaque semestre, la personne salariée ou la personne salariée retraitée admissible, peut transformer la bourse d'études en exonération des frais de scolarité et inversement, en remplissant un nouveau formulaire et en suivant la procédure applicable.

Personnes à la charge d'une personne salariée ou d'une personne salariée retraitée décédée

Dans le cas du décès d'une personne salariée, qui satisfait aux critères du présent article, avant la date normale de sa retraite, les personnes à sa charge sont admissibles à l'exonération complète de leurs frais de scolarité.

Les personnes à la charge d'une personne salariée retraitée décédée, qui satisfont aux critères prévus au

Policy

The dependent of a full-time employee or a pensioner will pay one-third the normal course fees once enrolled in a regular degree, diploma or credit certificate program offered by the University.

Fee reduction will apply to Tuition Fees only. Other charges such as Student Services Fees, Student Society Fees, Diploma Fees, Private or Practical Instruction Fees and any other special fees and/or penalties will not be eligible for reduction.

Fee reduction will not be permitted for courses taken at institutions other than McGill University.

If an eligible employee or pensioner requests a Staff Dependent Scholarship for their dependent, all fee reductions granted to the dependent will be taxable to the student.

If an eligible employee or pensioner requests a Staff Dependent Tuition Waiver for their dependent, all fee reductions granted to the dependent will be a taxable benefit to the sponsoring employee or pensioner.

If an eligible employee or pensioner requests a Staff Dependent Scholarship, and the dependent student does not meet the eligibility requirements outlined in article 30.20, the Staff Benefits Office will automatically treat the application as a Staff Dependent Tuition Waiver.

An eligible employee or pensioner may change their selection of either Staff Dependent Scholarship or Staff Dependent Tuition Waiver each semester by completing a new application form and processing it in the regular manner.

Dependents of deceased or retired employees

In the event of the death of an employee who met the definition under article 30.01 prior to their normal retirement date, their dependent(s) will be eligible for exemption from all tuition fees.

Dependents of a deceased pensioner who met the definition under article 30.01, will be eligible for exemption from all tuition fees.

présent article, ont droit à l'exonération complète de leurs frais de scolarité.

Pour être admissible à l'exonération prévue par cet article, la personne à la charge, admissible, doit également rencontrer les critères universitaires normaux d'admissibilité énoncés au présent article.

Procédures

Au moment de l'inscription, l'étudiant admissible doit se procurer le formulaire applicable au Service des admissions et du registrariat, au service de la caisse ou à aux ressources humaines (Service des Avantages sociaux du personnel) et envoyer le formulaire complété au registrariat ou au Centre d'éducation permanente, selon le cas. Les demandes doivent être remises au plus tard le 28 février pour le trimestre d'automne, le 30 juin pour le trimestre d'hiver et le 31 octobre pour le trimestre d'été. Les demandes ne peuvent être rétroactives et celles qui parviennent au Service des avantages sociaux après les dates précisées ci-dessus, ne seront pas admissibles au remboursement.

L'étudiant est tenu de fournir une attestation à l'effet qu'il est admissible, conformément à la définition prévue au présent article.

La personne salariée ou la personne salariée retraitée qui parraine l'étudiant, est tenue de fournir une attestation à l'effet que l'étudiant est à sa charge, conformément à la définition du présent article.

Après la vérification et l'acceptation de la demande de l'étudiant, les ressources humaines (Service des Avantages sociaux du personnel) avise la comptabilité de facturer des frais de scolarité réduits, correspondant à un tiers des frais de scolarité normaux.

Critères d'admissibilité aux bourses d'études (personne à la charge d'une personne salariée)

Pour être admissible à une bourse d'étude (imposable à l'étudiant), il faut rencontrer les critères énoncés ci-dessus, ainsi que les conditions suivantes :

- a) premier cycle (première année) : l'étudiant doit avoir obtenu une moyenne minimum de 70% au cégep ou au secondaire ;
- b) premier cycle (deuxième année) : l'étudiant doit avoir obtenu une moyenne minimum de C pendant la première année de ses études au premier cycle ;
- c) premier cycle (troisième année) : l'étudiant doit avoir obtenu une moyenne minimum de C pendant la deuxième année de ses études de premier cycle ;

In order to qualify for exemption under this section, an eligible dependent must also meet the normal academic requirements for eligibility as outlined in article 30.20.

Procedures

Upon registration, an eligible student must obtain the proper application form from the Admission's/Registrar's Office, the Cashier's Office, or Human Resources (Staff Benefits), and forward the completed form to either the Registrar's Office or the Centre for Continuing Education as appropriate. Applications must be submitted no later than the following dates after commencement of the term: February 28 for Fall Term; June 30 for Winter Term; October 31 for Summer Session. Applications will not be processed retroactively, and any applications received by the Benefits Office after the above mentioned dates will not be eligible for reimbursement.

The student will be required to provide certification that they are an eligible student as defined in article 30.01.

The employee or pensioner sponsoring the student will be required to provide certification that the student is their dependent as defined in article 30.01.

Upon verification and acceptance of a student's application for benefits, Human Resources (Staff Benefits) will advise the Accounting Department to charge reduced fees at the rate of one-third (1/3) of the normal fees.

Eligibility requirements for staff dependent scholarship

To be eligible for a Staff Dependent Scholarship (taxable to the student), in addition to meeting the requirements outlined above, the student must also meet the following requirements:

- a) Undergraduate level (first year): the student must have attained a minimum of 70% average from CEGEP or High School;
- b) Undergraduate level (second year): the student must have attained a minimum of "C" average in the first year of their undergraduate program;
- c) Undergraduate level (third year): the student must have attained a minimum of "C" average in the second year of their undergraduate program

d) <u>maîtrise</u> : admission au programme ;	d) <u>Master's level</u> : admission to the program;
e) <u>doctorat</u> : admission au programme.	e) <u>Doctoral level</u> : admission to the program.

<u>ANNEXE « E » Lettres d'entente</u> LETTRE D'ENTENTE I Entre: L'Université McGill Et: L'Union des employés et employées de service, section locale 800 Sujet : Avis de classification d'installation de machines fixes du gouvernement du Québec, en date du 17 février 1984. Nonobstant les termes de la présente convention collective: les parties acceptent les termes suivants: 1. Suite à la déclassification de la Centrale Thermique au Collège Macdonald par le gouvernement du Québec en date du 17 février 1984, il sera nécessaire d'apporter des changements et des modifications avec le personnel de la Centrale Thermique; 2. En conséquence, des modifications administratives y seront apportées, et toute personne salariée régulière dans la Centrale Thermique en date de la présente lettre d'entente, et qui demeurera au service du Collège Macdonald, conservera son salaire de base avec les augmentations salariales prévues pour la fonction qu'elle occupe présentement tant qu'il demeurera à l'emploi du Collège, et ce malgré son déplacement, mutation, reclassification ou changement d'occupation ou de fonction dont elle pourrait être sujet à l'intérieur du Collège Macdonald; 3. La présente lettre d'entente fait partie de la convention collective.	<u>APPENDIX "E" Letters of Agreement</u> LETTER OF AGREEMENT I Between: McGill University And: Service Employees' Union local 800 Subject: Notice of classification of a stationary engine room installation from the government of Quebec, dated February 17, 1984. Notwithstanding the terms of the present collective agreement, the parties accept the following terms: 1. Following the declassification of the Powerhouse plant at Macdonald College by the government of Quebec on February 17, 1984, the personnel of the Powerhouse will be subject to change and modification. 2. As a result, administrative changes will be effected. Any regular employee of the Powerhouse at the date of the present Letter of Agreement who remains in the employ of Macdonald College will retain his base salary and his right to salary increases provided for in the post he now occupies as long as he remains at the College, regardless of whether he is transferred, moved, reclassified or given new duties within the College; 3. The present Letter of Agreement is a part of the collective agreement.

LETTRE D'ENTENTE II

Entre: L'Université McGill

Et: L'Union des employés et employées de service, section locale 800

Sujet : Programme d'apprentissage

1. Les candidats seront sélectionnés selon les critères d'admissibilité stipulés ci-dessous. La décision du comité de sélection est finale; les candidats ne peuvent pas utiliser la procédure de règlement des griefs dans cette matière.

2. Ancienneté

L'ancienneté sera retenue comme critère de sélection pour l'admission au programme pour les personnes salariées réguliers faisant déjà partie de l'unité de négociation.

Toutes les nouvelles personnes salariées faisant une demande d'admission au programme d'apprentissage, seront sélectionnés selon les critères d'admissibilité définis dans le programme. Les nouvelles personnes salariées n'auront pas droit à la procédure de griefs.

3. Période de probation

La période de probation pour les nouveaux apprentis sera de soixante (60) jours ouvrables.

4. L'apprenti devra suivre le programme spécifique à son métier. Le programme sera axé sur une combinaison de connaissances théoriques acquises à l'intérieur de cours théorique et de l'application pratique de ces connaissances dans le milieu de travail. Cette combinaison étude-travail permettra à l'apprenti de se qualifier pour obtenir ses cartes de compétence à la fin du programme. Durant la période d'apprentissage, l'employeur verra à permettre à l'apprenti de mettre en pratique ce qu'il aura appris tout au long du programme.

5. Avant le début d'une nouvelle année du programme d'apprentissage, une copie de l'aperçu du programme de l'année qui vient sera remise au superviseur, à l'apprenti et au représentant syndical.

6. Un Comité d'Évaluation procèdera à chaque année à une évaluation de l'apprenti pour déterminer si celui-ci a rencontré les exigences du programme et de solutionner les problèmes qui pourraient être soulevés au cours de l'année, soit par le superviseur, l'apprenti ou le délégué d'atelier. Le Comité

LETTER OF AGREEMENT II

Between: Macdonald College of McGill University

And: Service Employees' Union local 800

Subject: Apprenticeship Program

1. Selection of candidates for the program is based on the eligibility criteria stipulated hereafter. The decision of the selection committee is final; applicants do not have the right to grieve the selection process.

2. Seniority

Seniority will be accepted as a criterion for entrance into the program. This would be an exception to the official program and as such would only apply to regular full-time employees within the bargaining unit.

All new apprentices will be selected on the basis of the eligibility criteria defined in the program. There will be no recourse to the grievance procedure.

3. Probationary Period

The probationary period for new apprentices is sixty (60) working days.

4. Apprentices will be required to follow the program defined for a particular trade. The program will focus on the importance of the theoretical knowledge gained from formal course work combined with practical application in the workplace. The program should result in the apprentices being able to qualify for their competency card. All of the apprentices will be given, and are expected to seek challenges in all aspects of their respective trade.

5. A copy of the program outline for the first and subsequent years of apprenticeship training will be given to the trades supervisor, apprentice and Union representative.

6. An annual evaluation of the apprentices and their potential for advancement in the program will be undertaken by an Evaluation Committee comprising two (2) University representatives and two (2) Union representatives.

d'Évaluation est formé de deux (2) représentants de l'université et de deux (2) représentants du syndicat. Le Comité veille à ce que les Apprentis se conforment aux exigences du programme et traitent de tout problème signalé en cours de route par le Superviseur, l'Apprenti ou le Représentant syndical. 7. Révision annuelle Le Comité se rencontrera normalement une (1) fois par année pour discuter du progrès de l'apprenti depuis la Révision précédente et de revoir le programme de l'année suivante. Advenant le cas où l'apprenti rencontrerait certaines difficultés à suivre le programme, le Gérant des Terrains et Bâtiments pourrait demander au comité d'augmenter la fréquence des révisions. Dans la situation où il y aurait une décision partagée de la part du Comité chargé de Révision sur l'avenir d'un apprenti qui aurait des problèmes à réussir le programme, une période de probation de six 6 mois serait consentie après laquelle la personne salariée serait réévaluée. Si après cette période la situation ne s'est pas améliorée, le Gérant des Terrains et Bâtiments prendra seul la décision finale concernant l'avenir de cet apprenti au sein du département. Sa décision sera sans appel et la personne salariée n'aura pas droit à la procédure de griefs. 8. Une personne salariée qui réussit avec succès le programme et qui obtient ses cartes de compétence se verra offrir le premier poste disponible dans son domaine de compétence.	The Committee will ensure that the apprentices comply with the program requirements and address any problems signalled by the Supervisor, apprentice or Union representative along the way. 7. Annual Review The committee will normally meet annually to discuss the status of the apprentice's progress in the program and to review the next year's study and work program. In the case of delinquent apprentices, the review may be more frequent and at the discretion of the Manager, Physical Plant. In the event that there is a split decision on the part of the Review Committee on the future of delinquent apprentices, a six (6) month probationary period may be proposed. If after this period the status of the employee is still questionable, a decision on the future of the apprentice will be rendered solely by the Manager, Physical Plant. There shall be no recourse to the grievance procedure. 8. An apprentice who successfully completes the program and obtains a competency card will be placed in the first available permanent position in his/her respective trade.

LETTRE D'ENTENTE III

Entre : L'UNIVERSITÉ MCGILL

ci-après « l'Université »

et : L'UNION DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DE SERVICE SECTION
LOCALE 800 Groupe centrale thermique
et métiers (Macdonald)

ci-après le « Syndicat »

Collectivement les « Parties »

Sujet : LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

ATTENDU QUE les Parties négocient
présentement le renouvellement de la convention
collective échue le 31 mai 2013;

ATTENDU QUE les Parties veulent sur une base
d'essai offrir aux personnes salariées la possibilité d'avoir
recours à une modification temporaire d'horaire de travail
pour assumer des obligations familiales;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les personnes salariées éligibles sont les personnes salariées régulières à temps complet qui ont complété leur période de probation ou leur période d'essai;
2. L'éligibilité à une modification temporaire d'horaire de travail/conciliation travail-famille doit être justifiée par une obligation familiale émanant de la famille immédiate de la personne salariée;

On entend par famille immédiate de la personne salariée : son conjoint, ses enfants, les enfants de son conjoint qui sont à la charge de la personne salariée, son père, sa mère et ses petits-enfants;

3. Toute demande de modification temporaire d'horaire de travail/conciliation travail-famille doit respecter les besoins du service et être autorisée par l'Employeur. La demande fera l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur, avec copie au syndicat.

Dans le cas d'un refus, la personne salariée peut référer sa demande au comité des relations de travail pour qu'elle y soit discutée par les Parties;

4. Toute demande doit être acheminée à l'Employeur au plus tard vingt (20) jours ouvrables avant le début de son application, avec copie au Syndicat;

LETTER OF AGREEMENT III

Between: MCGILL UNIVERSITY

Hereinafter referred to as the "University"

And: Service Employees' Union local
800

Hereinafter referred to as the "Union"

Hereinafter collectively referred to as the "Parties"

Subject: WORK-LIFE BALANCE

WHEREAS the Parties are currently negotiating the
renewal of the collective agreement expired on May 31,
2013;

WHEREAS the Parties want to offer on a trial basis
the possibility for employees to engage in a temporary
change in working hours to assume family obligations;

THE PARTIES HAVE AGREED TO THE FOLLOWING:

1. Eligible employees are regular full-time employees who have completed their probation or trial period;
2. Eligibility for a temporary change of work schedule/work-life balance must be justified by a family obligation of the immediate family of the employee;

The employee's immediate family means: their spouse, their children, their spouse's children who are the employee's dependents, their father, their mother and their grandchildren;

3. Any request for temporary change of schedule of work/work-life balance must respect unit needs and be authorized by the Employer. The request will be the subject of an agreement between the employee and the Employer with a copy to the Union;

In the case of a refusal, the employee may refer the request to the Labour Relations Committee to be discussed by the Parties;

4. Any request must be sent to the Employer no later than twenty (20) working days before being applied, with a copy to the Union;

5. La réduction des heures de travail constitue le modèle généralement appliqué; il n'est toutefois pas limitatif, sous réserve d'une entente entre les Parties; <u>Réduction des heures de travail :</u> Réduction de la semaine de travail jusqu'à concurrence de trois heures et trois-quarts (3,75) qui se traduit par un horaire d'au minimum trente-cinq (35) heures réparti sur cinq (5) jours. La répartition des heures de travail se fait après entente avec le supérieur immédiat de la personne salariée; 6. <u>Modalités d'application :</u> Une modification temporaire d'horaire de travail/conciliation travail-famille peut être renouvelée avant le 30 avril de chaque année. La période de référence est de douze (12) mois et s'étend du 1^{er} mai au 30 avril; Un préavis écrit de vingt (20) jours ouvrables, avec copie au Syndicat, doit être fourni par la personne salariée ou par l'Employeur avant de pouvoir mettre fin à l'entente. Toutefois, l'Employeur ne pourra modifier ou mettre un terme à l'entente qu'en raison de circonstances exceptionnelles; 7. <u>Impacts sur différentes conditions de travail :</u> a) Régime de retraite : Se fonde sur le salaire réduit. b) Régimes de santé et soins dentaires : Aucun changement. c) Assurance-vie, invalidité de courte durée, invalidité de longue durée : Se fonde sur le salaire réduit. d) Journées de maladie, vacances, congés personnels, congés sociaux, congés mobiles (le cas échéant) et vendredis d'été : Chaque absence pour congé est comptabilisée en heures au prorata du nouvel horaire. e) Jours fériés : Chaque absence pour congé férié est comptabilisée en heures au prorata du nouvel horaire. f) Temps supplémentaire :	5. The reduction of working hours is the usual measure used for achieving work-life balance; however it is not limitative, and other measures may be used, subject to an agreement between the Parties. <u>Reduction of hours of work:</u> Reduction of the work week up to a maximum of three hours and three-quarters (3.75) resulting in a schedule of at least thirty-five (35) hours spread over five (5) days. The distribution of working hours is made after agreement with the immediate supervisor of the employee; 6. <u>Application rules:</u> A temporary change of work schedule/work-life balance may be renewed before April 30 of each year. The reference period is twelve (12) months and runs from May 1 to April 30; Written notice of twenty (20) working days, with a copy to the Union, must be provided by the employee or by the Employer before terminating the agreement. However, the Employer may only modify or terminate the agreement because of exceptional circumstances; 7. <u>Impacts on different working conditions:</u> a) Pension: Based on reduced salary. b) Health & Dental Plans: No change. c) Life Insurance, Short Term Disability, Long Term Disability: Based on reduced salary. d) Sick days, Vacation, Personal Days, Social Leaves, Floating Holidays (if applicable) and Summer Fridays; Each absence is counted in hours and prorated to the new schedule. e) Statutory Holidays: Each absence is counted in hours and prorated to the new schedule. f) Overtime:

Le travail supplémentaire est versé après une journée de sept heures et trois-quarts (7,75) ou une semaine de trente-huit heures et trois-quarts (38,75); g) CSST et congé de maternité : Se fonde sur le salaire réduit. h) Accumulation de l'ancienneté : Aucun impact si la personne salariée travaille au moins trente-cinq (35) heures et plus par semaine. 8. Après un période d'essai commençant soixante (60) jours après la date de la signature de la nouvelle convention et finissant à l'expiration de la nouvelle convention, l'Université et le Syndicat évalueront les impacts de l'introduction de modifications temporaires d'horaires de travail/conciliation travail-famille et pourront choisir de continuer, modifier ou abandonner la présente lettre d'entente. Si la décision est de continuer ou de modifier la présente entente, le Parties devront signer une entente à cet effet; 9. L'application de la présente lettre d'entente ne peut être sujette à la procédure de grief. 10. La présente entente sera annexée à la convention collective. Les Parties ont signé à Montréal ce _____ 2016.	Overtime is paid after a day of seven hours and three-quarters (7.75) or a week of thirty-eight hours and three-quarters (38.75); g) CSST and Maternity Leave: Based on reduced salary. h) Seniority accumulation: No impact if the employee works at least thirty-five (35) hours and more. 8. After a trial period beginning sixty (60) days after the date of the signing of the new agreement and ending at the expiration of the new agreement, the University and the Union will assess the effects of the introduction of the temporary change of work schedule/work-life balance and may choose to continue, modify or abandon this letter of agreement. If the decision is to continue or to amend this agreement, the Parties shall sign an agreement to this effect; 9. The application of this letter of agreement may not be subject to the grievance procedure. 10. This agreement is to be included as an appendix to the collective agreement. IN WITNESS THEREOF, the parties have signed, in Montreal, on the _____ 2016

LETTRE D'ENTENTE IV

Entre: UNIVERSITÉ MCGILL

Et : L'UNION DES EMPLOYÉS DESERVICE
SECTION locale 800

**Sujet : MÉCANISMES D'IMPLANTATION DE LA PAIE
AUX DEUX (2) SEMAINES**

1) Date d'implantation :

Le 1^{er} janvier 2017 ou le 1^{er} janvier 2018 selon l'échéancier d'implantation du nouveau système de gestion des ressources humaines.

2) Personnes salariées régulières

- a) Pour faciliter la transition à la paie aux deux (2) semaines, une avance de paie sera offerte à toutes les personnes salariées régulières (temps complet et temps partiel). Pour les personnes salariées régulières à temps complet cette avance sera de 1000\$ et pour les personnes salariées à temps partiel cette avance sera de 700\$.
- b) Cette avance sera remboursable en totalité sur une période de quatre (4) années à compter de la date d'implantation. Le remboursement de l'avance sera fait par des déductions égales sur chacune des paies au cours des quatre (4) années. Les personnes salariées qui sont normalement en mise à pied saisonnière verront le montant des déductions sur la paie augmenté afin de tenir compte de l'absence de déduction pendant huit (8) paies par année. Une personne salariée pourra à son choix rembourser à tout moment le solde de l'avance en un seul versement; le remboursement du solde pourra se faire par un chèque ou sur avis suffisant par une déduction sur la paie.
- c) Une personne salariée dont le lien d'emploi est rompu verra le solde de l'avance soustrait de sa ou ses dernières paie(s). Advenant que les dernières paies sont insuffisantes pour régler le solde à payer, la personne salariée s'engage à remettre la somme due au moment de la cessation d'emploi.
- d) Au plus tard six (6) semaines avant l'implantation, les personnes salariées régulières indiqueront si elles choisissent ou refusent d'avoir une avance de paie. Les personnes salariées qui choisissent d'avoir une avance de paie devront signer une entente de remboursement.

LETTER OF AGREEMENT IV

Between: MCGILL UNIVERSITY

And: THE SERVICE EMPLOYEES UNION
LOCAL 800

**Subject: BI-WEEKLY PAY IMPLEMENTATION
MECHANISM**

1) Implementation date :

January 1st, 2017 or January 1st, 2018 according to the implementation schedule of the new Human Resources Information System.

2) Regular Employees

- a) With the objective of facilitating the transition to bi-weekly pay, a pay advance will be offered to all regular employees (full-time and part-time). For regular full-time employees, this advance will be \$1000 and for part-time employees, this advance will be \$700.
- b) The pay advance will be refundable in full over a period of four (4) years from the date of implementation. The repayment of the advance will be done by equal deductions on each pay over the four (4) years. Employees who are normally seasonal-layoff will have the amount of the payroll deductions increased to cover for the absence of deduction for eight (8) pays per year. An employee may choose to reimburse the balance of the advance in a single payment, at any time; the repayment of the balance may be done by cheque or with sufficient notice by a payroll deduction.
- c) An employee whose employment is terminated will have the balance of the advance subtracted from their last pay(s). In the event that last pays are insufficient to pay the balance owed, the employee is committed to remit the amount owed upon termination of employment.
- d) No later than six (6) weeks before implementation, regular employees will indicate if they choose or decline to obtain a pay advance. Employees choosing to obtain a pay advance will sign a repayment agreement.

e) L'avance de paie étant un prêt sans intérêt à la personne salariée, un montant équivalent à l'intérêt prescrit par les lois de l'impôt sera donc ajouté à son revenu. 3) Personnes salariées temporaires a) Pour faciliter la transition, une avance de paie de 500\$ sera offerte aux personnes salariées temporaires qui au moment de l'implantation ont travaillé vingt (20) heures et plus en moyenne de façon continue depuis au moins quatre-vingt-dix jours (90) jours. b) Cette avance sera remboursable en totalité sur une période de deux (2) années à compter de la date d'implantation. Le remboursement de l'avance sera fait par des déductions égales sur chacune des paies au cours des deux (2) années et selon la même méthode que les employés réguliers. Une personne salariée pourra à son choix rembourser à tout moment le solde de l'avance en un seul versement; le remboursement du solde pourra se faire par un chèque ou sur avis suffisant par une déduction sur la paie. c) Une personne salariée dont le lien d'emploi est rompu verra le solde de l'avance soustrait de sa ou ses dernières paie(s). Advenant que les dernières paies sont insuffisantes pour régler le solde à payer, la personne salariée s'engage à remettre la somme due au moment de la cessation d'emploi. d) Au plus tard six (6) semaines avant l'implantation, les personnes salariées temporaires indiqueront si elles choisissent ou refusent d'avoir une avance de paie. Les personnes salariées qui choisissent d'avoir une avance de paie devront signer une entente de remboursement. e) L'avance de paie étant un prêt sans intérêt à la personne salariée, un montant équivalent à l'intérêt prescrit par les lois de l'impôt sera donc ajouté à son revenu. Le 10 décembre 2015	e) As the pay advance is an interest-free loan to the employee, an amount equivalent to the interest prescribed by income tax regulation will therefore be added to the employee's income. 3) Temporary employees a) In the objective of facilitating the transition, a pay advance of \$500 will be offered to temporary employees who at the time of implementation have worked an average of twenty (20) hours or more on a continuous basis for at least ninety (90) days. b) The pay advance will be refundable in full over a period of two (2) years from the date of implementation. The repayment of the advance will be done by equal deductions on each pay over the two (2) years and by the same method as regular employees. An employee may choose to reimburse the balance of the advance in a single payment, at any time; the repayment of the balance may be done by cheque or with sufficient notice by a payroll deduction. c) An employee whose employment is terminated will have the balance of the advance subtracted from their last pay(s). In the event that last pays are insufficient to pay the balance owed, the employee is committed to remit the amount owed upon termination of employment. d) No later than six (6) weeks before implementation, temporary employees will indicate if they choose or decline to obtain a pay advance. Employees choosing to obtain a pay advance will sign a repayment agreement. e) As the pay advance is an interest-free loan to the employee, an amount equivalent to the interest prescribed by income tax regulation will therefore be added to the employee's income. December 10, 2015

LETTRE D'ENTENTE V SYSTÈME D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES Si nécessaires et liées à l'implantation du nouveau Système d'Information Ressources Humaines, les parties conviennent de discuter des modifications à la convention collective afin d'améliorer ou de faciliter les processus administratifs et/ou de partage d'informations.	LETTER OF AGREEMENT V HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM If necessary and related to the implementation of the new Human Resources Information System, the parties agree to discuss modifications to the collective agreement in order to improve or to facilitate administrative and/or information sharing processes.
LETTRE D'ENTENTE VI Entre: L'Université McGill Et: L'Union des employés et employées de service, section locale 800 (ci-après nommés collectivement les « Parties ») Sujet : Congé immédiat ATTENDU QUE la nature du travail des préposés aux terrains requière à l'occasion leur présence pour le déneigement hors des heures régulières de travail et que les Parties désirent améliorer la flexibilité au niveau de la gestion de la semaine de travail; ATTENDU QUE l'article 17.09 de la convention collective prévoit les modalités de conversion en temps remis, au taux du temps supplémentaire applicable, du travail effectué en temps supplémentaire; LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT : 1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente (ci-après nommée « Entente »; 2. Le temps supplémentaire effectué pour le déneigement par les préposés aux terrains, avant le début de leur quart de travail régulier, peut, avec entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat, être pris à titre de temps compensatoire au taux du temps supplémentaire applicable avant la fin de son quart de travail régulier. Les heures prises à titre de temps compensatoire au taux du temps supplémentaire applicable avant la fin de son quart de travail régulier ne seront pas comptabilisées dans le calcul des jours stipulés à l'article 17.09 de la convention collective; 3. La présente entente entre en vigueur à la date de signature de la convention collective et fera l'objet de négociations lors du renouvellement de la convention collective. Signé par les parties à Montréal, le _____ 2022.	LETTER OF AGREEMENT VI Between: McGill University And: Service Employees' Union local 800 (Hereinafter referred to as the "Parties") Subject: Immediate time-off WHEREAS the nature of the work of groundspersons occasionally requires their presence for snow removal outside regular hours of work and that the Parties wish to improve flexibility in the management of the work week; WHEREAS article 17.09 of the collective agreement sets out the conditions applicable to conversion of work performed in overtime into time off, at the appropriate overtime rate; THE PARTIES HAVE AGREED TO THE FOLLOWING: 1. The preamble forms a part of the present Letter of Agreement (the "Agreement"); 2. Overtime work performed for snow removal by groundspersons prior to the start of their regular shift may, with agreement between the employee and their immediate supervisor, be taken as compensatory time at the appropriate overtime rate before the end of their regular shift. Hours taken as compensatory time at the appropriate overtime rate before the end of their regular shift will not be counted in the calculation of days stipulated in article 17.09 of the collective agreement; 3. This agreement is valid from the date of signature of the collective agreement and will be subject to negotiations upon renewal of the collective agreement. Signed by the parties in Montréal, this ____ day of _____ 2022.

LETTRE D'ENTENTE VII

ENTRE

UNIVERSITÉ MCGILL
Ci-après, l' "Université"

ET

UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE, LOCAL 800
Campus Mac Donald
Ci-après, le "Syndicat"

Ci-après collectivement, les "Parties"

Sujet: Bottes de sécurité d'hiver

ATTENDU QUE l'article 26 établi les paramètres d'application des modalités de remboursement des souliers de sécurités et des bottes de sécurité d'hiver;

ATTENDU QUE En sus des remboursements prévus à la Convention Collective, les Parties souhaitent procéder, à un remboursement unique pour l'achat de bottes de sécurité d'hiver aux personnes salariées en requérant, suivant la signature de la Convention Collective.

THE PARTIES HAVE AGREED TO THE FOLLOWING:

1. Le préambule fait partie intégrante de la lettre d'entente (l'«**Entente**»);
2. À l'automne suivant la signature de la convention collective, les Personnes salariées requérant des bottes de sécurité d'hiver, telles qu'identifiées par leur supérieur immédiat, auront droit à un remboursement unique jusqu'à concurrence de 205\$ (incluant les taxes) pour l'achat de bottes de sécurité d'hiver;
3. Les Personnes salariées ayant droit au remboursement sont responsables de l'achat de leurs bottes de sécurités d'hiver;
4. Les demandes de remboursement seront soumises via un rapport de dépenses ainsi que la facture originale, au plus tard le 31 décembre 2022;
5. Les Personnes salariées identifiées auront droit au remboursement unique même si elles ont déjà utilisé toutes les sommes, annuelles ou biannuelles, auxquelles elles avaient droit pour l'année de référence en cours;
6. Par la suite, au cours des années suivantes, les Personnes salariées identifiées par leur supérieur immédiat requérant des bottes de sécurité d'hiver seront responsables de voir au remplacement de leurs bottes de sécurité d'hiver ou leurs souliers de

LETTER OF AGREEMENT VII

BETWEEN

MCGILL UNIVERSITY
Hereinafter referred to as the "University"

AND

SERVICE EMPLOYEES UNION, LOCAL 800
Mac Donald Campus
Hereinafter referred to as the "Union"

Hereinafter collectively referred to as the "Parties"

Subject: Winter safety boots

WHEREAS article 26 sets out the application of the reimbursement of safety shoes and winter safety boots;

WHEREAS in addition to the reimbursements provided for in the Collective Agreement, the Parties wish to introduce a one-time reimbursement of winter safety boots following the date of the signature of the Collective Agreement to employees requiring winter safety boots;

THE PARTIES HAVE AGREED TO THE FOLLOWING:

1. The preamble forms a part of the present Letter of Agreement (the "**Agreement**");
2. In the fall following the signature of the Collective Agreement, employees requiring winter safety boots, as identified by their immediate supervisor, will be entitled to a one-time reimbursement up to a maximum amount of \$205.00 (including taxes) for the purchase of winter safety boots.
3. Eligible employees will be responsible for purchasing their own winter safety boots;
4. Requests for reimbursement will be made via an expense report with the original receipt, and shall be submitted not later December 31, 2022;
5. Eligible employees shall be entitled to the one-time reimbursement even if they have already used their yearly or bi-annual maximum amount for the purchase of safety shoes in the reference period;
6. Going forward, in subsequent years, employees requiring winter safety boots, as identified by their immediate supervisor, will be responsible for managing the replacement of their winter safety boots and their regular safety shoes while respecting the

sécurité réguliers en respectant les montants maximums annuels et biannuels, tels que prévus aux dispositions de la Convention Collective; 7. Pour être admissibles au remboursement, les chaussures de sécurité ou les bottes de sécurité d'hiver doivent respecter les normes de qualité et de sécurité de la CSA, d'Omega Safety et de la <i>Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</i> pour le poste effectué par la personne salariée. 8. L'Employeur se réserve le droit de vérifier la qualité des chaussures de sécurité ou des bottes de sécurité d'hiver et de refuser le remboursement si elles ne répondent pas aux normes de sécurité et de qualité définies au paragraphe 7 de cette Entente; 9. Cette entente prend effet à la signature de la Convention Collective et n'a pas d'effet rétroactif; 10. Les Parties reconnaissent que la présente Entente ne constitue pas une admission de responsabilité de la part de l'Employeur ou du Syndicat, une telle responsabilité étant expressément niée par les Parties, et ne peut pas constituer un précédent de tout genre; 11. Le Syndicat reconnaît qu'avant de signer la présente Entente, il a eu suffisamment de temps pour réviser les termes et conditions qui y sont contenus;	yearly or bi-annual maximum reimbursement as per the provisions of the Collective Agreement; 7. In order to be eligible for reimbursement, winter safety boots must meet the CSA, Omega Safety and the <i>Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail</i> quality and safety standards for the position performed by the employee; 8. The Employer reserves the right to verify the quality of the winter safety boots and to refuse reimbursement if the winter safety boots do not meet safety and quality standards outlined in paragraph 7 of this Agreement. 9. This Agreement will come into effect at the same time as the signature of the collective agreement and there will be no retroactivity; 10. The Parties hereby acknowledge that the present Agreement shall not constitute an admission of liability on the part of the Employer or the Union, any such liability being hereby expressly denied by the Parties, nor shall it constitute a precedent of any kind; 11. The Union hereby acknowledges that, before having signed the present Agreement, they had sufficient time to revise the terms and conditions contained therein;

ANNEXE « F » Contrat type du congé à traitement différé

CONTRAT

Entre: L'Université McGill

(ci-après "l'Université")

Et: _____
Prénom Nom de famille

Adresse

Service administratif

(ci-après "la personne salariée")

1. Durée du contrat

Ce contrat est d'une durée de() ans et entre en vigueur le jour de et expire le jour de

Le contrat peut prendre fin à une autre date sous réserve des circonstances et modalités prévues à l'article 21.

2. Durée du congé

Le congé est d'une durée de () mois et débute le jour de et prend fin le jour de

Sous réserve des dispositions de l'article 21, le congé doit débiter immédiatement après la période visée par la période d'étalement.

3. Rémunération pendant le congé

La rémunération pendant le congé se fait par versements qui coïncident avec les jours de paie réguliers et correspondent à une somme équivalant à des montants que l'Université a retenus au nom de la personne salariée. Le montant total de la rémunération différée à versée à la personne salariée pas plus tard qu'à la fin de la première année financière commençant après la fin de la période d'étalement.

Les sommes versées au personne salariée pendant son congé sont directement fonction des montants retenus par l'Université, moins les montants retenus par l'Université afin de maintenir les avantages sociaux prévus à la clause 21.05 d), s'il y a lieu.

APPENDIX "F" Deferred salary leave

CONTRACT

Between: McGill University

(hereinafter "the University")

And: _____
Name Family Name

Address

Administrative Department

(hereinafter "the Employee")

1. Period of the Contract

The contract is of() years' duration, and enters into effect on the day of, and terminates on the day of

The contract may end on a different date under the circumstances and according to the modalities provided in article 21.

2. Length of the Period of Leave

The period of leave is of() months' duration commencing the day of, and finishing on the day of

Subject to the provisions of article 21 the period of leave shall begin immediately following the period of deferral.

3. Payment during the Period of Leave

The manner of payment during the period of leave shall be in instalments which coincide with the regular pay days being an amount equal to of the amounts that the University has withheld on behalf of the employee. The total amount of the deferred remuneration shall be paid to the employee no later than the end of the first taxation year that commences after the end of the period of deferral.

The amounts to be paid to the employee during this leave shall be related to the amounts retained by the University, less any amounts withheld by the University in order to maintain in effect the benefits provided in clause 21.05 d) as the case may be.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce _____ jour de _____, _____. _____ Pour l'Université Pour le Syndicat _____ La personne salariée	In witness whereof, the parties have signed on this _____ day of _____, ____. _____ For the University For the Union _____ The Employee

September 27, 2013

Report on the Actuarial Valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2012

Prepared and submitted by:

Jean-François Gariépy, FSA, FCIA
Dany Desgagnés, FSA, FCIA

Eckler

CONSULTANTS + ACTUARIES

800 René-Lévesque Boulevard West, Suite 2200
Montréal, Québec H3B 1X9

TABLE OF CONTENTS

September 2013

<u>Section</u>	<u>Page</u>
Summary of results	1
Introduction	2
I - Plan Provisions and Data	4
II - Going Concern Valuation	10
III - Solvency Valuation	16
IV - Funding Requirements	22
V - Actuarial Opinion	24
 <u>Appendix</u>	
A - Summary of Plan Provisions	27
B1 - Membership Data - Part A	32
B2- Membership Data - Part B	37
C1 - Actuarial Assumptions - Going Concern Valuation	39
C2 - Actuarial Assumptions - Solvency Valuation	43
D - Assets	44
E - Employer Certification	46

Report on the Actuarial Valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2012

SUMMARY OF RESULTS

	12/31/2012	12/31/2009
Going Concern Financial Position	\$	\$
Market value of assets	1,281,942,000	1,233,673,000
Actuarial liabilities	<u>1,379,148,000</u>	<u>1,279,986,000</u>
Funding excess (unfunded liability)	(97,206,000)	(46,313,000)
Funded ratio	93.0%	96.4%

Solvency Financial Position

Solvency assets	1,281,442,000	1,233,297,000
Solvency liabilities	<u>1,555,323,000</u>	<u>1,348,138,000</u>
Solvency excess (deficiency)	(273,881,000)	(114,841,000)
Overall solvency ratio of the Plan	82.4%	91.5%
Degree of solvency (as per Art. 127 of the QSPPA)	74.8%	84.0%

Funding requirements for period until the next required valuation

With respect to the defined contribution provisions:

- Determined in accordance with the provisions of the Plan and based on earnings as at the valuation date, University contributions to defined contribution provisions are estimated at \$28,651,000 per annum for 2013.

With respect to the defined benefit provisions:

	<u>Year 2013</u>	<u>Year 2014</u>	<u>Year 2015</u>
• University current service contributions in respect of the defined benefit (DB) minimum pension provisions	\$3,605,000	\$3,713,000	\$3,825,000
• Minimum University contributions to amortize the going concern deficit	\$1,879,000	\$9,396,000	\$9,396,000
• Total - DB provisions	<u>\$5,484,000</u>	<u>\$13,109,000</u>	<u>\$13,221,000</u>

INTRODUCTION

We are pleased to submit our report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2012. The Plan is registered with the Quebec Pension Board under Registration No. 22266 and with the Canada Revenue Agency under Registration No. 299586. The purposes of the report are as follows:

1. To present the financial position of the Plan as at December 31, 2012, under the going concern and solvency bases.
2. To establish the contributions that are required under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* (the "Act") for the period from January 1, 2013 until the date of the next valuation, which is due at a date not later than December 31, 2015.
3. To provide the actuarial certifications required under the Act and the Federal *Income Tax Act*.

The report presents the results of the actuarial valuation under the following two bases:

- The "going concern basis", in which it is implicitly assumed that the Plan will continue indefinitely. The going concern valuation is used to determine the minimum funding requirements under the Plan.
- The "solvency basis", which simulates what would have been the financial position of the Plan as at the valuation date, had the Plan been terminated on that date. Although the Plan is no longer subject to solvency funding requirements, the solvency valuation is still required under the Act; the results of such solvency valuation are used to determine any additional contributions required from the University on account of transfer settlements made under the Plan.

The University has given instructions to the Pension Administration Committee to apply the temporary funding relief measures allowed under the new *Regulation to amend the Regulation respecting the funding of pension plans of the municipal and university sectors* for the actuarial valuation as at December 31, 2012. Under the new Regulation, an employer which is a University is allowed to remit to the Pension Fund only 20% of the special payments that would otherwise have been required in connection with the funding of a going concern unfunded liability (technical deficiencies) for 2012 and 2013. Such temporary funding relief measures may be applied to technical deficiencies arising from valuation reports with a date on or after December 31, 2008 and before December 31, 2013; therefore, the minimum University

INTRODUCTION

contributions presented in this report for 2013 have been determined with recognition of the relevant provisions of the above mentioned Regulation.

The present report includes five sections. Section I summarizes the plan provisions, membership data and asset information used for the valuation. The results of the going concern and solvency valuations are presented in Sections II and III respectively; these sections include a detailed reconciliation of the valuation results with those of the preceding valuation filed with the government authorities, which was conducted as at December 31, 2009. The minimum funding requirements under the Plan are presented in Section IV of the report. Finally, Section V consists of an actuarial opinion.

The actuarial valuation has been based on the Plan provisions as in effect on the valuation date and up to January 1, 2014. To the best of our knowledge and on the basis of discussions with McGill University (the “University”), there have been no events subsequent to the valuation date which, in our opinion, would have a material impact on the results of the valuation except with respect to new guidance from the Canadian Institute of Actuaries (CIA) on settlements through annuity purchases which should become effective for any actuarial valuation with a valuation date on or after June 30, 2013 and for the potential changes to mortality assumptions guidance which might come into force in 2014. We have not reflected these potential changes in the valuation.

Respectfully submitted,

Jean-François Gariépy FSA, FCIA

Dany Desgagnés, FSA, FCIA

September 27, 2013

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

Plan Provisions

The present actuarial valuation has been based on the Plan provisions as in effect on the valuation date including amendments up to January 1, 2014. A summary of these plan provisions is included in Appendix A herein.

For all Active Members covered under the McGill University Pension Plan (under both Part A and Part B), pension benefits are accumulated through a defined contribution (DC) arrangement, i.e. contributions are made to the Plan by Active Members and by the University on their behalf, these contributions are invested in one or several of the funds available under the Plan, at the Member's option and the accumulation of these contributions with interest is converted into pension benefits at retirement, death prior to retirement or termination of employment or is transferred to another eligible retirement vehicle.

For those Active Members covered under Part A, the Plan also includes a defined benefit (DB) provision, which provides a guarantee that the pension payable will at least be equal to the amount calculated under a minimum pension formula, based on the Member's credited service and highest average earnings.

At retirement or termination of employment, the Member may elect to transfer the value of his benefit entitlements to another retirement vehicle (i.e. external settlement).

For actuarial valuation purposes, liabilities under the defined contribution provisions of the Plan correspond, by definition, to the accumulated contributions with interest and no funding excess/unfunded liability can therefore exist under these provisions of the Plan. Conversely, funding excess/unfunded liability may exist in respect of the DB minimum pension provisions under Part A (hereinafter referred to as the "DB Minimum Segment") and in respect of pensions payable from the Pensioner Fund (hereinafter referred to as the "Pensioner Segment"); in effect, actuarial liabilities in connection with these two Plan segments will not necessarily be equal to the assets accumulated to fund these defined benefits of the Plan (i.e. the Supplemental Fund for the DB Minimum Segment and the Pensioner Fund for the Pensioner Segment). The main purpose of the actuarial valuation is therefore to establish the financial position of the Plan with respect to benefits payable under the two defined benefit segments of the Plan and to determine the appropriate funding requirements in this connection.

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

There have been some changes made to the Plan provisions since the preceding valuation which was performed as at December 31, 2009 and these plan changes have been recognized

for purposes of the present valuation. The main changes were as follows:

➤ Plan amendment #23 – Part A

Effective January 1, 2011, internal settlement options for members terminating active membership in the Plan on or after that date are no longer allowed. This amendment has no impact on valuation results but it has the effect of increasing the aggregate transfer settlements to be made under the Plan (and therefore the additional contributions to be made by the University on account of external settlements when there is a solvency deficiency revealed by the most recent actuarial valuation of the Plan); and

➤ Plan amendment #24 – Part A (this amendment has been approved by the University and communicated to plan members prior to its effective date but has not yet been filed)

- Effective January 1, 2012, University contributions to the Plan will cease at the earlier of the member's normal retirement date or the date the member ceases to be an active member under the Plan;
- Effective January 1, 2012, stipend earnings will no longer be included in the calculation of the "Adjusted Highest Average Earnings" for calculation of the DB Minimum amount with respect to years of credited service on or after January 1, 2012; and
- Effective January 1, 2013, required employee contributions for plan members above age 39 will increase by 1% - 3% depending on age.

It is finally noted that an amendment effective January 1, 2014 has already been approved by the University and communicated to Plan Members (it will form part of Plan amendment #24 – Part A) which will introduce, subsequent to the results of an actuarial valuation, an additional employee contribution in order to share the cost of the Plan's unfunded liability in situations where additional University contributions are necessary to offset funding deficits under the Plan. At the time of writing this report, final contribution rates are still unknown. We can confirm that this amendment will have no impact on the DB Minimum Segment since the additional required employee contributions will be directed towards the DC arrangement and the University required DC contributions will be reduced by the same

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

amount, therefore it will only impact the defined contribution arrangement starting on January 1, 2014.

Membership Data

The membership data required for valuation purposes was provided to us by the University.

We subjected the data to a number of tests of reasonableness and consistency, including reconciliation with the data used for the previous valuation. In particular, we have reviewed the additions to and deletions from the data files for retired Members, and we have compared the aggregate value of the defined contribution account balances for non-retired Members to the Plan's financial statements to determine whether all Plan Members were accounted for in this valuation and to check for duplicate records. We also compared the pension amounts on the pensioner files with the payments reported in the Plan's financial statements for the preceding years.

We are satisfied that the data on which the valuation is based are sufficiently complete and accurate for the purpose of this valuation.

Tables A1 and A2 on the next pages present a summary of the data used for this valuation, along with a comparison with the data used for the preceding valuation. A more detailed summary of the membership data, for each category of members, is provided in Appendix B of this report.

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

TABLE A1
SUMMARY OF MEMBERSHIP DATA – PART A

	December 31, 2012			December 31, 2009		
	Males	Females	Total	Males	Females	Total
<u>ACTIVE MEMBERS</u>						
- Number	2,222	2,506	4,728	2,616	2,972	5,588
- Average age	52.9	50.5	51.6	50.5	47.9	49.1
- Average period of credited service	14.4	14.2	14.3	12.3	11.8	12.0
- Average annualized basic earnings	\$89,563	\$64,375	\$75,669	\$80,089	\$57,759	\$67,885
- Average defined contribution balance	\$231,147	\$139,481	\$182,561	\$196,239	\$104,744	\$147,577
<u>ACTIVE EMPLOYEES ON “SUSPENDED” STATUS</u>						
- Number	8	1	9	12	3	15
- Average age	58.8	31.7	55.8	55.4	40.9	52.5
- Average period of credited service	3.5	4.2	3.5	2.5	3.0	2.6
<u>RETIRED MEMBERS</u>						
- Number	558	746	1,304	625	763	1,388
- Average age	79.1	78.6	78.8	77.5	77.0	77.2
- Average annual pension	\$33,149	\$18,080	\$24,528	\$33,217	\$17,052	\$24,331
<u>DEFERRED VESTED MEMBERS</u>						
- Number	1,047	1,120	2,167	1,099	1,133	2,232
- Average age	51.1	49.6	50.3	50.3	48.4	49.3
- Average deferred pension	\$4,147	\$2,903	\$3,492	\$4,395	\$2,651	\$3,491

Note 1: “Average period of credited service” and “Average annualized basic earnings” have been calculated excluding 502 members as at 31.12.2012 (421 as at 31.12.2009) who were at or beyond normal retirement age. “Average defined contribution balance” excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

Note 2: “Average deferred pension” has been calculated excluding 436 terminated employees as at 31.12.2012 (547 as at 31.12.2009) who did not have any entitlement under the defined benefit minimum provisions upon termination.

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

TABLE A2
SUMMARY OF MEMBERSHIP DATA – PART B

	December 31, 2012			December 31, 2009		
	Males	Females	Total	Males	Females	Total
<u>ACTIVE MEMBERS⁽¹⁾</u>						
- Number	600	784	1,384	192	251	443
- Average age	40.1	38.9	39.4	38.4	37.2	37.7
- Average defined contribution balance	\$13,134	\$9,024	\$10,806	\$3,281	\$2,560	\$2,872
<u>DEFERRED VESTED MEMBERS</u>						
- Number	99	152	251	4	10	14
- Average age	38.8	39.2	39.0	43.2	35.7	37.8
- Average defined contribution balance	\$5,652	\$4,980	\$5,245	\$2,326	\$1,026	\$1,397

Note 1: “Average defined contribution balance” excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

Fund Information

Audited financial statements of the Fund were available for each of the plan years since the preceding actuarial valuation.

Based on the information provided in the audited financial statements of the Fund as at December 31, 2012, the market value of the Fund as at that date was as follows:

Fund segment	Market value as at December 31, 2012 (Figures rounded to the nearest '000)
Accumulation Fund (excl. Supplemental Fund)	\$1,031,998,000
Supplemental Fund	\$16,818,000
Pensioner Fund	<u>\$228,430,000</u>
Total before adjustment for accounts payable	\$1,277,246,000
DC account balances for terminated employees for whom benefit settlements were in transit as at December 31, 2012	<u>\$4,696,000</u>
Total	<u>\$1,281,942,000</u>

As indicated in the above table, the asset value reported in the audited statements has been adjusted to include amounts to be transferred for 17 Plan Members who have terminated employment prior to the valuation date and for whom benefits have not yet been settled. As these benefits have been included in the Plan liabilities, the asset value has also been adjusted to recognize these in-transit amounts. A reconciliation of the Fund value as at December 31, 2012 with the corresponding value as at December 31, 2009 (date of the preceding valuation) is included in Appendix D, separately for the Accumulation Fund and for the Pensioner Fund.

SECTION II - GOING CONCERN VALUATION

The going concern valuation of the Plan assumes that the Plan will remain into effect indefinitely and is therefore based on long term actuarial assumptions and methods.

In the case of the McGill University Pension Plan, as mentioned in the preceding section, assets and liabilities of the defined contribution segment of the Plan represent, by nature of the arrangements, equal amounts; the Plan segments in respect of which there could be a funding excess or an unfunded liability are the DB minimum pension provisions under Part A of the Plan and pensions in course of payment. This report shows the results of the going concern valuation for all segments of the Plan.

GOING CONCERN ASSUMPTIONS AND METHODS

The actuarial assumptions and methods underlying the valuation process are summarized in Appendix C1 of the report. Several changes have been made to the actuarial assumptions used for the present valuation when compared to those used for the preceding actuarial valuation, which was performed as at December 31, 2009. Appendix C1 also describes the process and methodology used to establish the main assumptions underlying the valuation process.

The main assumptions used for valuing the two defined benefit components of the Plan and the changes made from the preceding valuation are as follows:

- For the **Pensioner Segment**, the two assumptions underlying the valuation process are the interest rate used to discount the expected annuity payments and the mortality table used for the pensioners group. The interest rate used for the present valuation is 4.75% per annum (net of expenses) and this rate is significantly lower than the level of 5.75% per annum used for the preceding valuation. With respect to the mortality assumption, the mortality table used is the “UP-1994 Table with generational projections using Projection Scale AA with sex-distinct rates; for the preceding valuation, the mortality table used was the “UP-1994 Table with projections to 2020 using Projection Scale AA” with sex-distinct rates.
- For the **DB Minimum Segment**, the methodology used to determine the going concern liabilities is identical to that used for preceding valuations. Under such methodology, the basic pension amount of each Member (i.e. the amount payable under the defined contribution provisions) and the pension payable under the DB minimum pension provisions are projected to each potential age of retirement,

SECTION II - GOING CONCERN VALUATION

termination of employment or death, to determine the projected Supplemental Retirement Amount payable, if any, at each of these ages. The present values of these projected supplementary pensions are then weighted by the probabilities of occurrence of each event at each respective age, and the aggregate liability amount so calculated for each Member is discounted back to the valuation date. The discounted value is then allocated in equal units to each year of credited service; the amounts so allocated to years of past service represent the accrued liabilities as at the valuation date and the amount allocated to the one-year period following the valuation date constitutes the current service cost in respect of the DB minimum pension provisions. There are several assumptions underlying this process, including the following:

- For purposes of the projections, we have taken into account future Member's and University contributions and have assumed that each Member's Balanced Fund account will earn investment income in the future at a rate of 6.0% per annum (corresponding rate for the preceding valuation was 6.75% per annum);
- The projected DC balance is then converted into a projected basic pension amount; the assumptions used to convert the DC balance at retirement into a pension amount are an interest rate of 4% per annum (vs. 5% for the preceding valuation) and the mortality table "UP-1994 with generational projections using Projection Scale AA" (vs. "UP-1994 with projections to year 2020 using Projection Scale AA for the preceding valuation);
- For purposes of projecting the DB minimum pension, future credited service was recognized and pension was estimated from projected Adjusted Highest Average Earnings, using a wage inflation allowance of 3% per annum (vs. 3.25% per annum for the preceding valuation) and a merit increase scale decreasing linearly from 4½% at age 20 to 0% at age 50;
- Retirement tables were used to determine the DB minimum pension liabilities; distinct tables were used for Academic Members and Non-Academic Members, based on actual plan experience observed in the period 2000-2009. These rates have remained the same; and
- The DB minimum pension liabilities were then discounted using an interest rate of 5.75% per annum, net of expenses (6.5% per annum for preceding valuation).

SECTION II - GOING CONCERN VALUATION

The aggregate impact of all the changes made to the actuarial assumptions is quantified later in this report.

As it was the case for the preceding valuation, we have recognized assets at market value for purposes of the going concern valuation.

VALUATION RESULTS - ACCRUED POSITION AS AT DECEMBER 31, 2012

Table B at the end of this section presents the going concern accrued position of the Plan as at the valuation date. It will be seen that the Plan had then an unfunded liability of \$97,206,000, i.e. unfunded liability of \$51,689,000 under the Pensioner Segment and unfunded liability of \$45,517,000 under the DB Minimum Segment.

As at the preceding valuation date (i.e. December 31, 2009), there was an unfunded liability of \$46,313,000 under the Plan, i.e. \$37,589,000 under the Pensioner Segment and \$8,724,000 under the DB Minimum Segment.

Table C herein provides a detailed reconciliation of the funded position of the Plan over the three-year period since the preceding valuation. It will be seen that the significant deterioration of the funded position of the Plan is mainly due to the changes made to the actuarial assumptions, which added \$60,288,000 to the Plan liabilities and losses resulting from the lump sum payment of benefits upon termination of active membership (\$10,947,000).

VALUATION RESULTS - CURRENT SERVICE COST FOR 2013

The current service cost is presented in Table D, separately for each Plan segment. It will be seen that the current service cost in respect of the DB Minimum Segment has been calculated at \$3,605,000, using the methodology described earlier in this Section. Such current service cost has to be paid by the University, in addition to its contributions required under the defined contribution provisions of the Plan.

SECTION II - GOING CONCERN VALUATION

TABLE B

Valuation Results – Going Concern Basis
Financial Position as at Valuation Date
(All figures rounded to the nearest '000)

<u>Going Concern Financial Position</u>	<u>31/12/2012</u>	<u>31/12/2009</u>
	\$	\$
<i>DC Segment</i>		
• Market value of DC accounts	1,036,694,000	957,866,000
• Actuarial Liabilities	<u>1,036,694,000</u>	<u>957,866,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	-	-
<i>Pensioner Segment</i>		
• Market value of Pensioner Fund	228,430,000	261,218,000
• Actuarial Liabilities	<u>280,119,000</u>	<u>298,807,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(51,689,000)	(37,589,000)
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Market value of Supplemental Fund	16,818,000	14,589,000
• Actuarial Liabilities	<u>62,335,000</u>	<u>23,313,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(45,517,000)	(8,724,000)
<u>Financial position – Total</u>		
• Total Fund	1,281,942,000	1,233,673,000
• Actuarial Liabilities	<u>1,379,148,000</u>	<u>1,279,986,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(97,206,000)	(46,313,000)

SECTION II - GOING CONCERN VALUATION

TABLE C
Reconciliation of Funding Excess/Unfunded Liability – Going Concern Basis
(All figures rounded to the nearest '000)

	Pensioner Segment \$	DB Minimum Segment \$	Total \$
1. Funding excess (unfunded liability) as at December 31, 2009	(37,589,000)	(8,724,000)	(46,313,000)
2. Special past service contribution payments and solvency special contributions plus interest at valuation rate	0	15,070,000	15,070,000
3. Interest on the funding excess for the three-year period at the valuation rate	<u>(6,864,000)</u>	<u>(1,814,000)</u>	<u>(8,678,000)</u>
4. Expected funding excess (unfunded liability) as at December 31, 2012	(44,453,000)	4,532,000	(39,921,000)
5. Decrease of unfunded liability resulting from investment return of the Funds being higher than interest assumption	11,916,000	608,000	12,524,000
6. Aggregate effects of changes made to actuarial assumptions (i.e. discount rate, mortality assumption, retirement assumption, conversion basis from DC to DB, interest on DC balances)	(17,723,000)	(42,565,000)	(60,288,000)
7. Effects of mortality experience amongst the pensioner group (i.e. lower deaths than expected as per mortality table)	(4,168,000)	--	(4,168,000)
8. Actuarial gains on account of new pensioners who elected internal settlements (i.e. actuarial liabilities lower than amounts transferred from the Accumulation Fund)	2,530,000	--	2,530,000
9. Decrease in liabilities of the DB Minimum Segment resulting from DC balances as at December 31, 2012 higher than expected	--	2,548,000	2,548,000
10. Actual DB supplements paid over three-year period higher than anticipated from previous valuation	--	(10,947,000)	(10,947,000)
11. Plan amendments	--	4,646,000	4,646,000
12. Effects of miscellaneous other factors (mainly effects of salary increase)	209,000	(4,339,000)	(4,130,000)
13. Funding excess (unfunded liability) as at December 31, 2012	(51,689,000)	(45,517,000)	(97,206,000)

SECTION II - GOING CONCERN VALUATION

TABLE D

Valuation Results – Going Concern Basis
Current Service Cost for 2013

	<u>31/12/2012</u>	<u>31/12/2009</u>
	\$	\$
<i>DC Segment</i>		
• Members	23,872,000	14,703,000
• University	<u>28,369,000</u>	<u>26,220,000</u>
• Total – In \$	52,241,000	40,923,000
• University – As a % of covered payroll	6.89%	6.94%
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Members	--	--
• University	<u>3,605,000</u>	<u>1,549,100</u>
• Total – In \$	3,605,000	1,549,100
• University – As a % of covered payroll	0.88%	0.41%
<i>Total</i>		
• Members	23,872,000	14,703,000
• University	<u>31,974,000</u>	<u>27,769,100</u>
• Total – In \$	55,846,000	42,472,100
• University – As a % of covered payroll	7.77%	7.35%

Sensitivity Analysis

The table below shows the impact on the going concern actuarial liability and current service cost as at December 31, 2012 of a 1% reduction in the discount rate assumption. All other assumptions were kept unchanged.

	<u>Impact of 1% decrease in assumption</u>	
Total going concern actuarial liability	\$1,379,148,000	\$1,403,016,000
Current service cost	\$3,605,000	\$3,792,000

The change in the going concern actuarial liability would have the impact of increasing the unfunded liability to \$121,074,000 as at December 31, 2012.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

In accordance with amendments made to the *Regulation respecting the exemption of certain categories of pension plans from the application of provisions of the Quebec Supplemental Pension Plans Act*, the University is no longer required to make contributions towards the amortization of any solvency deficiency revealed by the actuarial valuation of the Plan. However, the funded position of the Plan under the solvency basis still has to be determined in the actuarial valuation; in effect, if the Plan shows a solvency deficiency, additional contributions must be made by the University to allow full transfer settlements in respect of members affected by the DB minimum pension provisions.

This section presents the results of the solvency valuation as at December 31, 2012. When conducting a solvency valuation, we compare the respective values of the Plan's assets and liabilities, determined in accordance with the requirements of the Act; the solvency valuation is performed under the assumption that the Plan would have been totally terminated and benefits fully settled on the valuation date.

Solvency valuation process and assumptions

For purposes of the solvency valuation, the following process/assumptions have been used:

- ⇒ Plan assets on the valuation date have been recognized at market value.
- ⇒ Solvency liabilities for active members have been calculated assuming that all Members would have terminated employment with full vested rights on the valuation date. Members who were age 55 and older at the valuation date were assumed to elect immediate pensions. Members who were below age 55 were assumed to elect vested deferred pensions commencing at age 55. For both groups, we have calculated pensions payable under the DB minimum pension provisions, based on earnings and service up to the valuation date and taking into account the Plan provisions providing for an early retirement reduction of 3% for each year by which the pension start date precedes the Member's normal retirement date (age 65). We then determined the actuarial value of these pensions using the prescribed basis for minimum transfer values applicable on December 31, 2012; such basis includes an interest rate of 2.4% per annum for the first 10 years and 3.6% per annum thereafter and the mortality table known as the "UP1994 with generational projections using Projection Scale AA". The solvency liability for each Member was then taken as the sum of the value of any supplementary pension payable under the DB minimum pension provisions; plus

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

the value of the Member's defined contribution balance on the valuation date.

- ⇒ For retired Members, we calculated the solvency liabilities using the mortality table known as the “UP-1994 with generational projections using Projection Scale AA” and an interest rate of 2.96% per annum.
- ⇒ The actuarial assumptions are determined in accordance with the Canadian Institute of Actuaries' (CIA's) *Standards of Practice for Pension Commuted Values* and the educational note *Assumptions for Hypothetical Wind-up and Solvency Valuations with Effective Dates between December 31, 2012 and December 30, 2013*.
- ⇒ The solvency balance sheet also reflects as both an asset and a liability the aggregate of the DC balances for all non-retired Members for whom there was no supplementary pension payable under the DB minimum pension provisions, based on the market value of the units held by each Member in the investment pools established under the Plan.

The actuarial assumptions used for the solvency valuation are described in more details in Appendix C2 of this report.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

Results of the solvency valuation

The results of the solvency valuation as at December 31, 2012 are presented in Table E at the end of this Section. It will be seen that the Plan had a solvency deficiency of \$273,881,000 as at the valuation date.

As at the preceding valuation date, the solvency deficiency was \$114,841,000 and Table F herein provides a detailed reconciliation of the solvency deficiency for the period since the preceding valuation date. It will be seen that the deterioration in the solvency position of the Plan since the preceding valuation date is mainly the result of the changes in the statutory actuarial assumptions to be used for the solvency valuation.

As previously mentioned, amendments to the Regulations under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* eliminated the requirement for universities to make special payments to amortize solvency deficiencies revealed by an actuarial valuation on or after December 31, 2006. Therefore, although the Plan is still in a solvency deficiency position as at the valuation date, no special contributions need to be made by the University to amortize such solvency deficiency.

The overall solvency ratio of the Plan (i.e. ratio of total solvency assets to total solvency liabilities) was 82.4% as at the valuation date. The degree of solvency, as calculated under section 127 of the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, is 74.8%; such calculation excludes from both solvency assets and solvency liabilities the defined contribution balances for those members who would not have been entitled to any benefits under the minimum defined benefit provisions of the Plan, had the Plan been terminated at the valuation date. The degree of solvency is used to calculate additional contributions to be made by the University when lump sum transfers are made out of the Fund in respect of members who are entitled to benefits under the minimum defined benefit provisions of the Plan.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

TABLE E

Financial Position of the Plan – Solvency Basis

(All figures rounded to the nearest '000)

<u>Solvency Financial Position</u>	<u>31/12/2012</u>	<u>31/12/2009</u>
	\$	\$
<i>DC Segment</i>		
• Market value of Balanced Fund	1,036,694,000	957,866,000
• Solvency Liabilities	<u>1,036,694,000</u>	<u>957,866,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	-	-
<i>Pensioner Segment</i>		
• Market value of Pensioner Fund	228,123,000	261,218,000
• Solvency Liabilities	<u>319,374,000</u>	<u>327,059,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(91,251,000)	(65,841,000)
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Supplemental Fund (net of termination fees)	16,625,000	14,089,000
• Solvency Liabilities	<u>199,255,000</u>	<u>63,089,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(182,630,000)	(49,000,000)
<u>Solvency position – Total*</u>		
• Market value of the assets*	1,281,442,000	1,233,297,000
• Solvency liabilities*	<u>1,555,323,000</u>	<u>1,348,138,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(273,881,000)	(114,841,000)
Overall solvency ratio	82.4%	91.5%
Degree of solvency (as per section 127 of the Quebec SPPA – See Note 1)	74.8%	84.0%

Note 1: As per section 127 of the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, the *degree of solvency* under a hybrid pension plan such as the McGill University Pension Plan, must be calculated excluding from both solvency assets and liabilities, the defined contribution balances for those members who would not have been entitled to receive any benefits under the minimum defined benefit provisions of the Plan, had the Plan been terminated on the valuation date. The ratio of 74.8% (84.0% as at 31.12.2009) was therefore calculated with a reduction of \$467,736,000 (\$631,290,000 as at 31.12.2009) from both solvency assets and liabilities, this amount representing the defined contribution balances for those members who would not have been entitled to any benefits under the minimum defined benefit provisions, had the Plan been terminated on December 31, 2012.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

TABLE F

Reconciliation of the Solvency Deficiency

(All figures rounded to the nearest '000)

	\$
1. Solvency excess (deficiency) as at December 31, 2009	(114,841,000)
2. Special past service contribution payments and solvency special contributions plus interest at valuation rate	14,521,000
3. Interest on the solvency deficiency for the period from December 31, 2009 to December 31, 2012 at the valuation rate	(15,232,000)
4. Expected solvency excess (deficiency) as at December 31, 2012, before plan experience and changes in assumptions	(115,552,000)
5. Decrease of deficit resulting from investment returns of the Funds being higher than interest assumption	23,220,000
6. Aggregate effects of changes made to actuarial assumptions (i.e. discount rate and mortality assumption)	(178,823,000)
7. Effects of mortality experience amongst the pensioner group (i.e. fewer deaths than expected as per mortality table)	(4,455,000)
8. Actuarial gains on account of new pensioners who elected internal settlements (i.e. actuarial liabilities lower than amounts transferred from the Accumulation Fund)	1,120,000
9. Effects of miscellaneous other factors (mainly from the impact of the return on DC balanced account net of the impact of salary increase different than expected)	609,000
10. Solvency excess (deficiency) as at December 31, 2012	(273,881,000)

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

Incremental Cost

In accordance with the Canadian Institute of Actuaries' *Standards of Practice for Pension Commuted Values*, we have estimated the incremental cost of the solvency liabilities as at December 31, 2012. This is the expected aggregate change in solvency liabilities between December 31, 2012 and December 31, 2013, when the next actuarial valuation is due.

The incremental cost as at December 31, 2012 is \$3,680,000. The incremental cost does not impact the funding requirements of the Plan under the Act and is shown for information purposes only.

Solvency Valuation Sensitivity Analysis

If the solvency discount rate decreased by 1% relative to the assumptions described in Appendix C2, and all other assumptions remained unchanged, the total solvency liabilities for the Plan would increase by \$158,593,000 to \$1,713,916,000 as at December 31, 2012, thereby increasing the solvency deficiency to \$432,474,000.

SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS

University Current Service Cost

Under the McGill University Pension Plan, the aggregate University current service cost is the sum of the following two components:

- ⇒ **Contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan:** these University current service contributions correspond to those required under the applicable provisions of the Parts A and B of the Plan; based on the distribution of the active membership by age and by group as at the valuation date, these University contributions are estimated at \$28,369,000 for the 12-month period following the valuation date and represent 6.89% of covered payroll. It should be noted that, as per amendment #24, effective January 1, 2014, the employee and University required contributions under the Plan are expected to change.
- ⇒ **Contributions in respect of the DB minimum pension provisions of the Plan:** the University current service contributions in this connection represent the portion of the total projected actuarial liabilities estimated for those provisions (calculated using the methodology described in Section II) that is allocated to the one-year period following the valuation date. Such portion is calculated at \$3,605,000 per annum or \$300,400 per month.

University Minimum Past Service Contributions

The University is exempted from making special contributions to amortize solvency deficiencies. With respect to the going concern unfunded liability, the University has given instructions to the Pension Administration Committee to take advantage of the temporary funding relief measure available for 2013, under which the past service payments required to amortize the unfunded liability could be set at a level corresponding to 20% of the past service payments that would have been required under the regular provisions of the applicable legislation. As at December 31, 2012, the Plan had an unfunded liability of \$97,206,000 on a going concern basis and the past service contributions required to amortize such unfunded liability over a period of 15 years are calculated at \$9,396,000 per annum. Considering the temporary funding relief measure, the minimum past service contributions required from the University for the three-year period 2013-2015 are therefore as follows:

- For the year 2013: \$1,879,000

SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS

- For the year 2014: \$9,396,000
- For the year 2015: \$9,396,000

University Minimum Contributions

The minimum contributions to be made to the Plan by the University for the period until the next valuation date may therefore be summarized as follows:

▪ In respect of current service: ▪ The contributions required under the defined contribution provisions, as per the terms of the Plan <u>Plus</u> ▪ A monthly amount of \$300,400 in respect of the DB minimum pension provision for 2013 (subject to wage inflation adjustments for 2014 and 2015)
▪ In respect of past service: ▪ \$1,879,000 per annum in 2013; and ▪ \$9,396,000 in 2014 and 2015.

In addition, if lump sum transfers are made out of the Fund in respect of terminating members who are entitled to benefits under the minimum defined benefit provisions of the Plan, these transfers are conditional upon the payment by the University of additional contributions corresponding to the 25.2% of the transfers made (i.e. portion not covered by the degree of solvency of the Plan and subject to 5% of YMPE exemption).

Under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, all contributions due to the Plan must be made on a monthly basis. Current service contributions (both Members and University) and special payments are due within 30 days following the end of the relevant month.

SECTION V – ACTUARIAL OPINION

This opinion forms part of the report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2012.

1. The purposes of the report are to:
 - report on the financial position of the Plan as at December 31, 2012;
 - establish the contributions that are required under the Act for the three-year period following the valuation date; and
 - provide the actuarial certifications required under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* and the *Income Tax Act* (Canada).
2. The Plan had a going concern unfunded liability of \$97,206,000 as at December 31, 2012.
3. The rule for determining the University current service cost for the three-year period following the valuation date is as follows:
 - ⇒ **Contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan:**
these University current service contributions correspond to those required under the applicable provisions of Parts A and B of the Plan; based on the distribution of the active membership by age and by group as at the valuation date, these University contributions are estimated at \$28,369,000 for the 12-month period following the valuation date and represent 6.89% of covered payroll.
 - ⇒ **Contributions in respect of the DB minimum pension provision of the Plan:**
the University current service contributions in this connection represent the portion of the total projected actuarial liabilities estimated for that provision (calculated using the methodology described in Section II), that is allocated to the one-year period following the valuation date. Such portion is calculated at \$3,605,000 per annum or \$300,400 per month.

In addition to the University current service cost, members' required contributions will be made to the Fund.

SECTION V – ACTUARIAL OPINION

4. The Plan had a solvency deficiency, as defined under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, of \$273,881,000 as at December 31, 2012.
5. The minimum special payments required to be made by the University to liquidate the going concern unfunded liability in accordance with the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, and taking into account the temporary funding relief measure elected for this valuation, are as follows:

- In respect of past service:
 - \$1,879,000 per annum in 2013; and
 - \$9,396,000 in 2014 and 2015.

The University may, however, make higher contributions up to the then outstanding balance of the going concern unfunded liability.

6. No minimum special payments are required from the University to liquidate the solvency deficiency in accordance with the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*.
7. In our opinion:
 - (a) the data on which the valuation is based are sufficient and reliable for the purposes of the valuation;
 - (b) the assumptions are, in aggregate, appropriate for the purposes of the valuation;
 - (c) the methods employed in this valuation are appropriate for the purposes of this valuation;
 - (d) the assumptions and methods adopted to determine the solvency position of the Plan are in accordance with the requirements of the Act; and
 - (e) the value of the Plan assets would be lower than the actuarial liabilities if the Plan were to be wound up on the valuation date.

SECTION V – ACTUARIAL OPINION

8. Notwithstanding the foregoing opinions, emerging experience, differing from the assumptions, will result in gains or losses which will be revealed in future valuations.
9. To the best of our knowledge and on the basis of discussions with the University, there have been no events subsequent to the valuation date which, in our opinion, would have a material impact on the results of the valuation other than those specified in Introduction.
10. This report has been prepared, and our opinions given, in accordance with accepted actuarial practice.

Date

Jean-François Gariépy, FSA, FCIA

Date

Dany Desgagnés, FSA, FICA

APPENDIX A - SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

EFFECTIVE DATE

⇒ June 1, 1972.

⇒ Effective January 1, 2009, a new Part B was added to the Plan. This Part B describes the provisions applicable to Members who were employed on or after January 1, 2009 or who were employed prior to that date but were not yet eligible to join the Plan on January 1, 2009. The provisions of the Plan as applicable to employees who were Members of the Plan on December 31, 2008 continue to apply to these Members after that date and are thereafter referred to as Part A of the Plan. The provisions of Part B are similar to those of Part A, except that Part B does not include the Defined Benefit Minimum Pension Provisions included in Part A. The revised Plan document also includes a Part C, which contains provisions which are common to all Plan Members.

ELIGIBILITY AND PARTICIPATION

⇒ Each person employed on a full-time basis (or part-time employees who have joined the Optional Benefits Package for part-time employees) may join the Plan on the first day of any month preceding the completion of five years of continuous employment; participation of these employees is mandatory upon completion of five years of continuous service. Notwithstanding the above, employees who meet certain legal conditions (i.e. 700 hours of work in a calendar year or earnings at least equal to 35% of the MPE in a calendar year) may join the Plan on the subsequent January 1.

MEMBER CONTRIBUTIONS

⇒ Effective January 1, 2013, each Active Member must contribute to the DC segment of the Plan a percentage of his Basic Earnings less 1.8% of the portion of such Basic Earnings that is subject to the C/QPP. The contribution percentage varies according to the Member's age, as follows:

Member's age at preceding month end	Percentage for GFT-U Members	Percentage for other Members
39 or less	5.5%	5.0%
40 to 49	7.5%	7.0%
50 or more	8.5%	8.0%

APPENDIX A - SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

- ⇒ Effective January 1, 2014, each Active Member under Part A will be required to contribute an additional contribution to the DC segment of the Plan as a percentage of his Basic Earnings. This contribution rate is not known at the time of writing this report.

UNIVERSITY CONTRIBUTIONS

- ⇒ The University must contribute to the DC segment of the Plan a percentage of the Basic Earnings of each Member who is contributing to the Plan, less 1.8% of the portion of such Basic Earnings that is subject to employer contributions to the C/QPP. The University contribution percentage varies according to the Member's age, as follows:

Member's age at preceding month end	Percentage for GFT-U Members	Percentage for other Members
39 or less	5.8%	5.0%
40 to 49	8.3%	7.5%
50 or more	10.8%	10.0%

- ⇒ Effective January 1, 2014, the University required DC contributions above will be reduced by the amount of additional contributions required to be paid by Active Members effective at that same date.
- ⇒ Additional contributions may also be required from the University to fund benefits provided under the defined benefit (DB) minimum pension provisions for Members covered under Part A, to amortize any unfunded liability in respect of pensioners and beneficiaries and to maintain the payment of settlement benefits to Members in receipt of a supplemental retirement benefit at 100%.

NORMAL RETIREMENT

- ⇒ Normal retirement date is the last day of the calendar month of the Member's 65th birthday.
- ⇒ The Member's basic retirement benefit is equal to the pension that can be provided by the accumulation, with investment income (including capital appreciation), of the amounts transferable as at June 1, 1972 from the Sun Life previous plan to the Member's

APPENDIX A - SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

account, plus the basic contributions made by the Member and the University to the Member's account after that date.

MINIMUM DEFINED BENEFIT PROVISIONS (Applicable only to Members covered under Part A of the Plan)

⇒ For Members covered under Part A, the Plan may also provide for the payment of a Supplemental Retirement Benefit (calculated as though it were payable from normal retirement date for life only) equal to the excess, if any, of the Minimum Benefit Amount over the Basic Benefit Amount. The Minimum Benefit Amount is calculated as the lesser of:

- i) 1.8% of Adjusted Highest Average Earnings times years of Credited Service, less 0.58% of Adjusted Highest Average Earnings which are not in excess of the Member's Average Maximum Pensionable Earnings, multiplied by the years of Credited Service on or after January 1, 1972; and
- ii) 2.0% of Best Average Earnings up to a maximum of \$2,646.67 (or such other amount as permitted under the Income Tax Act), multiplied by the years of Credited Service excluding service before 1990 in excess of 35 years.

Adjusted Highest Average Earnings are determined by adjusting upward the Member's average salary over the five years of highest earnings, to compensate for the effects of inflation during such five-year period to the extent that such inflation exceeds 3.75% per annum. Best Average Earnings are calculated in a similar manner over a three-year period, except that the adjustment reflects increases in average wages during the period.

Effective January 1, 2012 or the end of a stipend appointment, if later, and with respect to credited service on or after that date, Adjusted Highest Average Earnings and Best Average Earnings exclude stipend earnings.

For purposes of calculating the Supplemental Retirement Benefit, the Basic Benefit Amount excludes any amount arising from additional voluntary contributions and is calculated as though the Member's defined contributions accounts had always been invested in the Balanced Account (effective January 1, 2012 or the end of a stipend appointment, if later, the Basic Benefit Amount excludes stipend contributions).

APPENDIX A - SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

EARLY RETIREMENT

- ⇒ A Member is eligible for early retirement at any time after attainment of age 55.
- ⇒ When a Member covered under Part A elects early retirement, the calculation of any Supplemental Retirement Benefit payable under the DB minimum pension provisions is modified by applying a reduction factor to the Minimum Benefit Amount; the reduction is 0.25% for each month by which early retirement date precedes normal retirement date.

PAYMENT OF PENSION BENEFITS

- ⇒ The normal form of payment for the basic retirement benefit and for the Supplemental Retirement Benefit (for those covered under Part A) is a life only pension. A Member may elect an optional form of payment, in which case the amount of pension is adjusted using the actuarial basis for the annuity purchase rates. However, a Member who has a spouse at retirement must convert his or her pension to a joint-and-survivor form that provides at least for 60% continuation to the surviving spouse, unless the Member and the spouse jointly elect a different form of payment in writing.
- ⇒ At the Member's option, the Member's Accounts plus the transfer value of any supplementary pension, may be transferred in whole or in part to a locked-in retirement account, life income fund or individual annuity contract (External Settlement). Any excess interest earned by the Pensioner Fund, over that assumed in the annuity purchase rates, is used to improve pensions payable by the Pensioner Fund.

TERMINATION OF EMPLOYMENT

- ⇒ A Member who terminates employment before retirement is entitled to full vesting of his accrued benefit entitlements, including any additional indexation benefit value, as required under applicable legislation. The Member may elect to transfer the value of his benefit entitlements to another registered pension plan, to a locked-in retirement plan, to an individual annuity contract or to a life income fund.

APPENDIX A - SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

DEATH BEFORE RETIREMENT

In the event of death before retirement, the spouse of the Member (or his beneficiary, if he does not have a spouse or if the spouse has waived entitlement to death benefits) is entitled to the value of benefits that would have been payable upon termination of employment.

APPENDIX B1 - MEMBERSHIP DATA - PART A

1. Active Members as at December 31, 2012

			Average Period of Credited Service	Average Annual Salary (\$)	Average Defined Contribution Account (\$)
	Age	Number			
Males					
	under 30	15	4.2	41,221	13,669
	30-34	66	6.1	59,596	26,859
	35-39	184	7.0	78,059	43,749
	40-44	300	8.4	83,548	65,057
	45-49	318	11.2	87,498	102,993
	50-54	345	15.7	94,859	180,306
	55-59	351	18.7	97,052	256,090
	60-64	316	23.8	98,503	429,470
	65 & over	327	N/A	N/A	500,021
	Sub-total - Males:	2,222	14.4	89,563	231,147
Females					
	under 30	26	5.0	40,184	15,400
	30-34	157	6.0	47,738	21,953
	35-39	239	7.1	55,449	30,555
	40-44	343	9.3	63,345	52,419
	45-49	377	13.4	63,079	86,828
	50-54	462	16.0	67,953	130,773
	55-59	420	19.1	70,558	200,582
	60-64	307	22.1	70,776	282,385
	65 & over	175	N/A	N/A	321,841
	Sub-total - Females:	2,506	14.2	64,375	139,481
	Grand Total	4,728	14.3	75,669	182,561

Notes: "Average period of credited service" and "Average annual salary" have been calculated excluding 502 employees who were over normal retirement age and for whom the value of the supplementary pension, if any, has already been transferred to the defined contribution account. Data includes employees on temporary unpaid leave of absence. Average defined contribution accounts exclude any portion arising from additional voluntary contributions.

APPENDIX B1 - MEMBERSHIP DATA - PART A

2. Employees on “suspended” status as at December 31, 2012

	<u>Age</u>	<u>Number</u>	<u>Average Period of Credited Service</u>	<u>Average Defined Contribution Account (\$)</u>
<u>Males</u>				
	under 30	-	-	-
	30-34	-	-	-
	35-39	-	-	-
	40-44	1	8.9	47,719
	45-49	-	-	-
	50-54	-	-	-
	55-59	3	2.8	37,756
	60-64	4	2.6	49,564
	65 & over	-	-	-
	Sub-total - Males:	<u>8</u>	<u>3.5</u>	<u>44,905</u>
<u>Females</u>				
	under 30	-	-	-
	30-34	1	4.2	14,943
	35-39	-	-	-
	40-44	-	-	-
	45-49	-	-	-
	50-54	-	-	-
	55-59	-	-	-
	60-64	-	-	-
	65 & over	-	-	-
	Sub-total - Females:	<u>1</u>	<u>4.2</u>	<u>14,943</u>
	Grand Total	<u>9</u>	<u>3.5</u>	<u>41,576</u>

Note: Employees on “suspended” status consist of members of Service Employees’ Union, employees of Montreal Neurological Hospital and other employees whose service in the Plan is suspended but who are entitled to supplementary pensions. Average defined contribution accounts exclude any portion arising from additional voluntary contributions.

APPENDIX B1 - MEMBERSHIP DATA - PART A

3. Vested Terminated Members as at December 31, 2012

	Age	Number	Average Minimum Annual Formula Pension at Retirement (\$)	Average Defined Contribution Account (\$)
<u>Males</u>				
	under 30	5	585	4,865
	30-34	39	1,314	10,118
	35-39	89	1,498	12,151
	40-44	137	1,706	14,435
	45-49	200	3,252	28,454
	50-54	186	4,200	48,558
	55-59	187	6,565	84,451
	60-64	195	7,089	121,543
	65 & over	9	22,837	690,853
	Sub-total - Males:	1,047	4,147	61,042
<u>Females</u>				
	under 30	8	451	3,490
	30-34	57	977	8,199
	35-39	137	1,568	11,912
	40-44	155	1,646	14,443
	45-49	191	2,493	25,363
	50-54	213	2,638	33,033
	55-59	200	4,184	57,714
	60-64	149	5,598	83,782
	65 & over	10	17,982	413,634
	Sub-total - Females:	1,120	2,903	39,651
	Grand Total	2,167	3,492	49,986

Note: "Average Minimum Annual Formula Pension at Retirement" has been calculated excluding 436 terminated employees who did not have any entitlement under the minimum defined benefit provisions at date of termination. Average defined contribution accounts exclude any portion arising from additional voluntary contributions.

APPENDIX B1 - MEMBERSHIP DATA - PART A

4. Retired Members as at December 31, 2012

		Retirements Before 1978		
		Number	Average Annual Insured Pension (\$)	Average Annual Annuity Dividend (\$)
<u>Males</u>				
	under 60	-	-	-
	60-64	-	-	-
	65-69	-	-	-
	70-74	-	-	-
	75-79	-	-	-
	80-84	-	-	-
	85-89	-	-	-
	90-94	-	-	-
	95-99	-	-	-
	100 & over	1	2,006	1,874
Sub-total - Males:		1	2,006	1,874
<u>Females</u>				
	under 60	-	-	-
	60-64	-	-	-
	65-69	-	-	-
	70-74	-	-	-
	75-79	-	-	-
	80-84	-	-	-
	85-89	-	-	-
	90-94	1	5,790	4,140
	95-99	1	4,786	4,094
	100 & over	2	8,103	7,627
Sub-total - Females:		4	6,696	5,872
Grand Total		5	5,758	5,072

APPENDIX B1 - MEMBERSHIP DATA - PART A

4. Retired Members as at December 31, 2012 (Cont'd)

		<u>Retirements 1978 to 1999</u>		<u>Retirements After 1999</u>	
		<u>Number</u>	<u>Average Annual Pension (\$)</u>	<u>Number</u>	<u>Average Annual Pension (\$)</u>
<u>Males</u>					
	under 60	-	-	-	-
	60-64	1	21,829	14	20,673
	65-69	3	26,590	50	23,361
	70-74	22	20,288	88	38,563
	75-79	68	33,164	57	47,636
	80-84	129	29,530	8	16,936
	85-89	69	37,386	-	-
	90-94	39	35,827	-	-
	95-99	9	22,662	-	-
	100 & over				
Sub-total - Males:		<u>340</u>	<u>31,745</u>	<u>217</u>	<u>35,492</u>
<u>Females</u>					
	under 60	2	17,865	5	14,229
	60-64	2	39,012	32	14,041
	65-69	5	11,742	98	17,252
	70-74	47	16,472	78	21,331
	75-79	102	16,107	35	24,156
	80-84	143	17,702	2	42,569
	85-89	117	20,497	-	-
	90-94	63	16,768	-	-
	95-99	10	7,176	-	-
	100 & over	1	8,397	-	-
Sub-total - Females:		<u>492</u>	<u>17,593</u>	<u>250</u>	<u>19,222</u>
Grand Total		<u>832</u>	<u>23,376</u>	<u>467</u>	<u>26,782</u>

APPENDIX B2 - MEMBERSHIP DATA - PART B

1. Active Members as at December 31, 2012

	<u>Number</u>	<u>Average Defined Contribution Account (\$)</u>
<u>Males</u>		
under 30	58	6,428
30-34	133	10,170
35-39	161	12,137
40-44	96	11,941
45-49	63	16,208
50-54	52	20,426
55-59	17	18,921
60-64	14	30,702
65 & over	6	36,653
Sub-total - Males:	<u>600</u>	<u>13,134</u>
<u>Females</u>		
under 30	130	3,658
30-34	190	6,254
35-39	156	8,059
40-44	102	11,550
45-49	93	11,438
50-54	63	14,928
55-59	31	17,899
60-64	16	23,433
65 & over	3	13,983
Sub-total - Females:	<u>784</u>	<u>9,024</u>
Grand Total	<u>1,384</u>	<u>10,806</u>

APPENDIX B2 - MEMBERSHIP DATA - PART B

2. Vested Terminated Members as at December 31, 2012

	<u>Number</u>	<u>Average Defined Contribution Account (\$)</u>
<u>Males</u>		
under 30	15	3,037
30-34	27	4,640
35-39	18	6,852
40-44	15	5,581
45-49	15	4,528
50-54	4	15,457
55-59	2	6,421
60-64	3	13,021
65 & over		
Sub-total - Males:	<u>99</u>	<u>5,652</u>
<u>Females</u>		
under 30	29	4,018
30-34	36	3,937
35-39	25	4,366
40-44	15	4,521
45-49	23	5,946
50-54	11	5,046
55-59	10	12,030
60-64	3	3,076
65 & over		
Sub-total - Females:	<u>152</u>	<u>4,980</u>
Grand Total	<u>251</u>	<u>5,245</u>

APPENDIX C1 - ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

Economic Assumptions

The main economic assumption underlying the going concern valuation process is the valuation rate of interest. For purposes of the present valuation, an interest rate of 4.75% per annum has been used to calculate the actuarial liabilities for Pensioners (the assets for this plan segment are invested in the Pensioner Fund), while an interest rate of 5.75% per annum was used to calculate the actuarial liabilities on account of the DB Minimum Provisions (the assets for this plan segment are invested in the Supplemental Fund).

The interest assumption for each of the two DB segments has been determined by taking into account the investment policy of each of the Pensioner Fund and the Supplemental Fund. For each of the asset categories included in the long term asset mix policy of the Funds, an assumption was made concerning the expected long term rate of return of such asset category, taking into account various risk and liquidity premia. The gross return of each Fund was then derived as the weighted average of these long term expected returns, with the weights calculated in accordance with the asset mix policy of each Fund. The gross return obtained with this methodology was 5.40% for the Pensioner Fund and 6.76% for the Supplemental Fund. Adjustments were then made to the gross return to reflect plan expenses (i.e. -0.30% for the Pensioner Fund and -0.38% for the Supplemental Fund). Finally, a provision for adverse fluctuations of 0.35% was deducted from the rate for the Pensioner Fund and 0.63% for the Supplemental Fund.

In our opinion, the interest rate assumption used for the going concern valuation is within the range that could be deemed appropriate and acceptable for the current valuation, taking into account the characteristics of the Plan and financial policies adopted for the Plan.

Demographic Assumptions – Going Concern Valuation

The two demographic assumptions which have the most significant impact on the results of the going concern actuarial valuation of the Plan are the retirement assumption and the mortality assumption.

The retirement assumption has an important impact on the actuarial liabilities on account of the DB Minimum Provisions included in Part A. For purposes of the present valuation we have not changed the assumption; separate tables of retirement rates have been used for Academic Members and Non-Academic Members. Such rates of retirement have been determined with proper recognition of the actual retirement experience observed under the Plan during the period 2000-2009.

APPENDIX C1 - ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

As to the mortality assumption, the mortality table known as the “UP-1994 with generational projections using Projection Scale AA” has been used. This table reflects mortality experience as at 1994 for a large sample of North American pension plans, with generational projections. This table is now a requirement under the solvency basis and is typically used for valuations of pension plans where the amount of data relating to actual mortality experience of the specific plan is of limited statistical significance.

A summary of the economic and demographic assumptions used in the present valuation is presented on the following pages.

APPENDIX C1 - ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

Interest:	<u>Active Members & Deferred Vested Members</u> 5.75% per annum, net of expenses (previously 6.50% p.a.)
	<u>Pensioners</u> 4.75% per annum, net of expenses (previously 5.75% p.a.)
Investment return of Balanced Fund:	6.00% per annum (previously 6.75% p.a.)
Rate of interest used for conversion of DC accounts:	4.00% per annum (previously 5.00% p.a.)
Wage inflation allowance:	3.00% per annum (previously 3.25% p.a.)
Merit increases:	Annual rates of increase ranging from 4½% at age 20 and reducing uniformly over time to 0% at age 50
Increase in YMPE:	3.00% per annum from its 2013 level of \$51,100 (previously 3.25% p.a.)
Price Inflation Allowance:	2.00% per annum (previously 2.25% p.a.)
Mortality:	1994 Uninsured Pensioner Mortality Table, with generational projections using Projection Scale AA (sex-distinct rates) (previously UP94 with static projections to 2020)
Disability:	Nil
Turnover:	Termination rates are based on age. Sample rates are as follows:

<u>Age</u>	<u>Males</u>	<u>Females</u>
25	15.4%	28.4%
30	11.8%	23.9%
35	8.4%	17.8%
40	5.8%	10.9%
45	3.6%	8.2%
50	2.4%	6.8%

APPENDIX C1 - ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

55	2.1%	5.8%

Retirement:

Following retirement rates are assumed:

<u>Age</u>	<u>Academics</u>	<u>Non-Academics</u>
55	0.5%	5.0%
56	0.5%	5.0%
57	0.5%	7.5%
58	0.5%	7.5%
59	0.5%	7.5%
60	1.0%	20.0%
61	2.0%	10.0%
62	3.0%	10.0%
63	4.0%	10.0%
64	5.0%	10.0%
65	100%	100%

Expenses:

The interest assumption includes an allowance for expenses paid from the Fund.

APPENDIX C2 - ACTUARIAL ASSUMPTIONS - SOLVENCY VALUATION

Interest rate:	<u>Benefits to be settled through transfers:</u> 2.4% per annum for the first 10 years, 3.6% thereafter.
	<u>Benefits to be settled through annuity purchases:</u> 2.96% per annum.
Indexation rate for post 1.1.2011 indexation benefit value:	1.7%/25%
Mortality:	<u>Benefits to be settled through transfers:</u> UP-1994 with generational projections using Projection Scale AA.
	<u>Benefits to be settled through annuity purchases:</u> UP-1994 with generational projections using Projection Scale AA.
Disability:	Nil
Retirement:	Retirement assumed at the age producing the highest present value of the vested pension.
Turnover:	Nil
Wind-Up Expenses:	\$500,000
Value of assets:	Assets are recognized at market value.
Assumption on settlement option at plan termination:	<u>Active and deferred vested members:</u> Benefits are assumed to be settled through a lump sum transfer.
	<u>Pensioners:</u> Benefits are assumed to be settled through an annuity purchase.

APPENDIX D – ASSETS

1. Reconciliation of the market value of the Accumulation Fund from December 31, 2009 to December 31, 2012

	From 1.1.2012 to 31.12.2012	From 1.1.2011 to 31.12.2011	From 1.1.2010 to 31.12.2010
Market value as at beginning of period	985,194,001	1,011,194,982	966,094,020
Plus:			
⇒ Investment income	29,586,168	35,805,864	32,489,727
⇒ Capital gains (losses)	72,987,789	(16,515,392)	72,529,062
⇒ Member's contributions	16,790,818	16,411,801	16,186,292
⇒ University regular contributions	28,128,348	28,086,301	28,207,483
⇒ University special contributions	10,191,376	4,596,662	3,607,398
⇒ Transfers from other registered plans/funds	985,987	1,024,625	412,605
Sub-total	158,670,486	69,409,861	153,432,567
Less :			
⇒ Transfers to Pensioner Fund	0	738,580	14,017,242
⇒ Value of units redeemed	89,946,844	90,313,099	90,008,540
⇒ Expenses	5,102,065	4,359,163	4,305,823
Sub-total	95,048,909	95,410,842	108,331,605
Market value as at end of period	1,048,815,578*	985,194,001	1,011,194,982

* For actuarial valuation purposes as at December 31, 2012, an amount of \$4,696,418 has been added, representing amounts not reflected in the financial statements for accounts payable in respect of members who had terminated employment at the valuation date but who had not yet made their election as to the modalities of payment.

APPENDIX D – ASSETS

2. Reconciliation of the market value of the Pensioner Fund from December 31, 2009 to December 31, 2012

	From 1.1.2012 to 31.12.2012	From 1.1.2011 to 31.12.2011	From 1.1.2010 to 31.12.2010
Market value as at beginning of period	240,546,878	256,470,321	260,479,438
Plus:			
⇒ Investment income	8,273,530	6,742,610	5,612,064
⇒ Capital gains (losses)	12,852,074	10,867,371	10,855,572
⇒ Amount transferred from the Accumulation Fund	0	738,580	14,017,242
Sub-total	21,125,604	18,348,561	30,484,878
Less :			
⇒ Pension Payments	32,359,961	33,452,650	33,705,665
⇒ Expenses	882,133	819,354	788,330
Sub-total	33,242,094	34,272,004	34,493,995
Market value as at end of period	228,430,388	240,546,878	256,470,321

APPENDIX E – EMPLOYER CERTIFICATION

With respect to the report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2012, I hereby certify that, to the best of my knowledge and belief:

- a copy of the official Plan documents as at December 31, 2012 was provided to the actuary;
- the membership data provided to the actuary includes a complete and accurate description of every person who is assumed to be entitled to benefits under the terms of the Plan for service up to December 31, 2012; and
- all events subsequent to December 31, 2012 that may have an impact on the results of the valuation have been communicated to the actuary.

Date

Signature

Name

Title

June 2016

Report on the Actuarial Valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2015

Prepared and submitted by:

Jean-François Gariépy, FSA, FCIA
Dany Desgagnés, FSA, FCIA

Eckler

CONSULTANTS + ACTUARIES

800 René-Lévesque Boulevard West, Suite 2200
Montréal, Québec H3B 1X9

TABLE OF CONTENTS

June 2016

<u>Section</u>	<u>Page</u>
Summary of results	1
Introduction	2
I - Plan Provisions and Data	4
II - Going Concern Valuation	9
III - Solvency Valuation	16
IV - Funding Requirements	21
V - Actuarial Opinion	24
 <u>Appendix</u>	
A - Summary of Plan Provisions	27
B1 - Membership Data - Part A	32
B2 - Membership Data - Part B	36
C1 - Actuarial Assumptions - Going Concern Valuation	38
C2 - Actuarial Assumptions - Solvency Valuation	42
D - Plan Assets	43
E - Employer Certification	45

Report on the Actuarial Valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2015

SUMMARY OF RESULTS

	12/31/2015	12/31/2012
Going Concern Financial Position	\$	\$
Market value of assets	1,447,567,000	1,281,942,000
Actuarial liabilities	<u>1,525,574,000</u>	<u>1,379,148,000</u>
Funding excess (unfunded liability)	(78,007,000)	(97,206,000)
Funded ratio	94.9%	93.0%
Solvency Financial Position		
Solvency assets	1,447,067,000	1,281,442,000
Solvency liabilities	<u>1,673,461,000</u>	<u>1,555,323,000</u>
Solvency excess (deficiency)	(226,394,000)	(273,881,000)
Overall solvency ratio of the Plan	86.5%	82.4%
Degree of solvency (as per the QSPPA)	80.8%	74.8%

Funding requirements for the period until the next required valuation

With respect to the defined contribution provisions

- Determined in accordance with the provisions of the Plan and based on earnings as at the valuation date, University contributions to the defined contribution provisions are estimated at \$24,126,000 per annum for 2016.

With respect to the defined benefit provisions

	<u>Year 2016</u>	<u>Year 2017</u>	<u>Year 2018</u>
• University current service contributions in respect of the defined benefit (DB) minimum pension provisions	\$4,588,100	\$4,725,700	\$4,867,500
• University contributions to amortize the going concern deficit	\$7,700,400	\$7,700,400	\$7,700,400
• Total - DB provisions	<u>\$12,288,500</u>	<u>\$12,426,100</u>	<u>\$12,567,900</u>

INTRODUCTION

We are pleased to submit our report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2015. The Plan is registered with Retraite Québec under Registration No. 22266 and with the Canada Revenue Agency under Registration No. 299586. The purposes of the report are as follows:

1. To present the financial position of the Plan as at December 31, 2015, under the going concern and solvency bases.
2. To establish the contributions that are required under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* (the “Act”) for the period from January 1, 2016 until the date of the next valuation, which is due at a date not later than December 31, 2018.
3. To provide the actuarial certifications required under the Act and the Federal *Income Tax Act*.

The report presents the results of the actuarial valuation under the following two bases:

- The "going concern basis", in which it is implicitly assumed that the Plan will continue indefinitely. The going concern valuation is used to determine the minimum funding requirements under the Plan.
- The "solvency basis", which simulates what would have been the financial position of the Plan as at the valuation date, had the Plan been terminated on that date. Although the Plan is no longer subject to solvency funding requirements, the solvency valuation is still required under the Act; the results of such solvency valuation are used to determine any additional contributions required from the University on account of transfer settlements made under the Plan.

The present report includes five sections. Section I summarizes the plan provisions, membership data and asset information used for the valuation. The results of the going concern and solvency valuations are presented in Sections II and III respectively; these sections include a detailed reconciliation of the valuation results with those of the preceding valuation filed with government authorities, which was conducted as at December 31, 2012. The minimum funding requirements under the Plan are presented in Section IV of the report. Finally, Section V consists of an actuarial opinion.

INTRODUCTION

The actuarial valuation has been based on the Plan provisions as in effect on the valuation date. To the best of our knowledge and on the basis of discussions with McGill University (the “University”), there have been no events subsequent to the valuation date which, in our opinion, would have a material impact on the results of the valuation.

Respectfully submitted,

Jean-François Gariépy, FSA, FCIA

Dany Desgagnés, FSA, FCIA

June 2016

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

Plan Provisions

The present actuarial valuation has been based on the Plan provisions as in effect on the valuation date. A summary of these plan provisions is included in Appendix A at the end of this report.

For all active Members covered under the McGill University Pension Plan (under both Part A and Part B), pension benefits are accumulated through a defined contribution (DC) arrangement, i.e. contributions are made to the Plan by active Members and by the University on their behalf, these contributions are invested in one or several of the funds available under the Plan, at the member's option and the accumulation of these contributions with interest is converted into pension benefits at retirement, death prior to retirement or termination of employment or is transferred to another eligible retirement vehicle.

For those active Members covered under Part A, the Plan also includes a defined benefit (DB) provision, which provides a guarantee that the pension payable will at least be equal to the amount calculated under a minimum pension formula, based on the member's credited service and highest average earnings.

At retirement or termination of employment, the member may elect to transfer the value of his benefit entitlements to another retirement vehicle (i.e. external settlement).

For actuarial valuation purposes, liabilities under the defined contribution provisions of the Plan correspond, by definition, to the accumulated contributions with interest and no funding excess/unfunded liability can therefore exist under these provisions of the Plan. Conversely, funding excess/unfunded liability may exist in respect of the DB minimum pension provisions under Part A (hereinafter referred to as the "DB Minimum Segment") and in respect of pensions payable from the Pensioner Fund (hereinafter referred to as the "Pensioner Segment"). In effect, actuarial liabilities with respect to these two Plan segments will not necessarily be equal to the assets accumulated to fund these defined benefits under the Plan (i.e. the Supplemental Fund for the DB Minimum Segment and the Pensioner Fund for the Pensioner Segment). The main purpose of the actuarial valuation is therefore to establish the financial position of the Plan with respect to benefits payable under the two defined benefit segments of the Plan and to determine the appropriate funding requirements in this connection.

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

Since the last valuation, changes were made to the Plan provisions. Effective January 1, 2014, a cost sharing employee contribution was introduced to share the cost of the Plan's unfunded liability in situations where additional University contributions are necessary to fund deficits under the Plan. The additional employee contribution, established at 2.2% of earnings, is directed towards the DC arrangement and the University required DC contributions are reduced by an amount equal to the additional employee contribution. Therefore, this amendment only impacts the defined contribution arrangement with no effect on the defined benefit surplus/unfunded liability and resulting funding requirements with respect to the defined benefit provisions.

Membership Data

The membership data required for valuation purposes was provided to us by the University.

We subjected the data to a number of tests of reasonableness and consistency, including reconciliation with the data used for the previous valuation. In particular, we have reviewed the additions to and deletions from the data files for retired Members, deferred vested Members and active Members. We have also compared historical information used for the preceding valuation (as at December 31, 2012) with that provided by the third party administrator, Morneau Shepell.

We are satisfied that the data on which the valuation is based are sufficiently complete and accurate for the purpose of this valuation.

Tables A1 and A2 on the next two pages present a summary of the data used for this valuation, along with a comparison with the data used for the preceding valuation. A detailed summary of the membership data, for each category of Members, is provided in Appendix B.

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

TABLE A1
SUMMARY OF MEMBERSHIP DATA – PART A

	MUPP - PART A MEMBERSHIP DATA					
	December 31, 2015			December 31, 2012		
	Males	Females	Total	Males	Females	Total
<u>ACTIVE MEMBERS</u>⁽¹⁾⁽²⁾						
- Number	1,676	1,989	3,665	2,230	2,507	4,737
- Average Age	53.2	51.6	52.4	52.9	50.5	51.6
- Average Credited Service	16.3	16.5	16.4	14.4	14.2	14.3
- Average Annualized Basic Earnings	\$95,021	\$72,337	\$82,414	\$89,563	\$64,375	\$75,669
- Average DC Balance ⁽³⁾	\$255,592	\$181,725	\$214,541	\$231,147	\$139,481	\$182,561
<u>RETIRED MEMBERS</u>						
- Number	470	682	1,152	558	746	1,304
- Average Age	81.0	80.6	80.8	79.1	78.6	78.8
- Average Annual Pension	\$32,410	\$17,975	\$23,865	\$33,149	\$18,080	\$24,528
<u>DEFERRED VESTED MEMBERS</u>⁽⁴⁾						
- Number	1,247	1,316	2,563	1,047	1,120	2,167
- Average Age	54.4	52.5	53.4	51.1	49.6	50.3
- Average Deferred Pension	\$4,954	\$3,705	\$4,287	\$4,147	\$2,903	\$3,492

Note 1: “Average Period of Credited Service” and “Average Annualized Basic Earnings” have been calculated excluding 212 Members as at December 31, 2015 (502 as at December 31, 2012) who were at or beyond normal retirement age.

Note 2: “Active Members” include active Members on “suspended status.”

Note 3: “Average DC Balance” excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

Note 4: “Average Deferred Pension” has been calculated excluding 815 terminated employees as at December 31, 2015 (436 as at December 31, 2012) who did not have any entitlements under the defined benefit minimum provisions upon termination.

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

TABLE A2
SUMMARY OF MEMBERSHIP DATA – PART B

	December 31, 2015			December 31, 2012		
	Males	Females	Total	Males	Females	Total
<u>ACTIVE MEMBERS</u>						
- Number	865	1,194	2,059	600	784	1,384
- Average Age	41.4	40.5	40.9	40.1	38.9	39.4
- Average DC Balance ⁽¹⁾	\$28,518	\$20,046	\$23,605	\$13,134	\$9,024	\$10,806
<u>DEFERRED VESTED MEMBERS</u>						
- Number	231	287	518	99	152	251
- Average Age	41.9	39.7	40.7	38.8	39.2	39.0
- Average DC Balance ⁽¹⁾	\$14,198	\$10,482	\$12,139	\$5,652	\$4,980	\$5,245

Note 1: “Average DC Balance” excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

Fund Information

Audited financial statements of the Fund were available for each of the plan years since the preceding actuarial valuation.

Based on the information provided in the audited financial statements of the Fund as at December 31, 2015, the market value of the Fund as at that date was as follows:

Fund segment	Market value as at December 31, 2015 (Figures rounded to the nearest '000)	Market value as at December 31, 2012 (Figures rounded to the nearest '000)
Accumulation Fund (excl. Supplemental Fund)	\$1,186,210,000	\$1,031,998,000
Supplemental Fund	\$74,069,000	\$16,818,000
Pensioner Fund	<u>\$187,288,000</u>	<u>\$228,430,000</u>
Total before adjustment for accounts payable	\$1,447,567,000	\$1,277,246,000
DC account balances for terminated employees for whom benefit settlements were in transit as at the valuation date ⁽¹⁾	<u>-</u>	<u>\$4,696,000</u>
Total	\$1,447,567,000	\$1,281,942,000

(1) As indicated in the above table, the asset value reported in the audited statements as at December 31, 2012 has been adjusted to include amounts to be transferred for 17 Plan Members who have terminated employment prior to the valuation date and for whom benefits have not yet been settled. As these benefits have been included in the Plan liabilities, the asset value has also been adjusted to recognize these in-transit amounts.

A reconciliation of the Fund value as at December 31, 2015 with the corresponding value as at December 31, 2012 (date of the preceding valuation) is included in Appendix D, separately for the Accumulation Fund and for the Pensioner Fund.

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

The going concern valuation of the Plan assumes that the Plan will remain into effect indefinitely and is therefore based on long term actuarial assumptions and methods.

In the case of the McGill University Pension Plan, as mentioned in the preceding section, assets and liabilities of the defined contribution segment represent, by nature of the arrangements, equal amounts. The Plan segments in respect of which there could be a funding excess or an unfunded liability are the DB minimum pension provisions under Part A of the Plan and pensions in course of payment. This report presents the results of the going concern valuation for all segments of the Plan.

GOING CONCERN ASSUMPTIONS AND METHODS

The actuarial assumptions and methods underlying the valuation process are summarized in Appendix C1 of the report. Some changes have been made to the actuarial assumptions used for the present valuation when compared to those used for the preceding actuarial valuation, which was performed as at December 31, 2012. Appendix C1 also describes the process and methodology used to establish the main assumptions underlying the valuation process.

The main assumptions used for valuing the two defined benefit components of the Plan and the changes made from the preceding valuation are as follows:

- For the **Pensioner Segment**, the two assumptions underlying the valuation process are the interest rate used to discount the expected annuity payments and the mortality table used. The interest rate used for the present valuation is 3.9% per annum (net of expenses) and this rate is lower than the interest rate of 4.75% per annum used for the preceding valuation. With respect to the mortality assumption, the mortality table used is the Canadian Pensioners Mortality Table 2014 for the Public Sector (the “CPM-2014 Public”) with generational projections using Projection Scale CPM-B and based on sex-distinct rates; for the preceding valuation, the mortality table used was the “UP-1994 Mortality Table with generational projections using Projection Scale AA” and based on sex-distinct rates.
- For the **DB Minimum Segment**, the methodology used to determine the going concern liabilities is identical to that used for preceding valuations. Under such methodology, the basic pension amount of each member (i.e. the amount of pension payable under the defined contribution provisions) and the pension payable under the DB minimum pension provisions are projected to each potential age of

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

retirement, termination of employment or death to determine the projected Supplemental Retirement Amount payable, if any, at each of these ages. The present values of these projected Supplemental Retirement Amounts are then weighted by the probabilities of occurrence of each event at each respective age, and the aggregate liability amount so calculated for each member is discounted back to the valuation date. The discounted value is then allocated in equal units to each year of credited service; the amounts so allocated to years of past service represent the accrued liabilities as at the valuation date and the amount allocated to the one-year period following the valuation date constitutes the current service cost in respect of the DB minimum pension provisions. There are several assumptions underlying this process, including the following:

- For purposes of the projections, we have taken into account future Member's and University contributions and have assumed that each Member's Balanced Fund account will earn investment income in the future at a rate of 6.00% per annum (same rate as for the preceding valuation);
- The projected DC balance is then converted into a projected basic pension amount; the assumptions used to convert the DC balance at retirement into a pension amount are an interest rate of 3.60% per annum (vs. 4.00% for the preceding valuation) and the mortality table CPM-2014 Public with generational projections using Projection Scale CPM-B (vs. "UP-1994 with generational projections using Projection Scale AA for the preceding valuation);
- For purposes of projecting the DB minimum pension, future credited service was recognized and pension was estimated from projected Adjusted Highest Average Earnings, using a wage inflation allowance of 3.00% per annum and a merit increase scale decreasing linearly from 4.50% at age 20 to 0% at age 50 (same as preceding valuation);
- Retirement tables were used to determine the DB minimum pension liabilities; distinct tables were used for Academic Members and Non-Academic Members, based on actual plan experience observed during the period 2000-2009. These rates have remained unchanged; and
- The DB minimum pension liabilities were then discounted using an interest rate of 5.75% per annum, net of expenses; such interest rate has remained unchanged from that used for the preceding valuation.

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

The aggregate impact of all the changes made to the actuarial assumptions is quantified later in this report.

As it was the case for the preceding valuation, we have recognized assets at market value for purposes of the going concern valuation.

VALUATION RESULTS – GOING CONCERN FINANCIAL POSITION AS AT DECEMBER 31, 2015

Table B on next page presents the going concern financial position of the Plan as at the valuation date. It will be seen that the Plan had an unfunded liability of \$78,007,000, i.e. an unfunded liability of \$74,039,000 under the Pensioner Segment and an unfunded liability of \$3,968,000 under the DB Minimum Segment.

As at the preceding valuation date (i.e. December 31, 2012), there was an unfunded liability of \$97,206,000 under the Plan, i.e. \$51,689,000 under the Pensioner Segment and \$45,517,000 under the DB Minimum Segment.

Table C herein provides a detailed reconciliation of the funded position of the Plan over the three-year period since the preceding valuation. It will be seen that an improvement of the funded position of the Plan is mainly due to investments return in excess of expectations (gain of \$61,100,000) and solvency top-up contributions paid by the University (gain of \$41,500,000).

VALUATION RESULTS - CURRENT SERVICE COST FOR 2016

The current service cost is presented in Table D, separately for each Plan segment. It will be seen that the current service cost in respect of the DB Minimum Segment has been calculated at \$4,588,100 using the methodology described earlier in this Section. Such current service cost has to be paid by the University, in addition to its contributions required under the defined contribution provisions of the Plan.

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

TABLE B

FINANCIAL POSITION OF THE PLAN – GOING CONCERN BASIS
(ALL FIGURES ROUNDED TO THE NEAREST '000)

<u>Going Concern Financial Position</u>	<u>31/12/2015</u>	<u>31/12/2012</u>
	\$	\$
<i>DC Segment</i>		
• Market value of DC accounts	1,186,210,000	1,036,694,000
• Actuarial Liabilities	<u>1,186,210,000</u>	<u>1,036,694,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	-	-
<i>Pensioner Segment</i>		
• Market value of Pensioner Fund	187,288,000	228,430,000
• Actuarial Liabilities	<u>261,327,000</u>	<u>280,119,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(74,039,000)	(51,689,000)
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Market value of Supplemental Fund	74,069,000	16,818,000
• Actuarial Liabilities	<u>78,037,000</u>	<u>62,335,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(3,968,000)	(45,517,000)
<u>Financial position – Total</u>		
• Total Fund	1,447,567,000	1,281,942,000
• Actuarial Liabilities	<u>1,525,574,000</u>	<u>1,379,148,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(78,007,000)	(97,206,000)

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

TABLE C

**RECONCILIATION OF THE FUNDING EXCESS/UNFUNDED LIABILITY
UNDER THE GOING CONCERN BASIS
(ALL FIGURES ROUNDED TO THE NEAREST \$M)**

	Total \$M
1. Funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2012	(97,2)
2. Past service contribution payments plus interest	21,8
3. Interest on the funding excess/(unfunded liability) for the three-year period at the valuation rate	<u>(16,6)</u>
4. Expected funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2015	(92,0)
5. Decrease of unfunded liability due to past service contribution in excess of minimum plus interest	0,7
6. Decrease of unfunded liability resulting from investment return of the Funds being higher than interest assumptions	27,3
7. Effects of mortality experience amongst the pensioner group (i.e. lower deaths than expected as per mortality table)	(4,6)
8. Decrease in liabilities under the DB Minimum Segment resulting from DC balances as at December 31, 2015 being higher than expected	33,8
9. Actual DB supplements paid over the three-year period higher than anticipated from previous valuation, net of solvency deficiency contributions	(12,3)
10. Aggregate effects of changes made to actuarial assumptions (i.e. discount rate, mortality assumption, conversion basis from DC to DB)	(81,1)
11. Effects of miscellaneous other factors including use of funding relief	8,7
12. Other gains relative to University solvency top-up contributions	41,5
13. Funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2015	(78,0)

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

TABLE D
VALUATION RESULTS – GOING CONCERN BASIS
CURRENT SERVICE COST FOR 2016
(ALL FIGURES ROUNDED TO THE NEAREST '000)

	<u>31/12/2015</u>	<u>31/12/2012</u>
	\$	\$
<i>DC Segment</i>		
• Members ⁽¹⁾	31,690,000	23,872,000
• University ⁽¹⁾	<u>24,126,000</u>	<u>28,369,000</u>
• Total – In \$	55,816,000	52,241,000
• University – As a % of covered payroll	5.60%	6.89%
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Members	--	--
• University	<u>4,588,000</u>	<u>3,605,000</u>
• Total – In \$	4,588,000	3,605,000
• University – As a % of covered payroll	1.61%	0.88%
<i>Total</i>		
• Members	31,690,000	23,872,000
• University	<u>28,714,000</u>	<u>31,974,000</u>
• Total – In \$	60,404,000	55,846,000
• University – As a % of covered payroll	7.21%	7.77%

⁽¹⁾ Effective January 1, 2014, a cost sharing employee contribution was introduced to share the cost of the Plan's unfunded liability in situations where additional University contributions are necessary to fund deficits under the Plan. The additional employee contribution, established at 2.2% of earnings for Part A Members only, is directed towards the DC arrangement and the University required DC contributions are reduced by an amount equal to the additional employee contribution. The above 2016 estimated Members and University contributions under the DC Segment reflect this provision. Absent the cost sharing contribution, 2016 Members' contributions would have been estimated at \$25,495,000 (-\$6,195,000) and University contributions would have been estimated at \$30,321,000 (+\$6,195,000).

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

Sensitivity Analysis

The table below shows the impact on the going concern actuarial liability and current service cost as at December 31, 2015 of a 1% reduction in the discount rate assumption. All other assumptions were kept unchanged.

	Impact of 1% decrease in assumption	
	<u>Before change</u>	<u>After change</u>
Total going concern actuarial liability	\$1,525,574,000	\$1,550,336,000
Current service cost	\$4,488,000	\$4,891,000

The change in the going concern actuarial liability would have the impact of increasing the unfunded liability to \$102,769,000 as at December 31, 2015.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

In accordance with amendments made to the *Regulation respecting the exemption of certain categories of pension plans from the application of provisions of the Quebec Supplemental Pension Plans Act*, the University is no longer required to make contributions towards the amortization of any solvency deficiency revealed by the actuarial valuation of the Plan. However, the funded position of the Plan under the solvency basis still has to be determined in the actuarial valuation; in effect, if the Plan shows a solvency deficiency, additional contributions must be made by the University to allow full transfer settlements in respect of members affected by the DB minimum pension provisions.

This section presents the results of the solvency valuation as at December 31, 2015. When conducting a solvency valuation, we compare the respective values of the Plan's assets and liabilities, determined in accordance with the requirements of the Act; the solvency valuation is performed under the assumption that the Plan would have been totally terminated and benefits fully settled on the valuation date.

Solvency valuation process and assumptions

For purposes of the solvency valuation, the following process/assumptions have been used:

- ⇒ Plan assets as at the valuation date have been recognized at market value.
- ⇒ Solvency liabilities for active members have been calculated assuming that all Members would have terminated employment with full vested rights on the valuation date. Members who were age 55 and older at the valuation date were assumed to elect immediate pensions. Members who were below age 55 were assumed to elect vested deferred pensions commencing at age 55. For both groups, we have calculated pensions payable under the DB minimum pension provisions, based on earnings and service up to the valuation date and taking into account the Plan provisions providing for an early retirement reduction of 3% for each year by which the pension start date precedes the Member's normal retirement date (age 65). We then determined the actuarial value of these pensions using the prescribed basis for minimum transfer values applicable on December 31, 2015; such basis includes an interest rate of 2.10% per annum for the first 10 years and 3.70% per annum thereafter and the mortality table known as the "CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors" with generational projections using Projection Scale CPM-B.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

The solvency liability for each Member was then calculated as the sum of the value of any Supplemental Retirement Amount payable under the DB minimum pension provisions, plus the value of the Member's defined contribution balance on the valuation date.

- ⇒ For retired Members, we calculated the solvency liabilities using the mortality table known as the “CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors” with generational projections using Projection Scale CPM-B and an interest rate of 2.63% per annum.
- ⇒ The actuarial assumptions are determined in accordance with the Canadian Institute of Actuaries' (CIA) *Standards of Practice for Pension Commuted Values* and the Educational Note *Assumptions for Hypothetical Wind-up and Solvency Valuations with Effective Dates between December 31, 2015 and December 30, 2016*.
- ⇒ The solvency balance sheet also reflects as both an asset and a liability the aggregate of the DC balances for all non-retired Members for whom there was no Supplemental Retirement Amount payable under the DB minimum pension provisions, based on the market value of the units held by each Member in the investment pools established under the Plan.

The actuarial assumptions used for the solvency valuation are described in more details in Appendix C2.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

Results of the solvency valuation

The results of the solvency valuation as at December 31, 2015 are presented in Table E on next page. It will be seen that the Plan had a solvency deficiency of \$226,394,000 as at the valuation date.

As at the preceding valuation date, the solvency deficiency was \$273,881,000. The improvement in the solvency position of the Plan since the preceding valuation date is mainly the result of investment returns being higher than expected over the three-year period ended December 31, 2015.

As previously mentioned, amendments to the Regulations under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* eliminated the requirement for universities to make special payments to amortize solvency deficiencies revealed by an actuarial valuation on or after December 31, 2006. Therefore, although the Plan is still in a solvency deficiency position as at the valuation date, no special contributions need to be made by the University to amortize such solvency deficiency.

The overall solvency ratio of the Plan (i.e. ratio of total solvency assets to total solvency liabilities) was 86.5% as at the valuation date. The degree of solvency, as defined under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, is 80.8%. Such calculation excludes from both solvency assets and solvency liabilities the defined contribution balances for those members who would not have been entitled to any benefits under the DB minimum provisions of the Plan, had the Plan been terminated at the valuation date. The degree of solvency is used to calculate additional contributions to be made by the University when lump sum transfers are made out of the Fund in respect of members who are entitled to benefits under the DB minimum provisions of the Plan.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

TABLE E
FINANCIAL POSITION OF THE PLAN – SOLVENCY BASIS
(ALL FIGURES ROUNDED TO THE NEAREST '000)

<u>Solvency Financial Position</u>	<u>31/12/2015</u>	<u>31/12/2012</u>
	\$	\$
<i>DC Segment</i>		
• Market value of Balanced Fund	1,186,210,000	1,036,694,000
• Solvency Liabilities	<u>1,186,210,000</u>	<u>1,036,694,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	-	-
<i>Pensioner Segment</i>		
• Market value of Pensioner Fund	187,288,000	228,123,000
• Solvency Liabilities	<u>285,370,000</u>	<u>319,374,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(98,082,000)	(91,251,000)
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Supplemental Fund (net of termination fees)	73,569,000	16,625,000
• Solvency Liabilities	<u>201,881,000</u>	<u>199,255,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(128,312,000)	(182,630,000)
<u>Solvency position – Total*</u>		
• Market value of the assets*	1,447,067,000	1,281,442,000
• Solvency liabilities*	<u>1,673,461,000</u>	<u>1,555,323,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(226,394,000)	(273,881,000)
Overall solvency ratio	86.5%	82.4%
Degree of solvency (as per section 142 of the Quebec SPPA – See Note 1)	80.8%	74.8%

Note 1: As per section 122.1 and 142 of the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, the *degree of solvency* under a hybrid pension plan such as the McGill University Pension Plan, must be calculated excluding from both solvency assets and liabilities, the defined contribution balances for those members who would not have been entitled to receive any benefits under the minimum defined benefit provisions of the Plan, had the Plan been terminated on the valuation date. The ratio of 80.8% (74.8% as at 31.12.2012) was therefore calculated with a reduction of \$492,732,700 (\$467,736,000 as at 31.12.2012) from both solvency assets and liabilities, this amount representing the defined contribution balances for those members who would not have been entitled to any benefits under the minimum defined benefit provisions, had the Plan been terminated on December 31, 2015.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

Incremental Cost

In accordance with the CIA's *Standards of Practice for Pension Commuted Values*, we have estimated the incremental cost of the solvency liabilities as at December 31, 2015, i.e. the expected aggregate change in solvency liabilities between December 31, 2015 and December 31, 2016.

The incremental cost as at December 31, 2015 is \$13,943,000. The incremental cost does not impact the funding requirements of the Plan under the Act and is shown for information purposes only.

Solvency Valuation Sensitivity Analysis

If the solvency discount rates decreased by 1% relative to the assumptions described in Appendix C2, and all other assumptions remained unchanged, the total solvency liabilities for the Plan would increase by \$182,470,000 to \$1,855,931,000 as at December 31, 2015, thereby increasing the solvency deficiency to \$408,864,000.

SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS

University Current Service Cost

Under the McGill University Pension Plan, the aggregate University current service cost is the sum of the following two components:

- ⇒ **Contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan:**
these University current service contributions correspond to those required under the applicable provisions of the Parts A and B of the Plan; based on the distribution of the active membership by age and by group as at the valuation date, these University contributions are estimated at \$24,126,000 for the 12-month period following the valuation date and represent 5.60% of covered payroll.
- ⇒ **Contributions in respect of the DB minimum pension provisions of the Plan:**
the University current service contributions in this connection represent the portion of the total projected actuarial liabilities estimated for those provisions (calculated using the methodology described in Section II) that is allocated to the one-year period following the valuation date. Such portion is calculated at \$4,588,100 per annum or \$382,342 per month or 1.61% of covered payroll (Part A Members' pensionable earnings). University current service contributions for 2017 and 2018 will be deemed to be equal to the 2016 contributions, increased by 3.00% each year (i.e. the wage inflation allowance).

University Minimum Past Service Contributions

The *Regulation respecting the funding of pension plans of municipal and university sectors* requires that a valuation report discloses certain additional information relative to the funding of the Plan. The information relates to the creation of a reserve and is as follows:

1) Actuarial Gains

The following are actuarial gains and losses arising from the following three sources (rounded to the nearest \$100,000):

- Additional contributions: \$700,000 (see item 5 on page 13)
- Technical gains/(losses): (\$28,200,000) (see items 6 to 11 on page 13)
- Other gains: \$41,500,000 (see item 12 on page 13)
- Total actuarial gains = \$14,000,000

SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS

2) Reserve Calculation

- As at December 31, 2012 = \$0
- Reserve as at December 31, 2015 = Reserve as at December 31, 2012 + interest (\$0) + technical gains (\$0) = \$0
- Reserve on the day following the valuation date = \$0

The University is exempted from making special contributions to amortize solvency deficiencies. With respect to the going concern unfunded liability, as at December 31, 2015, the Plan had an unfunded liability of \$78,007,000 on a going concern basis and the past service contributions required to amortize such unfunded liability over a period of 15 years are calculated at \$7,700,400 per annum. The minimum past service contributions required from the University for the three-year period 2016-2018 are therefore as follows:

- For the year 2016: \$7,700,400
- For the year 2017: \$7,700,400
- For the year 2018: \$7,700,400

Minimum University Contributions

The minimum contributions to be made to the Plan by the University for the period until the next valuation date may therefore be summarized as follows:

▪ In respect of current service: ▪ The contributions required under the defined contribution provisions, as per the terms of the Plan <u>Plus</u> ▪ A monthly amount of \$382,342 in respect of the DB minimum pension provisions for 2016 (subject to wage inflation adjustments for 2017 and 2018) or 1.61% of covered payroll (i.e. Part A Members' pensionable earnings)
▪ In respect of past service: ▪ \$7,700,400 in 2016, 2017 and 2018.

SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS

In addition, if lump sum transfers are made out of the Fund in respect of terminating members who are entitled to benefits under the minimum defined benefit provisions of the Plan, these transfers are conditional upon the payment by the University of additional contributions corresponding to the 19.2% of the transfers made (i.e. portion not covered by the degree of solvency of the Plan and subject to 5% of YMPE exemption).

Following the enactment of Bill 75 - *An Act respecting the restructuring of university-sector defined benefit pension plans and amending various legislative provisions* on June 8, 2016, additional contributions are no longer required and transfer values must be paid out in proportion to the degree of solvency of the plan unless:

1. A plan member or beneficiary does not have the option of maintaining his benefits in the pension plan; or
2. A plan is amended to require the payment of this additional contribution.

Under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, all contributions due to the Plan must be made on a monthly basis. Current service contributions (both Members and University) and special payments are due within 30 days following the end of the relevant month.

SECTION V – ACTUARIAL OPINION

This opinion forms part of the report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2015.

1. The purposes of the report are to:
 - report on the financial position of the Plan as at December 31, 2015;
 - establish the contributions that are required under the Act for the three-year period following the valuation date; and
 - provide the actuarial certifications required under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* and the *Income Tax Act* (Canada).
2. The Plan had a going concern unfunded liability of \$78,007,000 as at December 31, 2015.
3. The rule for determining the University current service cost for the three-year period following the valuation date is as follows:
 - ⇒ **Contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan:**
University current service contributions correspond to those required under the applicable provisions of Parts A and B of the Plan; based on the distribution of the active membership by age and by group as at the valuation date, University contributions are estimated at \$24,126,000 for the 12-month period following the valuation date and represent 5.60% of covered payroll.
 - ⇒ **Contributions in respect of the DB minimum pension provision of the Plan:**
University current service contributions in this connection represent the portion of the total projected actuarial liabilities estimated for that provision (calculated using the methodology described in Section II), that is allocated to the one-year period following the valuation date. Such portion is calculated at \$4,588,100 per annum or \$382,342 per month or 1.61% of covered payroll (Part A Members' pensionable earnings).
 - ⇒ In addition to the University current service cost, members' required contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan will be made.

SECTION V – ACTUARIAL OPINION

4. The Plan had a solvency deficiency, as defined under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, of \$226,394,000 as at December 31, 2015.
5. The Plan had a reserve equal to \$0 as at December 31, 2015, as defined under the *Regulation respecting the funding of pension plans of municipal and university sectors*.
6. The minimum special payments required to be made by the University to liquidate the going concern unfunded liability in accordance with the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, without taking into account the reserve are as follows:

- In respect of past service:
 - \$7,700,400 in 2016, 2017 and 2018.

The University may, however, make higher contributions up to the then outstanding balance of the going concern unfunded liability.

7. No minimum special payments are required from the University to liquidate the solvency deficiency in accordance with the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* and applicable *Regulations*.
8. In our opinion:
 - (a) the data on which the valuation is based are sufficient and reliable for the purposes of the valuation;
 - (b) the assumptions are, in aggregate, appropriate for the purposes of the valuation;
 - (c) the methods employed in this valuation are appropriate for the purposes of this valuation;
 - (d) the assumptions and methods adopted to determine the solvency position of the Plan are in accordance with the requirements of the Act; and
 - (e) the value of the Plan assets would be lower than the actuarial liabilities if the Plan were to be wound up on the valuation date.

SECTION V – ACTUARIAL OPINION

9. Notwithstanding the foregoing opinions, emerging experience, differing from the assumptions, will result in gains or losses which will be revealed in future valuations.
10. To the best of our knowledge and on the basis of discussions with the University, there have been no events subsequent to the valuation date which, in our opinion, would have a material impact on the results of the valuation.
11. This report has been prepared, and our opinions given, in accordance with accepted actuarial practice.

Date

Jean-François Gariépy, FSA, FCIA

Date

Dany Desgagnés, FSA, FICA

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

EFFECTIVE DATE

⇒ June 1, 1972.

⇒ Effective January 1, 2009, a new Part B was added to the Plan. This Part B describes the provisions applicable to Members who were employed on or after January 1, 2009 or who were employed prior to that date but were not yet eligible to join the Plan on January 1, 2009. The provisions of the Plan as applicable to employees who were Members of the Plan on December 31, 2008 continue to apply to these Members after that date and are thereafter referred to as Part A of the Plan. The provisions of Part B are similar to those of Part A, except that Part B does not include the Defined Benefit Minimum Pension Provisions included in Part A. The revised Plan document also includes a Part C, which contains provisions which are common to all Plan Members.

ELIGIBILITY AND PARTICIPATION

⇒ Each person employed on a full-time basis (or part-time employees who have joined the Optional Benefits Package for part-time employees) may join the Plan on the first day of any month preceding the completion of five years of continuous employment; participation of these employees is mandatory upon completion of five years of continuous service. Notwithstanding the above, employees who meet certain legal conditions (i.e. 700 hours of work in a calendar year or earnings at least equal to 35% of the YMPE in a calendar year) may join the Plan on January 1 of the subsequent year.

MEMBER CONTRIBUTIONS

⇒ Each Active Member must contribute to the DC segment of the Plan a percentage of his Basic Earnings less 1.8% of the portion of such Basic Earnings that is subject to the C/QPP. The contribution percentage varies according to the Member's age, as follows:

Member's age at preceding month end	Percentage for GFT-U Members	Percentage for other Members
39 or less	5.5%	5.0%
40 to 49	7.5%	7.0%
50 or more	8.5%	8.0%

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

- ⇒ Each Active Member under Part A is also required to contribute an additional amount equal to 2.2% of his Basic Earnings to the DC segment of the Plan as a deficit sharing contribution.

UNIVERSITY CONTRIBUTIONS

- ⇒ The University must contribute to the DC segment of the Plan a percentage of the Basic Earnings of each Member who is contributing to the Plan, less 1.8% of the portion of such Basic Earnings that is subject to employer contributions to the C/QPP. The University contribution percentage varies according to the Member's age, as follows:

Member's age at preceding month end	Percentage for GFT-U Members	Percentage for other Members
39 or less	5.8%	5.0%
40 to 49	8.3%	7.5%
50 or more	10.8%	10.0%

- ⇒ Furthermore, University required contributions to the DC segment above will be reduced by the amount of the additional deficit sharing contributions required to be paid by Part A Active Members.
- ⇒ Additional contributions may also be required from the University to fund benefits provided under the defined benefit (DB) minimum pension provisions for Members covered under Part A, to amortize any unfunded liability in respect of pensioners and beneficiaries and to allow for the payment at 100% of settlement benefits to Members eligible to a Supplemental Retirement Amount.

NORMAL RETIREMENT

- ⇒ Normal retirement date is the last day of the calendar month of the Member's 65th birthday.
- ⇒ The Member's basic retirement benefit is equal to the pension that can be provided by the accumulation, with investment income (including capital appreciation), of the amounts transferable as at June 1, 1972 from the Sun Life previous plan to the Member's

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

account, plus the basic contributions made by the Member and the University to the Member's account after that date.

MINIMUM DEFINED BENEFIT PROVISIONS (Applicable only to Members covered under Part A of the Plan)

⇒ For Members covered under Part A, the Plan may also provide for the payment of a Supplemental Retirement Amount (calculated as though it were payable from normal retirement date for life only) equal to the excess, if any, of the Minimum Benefit Amount over the Basic Benefit Amount. The Minimum Benefit Amount is calculated as the lesser of:

- i) 1.8% of Adjusted Highest Average Earnings times years of Credited Service, less 0.58% of Adjusted Highest Average Earnings which are not in excess of the Member's Average Maximum Pensionable Earnings, multiplied by the years of Credited Service on or after January 1, 1972; and
- ii) 2.0% of Best Average Earnings up to a maximum of \$2,890.00 (or such other amount as permitted under the Income Tax Act), multiplied by the years of Credited Service excluding service before 1990 in excess of 35 years.

Adjusted Highest Average Earnings are determined by adjusting upward the Member's average salary over the five years of highest earnings, to compensate for the effects of inflation during such five-year period to the extent that such inflation exceeds 3.75% per annum. Best Average Earnings are calculated in a similar manner over a three-year period, except that the adjustment reflects increases in average wages during the period.

Effective January 1, 2012 or the end of a stipend appointment, if later, and with respect to credited service on or after that date, Adjusted Highest Average Earnings and Best Average Earnings exclude stipend earnings.

For purposes of calculating the Supplemental Retirement Amount, the Basic Benefit Amount excludes any amount arising from additional voluntary contributions and is calculated as though the Member's defined contributions accounts had always been invested in the Balanced Account (effective January 1, 2012 or the end of a stipend appointment, if later, the Basic Benefit Amount excludes stipend contributions).

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

EARLY RETIREMENT

- ⇒ A Member is eligible for early retirement at any time after attainment of age 55.
- ⇒ When a Member covered under Part A elects early retirement, the calculation of any Supplemental Retirement Amount payable under the DB minimum pension provisions is modified by applying a reduction factor to the Minimum Benefit Amount; the reduction is 0.25% for each month by which early retirement date precedes normal retirement date.

PAYMENT OF PENSION BENEFITS

- ⇒ The normal form of payment for the basic retirement benefit and for the Supplemental Retirement Amount (for Members covered under Part A) is a life only pension. A Member may elect an optional form of payment, in which case the amount of pension is adjusted under an actuarially equivalent basis. However, a Member who has a spouse at retirement must convert his or her pension to a joint-and-survivor form that provides at least for 60% continuation to the surviving spouse, unless the Member and the spouse jointly elect a different form of payment in writing.
- ⇒ At the Member's option, the Member's Accounts plus the transfer value of any Supplemental Retirement Amount, may be transferred in whole or in part to a locked-in retirement account, life income fund or individual annuity contract (External Settlement). Any excess interest earned by the Pensioner Fund, over that assumed in the annuity purchase rates, is used to improve pensions payable from the Pensioner Fund.

TERMINATION OF EMPLOYMENT

- ⇒ A Member who terminates employment before retirement is entitled to full vesting of his accrued benefit entitlements, including any additional indexation benefit value, as required under the applicable legislation. The Member may elect to transfer the value of his benefit entitlements to another registered pension plan, to a locked-in retirement plan, to an individual annuity contract or to a life income fund.

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

DEATH BEFORE RETIREMENT

In the event of death before retirement, the spouse of the Member (or his beneficiary, if he does not have a spouse or if the spouse has waived entitlement to death benefits) is entitled to the value of benefits that would have been payable upon termination of employment.

APPENDIX B1 – MEMBERSHIP DATA - PART A

1. Active Members as at December 31, 2015

	Age	Number	Average Period of Credited Service	Average Annual Salary (\$)	Average Defined Contribution Account (\$)
Males					
	under 30	-	-	-	-
	30-34	29	7.5	53,760	33,419
	35-39	91	9.3	73,915	63,817
	40-44	218	10.2	88,264	98,968
	45-49	290	12.4	92,410	145,768
	50-54	297	16.7	99,363	238,843
	55-59	318	19.7	100,302	333,557
	60-64	291	23.6	103,194	496,372
	65 & over	142	N/A	N/A	874,394
Sub-Total – Males:		1,676	16.3	95,021	308,019
Females					
	under 30	1	8.3	40,435	29,749
	30-34	58	7.8	51,296	32,876
	35-39	178	9.2	59,878	46,717
	40-44	247	10.5	69,323	73,393
	45-49	316	14.2	73,405	120,049
	50-54	406	17.9	72,493	176,179
	55-59	427	20.5	76,428	255,901
	60-64	287	22.7	79,566	355,629
	65 & over	69	N/A	N/A	679,291
Sub-Total – Females:		1,989	16.5	72,337	199,120
Grand Total		3,665	16.4	82,414	214,541

Notes: “Average Period of Credited Service” and “Average Annual Salary” have been calculated excluding 212 employees who were over normal retirement age and for whom the value of the supplementary pension, if any, has already been transferred to the defined contribution account. Data includes employees on temporary unpaid leave of absence. “Average Defined Contribution Account” excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

APPENDIX B1 – MEMBERSHIP DATA - PART A

2. Vested Terminated Members as at December 31, 2015

		Average Minimum Annual Formula Pension at Retirement (\$)	Average Defined Contribution Account (\$)
	Age	Number	
<u>Males</u>			
	under 30	1	1,151
	30-34	16	1,231
	35-39	70	2,402
	40-44	143	2,606
	45-49	188	3,486
	50-54	226	4,116
	55-59	206	6,602
	60-64	201	10,325
	65 & over	196	N/A
	Sub-Total – Males:	1,247	4,954
<u>Females</u>			
	under 30	2	1,368
	30-34	28	1,034
	35-39	128	2,082
	40-44	176	2,431
	45-49	201	3,012
	50-54	219	3,756
	55-59	214	3,794
	60-64	215	7,620
	65 & over	133	N/A
	Sub-Total – Females:	1,316	3,705
	Grand Total	2,563	4,287

Note: “Average Minimum Annual Formula Pension at Retirement” has been calculated excluding 815 terminated employees who did not have any entitlements under the minimum defined benefit provisions at date of termination. Average defined contribution accounts exclude any portion arising from additional voluntary contributions.

APPENDIX B1 – MEMBERSHIP DATA - PART A

3. Retired Members as at December 31, 2015

		Retirements Before 1978		
		Number	Average Annual Insured Pension (\$)	Average Annual Annuity Dividend (\$)
<u>Males</u>				
	under 60	-	-	-
	60-64	-	-	-
	65-69	-	-	-
	70-74	-	-	-
	75-79	-	-	-
	80-84	-	-	-
	85-89	-	-	-
	90-94	-	-	-
	95-99	-	-	-
	100 & over	-	-	-
Sub-total - Males:		-	-	-
<u>Females</u>				
	under 60	-	-	-
	60-64	-	-	-
	65-69	-	-	-
	70-74	-	-	-
	75-79	-	-	-
	80-84	-	-	-
	85-89	-	-	-
	90-94	-	-	-
	95-99	-	-	-
	100 & over	3	6,623	6,449
Sub-total - Females:		3	6,623	6,449
Grand Total		3	6,623	6,449

APPENDIX B1 – MEMBERSHIP DATA - PART A

3. Retired Members as at December 31, 2015 (Cont'd)

		<u>Retirements 1978 to 1999</u>		<u>Retirements After 1999</u>	
		<u>Number</u>	<u>Average Annual Pension (\$)</u>	<u>Number</u>	<u>Average Annual Pension (\$)</u>
<u>Males</u>					
	under 60	-	-	-	-
	60-64	-	-	7	15,910
	65-69	-	-	18	19,928
	70-74	14	20,765	64	25,856
	75-79	26	32,768	85	42,423
	80-84	89	30,467	31	44,951
	85-89	81	30,450	1	6,001
	90-94	40	35,690	-	-
	95-99	12	28,503	-	-
	100 & over	2	6,108	-	-
Sub-total - Males:		<u>264</u>	<u>30,692</u>	<u>206</u>	<u>34,613</u>
<u>Females</u>					
	under 60	1	41,354	1	6,529
	60-64	1	5,016	12	12,742
	65-69	4	14,444	53	13,811
	70-74	17	14,264	105	20,888
	75-79	62	15,066	57	23,535
	80-84	135	17,172	15	20,440
	85-89	121	17,055	1	78,834
	90-94	74	19,654	-	-
	95-99	20	15,542	-	-
	100 & over	-	-	-	-
Sub-total - Females:		<u>435</u>	<u>17,075</u>	<u>244</u>	<u>19,720</u>
Grand Total		<u>699</u>	<u>22,218</u>	<u>450</u>	<u>26,537</u>

APPENDIX B2 – MEMBERSHIP DATA - PART B

1. Active Members as at December 31, 2015

	<u>Number</u>	<u>Average Defined Contribution Account (\$)</u>
<u>Males</u>		
under 30	60	6,721
30-34	141	12,882
35-39	219	24,579
40-44	199	31,455
45-49	92	31,551
50-54	70	46,188
55-59	58	58,020
60-64	22	41,826
65 & over	4	96,162
Sub-Total – Males:	<u>865</u>	<u>28,518</u>
<u>Females</u>		
under 30	116	5,197
30-34	246	10,325
35-39	283	15,196
40-44	213	23,198
45-49	130	27,461
50-54	119	35,441
55-59	54	41,839
60-64	27	49,264
65 & over	6	28,996
Sub-Total – Females:	<u>1,194</u>	<u>20,046</u>
Grand Total	<u>2,059</u>	<u>23,605</u>

APPENDIX B2 – MEMBERSHIP DATA - PART B

2. Vested Terminated Members as at December 31, 2015

	<u>Number</u>	<u>Average Defined Contribution Account (\$)</u>
<u>Males</u>		
under 30	14	4,358
30-34	34	7,693
35-39	65	11,778
40-44	44	15,328
45-49	33	22,448
50-54	22	24,152
55-59	6	16,498
60-64	6	9,519
65 & over	7	12,692
Sub-Total – Males:	<u>231</u>	<u>14,198</u>
<u>Females</u>		
under 30	40	5,096
30-34	70	7,450
35-39	70	10,325
40-44	32	14,375
45-49	25	12,145
50-54	25	15,907
55-59	10	12,120
60-64	11	24,302
65 & over	4	2,635
Sub-Total – Females:	<u>287</u>	<u>10,482</u>
Grand Total	<u>518</u>	<u>12,139</u>

APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

Economic Assumptions

The main economic assumption underlying the going concern valuation process is the valuation rate of interest. For purposes of the present valuation, an interest rate of 3.90% per annum has been used to calculate the actuarial liabilities for Pensioners (the assets for this segment of the Plan are invested in the Pensioner Fund), while an interest rate of 5.75% per annum has been used to calculate the actuarial liabilities on account of the DB Minimum Provisions (the assets for this segment of the Plan are invested in the Supplemental Fund).

The interest assumption for each of the two DB segments has been determined by taking into account the investment policy of each of the Pensioner Fund and the Supplemental Fund. For each of the asset categories included in the long term asset mix policy of the Funds, an assumption was made concerning the expected long term rate of return of such asset category, taking into account various risk and liquidity premia. The gross return of each Fund was then derived as the weighted average of these long term expected returns, with the weights calculated in accordance with the asset mix policy of each Fund. The following table shows the current asset mix policy for each fund:

	Pensioner Fund	Supplemental Fund
Cash and Short term investments	-	-
Universe Bonds	65.00%	35.00%
Canadian Equities	-	15.00%
US Equities	-	15.00%
International Equities	-	12.00%
Global Equities	31.50%	-
Emerging Markets Equities	3.50%	3.00%
Real Estate	-	5.33%
Infrastructure	-	2.67%
Private Equity	-	5.00%
Hedge Funds	-	7.00%
Total	100%	100%

APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

The gross return obtained with this methodology was 4.50% for the Pensioner Fund and 6.52% for the Supplemental Fund. Adjustments were then made to the gross return to reflect plan expenses (i.e. -0.26% for the Pensioner Fund and -0.27% for the Supplemental Fund). The expected return, net of plan expenses, was rounded to the nearest 0.05% (i.e. 4.25% for the Pensioner Fund and 6.25% for the Supplemental Fund). Finally, a provision for adverse fluctuations of 0.35% was deducted from the rate for the Pensioner Fund and 0.50% for the Supplemental Fund.

In our opinion, the interest rate assumption used for the going concern valuation is within the range that could be deemed appropriate and acceptable for the current valuation, taking into account the characteristics of the Plan and financial policies adopted for the Plan.

Demographic Assumptions – Going Concern Valuation

The two demographic assumptions which have the most significant impact on the results of the going concern actuarial valuation of the Plan are the retirement assumption and the mortality assumption.

The retirement assumption has an important impact on the actuarial liabilities on account of the DB Minimum Provisions included in Part A. For purposes of the present valuation we have not changed the assumption; separate tables of retirement rates have been used for Academic Members and Non-Academic Members. Such rates of retirement have been determined with proper recognition of the actual retirement experience observed under the Plan during the period 2000-2009.

As to the mortality assumption, the mortality table known as the “CPM-2014 Public with generational projections using Projection Scale CPM-B” has been used for inactive Members and for active Members prior to the death of event. Following an extensive mortality study of the retiree population of the Plan in 2014, this table proved to be an exact match to the retiree mortality experience of the Plan. For active Members, the “CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors with generational projections using Projection Scale CPM-B” has been used in order to convert the DC balance into a pension and compare this pension to the DB minimum pension amount.

A summary of the economic and demographic assumptions used in the present valuation is presented on the following pages.

APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

Interest:	<u>Active Members & Deferred Vested Members</u> 5.75% per annum, net of expenses
	<u>Pensioners</u> 3.90% per annum, net of expenses (previously 4.75% p.a.)
Investment return of Balanced Fund:	6.00% per annum
Rate of interest used for conversion of DC accounts:	3.60% per annum (previously 4.00% p.a.)
Wage inflation allowance:	3.00% per annum
Merit increases:	Annual rates of increase ranging from 4½% at age 20 and reducing uniformly over time to 0% at age 50
Increase in YMPE:	3.00% per annum from its 2016 level of \$54,900
Price Inflation Allowance:	2.00% per annum
Mortality:	
– Active Members, prior to event:	CPM-2014 Public with Projection Scale CPM-B
– Active Members, after event:	CPM-2014 Combined with Projection Scale CPM-B has been used for conversion purposes
– Others:	CPM-2014 Public with Projection Scale CPM-B
	Previously: 1994 Uninsured Pensioner Mortality Table, with generational projections using Projection Scale AA
Disability:	Nil

APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

Turnover:

Termination rates are based on age. Sample rates are as follows:

<u>Age</u>	<u>Males</u>	<u>Females</u>
25	15.4%	28.4%
30	11.8%	23.9%
35	8.4%	17.8%
40	5.8%	10.9%
45	3.6%	8.2%
50	2.4%	6.8%
55	2.1%	5.8%

Retirement:

Following retirement rates are assumed:

<u>Age</u>	<u>Academics</u>	<u>Non-Academics</u>
55	0.5%	5.0%
56	0.5%	5.0%
57	0.5%	7.5%
58	0.5%	7.5%
59	0.5%	7.5%
60	1.0%	20.0%
61	2.0%	10.0%
62	3.0%	10.0%
63	4.0%	10.0%
64	5.0%	10.0%
65	100%	100%

Expenses:

The interest assumption includes an allowance for expenses paid from the Fund.

APPENDIX C2 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS - SOLVENCY VALUATION

Interest rate:	<u>Benefits to be settled through transfers:</u> 2.10% per annum for the first 10 years, 3.70% thereafter.
	<u>Benefits to be settled through annuity purchases:</u> 2.63% per annum (duration of 7.5 years).
Indexation rate for post 1.1.2001 indexation benefit value:	1.70% per annum for the first 10 years, 2.80% thereafter
Mortality:	<u>Benefits to be settled through transfers:</u> CPM-2014 Combined with Projection Scale CPM-B
	<u>Benefits to be settled through annuity purchases:</u> CPM-2014 Combined with Projection Scale CPM-B
Disability:	Nil
Retirement:	Retirement assumed at the age producing the highest present value of the vested pension.
Turnover:	Nil
Wind-Up Expenses:	\$500,000
Value of assets:	Assets are recognized at market value.
Assumption on settlement option at plan termination:	<u>Active and deferred vested members:</u> Benefits are assumed to be settled through a lump sum transfer.
	<u>Pensioners:</u> Benefits are assumed to be settled through an annuity purchase.

APPENDIX D – PLAN ASSETS

1. Reconciliation of the market value of the Accumulation Fund from December 31, 2012 to December 31, 2015

	From 1.1.2015 to 31.12.2015 (\$)	From 1.1.2014 to 31.12.2014 (\$)	From 1.1.2013 to 31.12.2013 (\$)
Market value as at beginning of period	1,207,231,342	1,136,176,434	1,048,815,578*
Plus:			
⇒ Investment income	32,492,431	33,623,208	33,505,613
⇒ Unrealized gains (losses)	52,438,421	78,125,952	122,791,626
⇒ Member's contributions	24,185,149	24,870,501	23,423,550
⇒ Member's voluntary contributions	701,247	485,806	973,997
⇒ Member's special contributions	6,068,507	6,072,511	-
⇒ University regular contributions	23,640,539	22,204,102	27,823,203
⇒ University special contributions	27,943,563	30,723,274	11,095,581
⇒ Transfers from other registered plans/funds	<u>268,178</u>	<u>292,227</u>	<u>475,729</u>
Sub-total	167,738,035	196,397,581	220,089,299
Less :			
⇒ Value of units redeemed	107,048,657	118,263,757	127,619,836
⇒ Expenses	<u>7,641,388</u>	<u>7,078,916</u>	<u>5,108,607</u>
Sub-total	114,690,045	125,342,673	132,728,443
Market value as at end of period	1,260,279,332	1,207,231,342	1,136,176,434

* For actuarial valuation purposes as at December 31, 2012, an amount of \$4,696,418 has been added, representing amounts not reflected in the financial statements for accounts payable in respect of members who had terminated employment at the valuation date but who had not yet made their election as to the modalities of payment.

APPENDIX D – PLAN ASSETS

2. Reconciliation of the market value of the Pensioner Fund from December 31, 2012 to December 31, 2015

	From 1.1.2015 to 31.12.2015 (\$)	From 1.1.2014 to 31.12.2014 (\$)	From 1.1.2013 to 31.12.2013 (\$)
Market value as at beginning of period	197,374,540	208,744,722	228,430,388
Plus:			
⇒ Investment income	5,384,833	7,377,301	10,334,968
⇒ Unrealized gains (losses)	<u>14,039,093</u>	<u>12,129,072</u>	<u>2,947,831</u>
Sub-total	19,423,926	19,506,373	13,282,799
Less :			
⇒ Pension Payments	28,912,415	30,208,651	32,140,151
⇒ Expenses	<u>597,645</u>	<u>667,904</u>	<u>828,314</u>
Sub-total	29,510,060	30,876,555	32,968,465
Market value as at end of period	187,288,406	197,374,540	208,744,722

APPENDIX E – EMPLOYER CERTIFICATION

With respect to the report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2015, I hereby certify that, to the best of my knowledge and belief:

- a copy of the official Plan documents as at December 31, 2015 was provided to the actuary;
- the membership data provided to the actuary includes a complete and accurate description of every person who is assumed to be entitled to benefits under the terms of the Plan for service up to December 31, 2015; and
- all events subsequent to December 31, 2015 that may have an impact on the results of the valuation have been communicated to the actuary.

Date

Signature

Name

Title

July 2018

Report on the Actuarial Valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2017

Prepared and submitted by:

Jean-François Gariépy, FSA, FCIA
Viviane Hamel, ASA

Eckler

CONSULTANTS + ACTUARIES

1801, McGill College Avenue, Suite 1460
Montréal, Québec H3A 2N4

TABLE OF CONTENTS

July 2018

<u>Section</u>	<u>Page</u>
Summary of results	1
Introduction	2
I - Plan Provisions and Data	4
II - Going Concern Valuation	9
III - Solvency Valuation	16
IV - Funding Requirements	21
V - Actuarial Opinion	24
 <u>Appendix</u>	
A - Summary of Plan Provisions	27
B1 - Membership Data - Part A	32
B2 - Membership Data - Part B	35
C1 - Actuarial Assumptions - Going Concern Valuation	37
C2 - Actuarial Assumptions - Solvency Valuation	42
D - Plan Assets	43
E - Employer Certification	

Report on the Actuarial Valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2017

SUMMARY OF RESULTS

	12/31/2017	12/31/2015
Going Concern Financial Position	\$	\$
Market value of assets	1,537,696,000	1,447,567,000
Actuarial liabilities	<u>1,585,071,000</u>	<u>1,525,574,000</u>
Funding excess (unfunded liability)	(47,375,000)	(78,007,000)
Funded ratio	97.0%	94.9%
 Solvency Financial Position		
Solvency assets	1,537,196,000	1,447,067,000
Solvency liabilities	<u>1,694,985,000</u>	<u>1,673,461,000</u>
Solvency excess (deficiency)	(157,789,000)	(226,394,000)
Degree of solvency (as per SPPA)	86.1%	80.8%

Funding requirements for the period until the next required valuation

With respect to the defined contribution provisions

- Determined in accordance with the provisions of the Plan and based on earnings as at the valuation date, University contributions to the defined contribution provisions are estimated at \$23,561,000 per annum for 2018.

With respect to the defined benefit provisions

	<u>Year 2018</u>	<u>Year 2019</u>	<u>Year 2020</u>
• University current service contributions in respect of the defined benefit (DB) minimum pension provisions	\$5,197,100	\$5,353,000	\$5,513,600
• University contributions to amortize the going concern deficit	\$4,676,500	\$4,676,500	\$4,676,500
• Total - DB provisions	<u>\$9,873,600</u>	<u>\$10,029,500</u>	<u>\$10,190,100</u>

INTRODUCTION

We are pleased to submit our report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2017. The Plan is registered with Retraite Québec under Registration No. 22266 and with the Canada Revenue Agency under Registration No. 299586. The purposes of the report are as follows:

1. To present the financial position of the Plan as at December 31, 2017, under the going concern and solvency bases.
2. To establish the contributions that are required under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* (the “Act”) for the period from January 1, 2018 until the date of the next valuation, which is due at a date not later than December 31, 2020.
3. To provide the actuarial certifications required under the Act and the Federal *Income Tax Act*.

The report presents the results of the actuarial valuation under the following two bases:

- The "going concern basis", in which it is implicitly assumed that the Plan will continue indefinitely. The going concern valuation is used to determine the minimum funding requirements under the Plan.
- The "solvency basis", which simulates what would have been the financial position of the Plan as at the valuation date, had the Plan been terminated on that date. Although the Plan is no longer subject to solvency funding requirements, the solvency valuation is still required under the Act; the results of such solvency valuation are used to determine any additional contributions required from the University on account of transfer settlements made under the Plan.

The present report includes five sections. Section I summarizes the plan provisions, membership data and asset information used for the valuation. The results of the going concern and solvency valuations are presented in Sections II and III respectively; these sections include a detailed reconciliation of the valuation results with those of the preceding valuation filed with government authorities, which was conducted as at December 31, 2015. The minimum funding requirements under the Plan are presented in Section IV of the report. Finally, Section V consists of an actuarial opinion.

INTRODUCTION

The actuarial valuation has been based on the Plan provisions as in effect on the valuation date. As of the date of this report, we understand that McGill University will reduce the employee deficit sharing contribution, currently established at 2.2% of pay, to reflect the reduction in the University past service contributions with respect to the DB minimum provisions. This change would only impact the defined contribution arrangement and have no effect on the defined benefit going concern and solvency valuation results and resulting funding requirements with respect to the defined benefit minimum provisions. To the best of our knowledge and on the basis of discussions with McGill University (the “University”), there have been no events subsequent to the valuation date which, in our opinion, would have a material impact on the results of the valuation.

Respectfully submitted,



Jean-François Gariépy, FSA, FCIA



Viviane Hamel, ASA

July 2018

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

Plan Provisions

The present actuarial valuation has been based on the Plan provisions as in effect on the valuation date. A summary of these plan provisions is included in Appendix A at the end of this report.

For all active Members covered under the McGill University Pension Plan (under both Part A and Part B), pension benefits are accumulated through a defined contribution (DC) arrangement, i.e. contributions are made to the Plan by active Members and by the University on their behalf, these contributions are invested in one or several of the funds available under the Plan, at the member's option and the accumulation of these contributions with interest is converted into pension benefits at retirement, death prior to retirement or termination of employment or is transferred to another eligible retirement vehicle.

For those active Members covered under Part A, the Plan also includes a defined benefit (DB) provision, which provides a guarantee that the pension payable will at least be equal to the amount calculated under a minimum pension formula, based on the member's credited service and highest average earnings.

At retirement or termination of employment, the member may elect to transfer the value of his benefit entitlements to another retirement vehicle (i.e. external settlement).

For actuarial valuation purposes, liabilities under the defined contribution provisions of the Plan correspond, by definition, to the accumulated contributions with interest and no funding excess/unfunded liability can therefore exist under these provisions of the Plan. Conversely, funding excess/unfunded liability may exist in respect of the DB minimum pension provisions under Part A (hereinafter referred to as the "DB Minimum Segment") and in respect of pensions payable from the Pensioner Fund (hereinafter referred to as the "Pensioner Segment"). In effect, actuarial liabilities with respect to these two Plan segments will not necessarily be equal to the assets accumulated to fund these defined benefits under the Plan (i.e. the Supplemental Fund for the DB Minimum Segment and the Pensioner Fund for the Pensioner Segment). The main purpose of the actuarial valuation is therefore to establish the financial position of the Plan with respect to benefits payable under the two defined benefit segments of the Plan and to determine the appropriate funding requirements in this connection.

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

Membership Data

The membership data required for valuation purposes was provided to us by the University.

We subjected the data to a number of tests of reasonableness and consistency, including reconciliation with the data used for the previous valuation. In particular, we have reviewed the additions to and deletions from the data files for retired Members, deferred vested Members and active Members. We have also compared historical information used for the preceding valuation (as at December 31, 2015) with that provided by the third-party administrator, Morneau Shepell.

We are satisfied that the data on which the valuation is based are sufficiently complete and accurate for the purpose of this valuation.

Tables A1 and A2 on the next two pages present a summary of the data used for this valuation, along with a comparison with the data used for the preceding valuation. A detailed summary of the membership data, for each category of Members, is provided in Appendix B.

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

TABLE A1
SUMMARY OF MEMBERSHIP DATA – PART A

	MUPP - PART A MEMBERSHIP DATA					
	December 31, 2017			December 31, 2015		
	Males	Females	Total	Males	Females	Total
<u>ACTIVE MEMBERS</u>⁽¹⁾⁽²⁾						
- Number	1,443	1,762	3,205	1,676	1,989	3,665
- Average Age	54.2	53.0	53.6	53.2	51.6	52.4
- Average Credited Service	17.6	18.1	17.9	16.3	16.5	16.4
- Average Annualized Basic Earnings	\$109,256	\$79,662	\$92,599	\$95,021	\$72,337	\$82,414
- Average DC Balance ⁽³⁾	\$299,642	\$216,011	\$252,632	\$255,592	\$181,725	\$214,541
<u>RETIRED MEMBERS</u>						
- Number	411	640	1,051	470	682	1,152
- Average Age	82.1	81.9	82.0	81.0	80.6	80.8
- Average Annual Pension	\$33,894	\$19,088	\$24,878	\$33,267	\$18,841	\$24,727
<u>DEFERRED VESTED MEMBERS</u>⁽⁴⁾						
- Number	1,135	1,166	2,301	1,247	1,316	2,563
- Average Age	55.1	53.3	54.2	54.4	52.5	53.4
- Average Deferred Pension	\$5,603	\$4,118	\$4,833	\$4,954	\$3,783	\$4,323

Note 1: “Average Credited Service”, “Average Annualized Basic Earnings” and “Average DC Balance” have been calculated excluding 218 Members as at December 31, 2017 (212 as at December 31, 2015) who were at or beyond normal retirement age.

Note 2: “Active Members” include active Members on “suspended status.”

Note 3: “Average DC Balance” excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

Note 4: “Average Deferred Pension” has been calculated excluding 613 terminated employees as at December 31, 2017 (815 as at December 31, 2015) who did not have any entitlements under the defined benefit minimum provisions upon termination.

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

TABLE A2
SUMMARY OF MEMBERSHIP DATA – PART B

	December 31, 2017			December 31, 2015		
	Males	Females	Total	Males	Females	Total
<u>ACTIVE MEMBERS</u>						
- Number	1,204	1,687	2,893	865	1,194	2,059
- Average Age	41.4	40.4	40.8	41.4	40.5	40.9
- Average DC Balance ⁽¹⁾	\$33,863	\$23,444	\$27,765	\$28,518	\$20,046	\$23,605
<u>DEFERRED VESTED MEMBERS</u>						
- Number	385	568	953	231	287	518
- Average Age	43.1	41.6	42.2	41.9	39.7	40.7
- Average DC Balance ⁽¹⁾	\$18,730	\$13,900	\$15,851	\$14,198	\$10,482	\$12,139

Note 1: “Average DC Balance” excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

SECTION I – PLAN PROVISIONS AND DATA

Fund Information

Audited financial statements of the Fund were available for each of the plan years since the preceding actuarial valuation.

Based on the information provided in the audited financial statements of the Fund as at December 31, 2017, the market value of the Fund as at that date was as follows:

Fund segment	Market value as at December 31, 2017 (Figures rounded to the nearest '000)	Market value as at December 31, 2015 (Figures rounded to the nearest '000)
Accumulation Fund (excl. Supplemental Fund)	\$1,271,698,000	\$1,186,210,000
Supplemental Fund	\$112,606,000	\$74,069,000
Pensioner Fund	\$153,392,000	\$187,288,000
Total	\$1,537,696,000	\$1,447,567,000

A reconciliation of the Fund value as at December 31, 2017 with the corresponding value as at December 31, 2015 (date of the preceding valuation) is included in Appendix D, separately for the Accumulation Fund and for the Pensioner Fund.

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

The going concern valuation of the Plan assumes that the Plan will remain into effect indefinitely and is therefore based on long term actuarial assumptions and methods.

In the case of the McGill University Pension Plan, as mentioned in the preceding section, assets and liabilities of the defined contribution segment represent, by nature of the arrangements, equal amounts. The Plan segments in respect of which there could be a funding excess or an unfunded liability are the DB minimum pension provisions under Part A of the Plan and pensions in course of payment. This report presents the results of the going concern valuation for all segments of the Plan.

GOING CONCERN ASSUMPTIONS AND METHODS

The actuarial assumptions and methods underlying the valuation process are summarized in Appendix C1 of the report. A change to the interest rate used for the Pensioner Segment has been made to the actuarial assumptions used for the present valuation when compared to those used for the preceding actuarial valuation, which was performed as at December 31, 2015. Appendix C1 also describes the process and methodology used to establish the main assumptions underlying the valuation process.

The main assumptions used for valuing the two defined benefit components of the Plan and the change made from the preceding valuation are as follows:

- For the **Pensioner Segment**, the two assumptions underlying the valuation process are the interest rate used to discount the expected annuity payments and the mortality table used. The interest rate used for the present valuation is 4.50% per annum (net of expenses) and this rate is higher than the interest rate of 3.90% per annum used for the preceding valuation, which reflect new economic environment and an updated investment policy. With respect to the mortality assumption, the mortality table used is the Canadian Pensioners Mortality Table 2014 for the Public Sector (the “CPM-2014 Public”) with generational projections using Projection Scale CPM-B and based on sex-distinct rates (same assumption used for the preceding valuation).
- For the **DB Minimum Segment**, the methodology used to determine the going concern liabilities is identical to that used for preceding valuations. Under such methodology, the basic pension amount of each member (i.e. the amount of pension payable under the defined contribution provisions) and the pension payable under

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

the DB minimum pension provisions are projected to each potential age of retirement, termination of employment or death to determine the projected Supplemental Retirement Amount payable, if any, at each of these ages. The present values of these projected Supplemental Retirement Amounts are then weighted by the probabilities of occurrence of each event at each respective age, and the aggregate liability amount so calculated for each member is discounted back to the valuation date. The discounted value is then allocated in equal units to each year of credited service; the amounts so allocated to years of past service represent the accrued liabilities as at the valuation date and the amount allocated to the one-year period following the valuation date constitutes the current service cost in respect of the DB minimum pension provisions. There are several assumptions underlying this process, including the following:

- For purposes of the projections, we have taken into account future Member's and University contributions and have assumed that each Member's Balanced Fund account will earn investment income in the future at a rate of 6.00% per annum (same rate as for the preceding valuation);
- The projected DC balance is then converted into a projected basic pension amount; the assumptions used to convert the DC balance at retirement into a pension amount are an interest rate of 3.60% per annum (same rate for the preceding valuation) and the mortality table CPM-2014 Public with generational projections using Projection Scale CPM-B (same assumption for the preceding valuation);
- For purposes of projecting the DB minimum pension, future credited service was recognized and pension was estimated from projected Adjusted Highest Average Earnings, using a wage inflation allowance of 3.00% per annum and a merit increase scale decreasing linearly from 4.50% at age 20 to 0% at age 50 (same as preceding valuation);
- Retirement tables were used to determine the DB minimum pension liabilities; distinct tables were used for Academic Members and Non-Academic Members, based on actual plan experience observed during the period 2000-2009. These rates have remained unchanged; and
- The DB minimum pension liabilities were then discounted using an interest rate of 5.75% per annum, net of expenses; such interest rate has remained unchanged from that used for the preceding valuation.

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

The aggregate impact of the change made to the actuarial assumptions is quantified later in this report.

As it was the case for the preceding valuation, we have recognized assets at market value for purposes of the going concern valuation.

VALUATION RESULTS – GOING CONCERN FINANCIAL POSITION AS AT DECEMBER 31, 2017

Table B on next page presents the going concern financial position of the Plan as at the valuation date. It will be seen that the Plan had an unfunded liability of \$47,375,000, i.e. an unfunded liability of \$64,731,000 under the Pensioner Segment and a funding excess of \$17,356,000 under the DB Minimum Segment.

As at the preceding valuation date (i.e. December 31, 2015), there was an unfunded liability of \$78,007,000 under the Plan, i.e. \$74,039,000 under the Pensioner Segment and \$3,968,000 under the DB Minimum Segment.

Table C herein provides a detailed reconciliation of the funded position of the Plan over the two-year period since the preceding valuation. It will be seen that an improvement of the funded position of the Plan is mainly due to investments return in excess of expectations (gain of \$15,900,000), solvency deficiency top-up contributions paid by the University (gain of \$31,400,000), change to the interest assumption for the Pensioner Fund (gain of \$8,900,000) and special payments paid by the University (\$15,400,000).

VALUATION RESULTS - CURRENT SERVICE COST FOR 2018

The current service cost is presented in Table D, separately for each Plan segment. It will be seen that the current service cost in respect of the DB Minimum Segment has been calculated at \$5,197,100 using the methodology described earlier in this Section. Such current service cost has to be paid by the University, in addition to its contributions required under the defined contribution provisions of the Plan.

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

TABLE B

FINANCIAL POSITION OF THE PLAN – GOING CONCERN BASIS
(ALL FIGURES ROUNDED TO THE NEAREST '000)

<u>Going Concern Financial Position</u>	<u>31/12/2017</u>	<u>31/12/2015</u>
	\$	\$
<i>DC Segment</i>		
• Market value of DC accounts	1,271,698,000	1,186,210,000
• Actuarial Liabilities	<u>1,271,698,000</u>	<u>1,186,210,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	-	-
<i>Pensioner Segment</i>		
• Market value of Pensioner Fund	153,392,000	187,288,000
• Actuarial Liabilities	<u>218,123,000</u>	<u>261,327,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(64,731,000)	(74,039,000)
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Market value of Supplemental Fund	112,606,000	74,069,000
• Actuarial Liabilities	<u>95,250,000</u>	<u>78,037,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	17,356,000	(3,968,000)
<u>Financial position – Total</u>		
• Total Fund	1,537,696,000	1,447,567,000
• Actuarial Liabilities	<u>1,585,071,000</u>	<u>1,525,574,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(47,375,000)	(78,007,000)

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

TABLE C

**RECONCILIATION OF THE FUNDING EXCESS/UNFUNDED LIABILITY
UNDER THE GOING CONCERN BASIS
(ALL FIGURES ROUNDED TO THE NEAREST \$M)**

	Total \$M
1. Funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2015	(78,0)
2. Past service contribution payments plus interest	15,4
3. Interest on the funding excess/(unfunded liability) for the two-year period at the valuation rate	(4,4)
4. Expected funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2017	(67,0)
5. Decrease of unfunded liability resulting from investment return of the Funds being higher than interest assumptions	9,9
6. Effects of mortality experience amongst the pensioner group (i.e. lower deaths than expected as per mortality table)	(2,1)
7. Decrease in liabilities under the DB Minimum Segment resulting from DC balances as at December 31, 2017 being higher than expected	6,0
8. Actual DB supplements paid over the two-year period higher than anticipated from previous valuation, net of solvency deficiency contributions	(16,0)
9. Change to interest rate assumption for pensioner group	8,9
10. Effects of miscellaneous other factors (mainly actual salaries higher than expected)	(18,5)
11. Other gains relative to University solvency deficiency top-up contributions	31,4
12. Funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2017	(47,4)

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

TABLE D
VALUATION RESULTS – GOING CONCERN BASIS
CURRENT SERVICE COST FOR 2018
(ALL FIGURES ROUNDED TO THE NEAREST '000)

	<u>31/12/2017</u>	<u>31/12/2015</u>
	\$	\$
<i>DC Segment</i>		
• Members ⁽¹⁾	30,319,000	31,690,000
• University ⁽¹⁾	<u>23,561,000</u>	<u>24,126,000</u>
• Total – In \$	53,880,000	55,816,000
• University – As a % of covered payroll	5.67%	5.60%
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Members	--	--
• University	<u>5,197,000</u>	<u>4,588,000</u>
• Total – In \$	5,197,000	4,588,000
• University – As a % of covered payroll (Part A)	1.90%	1.61%
<i>Total</i>		
• Members	30,319,000	31,690,000
• University	<u>28,758,000</u>	<u>28,714,000</u>
• Total – In \$	59,077,000	60,404,000
• University – As a % of covered payroll	6.86%	6.69%

⁽¹⁾ Effective January 1, 2014, a cost sharing employee contribution was introduced to share the cost of the Plan's unfunded liability in situations where additional University contributions are necessary to fund deficits under the Plan. The additional employee contribution, established at 2.2% of earnings for Part A Members only, is directed towards the DC arrangement and the University required DC contributions are reduced by an amount equal to the additional employee contribution. The above 2018 estimated Members and University contributions under the DC Segment reflect this provision. As of the date of writing of this report, we understand that McGill University will shortly amend the plan to reduce the employee deficit sharing contribution to reflect the reduction in the required University past service contributions with respect to the DB minimum provisions. For information purposes, a reduction of 0.1% of the employee deficit sharing contribution rate would decrease 2018 Part A Members' contributions by \$273,000 and increase the University contributions by \$273,000.

SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

Sensitivity Analysis

The table below shows the impact on the going concern actuarial liability and current service cost as at December 31, 2017 of a 1% reduction in the discount rate assumption. All other assumptions were kept unchanged.

	Impact of 1% decrease in assumption	
	<u>Before change</u>	<u>After change</u>
Total going concern actuarial liability	\$1,585,071,000	\$1,605,834,000
Current service cost	\$5,197,100	\$5,517,000

The change in the going concern actuarial liability would have the impact of increasing the unfunded liability to \$68,188,000 as at December 31, 2017.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

In accordance with amendments made to the *Regulation respecting the exemption of certain categories of pension plans from the application of provisions of the Quebec Supplemental Pension Plans Act*, the University is no longer required to make contributions towards the amortization of any solvency deficiency revealed by the actuarial valuation of the Plan. However, the funded position of the Plan under the solvency basis still has to be determined in the actuarial valuation; in effect, if the Plan shows a solvency deficiency, additional contributions must be made by the University to allow full transfer settlements in respect of members affected by the DB minimum pension provisions.

This section presents the results of the solvency valuation as at December 31, 2017. When conducting a solvency valuation, we compare the respective values of the Plan's assets and liabilities, determined in accordance with the requirements of the Act; the solvency valuation is performed under the assumption that the Plan would have been totally terminated and benefits fully settled on the valuation date.

Solvency valuation process and assumptions

For purposes of the solvency valuation, the following process/assumptions have been used:

- ⇒ Plan assets as at the valuation date have been recognized at market value.
- ⇒ Solvency liabilities for active members have been calculated assuming that all Members would have terminated employment with full vested rights on the valuation date. Members who were age 55 and older at the valuation date were assumed to elect immediate pensions. Members who were below age 55 were assumed to elect vested deferred pensions commencing at age 55. For both groups, we have calculated pensions payable under the DB minimum pension provisions, based on earnings and service up to the valuation date and taking into account the Plan provisions providing for an early retirement reduction of 3% for each year by which the pension start date precedes the Member's normal retirement date (age 65). We then determined the actuarial value of these pensions using the prescribed basis for minimum transfer values applicable on December 31, 2017; such basis includes an interest rate of 2.60% per annum for the first 10 years and 3.40% per annum thereafter and the mortality table known as the "CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors" with generational projections using Projection Scale CPM-B.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

The solvency liability for each Member was then calculated as the sum of the value of any Supplemental Retirement Amount payable under the DB minimum pension provisions, plus the value of the Member's defined contribution balance on the valuation date.

- ⇒ For retired Members, we calculated the solvency liabilities using the mortality table known as the “CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors” with generational projections using Projection Scale CPM-B and an interest rate of 2.87% per annum.
- ⇒ The actuarial assumptions are determined in accordance with the Canadian Institute of Actuaries' (CIA) *Standards of Practice for Pension Commuted Values* and the Educational Note *Assumptions for Hypothetical Wind-up and Solvency Valuations with Effective Dates between December 31, 2017 and December 30, 2018*.
- ⇒ The solvency balance sheet also reflects as both an asset and a liability the aggregate of the DC balances for all non-retired Members for whom there was no Supplemental Retirement Amount payable under the DB minimum pension provisions, based on the market value of the units held by each Member in the investment pools established under the Plan.

The actuarial assumptions used for the solvency valuation are described in more details in Appendix C2.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

Results of the solvency valuation

The results of the solvency valuation as at December 31, 2017 are presented in Table E on next page. It will be seen that the Plan had a solvency deficiency of \$157,789,000 as at the valuation date.

As at the preceding valuation date, the solvency deficiency was \$226,394,000. The improvement in the solvency position of the Plan since the preceding valuation date is mainly the result of investment returns being higher than expected over the two-year period ended December 31, 2017.

As per the Regulations under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, although the Plan is in a solvency deficiency position as at the valuation date, no special contributions need to be made by the University to amortize such solvency deficiency.

The degree of solvency, as defined under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, is 86.1%. Such calculation excludes from both solvency assets and solvency liabilities the defined contribution balances for those members who would not have been entitled to any benefits under the DB minimum provisions of the Plan, had the Plan been terminated at the valuation date. The degree of solvency is used to calculate additional contributions to be made by the University when lump sum transfers are made out of the Fund in respect of members who are entitled to benefits under the DB minimum provisions of the Plan.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

TABLE E
FINANCIAL POSITION OF THE PLAN – SOLVENCY BASIS
(ALL FIGURES ROUNDED TO THE NEAREST '000)

<u>Solvency Financial Position</u>	<u>31/12/2017</u>	<u>31/12/2015</u>
	\$	\$
<i>DC Segment</i>		
• Market value of Balanced Fund	1,271,698,000	1,186,210,000
• Solvency Liabilities	<u>1,271,698,000</u>	<u>1,186,210,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	-	-
<i>Pensioner Segment</i>		
• Market value of Pensioner Fund	153,392,000	187,288,000
• Solvency Liabilities	<u>241,695,000</u>	<u>285,370,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(88,303,000)	(98,082,000)
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Supplemental Fund (net of termination fees)	112,106,000	73,569,000
• Solvency Liabilities	<u>181,592,000</u>	<u>201,881,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(69,486,000)	(128,312,000)
<u>Solvency position – Total</u>		
• Market value of the assets	1,537,196,000	1,447,067,000
• Solvency liabilities	<u>1,694,985,000</u>	<u>1,673,461,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(157,789,000)	(226,394,000)
Degree of solvency (as per Quebec SPPA – See Note 1)	86.1%	80.8%

Note 1: As per Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, the *degree of solvency* under a hybrid pension plan such as the McGill University Pension Plan, must be calculated excluding from both solvency assets and liabilities, the defined contribution balances for those members who would not have been entitled to receive any benefits under the minimum defined benefit provisions of the Plan, had the Plan been terminated on the valuation date. The ratio of 86.1% (80.8% as at 31.12.2015) was therefore calculated with a reduction of \$561,471,000 (\$492,732,700 as at 31.12.2015) from both solvency assets and liabilities, this amount representing the defined contribution balances for those members who would not have been entitled to any benefits under the minimum defined benefit provisions, had the Plan been terminated on December 31, 2017.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

Incremental Cost

In accordance with the CIA's *Standards of Practice for Pension Commuted Values*, we have estimated the incremental cost of the solvency liabilities as at December 31, 2017, i.e. the expected aggregate change in solvency liabilities between December 31, 2017 and December 31, 2018.

The incremental cost as at December 31, 2017 is \$17,504,000. The incremental cost does not impact the funding requirements of the Plan under the Act and is shown for information purposes only.

Solvency Valuation Sensitivity Analysis

If the solvency discount rates decreased by 1% relative to the assumptions described in Appendix C2, and all other assumptions remained unchanged, the total solvency liabilities for the Plan would increase by \$175,304,000 to \$1,870,289,000 as at December 31, 2017, thereby increasing the solvency deficiency to \$333,093,000.

SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS

University Current Service Cost

Under the McGill University Pension Plan, the aggregate University current service cost is the sum of the following two components:

- ⇒ **Contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan:**
these University current service contributions correspond to those required under the applicable provisions of the Parts A and B of the Plan; based on the distribution of the active membership by age and by group as at the valuation date and plan provisions as at December 31, 2017, these University contributions are estimated at \$23,561,000 for the 12-month period following the valuation date and represent 5.67% of covered payroll.
- ⇒ **Contributions in respect of the DB minimum pension provisions of the Plan:**
the University current service contributions in this connection represent the portion of the total projected actuarial liabilities estimated for those provisions (calculated using the methodology described in Section II) that is allocated to the one-year period following the valuation date. Such portion is calculated at \$5,197,100 per annum or \$433,092 per month or 1.90% of covered payroll (Part A Members' pensionable earnings). University current service contributions for 2019 and 2020 will be deemed to be equal to the 2018 contributions, increased by 3.00% each year (i.e. the wage inflation allowance).

University Minimum Past Service Contributions

The *Regulation respecting the funding of pension plans of municipal and university sectors* requires that a valuation report discloses certain additional information relative to the funding of the Plan. The information relates to the creation of a reserve and is as follows:

1) Actuarial Gains

The following are actuarial gains and losses arising from the following three sources (rounded to the nearest \$100,000):

- Additional contributions: \$0
- Technical gains/(losses): (\$11,800,000) (sum of items 5 to 10 on page 13)

SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS

- Other gains: \$31,400,000 (see item 11 on page 1,3 i.e. solvency deficiency top-up contributions paid by the University)
- Total actuarial gains = \$19,600,000

2) Reserve Calculation

- As at December 31, 2015 = \$0
- Reserve as at December 31, 2017 = Reserve as at December 31, 2015 + interest (\$0) + technical gains (\$0) = \$0
- Reserve on the day following the valuation date = \$0

The University is exempted from making special contributions to amortize solvency deficiencies. With respect to the going concern unfunded liability, as at December 31, 2017, the Plan had an unfunded liability of \$47,375,300 on a going concern basis and the past service contributions required to amortize such unfunded liability over a period of 15 years are calculated at \$4,676,500 per annum. The minimum past service contributions required from the University for the three-year period 2018-2020 are therefore as follows:

- For the year 2018: \$4,676,500
- For the year 2019: \$4,676,500
- For the year 2020: \$4,676,500

Minimum University Contributions

The minimum contributions to be made to the Plan by the University for the period until the next valuation date may therefore be summarized as follows:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ In respect of current service:<ul style="list-style-type: none">▪ The contributions required under the defined contribution provisions, as per the terms of the Plan <p><u>Plus</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ \$5,197,100 (\$433,092 per month) in respect of the DB minimum pension provisions for 2018 (subject to wage inflation adjustments for 2019 and 2020) or 1.90% of covered payroll (i.e. Part A Members' pensionable earnings) |
|--|

SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS

- In respect of past service:
 - \$4,676,500 in 2018, 2019 and 2020.

In addition, if lump sum transfers are made out of the Fund in respect of terminating members who are entitled to benefits under the minimum defined benefit provisions of the Plan, these transfers are conditional upon the payment by the University of additional contributions corresponding to the 13.9% of the transfers made (i.e. portion not covered by the degree of solvency of the Plan and subject to 5% of YMPE exemption).

Following the enactment of Bill 75 - *An Act respecting the restructuring of university-sector defined benefit pension plans and amending various legislative provisions* on June 8, 2016, additional contributions are no longer required and transfer values must be paid out in proportion to the degree of solvency of the plan unless:

1. A plan member or beneficiary does not have the option of maintaining his benefits in the pension plan; or
2. A plan is amended to require the payment of this additional contribution.

Under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, all contributions due to the Plan must be made on a monthly basis. Current service contributions (both Members and University) and special payments are due within 30 days following the end of the relevant month.

SECTION V – ACTUARIAL OPINION

This opinion forms part of the report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2017.

1. The purposes of the report are to:
 - report on the financial position of the Plan as at December 31, 2017;
 - establish the contributions that are required under the Act for the three-year period following the valuation date; and
 - provide the actuarial certifications required under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* and the *Income Tax Act* (Canada).
2. The Plan had a going concern unfunded liability of \$47,375,000 as at December 31, 2017.
3. The rule for determining the University current service cost for the three-year period following the valuation date is as follows:
 - ⇒ **Contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan:**
University current service contributions correspond to those required under the applicable provisions of Parts A and B of the Plan; based on the distribution of the active membership by age and by group as at the valuation date, University contributions are estimated at \$23,561,000 for the 12-month period following the valuation date and represent 5.67% of covered payroll.
 - ⇒ **Contributions in respect of the DB minimum pension provision of the Plan:**
University current service contributions in this connection represent the portion of the total projected actuarial liabilities estimated for that provision (calculated using the methodology described in Section II), that is allocated to the one-year period following the valuation date. Such portion is calculated at \$5,197,100 per annum or \$433,092 per month or 1.90% of covered payroll (Part A Members' pensionable earnings).
 - ⇒ In addition to the University current service cost, members' required contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan will be made.

SECTION V – ACTUARIAL OPINION

4. The Plan had a solvency deficiency, as defined under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, of \$157,789,000 as at December 31, 2017.
5. The Plan had a reserve equal to \$0 as at December 31, 2017, as defined under the *Regulation respecting the funding of pension plans of municipal and university sectors*.
6. The minimum special payments required to be made by the University to liquidate the going concern unfunded liability in accordance with the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, without taking into account the reserve are as follows:

- In respect of past service:
 - \$4,676,500 in 2018, 2019 and 2020.

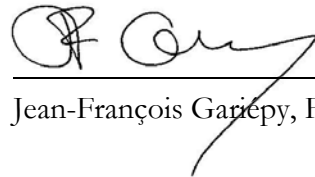
The University may, however, make higher contributions up to the then outstanding balance of the going concern unfunded liability.

7. No minimum special payments are required from the University to liquidate the solvency deficiency in accordance with the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* and applicable *Regulations*.
8. In our opinion:
 - (a) the data on which the valuation is based are sufficient and reliable for the purposes of the valuation;
 - (b) the assumptions are, in aggregate, appropriate for the purposes of the valuation;
 - (c) the methods employed in this valuation are appropriate for the purposes of this valuation;
 - (d) the assumptions and methods adopted to determine the solvency position of the Plan are in accordance with the requirements of the Act; and
 - (e) the value of the Plan assets would be lower than the actuarial liabilities if the Plan were to be wound up on the valuation date.

SECTION V – ACTUARIAL OPINION

9. Notwithstanding the foregoing opinions, emerging experience, differing from the assumptions, will result in gains or losses which will be revealed in future valuations.
10. To the best of our knowledge and on the basis of discussions with the University, there have been no events subsequent to the valuation date which, in our opinion, would have a material impact on the results of the valuation.
11. This report has been prepared, and our opinions given, in accordance with accepted actuarial practice.

July 24, 2018
Date



Jean-François Gariépy, FSA, FCIA

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

EFFECTIVE DATE

⇒ June 1, 1972.

⇒ Effective January 1, 2009, a new Part B was added to the Plan. This Part B describes the provisions applicable to Members who were employed on or after January 1, 2009 or who were employed prior to that date but were not yet eligible to join the Plan on January 1, 2009. The provisions of the Plan as applicable to employees who were Members of the Plan on December 31, 2008 continue to apply to these Members after that date and are thereafter referred to as Part A of the Plan. The provisions of Part B are similar to those of Part A, except that Part B does not include the Defined Benefit Minimum Pension Provisions included in Part A. The revised Plan document also includes a Part C, which contains provisions which are common to all Plan Members.

ELIGIBILITY AND PARTICIPATION

⇒ Each person employed on a full-time basis (or part-time employees who have joined the Optional Benefits Package for part-time employees) may join the Plan on the first day of any month preceding the completion of five years of continuous employment; participation of these employees is mandatory upon completion of five years of continuous service. Notwithstanding the above, employees who meet certain legal conditions (i.e. 700 hours of work in a calendar year or earnings at least equal to 35% of the YMPE in a calendar year) may join the Plan on January 1 of the subsequent year.

MEMBER CONTRIBUTIONS

⇒ Each Active Member must contribute to the DC segment of the Plan a percentage of his Basic Earnings less 1.8% of the portion of such Basic Earnings that is subject to the C/QPP. The contribution percentage varies according to the Member's age, as follows:

Member's age at preceding month end	Percentage for GFT-U Members	Percentage for other Members
39 or less	5.5%	5.0%
40 to 49	7.5%	7.0%
50 or more	8.5%	8.0%

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

- ⇒ Each Active Member under Part A is also required to contribute an additional amount equal to 2.2% of his Basic Earnings to the DC segment of the Plan as a deficit sharing contribution.

UNIVERSITY CONTRIBUTIONS

- ⇒ The University must contribute to the DC segment of the Plan a percentage of the Basic Earnings of each Member who is contributing to the Plan, less 1.8% of the portion of such Basic Earnings that is subject to employer contributions to the C/QPP. The University contribution percentage varies according to the Member's age, as follows:

Member's age at preceding month end	Percentage for GFT-U Members	Percentage for other Members
39 or less	5.8%	5.0%
40 to 49	8.3%	7.5%
50 or more	10.8%	10.0%

- ⇒ Furthermore, University required contributions to the DC segment above will be reduced by the amount of the additional deficit sharing contributions required to be paid by Part A Active Members.
- ⇒ Additional contributions may also be required from the University to fund benefits provided under the defined benefit (DB) minimum pension provisions for Members covered under Part A, to amortize any unfunded liability in respect of pensioners and beneficiaries and to allow for the payment at 100% of settlement benefits to Members eligible to a Supplemental Retirement Amount.

NORMAL RETIREMENT

- ⇒ Normal retirement date is the last day of the calendar month of the Member's 65th birthday.
- ⇒ The Member's basic retirement benefit is equal to the pension that can be provided by the accumulation, with investment income (including capital appreciation), of the amounts transferable as at June 1, 1972 from the Sun Life previous plan to the Member's

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

account, plus the basic contributions made by the Member and the University to the Member's account after that date.

MINIMUM DEFINED BENEFIT PROVISIONS (Applicable only to Members covered under Part A of the Plan)

⇒ For Members covered under Part A, the Plan may also provide for the payment of a Supplemental Retirement Amount (calculated as though it were payable from normal retirement date for life only) equal to the excess, if any, of the Minimum Benefit Amount over the Basic Benefit Amount. The Minimum Benefit Amount is calculated as the lesser of:

- i) 1.8% of Adjusted Highest Average Earnings times years of Credited Service, less 0.58% of Adjusted Highest Average Earnings which are not in excess of the Member's Average Maximum Pensionable Earnings, multiplied by the years of Credited Service on or after January 1, 1972; and
- ii) 2.0% of Best Average Earnings up to a maximum of \$2,944.44 (or such other amount as permitted under the Income Tax Act), multiplied by the years of Credited Service excluding service before 1990 in excess of 35 years.

Adjusted Highest Average Earnings are determined by adjusting upward the Member's average salary over the five years of highest earnings, to compensate for the effects of inflation during such five-year period to the extent that such inflation exceeds 3.75% per annum. Best Average Earnings are calculated in a similar manner over a three-year period, except that the adjustment reflects increases in average wages during the period. Effective January 1, 2012 or the end of a stipend appointment, if later, and with respect to credited service on or after that date, Adjusted Highest Average Earnings and Best Average Earnings exclude stipend earnings.

For purposes of calculating the Supplemental Retirement Amount, the Basic Benefit Amount excludes any amount arising from additional voluntary contributions and is calculated as though the Member's defined contributions accounts had always been invested in the Balanced Account (effective January 1, 2012 or the end of a stipend appointment, if later, the Basic Benefit Amount excludes stipend contributions).

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

EARLY RETIREMENT

- ⇒ A Member is eligible for early retirement at any time after attainment of age 55.
- ⇒ When a Member covered under Part A elects early retirement, the calculation of any Supplemental Retirement Amount payable under the DB minimum pension provisions is modified by applying a reduction factor to the Minimum Benefit Amount; the reduction is 0.25% for each month by which early retirement date precedes normal retirement date.

PAYMENT OF PENSION BENEFITS

- ⇒ The normal form of payment for the basic retirement benefit and for the Supplemental Retirement Amount (for Members covered under Part A) is a life only pension. A Member may elect an optional form of payment, in which case the amount of pension is adjusted under an actuarially equivalent basis. However, a Member who has a spouse at retirement must convert his or her pension to a joint-and-survivor form that provides at least for 60% continuation to the surviving spouse, unless the Member and the spouse jointly elect a different form of payment in writing.
- ⇒ At the Member's option, the Member's Accounts plus the transfer value of any Supplemental Retirement Amount, may be transferred in whole or in part to a locked-in retirement account, life income fund or individual annuity contract (External Settlement). Any excess interest earned by the Pensioner Fund, over that assumed in the annuity purchase rates, is used to improve pensions payable from the Pensioner Fund.

TERMINATION OF EMPLOYMENT

- ⇒ A Member who terminates employment before retirement is entitled to full vesting of his accrued benefit entitlements, including any additional indexation benefit value, as required under the applicable legislation. The Member may elect to transfer the value of his benefit entitlements to another registered pension plan, to a locked-in retirement plan, to an individual annuity contract or to a life income fund.

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

DEATH BEFORE RETIREMENT

In the event of death before retirement, the spouse of the Member (or his beneficiary, if he does not have a spouse or if the spouse has waived entitlement to death benefits) is entitled to the value of benefits that would have been payable upon termination of employment.

APPENDIX B1 – MEMBERSHIP DATA - PART A

1. Active Members as at December 31, 2017

<u>Age</u>	<u>Number</u>	<u>Average Period of Credited Service</u>	<u>Average Annual Salary (\$)</u>	<u>Average Defined Contribution Account (\$)</u>
<u>Males</u>				
under 30	-	-	-	-
30-34	10	8.9	47,433	37,530
35-39	59	10.9	74,551	69,680
40-44	137	11.8	97,397	120,927
45-49	259	13.3	105,087	172,727
50-54	281	16.5	111,270	251,921
55-59	294	21.4	115,187	391,097
60-64	268	23.4	120,679	523,768
65 & over	135	N/A	N/A	N/A
Sub-Total – Males:	<u>1,443</u>	<u>17.6</u>	<u>109,256</u>	<u>299,642</u>
<u>Females</u>				
under 30	-	-	-	-
30-34	22	9.4	51,901	41,068
35-39	127	10.7	61,106	55,514
40-44	192	12.0	72,750	84,489
45-49	282	14.6	82,049	138,024
50-54	329	18.8	80,016	200,088
55-59	401	21.2	81,831	273,706
60-64	326	23.6	87,537	380,365
65 & over	83	N/A	N/A	N/A
Sub-Total – Females:	<u>1,762</u>	<u>18.1</u>	<u>79,622</u>	<u>216,011</u>
Grand Total	<u>3,205</u>	<u>17.9</u>	<u>92,599</u>	<u>252,632</u>

Notes: “Average Period of Credited Service”, “Average Annual Salary” and “Average Defined Contribution Account” have been calculated excluding 218 employees who were over normal retirement age and for whom the value of the supplementary pension, if any, has already been transferred to the defined contribution account. Data includes employees on temporary unpaid leave of absence. “Average Defined Contribution Account” excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

APPENDIX B1 – MEMBERSHIP DATA - PART A

2. Vested Terminated Members as at December 31, 2017

		Average Minimum Annual Formula Pension at Retirement (\$)	Average Defined Contribution Account (\$)
	Age	Number	
<u>Males</u>			
	under 30	-	-
	30-34	5	1,760
	35-39	41	2,156
	40-44	125	4,658
	45-49	174	3,690
	50-54	215	4,473
	55-59	200	6,553
	60-64	197	9,783
	65 & over	178	N/A
	Sub-Total – Males:	1,135	5,603
<u>Females</u>			
	under 30	-	-
	30-34	14	1,520
	35-39	85	1,958
	40-44	162	2,744
	45-49	186	3,132
	50-54	195	4,606
	55-59	204	4,887
	60-64	173	6,870
	65 & over	147	N/A
	Sub-Total – Females:	1,166	4,118
	Grand Total	2,301	4,833
			76,246

Note: “Average Minimum Annual Formula Pension at Retirement” has been calculated excluding 613 terminated employees who did not have any entitlements under the minimum defined benefit provisions at date of termination. Average defined contribution accounts exclude any portion arising from additional voluntary contributions.

APPENDIX B1 – MEMBERSHIP DATA - PART A

3. Retired Members as at December 31, 2017

	<u>Retirements 1978 to 1999</u>		<u>Retirements After 1999</u>	
	<u>Number</u>	<u>Average Annual Pension (\$)</u>	<u>Number</u>	<u>Average Annual Pension (\$)</u>
<u>Males</u>				
under 60	-	-	-	-
60-64	-	-	-	-
65-69	-	-	14	20,673
70-74	3	26,590	50	23,149
75-79	13	19,768	84	37,006
80-84	42	26,316	63	50,589
85-89	78	30,539	16	22,920
90-94	31	42,656	1	1,871
95-99	14	44,826	-	-
100 & over	2	22,696	-	-
Sub-total - Males:	<u>183</u>	<u>31,780</u>	<u>228</u>	<u>35,575</u>
<u>Females</u>				
under 60	-	-	2	24,045
60-64	-	-	4	11,794
65-69	-	-	35	14,927
70-74	4	9,704	94	18,445
75-79	30	14,482	93	21,523
80-84	72	14,628	67	23,685
85-89	77	15,145	44	24,654
90-94	70	16,614	23	36,277
95-99	22	20,560	2	14,016
100 & over	1	21,129	-	-
Sub-total - Females:	<u>276</u>	<u>15,685</u>	<u>364</u>	<u>21,668</u>
Grand Total	<u>459</u>	<u>22,110</u>	<u>592</u>	<u>27,024</u>

APPENDIX B2 – MEMBERSHIP DATA - PART B

1. Active Members as at December 31, 2017

	<u>Number</u>	<u>Average Defined Contribution Account (\$)</u>
<u>Males</u>		
under 30	87	4,914
30-34	214	11,576
35-39	292	25,305
40-44	258	40,268
45-49	145	45,096
50-54	96	54,712
55-59	73	76,106
60-64	37	71,294
65 & over	2	51,599
Sub-Total – Males:	<u>1,204</u>	<u>33,863</u>
<u>Females</u>		
under 30	200	3,973
30-34	330	9,879
35-39	384	17,005
40-44	288	28,269
45-49	193	35,164
50-54	151	42,994
55-59	99	47,790
60-64	36	61,582
65 & over	6	99,620
Sub-Total – Females:	<u>1,687</u>	<u>23,444</u>
Grand Total	<u>2,893</u>	<u>27,765</u>

APPENDIX B2 – MEMBERSHIP DATA - PART B

2. Vested Terminated Members as at December 31, 2017

	<u>Number</u>	<u>Average Defined Contribution Account (\$)</u>
<u>Males</u>		
under 30	19	2,781
30-34	43	9,116
35-39	104	12,443
40-44	84	20,136
45-49	50	19,157
50-54	48	27,648
55-59	18	53,939
60-64	11	17,906
65 & over	8	40,699
Sub-Total – Males:	<u>385</u>	<u>18,730</u>
<u>Females</u>		
under 30	54	3,988
30-34	106	7,267
35-39	127	10,843
40-44	93	15,391
45-49	69	19,593
50-54	54	20,522
55-59	34	27,104
60-64	24	20,492
65 & over	7	32,544
Sub-Total – Females:	<u>568</u>	<u>13,900</u>
Grand Total	<u>953</u>	<u>15,851</u>

APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

Economic Assumptions

The main economic assumption underlying the going concern valuation process is the valuation rate of interest. For purposes of the present valuation, an interest rate of 4.50% per annum has been used to calculate the actuarial liabilities for Pensioners (the assets for this segment of the Plan are invested in the Pensioner Fund), while an interest rate of 5.75% per annum has been used to calculate the actuarial liabilities on account of the DB Minimum Provisions (the assets for this segment of the Plan are invested in the Supplemental Fund).

The interest assumption for each of the two DB segments has been determined by taking into account the investment policy of each of the Pensioner Fund and the Supplemental Fund. For each of the asset categories included in the long term asset mix policy of the Funds, an assumption was made concerning the expected long term rate of return of such asset category, taking into account various risk and liquidity premia. The gross return of each Fund was then derived as the weighted average of these long term expected returns, with the weights calculated in accordance with the asset mix policy of each Fund. The following table shows the current asset mix policy for each fund:

	Pensioner Fund	Supplemental Fund
Cash and Short term investments	-	-
Universe Bonds	50.00%	35.00%
Canadian Equities	-	15.00%
US Equities	-	15.00%
International Equities	-	8.25%
Global Equities	50.00%	-
Emerging Markets Equities	-	6.75%
Real Estate	-	5.33%
Infrastructure	-	2.67%
Private Equity	-	5.00%
Hedge Funds	-	7.00%
Total	100%	100%

APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

The gross return (including the effect of rebalancing and diversification) obtained with this methodology was 5.19% for the Pensioner Fund (15-year investment horizon) and 6.48% for the Supplemental Fund (30-year investment horizon)⁽¹⁾. Adjustments were then made to the gross return to reflect plan expenses (i.e. -0.20% for the Pensioner Fund and -0.26% for the Supplemental Fund). The expected return, net of plan expenses, was rounded to the nearest 0.05% (i.e. 5.00% for the Pensioner Fund and 6.20% for the Supplemental Fund). Finally, a provision for adverse fluctuations of 0.50% was deducted from the rate for the Pensioner Fund and 0.45% for the Supplemental Fund.

In our opinion, the interest rate assumption used for the going concern valuation is within the range that could be deemed appropriate and acceptable for the current valuation and in accordance with Retraite Québec's guidelines, taking into account the characteristics of the Plan and investment policies adopted for the Plan.

Demographic Assumptions – Going Concern Valuation

The two demographic assumptions which have the most significant impact on the results of the going concern actuarial valuation of the Plan are the retirement assumption and the mortality assumption.

The retirement assumption has an important impact on the actuarial liabilities on account of the DB Minimum Provisions included in Part A. For purposes of the present valuation we have not changed the assumption; separate tables of retirement rates have been used for Academic Members and Non-Academic Members. Such rates of retirement have been determined with proper recognition of the actual retirement experience observed under the Plan during the period 2000-2009.

As to the mortality assumption, the mortality table known as the “CPM-2014 Public with generational projections using Projection Scale CPM-B” has been used for inactive Members and for active Members prior to the death of event. Following an extensive mortality study of the retiree population of the Plan in 2014, this table proved to be an exact match to the retiree mortality experience of the Plan. For active Members, the “CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors with generational projections using Projection Scale CPM-B” has been used in order to convert the DC balance into a pension and compare this pension to the DB minimum pension amount.

(1) Based on Retraite Québec's guidance, the gross expected investment return (benchmark portfolio) including rebalancing and diversification cannot be higher than 6.0% for a fund invested 50% in fixed income securities and 50% in variable securities. Assuming that the fund is invested 50% in global equities and 50% in universe bonds (over 30 years), the resulting gross return is equal 5.8% which is in line with regulatory guidance.

APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

In September 2017, the CIA published a report on mortality improvement and provided an analysis of the rate of mortality improvement for the Canadian population and the construction of a mortality projection scale for the purposes of reflecting future mortality improvement in Canadian actuarial work. Although the report recommends the selection of a new improvement scale (MI-2017) in Canada, it also mentions that the current mortality improvement projection scale “CPM B” is still appropriate unless there is credible information indicating otherwise. Until a new longevity study is performed which provides evidence that the current improvement projection scale is not appropriate, we continue to use the CPM B scale.

A summary of the economic and demographic assumptions used in the present valuation is presented on the following pages.

APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

Interest:	<u>Active Members & Deferred Vested Members</u> 5.75% per annum, net of expenses
	<u>Pensioners</u> 4.50% per annum, net of expenses (previously 3.90% p.a.)
Investment return of Balanced Fund:	6.00% per annum
Rate of interest used for conversion of DC accounts:	3.60% per annum
Wage inflation allowance:	3.00% per annum
Merit increases:	Annual rates of increase ranging from 4½% at age 20 and reducing uniformly over time to 0% at age 50
Increase in YMPE:	3.00% per annum from its 2018 level of \$55,900
Price Inflation Allowance:	2.00% per annum
Mortality:	
– Active Members, prior to event:	CPM-2014 Public with Projection Scale CPM-B
– Active Members, after event:	CPM-2014 Combined with Projection Scale CPM-B has been used for conversion purposes
– Others:	CPM-2014 Public with Projection Scale CPM-B
Disability:	Nil

APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS - GOING CONCERN VALUATION

Turnover:

Termination rates are based on age. Sample rates are as follows:

<u>Age</u>	<u>Males</u>	<u>Females</u>
25	15.4%	28.4%
30	11.8%	23.9%
35	8.4%	17.8%
40	5.8%	10.9%
45	3.6%	8.2%
50	2.4%	6.8%
55	2.1%	5.8%

Retirement:

Following retirement rates are assumed:

<u>Age</u>	<u>Academics</u>	<u>Non-Academics</u>
55	0.5%	5.0%
56	0.5%	5.0%
57	0.5%	7.5%
58	0.5%	7.5%
59	0.5%	7.5%
60	1.0%	20.0%
61	2.0%	10.0%
62	3.0%	10.0%
63	4.0%	10.0%
64	5.0%	10.0%
65	100%	100%

Expenses:

The interest assumption includes an allowance for expenses paid from the Fund.

APPENDIX C2 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS - SOLVENCY VALUATION

Interest rate:	<u>Benefits to be settled through transfers:</u> 2.60% per annum for the first 10 years, 3.40% thereafter.
	<u>Benefits to be settled through annuity purchases:</u> 2.87% per annum (duration of 7.2 years). ⁽¹⁾
Indexation rate for post 1.1.2001 indexation benefit value:	0.59% per annum for the first 10 years, 0.88% thereafter
Mortality:	<u>Benefits to be settled through transfers:</u> CPM-2014 Combined with Projection Scale CPM-B <u>Benefits to be settled through annuity purchases:</u> CPM-2014 Combined with Projection Scale CPM-B
Disability:	Nil
Retirement:	Retirement assumed at the age producing the highest present value of the vested pension.
Turnover:	Nil
Wind-Up Expenses:	\$500,000
Value of assets:	Assets are recognized at market value.
Assumption on settlement option at plan termination:	<u>Active and deferred vested members:</u> Benefits are assumed to be settled through a lump sum transfer. <u>Pensioners:</u> Benefits are assumed to be settled through an annuity purchase.

(1) In our annual update on the financial condition of the Plan as at December 31, 2017 filed with Retraite Québec, this rate was incorrectly shown.

APPENDIX D – PLAN ASSETS

1. Reconciliation of the market value of the Accumulation Fund from January 1st, 2016 to December 31, 2017

	From 1.1.2017 to 31.12.2017 (\$000)	From 1.1.2016 to 31.12.2016 (\$000)
Market value as at beginning of period	1,310,051	1,260,279
Plus:		
⇒ Investment income	98,656	78,818
⇒ Unrealized gains (losses)	21,613	(1,614)
⇒ Member's contributions	26,334	25,129
⇒ Member's voluntary contributions	1,219	994
⇒ Member's special contributions	5,728	5,945
⇒ University regular contributions	26,368	24,796
⇒ University special contributions	25,339	30,811
⇒ Transfers from other registered plans/funds	<u>418</u>	<u>236</u>
Sub-total	205,675	165,115
Less :		
⇒ Value of units redeemed	123,906	108,501
⇒ Expenses	<u>7,516</u>	<u>6,842</u>
Sub-total	131,422	115,343
Market value as at end of period	1,384,304	1,310,051

APPENDIX D – PLAN ASSETS

2. Reconciliation of the market value of the Pensioner Fund from January 1st, 2016 to December 31, 2017

	From 1.1.2017 to 31.12.2017 (\$000)	From 1.1.2016 to 31.12.2016 (\$000)
Market value as at beginning of period	164,169	187,288
Plus:		
⇒ Investment income	9,696	6,621
⇒ Unrealized gains (losses)	<u>6,715</u>	<u>(1,078)</u>
Sub-total	16,411	5,543
Less :		
⇒ Pension Payments	26,753	28,226
⇒ Expenses	<u>435</u>	<u>436</u>
Sub-total	27,188	28,662
Market value as at end of period	153,392	164,169

APPENDIX E – EMPLOYER CERTIFICATION

With respect to the report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2017, I hereby certify that, to the best of my knowledge and belief:

- a copy of the official Plan documents as at December 31, 2017 was provided to the actuary;
- the membership data provided to the actuary includes a complete and accurate description of every person who is assumed to be entitled to benefits under the terms of the Plan for service up to December 31, 2017; and
- all events subsequent to December 31, 2017 that may have an impact on the results of the valuation have been communicated to the actuary.

July 19, 2018
Date


Signature

John D'Agata
Name

Secretary, Pension
Title Administration
Committee

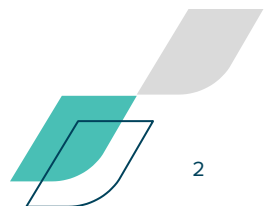
Report on the Actuarial Valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2019

December 23, 2020

CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY

TABLE OF CONTENT

<u>Section</u>	<u>Page</u>
SUMMARY OF RESULTS.....	1
INTRODUCTION	2
SECTION I – PLAN PROVISION AND DATA.....	4
SECTION II – GOING CONCERN VALUATION.....	8
SECTION III – SOLVENCY VALUATION	13
SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS.....	17
SECTION V – ACTUARIAL OPINION.....	19
APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISION.....	22
APPENDIX B – MEMBERSHIP DATA – PART A	26
APPENDIX B – MEMBERSHIP DATA – PART B	29
APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS – GOING CONCERN VALUATION	31
APPENDIX C2 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS – SOLVENCY VALUATION.....	35
APPENDIX D – PLAN ASSETS	36
APPENDIX E – PLAUSIBLE ADVERSE SCENARIOS.....	38
APPENDIX F – EMPLOYER CERTIFICATION	41



SUMMARY OF RESULTS

	12/31/2019	12/31/2017
	\$	\$
Going Concern Financial Position		
Market value of assets	1,641,780,000	1,537,696,000
Actuarial liabilities	<u>1,680,013,000</u>	<u>1,585,071,000</u>
Funding excess (unfunded liability)	(38,233,000)	(47,375,000)
Funded ratio	97.7%	97.0%

Solvency Financial Position

Solvency assets	1,641,280,000	1,537,196,000
Solvency liabilities	<u>1,861,298,000</u>	<u>1,694,985,000</u>
Solvency excess (deficiency)	(220,018,000)	(157,789,000)
Degree of solvency (as per SPPA) ⁽¹⁾	54.8%	86.1%

⁽¹⁾ As per the letter received by Retraite Québec dated August 27, 2019, the *degree of solvency* methodology has been changed and is now based on the solvency assets and solvency liabilities of the DB Segment only, excluding all DC accounts

Funding requirements for the period until the next required valuation

With respect to the defined contribution provisions

- Determined in accordance with the provisions of the Plan and based on earnings as at the valuation date, University contributions to the defined contribution provisions are estimated at \$30,673,000 per annum for 2020.

With respect to the defined benefit provisions

	<u>Year 2020</u>	<u>Year 2021</u>	<u>Year 2022</u>
• University current service contributions in respect of the defined benefit (DB) minimum pension provisions (2.3% of covered payroll)	\$5,910,000	\$6,087,300	\$6,269,900
• University contributions to amortize the going concern deficit	\$3,774,100	\$3,774,100	\$3,774,100
• Total - DB provisions	\$9,684,100	\$9,861,400	\$10,044,000



INTRODUCTION

We are pleased to submit our report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2019. The Plan is registered with Retraite Québec under Registration No. 22266 and with the Canada Revenue Agency under Registration No. 299586. The purposes of the report are as follows:

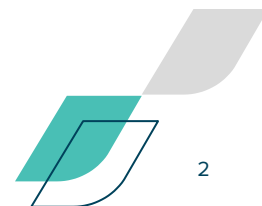
1. To present the financial position of the Plan as at December 31, 2019, under the going concern and solvency bases.
2. To establish the contributions that are required under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* (the "Act") for the period from January 1, 2020 until the date of the next valuation, which is due at a date not later than December 31, 2022.
3. To provide the actuarial certifications required under the Act and the Federal *Income Tax Act*.

The intended users of this report are McGill University, the Pension Administration Committee, Retraite Québec and Canada Revenue Agency. This report is not intended or necessarily suitable for purposes other than those listed above. Any party reviewing this report for other purposes should have their own actuary or other qualified professional assist in their review to ensure that the party understands the assumptions, results and uncertainties inherent in our estimates.

The report presents the results of the actuarial valuation under the following two bases:

- The "going concern basis", in which it is implicitly assumed that the Plan will continue indefinitely. The going concern valuation is used to determine the minimum funding requirements under the Plan.
- The "solvency basis", which simulates what would have been the financial position of the Plan as at the valuation date, had the Plan been terminated on that date. Although the Plan is no longer subject to solvency funding requirements, the solvency valuation is still required under the Act; the results of such solvency valuation are used to determine any additional contributions required from the University on account of transfer settlements made under the Plan.

The present report includes five sections. Section I summarizes the plan provisions, membership data and asset information used for the valuation. The results of the going concern and solvency valuations are presented in Sections II and III respectively; these sections include a detailed reconciliation of the valuation results with those of the preceding valuation filed with government authorities, which was conducted as at December 31, 2017. The minimum funding requirements under the Plan are presented in Section IV of the report. Finally, Section V consists of an actuarial opinion.



Changes Since the Previous Valuation

McGill University (the “University”) will shortly be filing plan amendment #25. This amendment is mostly administrative in nature and has no impact on the total funding requirement of the plan. In addition, we have made the following changes to the actuarial assumptions:

- our going concern conversion rate assumption has been changed to reflect market conditions; and
- solvency economic assumptions were updated to reflect market conditions and statutory requirements as at the valuation date.

All assumptions and methods are summarized in Appendices B and C.

Subsequent Events

- The Actuarial Standards Board (ASB) published amendments to the Standards of Practice (Section 3500: practice-specific standards for pension commuted values) on January 24, 2020 with an effective date no earlier than December 1, 2020. The effect, if any, of this new Standard of Practice has not been incorporated into this valuation.
- Since January 1, 2020, and as of the date of this report, there has been a significant decline in bond yields and increased volatility and uncertainty in global economic markets in connection with COVID-19. The impact on the market value of assets, underlying assumptions and any other effects related to COVID-19 are not reflected in the valuation results and as such, the Plan’s financial position shown in this report may be different if those factors were incorporated in our valuation. These effects will be revealed in future valuations.
- The Statement of Investment Policies and Procedures (SIP&P) of the Supplemental Fund was amended effective December 16, 2020. The changes made to the asset allocation result in a decrease to the fixed-income allocation by 5% and a corresponding increase to the allocation in private debt. This change would have resulted in a slight increase to the discount rate and decrease to the plan’s funding requirement. Given the impact of COVID-19 we have not reflected this change in the valuation results at this time thereby creating an implicit margin in the discount rate which will act as a buffer until the next valuation.

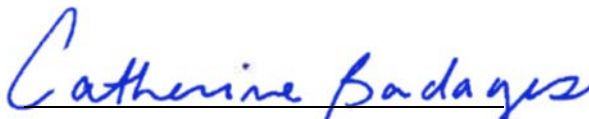
To the best of our knowledge and on the basis of discussions with McGill University, there have been no events subsequent to the valuation date which, in our opinion, would have a material impact on the results of the valuation.

Respectfully submitted,



Jean-François Gariépy, FSA, FCIA

December 23, 2020



Catherine Bourdages, FSA, FCIA

SECTION I – PLAN PROVISION AND DATA

Plan Provisions

The present actuarial valuation has been based on the Plan provisions as in effect on the valuation date. A summary of these plan provisions is included in Appendix A at the end of this report.

For all active Members covered under the McGill University Pension Plan (under both Part A and Part B), pension benefits are accumulated through a defined contribution (DC) arrangement, i.e. contributions are made to the Plan by active Members and by the University on their behalf, these contributions are invested in one or several of the funds available under the Plan, at the member's option and the accumulation of these contributions with interest is converted into pension benefits at retirement, death prior to retirement or termination of employment or is transferred to another eligible retirement vehicle.

For those active Members covered under Part A, the Plan also includes a defined benefit (DB) provision, which provides a guarantee that the pension payable will at least be equal to the amount calculated under a minimum pension formula, based on the member's credited service and highest average earnings.

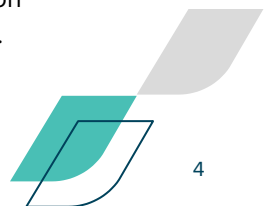
At retirement or termination of employment, the member may elect to transfer the value of his benefit entitlements to another retirement vehicle (i.e. external settlement).

For actuarial valuation purposes, liabilities under the defined contribution provisions of the Plan correspond, by definition, to the accumulated contributions with interest and no funding excess/unfunded liability can therefore exist under these provisions of the Plan. Conversely, funding excess/unfunded liability may exist in respect of the DB minimum pension provisions under Part A (hereinafter referred to as the "DB Minimum Segment") and in respect of pensions payable from the Pensioner Fund (hereinafter referred to as the "Pensioner Segment"). In effect, actuarial liabilities with respect to these two Plan segments will not necessarily be equal to the assets accumulated to fund these defined benefits under the Plan (i.e. the Supplemental Fund for the DB Minimum Segment and the Pensioner Fund for the Pensioner Segment). The main purpose of the actuarial valuation is therefore to establish the financial position of the Plan with respect to benefits payable under the two defined benefit segments of the Plan and to determine the appropriate funding requirements in this connection.

Membership Data

The membership data required for valuation purposes was provided to us by the University.

We subjected the data to a number of tests of reasonableness and consistency, including reconciliation with the data used for the previous valuation. In particular, we have reviewed the additions to and deletions from the data files for retired Members, deferred vested Members and active Members. We have also compared historical information used for the preceding valuation (as at December 31, 2017) with that provided by the third-party administrator, Morneau Shepell.



We are satisfied that the data on which the valuation is based are sufficiently complete and accurate for the purpose of this valuation.

Tables A1 and A2 on the next two pages present a summary of the data used for this valuation, along with a comparison with the data used for the preceding valuation. A detailed summary of the membership data, for each category of Members, is provided in Appendix B.

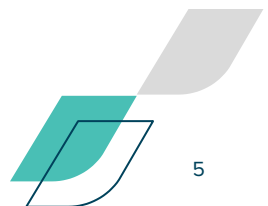


TABLE A1
SUMMARY OF MEMBERSHIP DATA – PART A

MUPP - PART A MEMBERSHIP DATA						
	December 31, 2019			December 31, 2017		
	Males	Females	Total	Males	Females	Total
<u>ACTIVE MEMBERS</u>⁽¹⁾⁽²⁾						
- Number	1,273	1,599	2,872	1,443	1,762	3,205
- Average Age	55.4	54.3	54.8	54.2	53.0	53.6
- Average Credited Service	19.0	19.7	19.4	17.6	18.1	17.9
- Average Annualized Basic Earnings	\$116,300	\$85,000	\$98,500	\$109,256	\$79,662	\$92,599
- Average DC Balance ⁽³⁾	\$352,800	\$252,900	\$296,100	\$299,642	\$216,011	\$252,632
<u>RETIRED MEMBERS</u>						
- Number	367	592	959	411	640	1,051
- Average Age	83.6	83.1	83.3	82.1	81.9	82.0
- Average Annual Pension	\$34,600	\$18,900	\$24,900	\$33,894	\$19,088	\$24,878
<u>DEFERRED VESTED MEMBERS</u>⁽⁴⁾						
- Number	1,066	1,072	2,138	1,135	1,166	2,301
- Average Age	56.2	54.4	55.3	55.1	53.3	54.2
- Average Deferred Pension	\$5,900	\$4,400	\$5,100	\$5,603	\$4,118	\$4,833

⁽¹⁾ "Average Credited Service", "Average Annualized Basic Earnings" and "Average DC Balance" have been calculated excluding 231 Members as at December 31, 2019 (218 as at December 31, 2017) who were at or beyond normal retirement age.

⁽²⁾ "Active Members" include active Members on "suspended status."

⁽³⁾ "Average DC Balance" excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

⁽⁴⁾ "Average Deferred Pension" has been calculated excluding 598 terminated employees as at December 31, 2019 (613 as at December 31, 2017) who did not have any entitlements under the defined benefit minimum provisions upon termination.

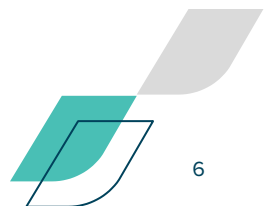


TABLE A2
SUMMARY OF MEMBERSHIP DATA – PART B

	December 31, 2019			December 31, 2017		
	Males	Females	Total	Males	Females	Total
<u>ACTIVE MEMBERS</u>						
- Number	1,427	2,152	3,579	1,204	1,687	2,893
- Average Age	41.8	40.5	41.0	41.4	40.4	40.8
- Average DC Balance ⁽¹⁾	\$46,700	\$32,000	\$37,900	\$33,863	\$23,444	\$27,765
<u>DEFERRED VESTED MEMBERS</u>						
- Number	510	602	1,112	385	568	953
- Average Age	43.7	42.9	43.3	43.1	41.6	42.2
- Average DC Balance ⁽¹⁾	\$31,700	\$27,300	\$29,300	\$18,730	\$13,900	\$15,851

⁽¹⁾ "Average DC Balance" excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

Fund Information

Audited financial statements of the Fund were available for each of the plan years since the preceding actuarial valuation.

Based on the information provided in the audited financial statements of the Fund as at December 31, 2019, the market value of the Fund as at that date was as follows:

Fund segment	Market value as at December 31, 2019 (Figures rounded to the nearest '000)	Market value as at December 31, 2017 (Figures rounded to the nearest '000)
Accumulation Fund (excl. Supplemental Fund)	\$1,374,993,000	\$1,271,698,000
Supplemental Fund	\$141,423,000	\$112,606,000
Pensioner Fund	\$125,364,000	\$153,392,000
Total	\$1,641,780,000	\$1,537,696,000

A reconciliation of the Fund value as at December 31, 2019 with the corresponding value as at December 31, 2017 (date of the preceding valuation) is included in Appendix D, separately for the Accumulation Fund and for the Pensioner Fund.



SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

The going concern valuation of the Plan assumes that the Plan will remain into effect indefinitely and is therefore based on long-term actuarial assumptions and methods.

In the case of the McGill University Pension Plan, as mentioned in the preceding section, assets and liabilities of the defined contribution segment represent, by nature of the arrangements, equal amounts. The Plan segments in respect of which there could be a funding excess or an unfunded liability are the DB minimum pension provisions under Part A of the Plan and pensions in course of payment. This report presents the results of the going concern valuation for all segments of the Plan.

Going Concern Assumptions and Methods

The actuarial assumptions and methods underlying the valuation process are summarized in Appendix C1 of the report. Appendix C1 also describes the process and methodology used to establish the main assumptions underlying the valuation process.

The main assumptions used for valuing the two defined benefit components of the Plan and the change made from the preceding valuation are as follows:

- For the **Pensioner Segment**, the two assumptions underlying the valuation process are the interest rate used to discount the expected annuity payments and the mortality table used. The interest rate used for the present valuation is 4.50% per annum (net of expenses) and is the same as for the preceding valuation. With respect to the mortality assumption, the mortality table used is the 2014 Canadian Pensioners' Mortality ("CPM") Public Table without size adjustment factor and Improvement Scale CPM-B, same as previous actuarial valuation. The Pension Administration Committee has decided to carry out a mortality study instead of using the findings of the Canadian Institute of Actuaries' Canadian Pensioners' Mortality report dated February 2014. The results of this mortality study will be shown in the next actuarial valuation.
- For the **DB Minimum Segment**, the methodology used to determine the going concern liabilities is identical to that used for preceding valuations. Under such methodology, the basic pension amount of each member (i.e. the amount of pension payable under the defined contribution provisions) and the pension payable under the DB minimum pension provisions are projected to each potential age of retirement, termination of employment or death to determine the projected Supplemental Retirement Amount payable, if any, at each of these ages. The present values of these projected Supplemental Retirement Amounts are then weighted by the probabilities of occurrence of each event at each respective age, and the aggregate liability amount so calculated for each member is discounted back to the valuation date. The discounted value is then allocated in equal units to each year of credited service; the amounts so allocated to years of past service represent the accrued liabilities as at the valuation date and the amount allocated to the one-year period following the valuation date constitutes the current service cost in respect of the DB minimum pension provisions. There are several assumptions underlying this process, including the following:

- For purposes of the projections, we have taken into account future Member's and University contributions and have assumed that each Member's Balanced Fund account will earn investment income in the future at a rate of 6.00% per annum (same rate as for the preceding valuation);
- The projected DC balance is then converted into a projected basic pension amount; the assumptions used to convert the DC balance at retirement into a pension amount are an interest rate of 3.35% per annum (3.60% for the preceding valuation) and the mortality table CPM-2014 Public with generational projections using Projection Scale CPM-B (same assumption for the preceding valuation);
- For purposes of projecting the DB minimum pension, future credited service was recognized and pension was estimated from projected Adjusted Highest Average Earnings, using a wage inflation allowance of 3.00% per annum and a merit increase scale decreasing linearly from 4.50% at age 20 to 0% at age 50 (same as preceding valuation);
- Retirement tables were used to determine the DB minimum pension liabilities; distinct tables were used for Academic Members and Non-Academic Members, based on actual plan experience observed during the period 2000-2009. These rates have remained unchanged; and
- The DB minimum pension liabilities were then discounted using an interest rate of 5.75% per annum, net of expenses; such interest rate has remained unchanged from that used for the preceding valuation.

The aggregate impact of the change made to the actuarial assumptions is quantified later in this report.

As it was the case for the preceding valuation, we have recognized assets at market value for purposes of the going concern valuation.

Valuation Results – Going Concern Financial Position as at December 31, 2019

Table B on next page presents the going concern financial position of the Plan as at the valuation date. It will be seen that the Plan had an unfunded liability of \$38,233,000, i.e. an unfunded liability of \$63,265,000 under the Pensioner Segment and a funding excess of \$25,032,000 under the DB Minimum Segment.

As at the preceding valuation date (i.e. December 31, 2017), there was an unfunded liability of \$47,375,000 under the Plan, i.e. \$64,731,000 under the Pensioner Segment and a funding excess of \$17,356,000 under the DB Minimum Segment.

Table C herein provides a detailed reconciliation of the funded position of the Plan over the two-year period since the preceding valuation.



Valuation Results - Current Service Cost For 2020

The current service cost is presented in Table D, separately for each Plan segment. It will be seen that the current service cost in respect of the DB Minimum Segment has been calculated at \$5,910,000 using the methodology described earlier in this section. Such current service cost has to be paid by the University, in addition to its contributions required under the defined contribution provisions of the Plan.

TABLE B
FINANCIAL POSITION OF THE PLAN – GOING CONCERN BASIS
(ALL FIGURES ROUNDED TO THE NEAREST '000)

Going Concern Financial Position	31/12/2019	31/12/2017
	\$	\$
<i>DC Segment</i>		
• Market value of DC accounts	1,374,993,000	1,271,698,000
• Actuarial Liabilities	<u>1,374,993,000</u>	<u>1,271,698,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	-	-
<i>Pensioner Segment</i>		
• Market value of Pensioner Fund	125,364,000	153,392,000
• Actuarial Liabilities	<u>188,629,000</u>	<u>218,123,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(63,265,000)	(64,731,000)
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Market value of Supplemental Fund	141,423,000	112,606,000
• Actuarial Liabilities	<u>116,391,000</u>	<u>95,250,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	25,032,000	17,356,000
Financial position – Total		
• Total Fund	1,641,780,000	1,537,696,000
• Actuarial Liabilities	<u>1,680,013,000</u>	<u>1,585,071,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(38,233,000)	(47,375,000)

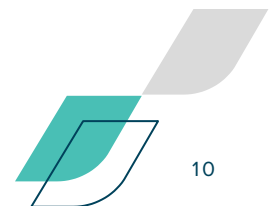


TABLE C
RECONCILIATION OF THE FUNDING EXCESS/UNFUNDED LIABILITY
UNDER THE GOING CONCERN BASIS
(ALL FIGURES ROUNDED TO THE NEAREST \$M)

	Total \$M
1. Funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2017	(47.4)
2. Past service contribution payments plus interest	11.4
3. Interest on the funding excess/(unfunded liability) for the two-year period at the valuation rate	<u>(3.2)</u>
4. Expected funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2019	(39.2)
5. Decrease of unfunded liability resulting from investment return of the Funds being higher than interest assumptions	11.8
6. Effects of mortality experience amongst the pensioner group (i.e. lower deaths than expected as per mortality table)	(2.7)
7. Decrease in liabilities under the DB Minimum Segment resulting from DC balances as at December 31, 2019 being higher than expected	4.8
8. Actual DB supplements paid over the two-year period higher than anticipated from previous valuation, net of solvency deficiency contributions	(13.0)
9. Change to actuarial assumptions	(21.0)
10. Effects of miscellaneous other factors (mainly actual salaries higher than expected)	1.3
11. Other gains relative to University solvency deficiency top-up contributions	19.8
12. Funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2019	(38.2)



TABLE D
VALUATION RESULTS – GOING CONCERN BASIS
CURRENT SERVICE COST FOR 2020
(ALL FIGURES ROUNDED TO THE NEAREST '000)

	<u>31/12/2019</u>	<u>31/12/2017</u>
	\$	\$
<i>DC Segment</i>		
• Members ⁽¹⁾	34,532,000	30,319,000
• University ⁽¹⁾	<u>30,673,000</u>	<u>23,561,000</u>
• Total – In \$	65,205,000	53,880,000
• University – As a % of covered payroll	6.15%	5.7%
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Members	--	--
• University	<u>5,910,000</u>	<u>5,197,000</u>
• Total – In \$	5,910,000	5,197,000
• University – As a % of covered payroll (Part A)	2.3%	1.9%
<i>Total</i>		
• Members	34,532,000	30,319,000
• University	<u>36,583,000</u>	<u>28,758,000</u>
• Total – In \$	71,115,000	59,077,000
• University – As a % of covered payroll	7.11%	6.9%

⁽¹⁾ A cost sharing employee contribution is applicable to share the cost of the Plan's DB minimum segment. This additional employee contribution was established at 1.9% of capped earnings for Part A Members only and is directed towards the DC arrangement. As such, the University required DC contributions are reduced by an amount equal to the additional employee contribution.

Sensitivity Analysis

The table below shows the impact on the going concern actuarial liability and current service cost as at December 31, 2019 of a 1% reduction in the discount rate assumption. All other assumptions were kept unchanged.

	Impact of 1% decrease in assumption	
	<u>Before change</u>	<u>After change</u>
Total going concern actuarial liability	\$1,680,013,000	\$1,698,474,000
Current service cost	\$5,910,000	\$6,226,000

The change in the going concern actuarial liability would have the impact of increasing the unfunded liability to \$56,694,000 as at December 31, 2019.

SECTION III – SOLVENCY VALUATION

In accordance with amendments made to the *Regulation respecting the exemption of certain categories of pension plans from the application of provisions of the Quebec Supplemental Pension Plans Act*, the University is no longer required to make contributions towards the amortization of any solvency deficiency revealed by the actuarial valuation of the Plan. However, the funded position of the Plan under the solvency basis still has to be determined in the actuarial valuation; in effect, if the Plan shows a solvency deficiency, additional contributions must be made by the University to allow full transfer settlements in respect of members affected by the DB minimum pension provisions.

This section presents the results of the solvency valuation as at December 31, 2019. When conducting a solvency valuation, we compare the respective values of the Plan's assets and liabilities, determined in accordance with the requirements of the Act; the solvency valuation is performed under the assumption that the Plan would have been totally terminated and benefits fully settled on the valuation date.

Solvency Valuation Process and Assumptions

For purposes of the solvency valuation, the following process/assumptions have been used:

- ⇒ Plan assets as at the valuation date have been recognized at market value.
- ⇒ Solvency liabilities for active members have been calculated assuming that all Members would have terminated employment with full vested rights on the valuation date. Members who were age 55 and older at the valuation date were assumed to elect immediate pensions. Members who were below age 55 were assumed to elect vested deferred pensions commencing at age 55. For both groups, we have calculated pensions payable under the DB minimum pension provisions, based on earnings and service up to the valuation date and taking into account the Plan provisions providing for an early retirement reduction of 3% for each year by which the pension start date precedes the Member's normal retirement date (age 65). We then determined the actuarial value of these pensions using the prescribed basis for minimum transfer values applicable on December 31, 2019; such basis includes an interest rate of 2.40% per annum for the first 10 years and 2.50% per annum thereafter and the mortality table known as the "CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors" with generational projections using Projection Scale CPM-B.

The solvency liability for each Member was then calculated as the sum of the value of any Supplemental Retirement Amount payable under the DB minimum pension provisions, plus the value of the Member's defined contribution balance on the valuation date.

- ⇒ For retired Members, we calculated the solvency liabilities using the mortality table known as the "CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors" with generational projections using Projection Scale CPM-B and an interest rate of 2.79% per annum.



- ⇒ The actuarial assumptions are determined in accordance with the Canadian Institute of Actuaries' (CIA) *Standards of Practice for Pension Commuted Values* and the Educational Note *Assumptions for Hypothetical Wind-up and Solvency Valuations with Effective Dates between December 31, 2019 and December 30, 2020*.
- ⇒ The solvency balance sheet also reflects as both an asset and a liability the aggregate of the DC balances for all non-retired Members for whom there was no Supplemental Retirement Amount payable under the DB minimum pension provisions, based on the market value of the units held by each Member in the investment pools established under the Plan.

The actuarial assumptions used for the solvency valuation are described in more details in Appendix C2.

Results of the Solvency Valuation

The results of the solvency valuation as at December 31, 2019 are presented in Table E on next page. It will be seen that the Plan had a solvency deficiency of \$220,018,000 as at the valuation date. As at the preceding valuation date, the solvency deficiency was \$157,789,000.

As per the Regulations under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, although the Plan is in a solvency deficiency position as at the valuation date, no special contributions have to be made by the University to amortize such solvency deficiency.

The degree of solvency, as defined under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, is 54.8%. As per the letter received by Retraite Québec dated August 27, 2019, the degree of solvency methodology has been changed and is now based on the solvency assets and solvency liabilities of the DB Segment only, excluding all DC accounts.

The degree of solvency is used to calculate additional contributions to be made by the University when lump sum transfers are made out of the Fund in respect of members who are entitled to benefits under the DB minimum provisions of the Plan.

TABLE E
FINANCIAL POSITION OF THE PLAN – SOLVENCY BASIS
(ALL FIGURES ROUNDED TO THE NEAREST '000)

<u>Solvency Financial Position</u>	<u>31/12/2019</u>	<u>31/12/2017</u>
	\$	\$
<i>DC Segment</i>		
• Market value of Balanced Fund	1,374,993,000	1,271,698,000
• Solvency Liabilities	<u>1,374,993,000</u>	<u>1,271,698,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	-	-
<i>Pensioner Segment</i>		
• Market value of Pensioner Fund	125,364,000	153,392,000
• Solvency Liabilities	<u>209,716,000</u>	<u>241,695,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(84,352,000)	(88,303,000)
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Supplemental Fund (net of termination fees)	140,923,000	112,106,000
• Solvency Liabilities	<u>276,589,000</u>	<u>181,592,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(135,666,000)	(69,486,000)
<u>Solvency position – Total</u>		
• Market value of the assets	1,641,280,000	1,537,196,000
• Solvency liabilities	<u>1,861,298,000</u>	<u>1,694,985,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(220,018,000)	(157,789,000)
Degree of solvency	54.8%	86.1%
(as per Quebec SPPA – See Notes 1 and 2)		

Note 1: As per the letter received by Retraite Québec dated August 27, 2019, the *degree of solvency* methodology has been changed and is now based on the solvency assets and solvency liabilities of the DB Segment only, excluding all DC accounts.

Note 2: The degree of solvency was calculated excluding from both solvency assets and liabilities, the defined contribution balances for those members who would not have been entitled to receive any benefits under the minimum defined benefit provisions of the Plan, had the Plan been terminated on the valuation date. The ratio of 86.1% was therefore calculated with a reduction of \$561,471,000 from both solvency assets and liabilities, this amount representing the defined contribution balances for those members who would not have been entitled to any benefits under the minimum defined benefit provisions, had the Plan been terminated on December 31, 2017.

Incremental Cost

In accordance with the CIA's *Standards of Practice for Pension Commuted Values*, we have estimated the incremental cost of the solvency liabilities as at December 31, 2019, i.e. the expected aggregate change in solvency liabilities between December 31, 2019 and December 31, 2022.

The incremental cost as at December 31, 2019 is \$83,285,700. The incremental cost does not impact the funding requirements of the Plan under the Act and is shown for information purposes only.

Solvency Valuation Sensitivity Analysis

If the solvency discount rates decreased by 1% relative to the assumptions described in Appendix C2, and all other assumptions remained unchanged, the total solvency liabilities for the Plan would increase by \$202,201,000 to \$2,063,499,000 as at December 31, 2019, thereby increasing the solvency deficiency to \$422,219,000.

SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS

University Current Service Cost

Under the McGill University Pension Plan, the aggregate University current service cost is the sum of the following two components:

- ⇒ **Contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan:** these University current service contributions correspond to those required under the applicable provisions of the Parts A and B of the Plan; based on the distribution of the active membership by age and by group as at the valuation date and plan provisions as at December 31, 2019, these University contributions are estimated at \$30,673,000 for the 12-month period following the valuation date and represent 6.15% of covered payroll.
- ⇒ **Contributions in respect of the DB minimum pension provisions of the Plan:** the University current service contributions in this connection represent the portion of the total projected actuarial liabilities estimated for those provisions (calculated using the methodology described in Section II) that is allocated to the one-year period following the valuation date. Such portion is calculated at \$5,910,000 per annum or \$492,500 per month or 2.3% of covered payroll (Part A Members' pensionable earnings). University current service contributions for 2020, 2021 and 2022 will be deemed to be equal to the 2020 contributions, increased by 3.00% each year (i.e. the wage inflation allowance).

University Minimum Past Service Contributions

The *Regulation respecting the funding of pension plans of municipal and university sectors* requires that a valuation report discloses certain additional information relative to the funding of the Plan. The information relates to the creation of a reserve and is as follows:

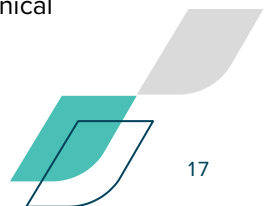
1) Actuarial Gains

The following are actuarial gains and losses arising from the following three sources (rounded to the nearest \$100,000):

- Additional contributions: \$0
- Technical gains/(losses): (\$18,800,000) (sum of items 5 to 10 on page 14)
- Other gains: \$19,800,000 (see item 11 on page 14 i.e. solvency deficiency top-up contributions paid by the University)
- Total actuarial gains (losses) = \$1,000,000

2) Reserve Calculation

- As at December 31, 2017 = \$0
- Reserve as at December 31, 2019 = Reserve as at December 31, 2017 + interest (\$0) + technical gains (\$0) = \$0



- Reserve on the day following the valuation date = \$0

The University is exempted from making special contributions to amortize solvency deficiencies. With respect to the going concern unfunded liability, as at December 31, 2019, the Plan had an unfunded liability of \$38,233,000 on a going concern basis and the past service contributions required to amortize such unfunded liability over a period of 15 years are calculated at \$3,774,100 per annum. The minimum past service contributions required from the University for the three-year period 2020-2022 are therefore as follows:

- For the year 2020: \$3,774,100
- For the year 2021: \$3,774,100
- For the year 2022: \$3,774,100

Minimum University Contributions

The minimum contributions to be made to the Plan by the University for the period until the next valuation date may therefore be summarized as follows:

▪ In respect of current service: ▪ The contributions required under the defined contribution provisions, as per the terms of the Plan Plus ▪ \$5,910,000 (\$492,500 per month) in respect of the DB minimum pension provisions for 2020 (subject to wage inflation adjustments for 2021 and 2022) or 2.3% of covered payroll (i.e. Part A Members' pensionable earnings)
▪ In respect of past service: ▪ \$3,774,100 in 2020, 2021 and 2022.

In addition, as per the plan text, if lump sum transfers are made out of the Fund in respect of terminating members who are entitled to benefits under the minimum defined benefit provisions of the Plan, these transfers are conditional upon the payment by the University of additional contributions corresponding to the 45.2% of the transfers made (i.e. portion not covered by the degree of solvency of the Plan and subject to 5% of YMPE exemption).

Under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, all contributions due to the Plan must be made on a monthly basis. Current service contributions (both Members and University) and special payments are due within 30 days following the end of the relevant month.

SECTION V – ACTUARIAL OPINION

This opinion forms part of the report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2019.

1. The purposes of the report are to:
 - report on the financial position of the Plan as at December 31, 2019;
 - establish the contributions that are required under the Act for the three-year period following the valuation date; and
 - provide the actuarial certifications required under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* and the *Income Tax Act* (Canada).
2. The Plan had a going concern unfunded liability of \$38,233,000 as at December 31, 2019.
3. The rule for determining the University current service cost for the three-year period following the valuation date is as follows:
 - ⇒ **Contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan:**
University current service contributions correspond to those required under the applicable provisions of Parts A and B of the Plan; based on the distribution of the active membership by age and by group as at the valuation date, University contributions are estimated at \$30,673,000 for the 12-month period following the valuation date and represent 6.15% of covered payroll.
 - ⇒ **Contributions in respect of the DB minimum pension provision of the Plan:**
University current service contributions in this connection represent the portion of the total projected actuarial liabilities estimated for that provision (calculated using the methodology described in Section II), that is allocated to the one-year period following the valuation date. Such portion is calculated at \$5,910,000 per annum or \$492,500 per month or 2.3% of covered payroll (Part A Members' pensionable earnings).
 - ⇒ In addition to the University current service cost, members' required contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan will be made.
4. The Plan had a solvency deficiency, as defined under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, of \$220,018,000 as at December 31, 2019.
5. The Plan had a reserve equal to \$0 as at December 31, 2019, as defined under the *Regulation respecting the funding of pension plans of municipal and university sectors*.



6. The minimum special payments required to be made by the University to liquidate the going concern unfunded liability in accordance with the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, without taking into account the reserve are as follows:

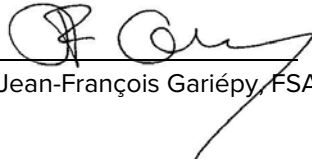
- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ In respect of past service:<ul style="list-style-type: none">▪ \$3,774,100 in 2020, 2021 and 2022. |
|--|

The University may, however, make higher contributions up to the then outstanding balance of the going concern unfunded liability.

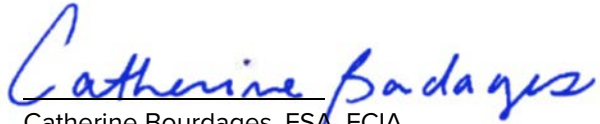
7. No minimum special payments are required from the University to liquidate the solvency deficiency in accordance with the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* and applicable *Regulations*.
8. In our opinion:
- (a) the data on which the valuation is based are sufficient and reliable for the purposes of the valuation;
 - (b) the assumptions are, in aggregate, appropriate for the purposes of the valuation;
 - (c) the methods employed in this valuation are appropriate for the purposes of this valuation;
 - (d) the assumptions and methods adopted to determine the solvency position of the Plan are in accordance with the requirements of the Act; and
 - (e) the value of the Plan assets would be lower than the actuarial liabilities if the Plan were to be wound up on the valuation date.
9. Notwithstanding the foregoing opinions, emerging experience, differing from the assumptions, will result in gains or losses which will be revealed in future valuations.
10. To the best of our knowledge and on the basis of discussions with the University, there have been no events subsequent to the valuation date which, in our opinion, would have a material impact on the results of the valuation.

This report has been prepared, and our opinions given, in accordance with accepted actuarial practice.

December 23, 2020
Date


Jean-François Gariépy, FSA, FCIA

December 23, 2020
Date


Catherine Bourdages, FSA, FCIA

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISION

Effective Date

- ⇒ June 1, 1972.
- ⇒ Effective January 1, 2009, a new Part B was added to the Plan. This Part B describes the provisions applicable to Members who were employed on or after January 1, 2009 or who were employed prior to that date but were not yet eligible to join the Plan on January 1, 2009. The provisions of the Plan applicable to employees who were Members of the Plan on December 31, 2008 continue to apply to these Members after that date and are thereafter referred to as Part A of the Plan. The provisions of Part B are similar to those of Part A, except that Part B does not include the Defined Benefit Minimum Pension Provisions included in Part A. The revised Plan document also includes a Part C, which contains provisions which are common to all Plan Members.

Eligibility and Participation

- ⇒ Each person employed on a full-time basis (or part-time employees who have joined the Optional Benefits Package for part-time employees) may join the Plan on the first day of any month preceding the completion of five years of continuous employment; participation of these employees is mandatory upon completion of five years of continuous service. Notwithstanding the above, employees who meet certain legal conditions (i.e. 700 hours of work in a calendar year or earnings at least equal to 35% of the YMPE in a calendar year) may join the Plan on January 1 of the subsequent year.

Member Contributions

- ⇒ Each Active Member must contribute to the DC segment of the Plan a percentage of his Basic Earnings less 1.8% of the portion of such Basic Earnings that is subject to the C/QPP. The contribution percentage varies according to the Member's age, as follows:

Member's age at preceding month end	Percentage for GFT-U Members	Percentage for other Members
39 or less	5.5%	5.0%
40 to 49	7.5%	7.0%
50 or more	8.5%	8.0%

- ⇒ Each Active Member under Part A is also required to contribute an additional amount equal to 1.9% of his Basic Earnings to the DC segment of the Plan as a DBM segment cost sharing contribution. Under plan amendment #25, this rate will be determined by the Pension Administration Committee based on the recommendation of the actuary and the results of the actuarial valuation.

University Contributions

- ⇒ The University must contribute to the DC segment of the Plan a percentage of the Basic Earnings of each Member who is contributing to the Plan, less 1.8% of the portion of such Basic Earnings that is subject to employer contributions to the C/QPP. The University contribution percentage varies according to the Member's age, as follows:

Member's age at preceding month end	Percentage for GFT-U Members	Percentage for other Members
39 or less	5.8%	5.0%
40 to 49	8.3%	7.5%
50 or more	10.8%	10.0%

- ⇒ Furthermore, University required contributions to the DC segment above will be reduced by the amount of the additional deficit sharing contributions required to be paid by Part A Active Members.
- ⇒ Additional contributions may also be required from the University to fund benefits provided under the defined benefit (DB) minimum pension provisions for Members covered under Part A, to amortize any unfunded liability in respect of pensioners and beneficiaries and to allow for the payment at 100% of settlement benefits to Members eligible to a Supplemental Retirement Amount.

Normal Retirement

Normal retirement date is the last day of the calendar month of the Member's 65th birthday.

The Member's basic retirement benefit is equal to the pension that can be provided by the accumulation, with investment income (including capital appreciation), of the amounts transferable as at June 1, 1972 from the Sun Life previous plan to the Member's account, plus the basic contributions made by the Member and the University to the Member's account after that date.

Minimum Defined Benefit Provisions (Applicable only to Members covered under Part A of the Plan)

For Members covered under Part A, the Plan may also provide for the payment of a Supplemental Retirement Benefit (calculated as though it were payable from normal retirement date for life only) equal to the excess, if any, of the Minimum Benefit Amount over the Basic Benefit Amount. The Minimum Benefit Amount is calculated as the lesser of:

- i) 1.8% of Adjusted Highest Average Earnings times years of Credited Service, less 0.58% of Adjusted Highest Average Earnings which are not in excess of the Member's Average Maximum Pensionable Earnings, multiplied by the years of Credited Service on or after January 1, 1972; and

- ii) 2.0% of Best Average Earnings up to a maximum of \$3,245.56 (or such other amount as permitted under the Income Tax Act), multiplied by the years of Credited Service excluding service before 1990 in excess of 35 years.

Adjusted Highest Average Earnings are determined by adjusting upward the Member's average salary over the five years of highest earnings, to compensate for the effects of inflation during such five-year period to the extent that such inflation exceeds 3.75% per annum. Best Average Earnings are calculated in a similar manner over a three-year period, except that the adjustment reflects increases in average wages during the period. Effective January 1, 2012 or the end of a stipend appointment, if later, and with respect to credited service on or after that date, Adjusted Highest Average Earnings and Best Average Earnings exclude stipend earnings.

For purposes of calculating the Supplemental Retirement Benefit, the Basic Benefit Amount excludes any amount arising from additional voluntary contributions and is calculated as though the Member's defined contributions accounts had always been invested in the Balanced Account (effective January 1, 2012 or the end of a stipend appointment, if later, the Basic Benefit Amount excludes stipend contributions).

Early Retirement

A Member is eligible for early retirement at any time after attainment of age 55.

When a Member covered under Part A elects early retirement, the calculation of any Supplemental Retirement Benefit payable under the DB minimum pension provisions is modified by applying a reduction factor to the Minimum Benefit Amount; the reduction is 0.25% for each month by which early retirement date precedes normal retirement date.

Payment of Pension Benefits

The normal form of payment for the basic retirement benefit and for the Supplemental Retirement Benefit (for Members covered under Part A) is a life only pension. A Member may elect an optional form of payment, in which case the amount of pension is adjusted under an actuarially equivalent basis. However, a Member who has a spouse at retirement must convert his or her pension to a joint-and-survivor form that provides at least for 60% continuation to the surviving spouse, unless the Member and the spouse jointly elect a different form of payment in writing.

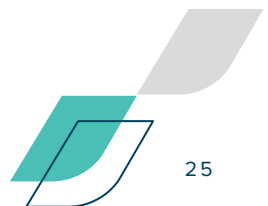
At the Member's option, the Member's Accounts plus the transfer value of any Supplemental Retirement Benefit, may be transferred in whole or in part to a locked-in retirement account, life income fund or individual annuity contract (External Settlement). Any excess interest earned by the Pensioner Fund, over that assumed in the annuity purchase rates, is used to improve pensions payable from the Pensioner Fund.

Termination of Employment

A Member who terminates employment before retirement is entitled to his accrued benefit entitlements, including any additional indexation benefit value, as required under the applicable legislation. The Member may elect to transfer the value of his benefit entitlements to another registered pension plan, to a locked-in retirement plan, to an individual annuity contract or to a life income fund.

Death Before Retirement

In the event of death before retirement, the spouse of the Member (or his beneficiary, if he does not have a spouse or if the spouse has waived entitlement to death benefits) is entitled to the value of benefits that would have been payable upon termination of employment.



APPENDIX B – MEMBERSHIP DATA – PART A

1. Active Members as at December 31, 2019

			Average Period of Credited Service	Average Annual Salary (\$)	Average Defined Contribution Account (\$)
	Age	Number			
<u>Males</u>					
	30-34	1	13.0	60,119	69,846
	35-39	35	11.8	72,087	68,820
	40-44	91	13.6	94,762	135,037
	45-49	218	14.8	112,075	205,066
	50-54	247	17.0	117,138	280,729
	55-59	274	21.4	119,069	411,346
	60-64	277	24.5	128,913	583,668
	65 & over	130	N/A	N/A	N/A
Sub-total - Males :		<u>1,273</u>	<u>19.0</u>	<u>116,278</u>	<u>352,753</u>
<u>Females</u>					
	30-34	4	12.3	53,786	55,695
	35-39	77	11.8	65,473	64,285
	40-44	164	13.7	75,327	97,277
	45-49	225	15.0	87,399	153,460
	50-54	303	19.3	87,354	223,494
	55-59	386	22.5	84,128	297,212
	60-64	339	24.7	92,000	415,234
	65 & over	101	N/A	N/A	N/A
Sub-total - Females :		<u>1,599</u>	<u>19.7</u>	<u>85,050</u>	<u>252,912</u>
Grand Total		<u>2,872</u>	<u>19.4</u>	<u>98,565</u>	<u>296,122</u>

Notes: "Average Period of Credited Service", "Average Annual Salary" and "Average Defined Contribution Account" have been calculated excluding 231 employees who were over normal retirement age and for whom the value of the supplementary pension, if any, has already been transferred to the defined contribution account. Data includes employees on temporary unpaid leave of absence. "Average Defined Contribution Account" excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

2. Vested Terminated Members as at December 31, 2019

			Average Minimum Annual Formula Pension at Retirement (\$)	Average Defined Contribution Account (\$)
	Age	Number		
<u>Males</u>				
	30-34	2	3,361	61,614
	35-39	17	1,610	18,814
	40-44	88	4,111	51,068
	45-49	150	4,705	58,600
	50-54	170	5,144	78,266
	55-59	166	5,946	107,158
	60-64	153	9,631	201,021
	65 & over	320	N/A	N/A
Sub-total - Males :		<u>1,066</u>	<u>5,947</u>	<u>101,309</u>
<u>Females</u>				
	30-34	3	2,750	20,741
	35-39	40	1,552	19,264
	40-44	136	2,876	39,192
	45-49	157	4,020	54,766
	50-54	157	4,190	76,759
	55-59	170	5,305	105,284
	60-64	131	6,496	150,456
	65 & over	278	N/A	N/A
Sub-total - Females :		<u>1,072</u>	<u>4,412</u>	<u>81,134</u>
Grand Total		<u>2,138</u>	<u>5,156</u>	<u>90,907</u>

Note: "Average Minimum Annual Formula Pension at Retirement" has been calculated excluding 598 terminated employees who did not have any entitlements under the minimum defined benefit provisions at date of termination. Average defined contribution accounts exclude any portion arising from additional voluntary contributions.

3. Retired Members as at December 31, 2019

		<u>Retirements 1978 to 1999</u>		<u>Retirements After 1999</u>	
		<u>Number</u>	<u>Average Annual Pension (\$)</u>	<u>Number</u>	<u>Average Annual Pension (\$)</u>
<u>Males</u>					
	under 60	-	-	-	-
	60-64	-	-	-	-
	65-69	-	-	7	12,488
	70-74	-	-	26	20,508
	75-79	10	21,007	72	31,183
	80-84	20	26,077	83	44,735
	85-89	60	28,080	23	49,502
	90-94	43	35,431	4	9,983
	95-99	16	52,070	-	-
	100 & over	3	59,667	-	-
Sub-total - Males :		<u>152</u>	<u>32,579</u>	<u>215</u>	<u>36,081</u>
<u>Females</u>					
	under 60	-	-	2	34,823
	60-64	-	-	1	41,561
	65-69	1	12,468	22	13,075
	70-74	2	4,867	70	16,463
	75-79	20	14,872	104	22,213
	80-84	45	13,451	71	19,995
	85-89	84	15,088	49	27,948
	90-94	63	17,873	22	22,953
	95-99	26	19,797	6	23,241
	100 & over	4	15,570	-	-
Sub-total - Females :		<u>245</u>	<u>15,899</u>	<u>347</u>	<u>21,023</u>
Grand Total		<u>397</u>	<u>22,286</u>	<u>562</u>	<u>26,783</u>

APPENDIX B – MEMBERSHIP DATA – PART B

1. Active Members as at December 31, 2019

	Age	Number	Average Defined Contribution Account (\$)
<u>Males</u>			
	under 25	15	2,184
	25-29	77	7,405
	30-34	240	11,814
	35-39	339	26,680
	40-44	307	51,420
	45-49	201	71,460
	50-54	109	69,653
	55-59	80	105,460
	60-64	51	138,117
	65 & over	8	120,090.5
	Sub-total - Males :	1,427	46,717
<u>Females</u>			
	under 25	38	3,112
	25-29	222	5,336
	30-34	399	11,610
	35-39	482	19,476
	40-44	387	36,469
	45-49	268	49,563
	50-54	160	62,878
	55-59	142	78,210
	60-64	41	76,132
	65 & over	13	139,685
	Sub-total - Females :	2,152	31,981
	Grand Total	3,579	37,857

2. Vested Terminated Members as at December 31, 2019

	Age	Number	Average Defined Contribution Account (\$)
<u>Males</u>			
	under 25	5	1,149
	25-29	25	3,942
	30-34	67	7,368
	35-39	89	21,178
	40-44	109	26,135
	45-49	84	34,762
	50-54	66	65,804
	55-59	40	41,772
	60-64	15	63,807
	65 & over	10	95,706.0
	Sub-total - Males :	510	31,725
<u>Females</u>			
	under 25	9	2,686
	25-29	40	4,154
	30-34	93	9,124
	35-39	116	17,297
	40-44	119	23,397
	45-49	81	34,478
	50-54	64	44,226
	55-59	47	55,070
	60-64	22	72,847
	65 & over	11	71,013
	Sub-total - Females :	602	27,284
	Grand Total	1,112	29,320

APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS – GOING CONCERN VALUATION

Economic Assumptions

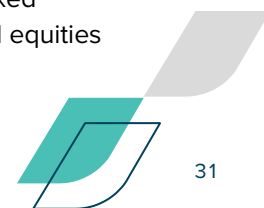
The main economic assumption underlying the going concern valuation process is the valuation rate of interest. For purposes of the present valuation, an interest rate of 4.50% per annum has been used to calculate the actuarial liabilities for Pensioners (the assets for this segment of the Plan are invested in the Pensioner Fund), while an interest rate of 5.75% per annum has been used to calculate the actuarial liabilities on account of the DB Minimum Provisions (the assets for this segment of the Plan are invested in the Supplemental Fund).

The interest assumption for each of the two DB segments has been determined by taking into account the investment policy of each of the Pensioner Fund and the Supplemental Fund. For each of the asset categories included in the long-term asset mix policy of the Funds, an assumption was made concerning the expected long-term rate of return of such asset category, taking into account various risk and liquidity premia. The gross return of each Fund was then derived as the weighted average of these long-term expected returns, with the weights calculated in accordance with the asset mix policy of each Fund. The following table shows the current asset mix policy for each fund:

	Pensioner Fund	Supplemental Fund
Cash and Short-term investments	-	-
Universe Bonds	50.00%	35.00%
Canadian Equities	-	10.00%
US Equities	-	17.00%
International Equities	-	13.00%
Global Equities	50.00%	-
Emerging Markets Equities	-	5.00%
Real Estate	-	5.00%
Infrastructure	-	5.00%
Private Equity	-	7.00%
Hedge Funds	-	3.00%
Total	100.00%	100.00%

The gross return (including the effect of rebalancing and diversification) obtained with this methodology was 5.28% for the Pensioner Fund (15-year investment horizon) and 6.46% for the Supplemental Fund (30 -year investment horizon). Adjustments were then made to the gross return to reflect plan expenses (i.e. -0.22% for the Pensioner Fund and -0.26% for the Supplemental Fund). The expected return, net of plan expenses, was rounded to the nearest 0.05% (i.e. 5.05% for the Pensioner Fund and 6.20% for the Supplemental Fund). Finally, a provision for adverse deviations of 0.55% was deducted from the rate for the Pensioner Fund and 0.45% for the Supplemental Fund.

Based on Retraite Quebec's guidance, the gross expected investment return (benchmark portfolio) including rebalancing and diversification cannot be higher than 6.0% for a fund invested 50% in fixed income securities and 50% in variable securities. Assuming that the fund is invested 50% in global equities



and 50% in universe bonds (over 30 years), the resulting gross return would be equal to 5.49% which is in line with regulatory guidance.

In our opinion, the interest rate assumption used for the going concern valuation is within the range that could be deemed appropriate and acceptable for the current valuation and in accordance with Retraite Québec's guidelines, taking into account the characteristics of the Plan and investment policies adopted for the Plan.

Demographic Assumptions – Going Concern Valuation

The two demographic assumptions which have the most significant impact on the results of the going concern actuarial valuation of the Plan are the retirement assumption and the mortality assumption.

The retirement assumption has an important impact on the actuarial liabilities on account of the DB Minimum Provisions included in Part A. For purposes of the present valuation, we have not changed the assumption; separate tables of retirement rates have been used for Academic Members and Non-Academic Members. Such rates of retirement have been determined with proper recognition of the actual retirement experience observed under the Plan during the period 2000-2009.

As to the mortality assumption, for inactive Members and for active Members prior to the date of event, we have used the 2014 Canadian Pensioners' Mortality ("CPM") Public Table without size adjustment factor and Improvement Scale CPM-B. The Pension Administration Committee has decided to carry out a mortality study instead of using the findings of the Canadian Institute of Actuaries' Canadian Pensioners' Mortality report dated February 2014. The results of this mortality study will be shown in the next actuarial valuation.

For active Members, the "CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors with generational projections using Projection Scale CPM-B" has been used in order to convert the DC balance into a pension and compare this pension to the DB minimum pension amount.

A summary of the economic and demographic assumptions used in the present valuation is presented on the following pages.

Interest:	<u>Active Members & Deferred Vested Members</u>		
	5.75% per annum, net of expenses		
	<u>Pensioners</u>		
	4.50% per annum, net of expenses		
Investment return of Balanced Fund:	6.00% per annum		
Rate of interest used for conversion of DC accounts:	3.35% per annum (previously 3.60%)		
Wage inflation allowance:	3.00% per annum		
Merit increases:	Annual rates of increase ranging from 4.50% at age 20 and reducing uniformly over time to 0% at age 50		
Increase in YMPE:	3.00% per annum from its 2020 level of \$58,700		
Price Inflation Allowance:	2.00% per annum		
Mortality:			
– Active Members, prior to event:	CPM-2014 Public with Projection Scale CPM-B		
– Active Members, after event:	CPM-2014 Combined with Projection Scale		
	CPM-B has been used for conversion purposes		
– Others:	CPM-2014 Public with Projection Scale CPM-B		
Disability:	Nil		
Turnover:	Termination rates are based on age. Sample rates are as follows:		
	<u>Age</u>	<u>Males</u>	<u>Females</u>
	25	15.4%	28.4%
	30	11.8%	23.9%
	35	8.4%	17.8%
	40	5.8%	10.9%
	45	3.6%	8.2%
	50	2.4%	6.8%
	55	2.1%	5.8%

Retirement:

Following retirement rates are assumed:

<u>Age</u>	<u>Academics</u>	<u>Non-Academics</u>
55	0.5%	5.0%
56	0.5%	5.0%
57	0.5%	7.5%
58	0.5%	7.5%
59	0.5%	7.5%
60	1.0%	20.0%
61	2.0%	10.0%
62	3.0%	10.0%
63	4.0%	10.0%
64	5.0%	10.0%
65	100%	100%

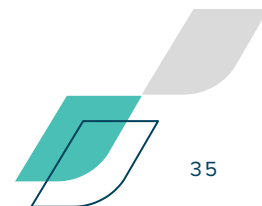
Expenses:

The interest assumption includes an allowance for expenses paid from the Fund.



APPENDIX C2 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS – SOLVENCY VALUATION

Interest rate:	<u>Benefits to be settled through transfers:</u> 2.40% per annum for the first 10 years, 2.50% thereafter (previously 2.60% per annum for the first 10 years, 3.40% thereafter).
	<u>Benefits to be settled through annuity purchases:</u> 2.79% per annum (duration of 6.8 years), previously 2.87% per annum (duration of 7.2 years)
Indexation rate for post 1.1.2001 indexation benefit value:	0.59% per annum for the first 10 years, 0.59% thereafter (previously 0.59% per annum for the first 10 years, 0.88% thereafter)
Mortality:	<u>Benefits to be settled through transfers:</u> CPM-2014 Combined with Projection Scale CPM-B <u>Benefits to be settled through annuity purchases:</u> CPM-2014 Combined with Projection Scale CPM-B
Disability:	Nil
Retirement:	Retirement assumed at the age producing the highest present value of the accrued pension.
Turnover:	Nil
Wind-Up Expenses:	\$500,000
Value of assets:	Assets are recognized at market value.
Assumption on settlement option at plan termination:	<u>Active and deferred vested members:</u> Benefits are assumed to be settled through a lump sum transfer. <u>Pensioners:</u> Benefits are assumed to be settled through an annuity purchase.



APPENDIX D – PLAN ASSETS

1. Reconciliation of the market value of the Accumulation Fund from January 1st, 2018 to December 31, 2019

	From 1.1.2019 to 31.12.2019 (\$000)	From 1.1.2018 to 31.12.2018 (\$000)
Market value as at beginning of period	1,359,804	1,384,304
Plus:		
⇒ Investment income	36,190	36,157
⇒ Realized/Unrealized gains (losses)	150,330	(35,003)
⇒ Member's contributions	29,582	26,927
⇒ Member's voluntary contributions	1,454	2,028
⇒ Member's special contributions	4,812	5,314
⇒ University regular contributions	31,260	28,506
⇒ University special contributions	17,379	20,866
⇒ Transfers from other registered plans/funds	<u>612</u>	<u>1,207</u>
Sub-total	271,619	86,002
Less:		
⇒ Pension benefits	108,223	103,596
⇒ Expenses	<u>6,784</u>	<u>6,906</u>
Sub-total	115,007	110,502
Market value as at end of period	1,516,416	1,359,804

2. Reconciliation of the market value of the Pensioner Fund from January 1st, 2018 to December 31, 2019

	From 1.1.2019 to 31.12.2019 (\$000)	From 1.1.2018 to 31.12.2018 (\$000)
Market value as at beginning of period	131,472	153,392
Plus:		
⇒ Investment income	6,028	10,039
⇒ Unrealized gains (losses)	<u>12,614</u>	<u>(6,018)</u>
Sub-total	18,642	4,021
Less:		
⇒ Pension Payments	24,371	25,562
⇒ Expenses	<u>379</u>	<u>379</u>
Sub-total	24,750	25,941
Market value as at end of period	125,364	131,472

APPENDIX E – PLAUSIBLE ADVERSE SCENARIOS

A plausible adverse scenario is considered to be one that will occur in the short term (immediately to one year) with the likelihood of occurring between 1 in 10 and 1 in 20 based on the opinion of the actuary. The purpose of the following scenarios is to illustrate the impact on the Plan's financial position of the following adverse but plausible assumptions relative to the best estimate assumptions selected for the Plan's going concern valuation. The purpose of disclosing these results is to demonstrate the sensitivity of the funded status between the December 31, 2019 and the next valuation date to certain key risk factors affecting the Plan. The results of the scenarios selected are shown in the table below, with a description of each scenario following (DB only).

	Going Concern Results at December 31, 2019	Plausible Adverse Scenario Results at December 31, 2019		
		Interest Rate Risk	Deterioration of Asset Values	Longevity Risk
Total going concern assets ¹	\$266,787,000	\$270,051,000	\$230,364,000	\$266,787,000
Total going concern liabilities ¹	<u>\$305,020,000</u>	<u>\$338,114,000</u>	<u>\$385,658,000</u>	<u>\$306,502,000</u>
Going concern excess (unfunded liability)	(\$38,233,000)	(\$68,063,000)	(\$155,294,000)	(\$39,715,000)
Change in going concern excess (unfunded liability)	n/a	(\$29,830,000)	(\$117,061,000)	(\$1,482,000)
Discount rate				
- DB Minimum Segment	5.75%	5.55%	5.75%	5.75%
- DB Conversion Rate	3.35%	2.99%	3.35%	3.35%
- Pensioner Segment	4.50%	4.23%	4.50%	4.50%

¹ DB Minimum Segment and Pensioner Segment only.

Interest Rate Risk

This scenario illustrates the sensitivity of the funded status of the Plan to an immediate change in the market interest rates underlying fixed income investments.

In order to assess the impact of a decrease in interest rates of a magnitude consistent with a 1 in 10 likelihood of occurring, we have used the same stochastic model that is used to determine the going concern discount rate. The stochastic model is based on 5,000 simulations of projected financial variables, including long-term yields on fixed income investments and asset class returns. Our long-term best estimates for these variables, and the going concern discount rate are based on the median values over these 5,000 simulations.

To determine the sensitivity to interest rate risk, and the resulting impact on Plan assets and liabilities, we have:

- considered the hypothetical going concern discount rate over the 500 trials where fixed income yields are lowest at the one-year horizon,
- determined the decrease in median long-term fixed income yields over the 500 trials where fixed income yields are the lowest at the one-year horizon.

As such, under the interest rate risk scenario, the going concern discount rate is decreased by 20 basis points for the DB Minimum Segment and 27 basis points for the Pensioner Segment as of December 31, 2019. With respect to the impact on fixed income assets, the scenario results in a decrease in long-term yields on fixed income investments of 0.36%.

Based on the estimated duration of the Plan assets and liabilities, we have then determined the estimated change to the Plan's funded status under the interest rate risk scenario.

Deterioration of Asset Values

This scenario illustrates the sensitivity of the funded status of the Plan to short-term shock which causes a reduction in the market value of assets. This scenario is assumed not to impact the current expectation of the long-term rate of return, and consequently, the going concern discount rate. In order to assess the impact of a decrease in asset values of a magnitude consistent with a 1 in 10 likelihood of occurring, we have used the same stochastic model that is used to determine the going concern discount rate. The stochastic model is based on 5,000 simulations of projected financial variables, including long-term yields on fixed income investments and asset class returns. To determine the sensitivity to a deterioration in asset values, based on the Plan's target asset mix, we have determined the decrease in median investment returns over the 500 trials where investment returns are the lowest at the one-year horizon.

As such, under the deterioration of asset values scenario, the market value of assets is decreased by 14.39% for the DB Minimum Segment and 12.8% for the Pensioner Segment as of December 31, 2019.

Longevity Risk

This scenario illustrates the sensitivity of the funded status of the Plan to pension plan members living longer than expected. The impact of this scenario was determined using a one-year age setback to the mortality table used for the going concern valuation as of December 31, 2019, that is, a more conservative mortality assumption than currently employed.

APPENDIX F – EMPLOYER CERTIFICATION

With respect to the report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2019, I hereby certify that, to the best of my knowledge and belief:

- a copy of the official Plan documents as at December 31, 2019 was provided to the actuary;
- the membership data provided to the actuary includes a complete and accurate description of every person who is assumed to be entitled to benefits under the terms of the Plan for service up to December 31, 2019; and
- all events subsequent to December 31, 2019 that may have an impact on the results of the valuation have been communicated to the actuary.

November 27, 2020

Date

John D'Agata

Digitally signed by John D'Agata
DN: cn=John D'Agata, o=McGill University,
ou=Director, HR - Pensions & Benefits,
email=john.dagata@mcgill.ca, c=CA
Date: 2020.11.27 09:47:44 -05'00'

Signature

John D'Agata

Name

Secretary

Pension Administration Committee

Title



ECKLER

Report on the Actuarial Valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2022

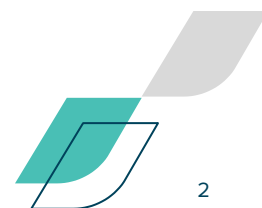
July 18, 2023



CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY

Table of Contents

SUMMARY OF RESULTS.....	3
INTRODUCTION.....	4
SECTION I – PLAN PROVISION AND DATA.....	7
SECTION II – GOING CONCERN VALUATION	10
SECTION III – SOLVENCY VALUATION	15
SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS.....	18
SECTION V – ACTUARIAL OPINION	20
APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS.....	22
APPENDIX B – MEMBERSHIP DATA	25
APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS – GOING CONVERN VALUATION	29
APPENDIX C2 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS – SOLVENCY VALUATION	33
APPENDIX D – PLAN ASSETS.....	34
APPENDIX E – PLAUSIBLE ADVERSE SCENARIOS	36
APPENDIX F – EMPLOYER CERTIFICATION.....	38



SUMMARY OF RESULTS

	12/31/2022	12/31/2019
Going Concern Financial Position	\$	\$
Market value of assets	1,749,887,000	1,641,780,000
Actuarial liabilities	<u>1,772,558,000</u>	<u>1,680,013,000</u>
Funding excess (unfunded liability)	(22,671,000)	(38,233,000)
Funded ratio	98.7%	97.7%
Solvency Financial Position		
Solvency assets	1,749,387,000	1,641,280,000
Solvency liabilities	<u>1,759,286,000</u>	<u>1,861,298,000</u>
Solvency excess (deficiency)	(9,899,000)	(220,018,000)
Degree of solvency (as per Quebec SPPA ¹)	96.0%	54.8%

¹The *degree of solvency* is based on the solvency assets and solvency liabilities of the defined benefit segment only, excluding all defined contribution accounts.

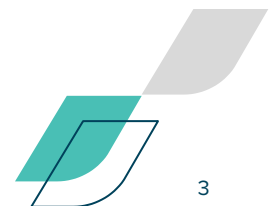
Funding requirements for the period until the next required valuation

With respect to the defined contribution provisions

- Determined in accordance with the provisions of the Plan and based on earnings as at the valuation date, University contributions to the defined contribution provisions are estimated at \$31,704,000 per annum for 2023.

With respect to the defined benefit provisions

	Year 2023	Year 2024	Year 2025
University annual current service contributions in respect of the defined benefit (DB) minimum pension provisions (1.7% of covered payroll)	\$4,134,000	\$4,289,000	\$4,449,900
University annual contributions to amortize the going concern deficit	\$2,238,000	\$2,238,000	\$2,238,000
Total - DB provisions	\$6,372,000	\$6,527,000	\$6,687,900



INTRODUCTION

We are pleased to submit our report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan (the "Plan") as at December 31, 2022. The Plan is registered with Retraite Québec under Registration No. 22266 and with the Canada Revenue Agency under Registration No. 299586. The purposes of the report are as follows:

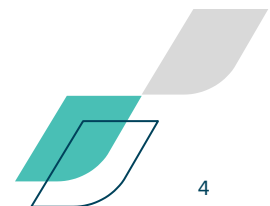
1. To present the financial position of the Plan as at December 31, 2022, under the going concern and solvency bases.
2. To establish the contributions that are required under the *Quebec Supplemental Pension Plans Act* (the "Act") for the period from January 1, 2023 until the date of the next valuation, which is due at a date not later than December 31, 2025.
3. To provide the actuarial certifications required under the Act and the Federal *Income Tax Act*.

The intended users of this report are McGill University, the Pension Administration Committee, Retraite Québec and Canada Revenue Agency. This report is not intended or necessarily suitable for purposes other than those listed above. Any party reviewing this report for other purposes should have their own actuary or other qualified professional assist in their review to ensure that the party understands the assumptions, results and uncertainties inherent in our estimates.

The report presents the results of the actuarial valuation under the following two bases:

- The "going concern basis", in which it is implicitly assumed that the Plan will continue indefinitely. The going concern valuation is used to determine the minimum funding requirements under the Plan.
- The "solvency basis", which simulates what would have been the financial position of the Plan as at the valuation date, had the Plan been terminated on that date. Although the Plan is no longer subject to solvency funding requirements, the solvency valuation is still required under the Act; the results of such solvency valuation are used to determine any additional contributions required from the University on account of transfer settlements made under the Plan.

The present report includes five sections. Section I summarizes the plan provisions, membership data and asset information used for the valuation. The results of the going concern and solvency valuations are presented in Sections II and III respectively; these sections include a detailed reconciliation of the valuation results with those of the preceding valuation filed with government authorities, which was conducted as at December 31, 2019. The minimum funding requirements under the Plan are presented in Section IV of the report. Finally, Section V consists of an actuarial opinion.



Changes Since the Previous Valuation

- The Plan was amended effective August 31, 2020 as per Amendment #25. This amendment is mostly administrative in nature, except that it requires that the commuted value of a member's accrued pension not be less than the value calculated based on the retirement age which produces the greatest value for the member;
- The Actuarial Standards Board (ASB) issued changes to the Standards of Practice (Section 3500 of the Pension Standards of Practice - Pension Commuted Values) on January 24, 2020 with an effective date of December 1, 2020. The impact of this new standard of practice has been incorporated into our calculations, subject to minimums prescribed under Amendment #25;
- The Statement of Investment Policies and Procedures (SIP&P) of the Supplemental Fund was amended. The changes made to the asset allocation result in an increase to the fixed-income allocation by 5% and a corresponding decrease to the allocation in equities;
- Finally, we have made the following changes to the actuarial assumptions:
 - going concern assumptions have been changed to reflect market conditions and plan experience; and
 - solvency economic assumptions were updated to reflect market conditions and statutory requirements as at the valuation date.

All assumptions and methods are summarized in Appendices C1 and C2.

Terms of Engagement

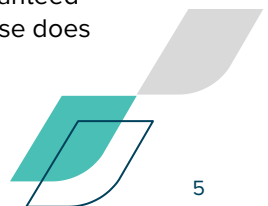
For the purposes of this actuarial valuation report, the significant terms of engagement with McGill University are:

- For the going concern and solvency valuations we have used the market value of assets adjusting for amounts in transit and amounts payable as per audited financial statements.
- The terms of our engagement are in accordance with applicable pension regulations and accepted actuarial practice in Canada.

This report and any opinions within may not be modified or otherwise provided, in whole or in part, to any other person or entity without the express written permission of Eckler Ltd (unless required by applicable legislation). Eckler takes no responsibility for the consequences of any other use of this report.

Subsequent Events

On March 31, 2023, the Pension Administration Committee ("PAC") proceeded to the purchase of an annuity buy-in contract for all pensioners of the Pensioner Fund who retired up to March 31, 2023 with first pension payment starting August 1, 2023. In exchange for this annuity purchase, a premium payment was paid from the pension fund on April 11, 2023. Based on the premium paid, the fund secured a guaranteed rate of return of 5.0% using most recent going concern mortality assumptions. As such, the purchase does not result in any financial impact to the going concern basis.



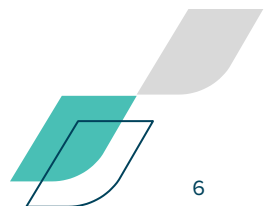
To the best of our knowledge and on the basis of discussions with McGill University, there have been no events subsequent to the valuation date which, in our opinion, would have a material impact on the results of the valuation.

Respectfully submitted,



Jean-François Gariépy, FSA, FCIA

July 2023



SECTION I – PLAN PROVISION AND DATA

Plan Provisions

The present actuarial valuation has been based on the Plan provisions as in effect on the valuation date. A summary of these plan provisions is included in Appendix A at the end of this report.

For all active Members covered under the McGill University Pension Plan (under both Part A and Part B), pension benefits are accumulated through a defined contribution (DC) arrangement, i.e. contributions are made to the Plan by active Members and by the University on their behalf, these contributions are invested in one or several of the funds available under the Plan, at the member's option and the accumulation of these contributions with interest is converted into pension benefits at retirement, death prior to retirement or termination of employment or is transferred to another eligible retirement vehicle.

For those active Members covered under Part A, the Plan also includes a defined benefit (DB) provision, which provides a guarantee that the pension payable will at least be equal to the amount calculated under a minimum pension formula, based on the member's credited service and highest average earnings.

At retirement or termination of employment, the member may elect to transfer the value of his benefit entitlements to another retirement vehicle (i.e. external settlement).

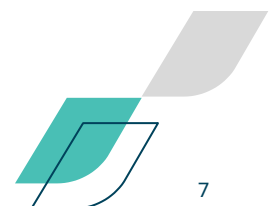
For actuarial valuation purposes, liabilities under the defined contribution provisions of the Plan correspond, by definition, to the accumulated contributions with interest and no funding excess/unfunded liability can therefore exist under these provisions of the Plan. Conversely, funding excess/unfunded liability may exist in respect of the DB minimum pension provisions under Part A (hereinafter referred to as the "DB Minimum Segment") and in respect of pensions payable from the Pensioner Fund (hereinafter referred to as the "Pensioner Segment"). In effect, actuarial liabilities with respect to these two Plan segments will not necessarily be equal to the assets accumulated to fund these defined benefits under the Plan (i.e. the Supplemental Fund for the DB Minimum Segment and the Pensioner Fund for the Pensioner Segment). The main purpose of the actuarial valuation is therefore to establish the financial position of the Plan with respect to benefits payable under the two defined benefit segments of the Plan and to determine the appropriate funding requirements in this connection.

Membership Data

The membership data required for valuation purposes was provided to us by the University.

We subjected the data to a number of tests of reasonableness and consistency, including reconciliation with the data used for the previous valuation. In particular, we have reviewed the additions to and deletions from the data files for retired Members, deferred vested Members and active Members. We have also compared historical information used for the preceding valuation (as at December 31, 2019) with that provided by the third-party administrator, Sun Life and Normandin Beaudry.

We are satisfied that the data on which the valuation is based are sufficiently complete and accurate for the purpose of this valuation.



Tables A1 and A2 present a summary of the data used for this valuation, along with a comparison with the data used for the preceding valuation. A detailed summary of the membership data, for each category of Members of Part A, is provided in Appendix B.

TABLE A1

Summary of Membership Data – Part A

	December 31, 2022			December 31, 2019		
	Males	Females	Total	Males	Females	Total
Active Members						
- Number	898	1,185	2,083	1,273	1,599	2,872
- Average Age	55.2	54.7	54.9	55.4	54.3	54.8
- Average Credited Service	20.7	21.5	21.1	19.0	19.7	19.4
- Average Annualized Basic Earnings	\$130,300	\$95,600	\$110,600	\$116,300	\$85,000	\$98,500
- Average DC Balance ⁽¹⁾	\$404,400	\$291,800	\$340,300	\$352,800	\$252,900	\$296,100
Active Members (age 65+)						
- Number	74	74	148	N/A	N/A	N/A
- Average Age	66.1	66.1	66.1	N/A	N/A	N/A
- Average Annual Pension	\$13,200	\$10,600	\$11,900	N/A	N/A	N/A
Retired Members						
- Number	291	528	819	367	592	959
- Average Age	85.1	84.1	84.5	83.6	83.1	83.3
- Average Annual Pension	\$33,100	\$19,200	\$24,100	\$34,600	\$18,900	\$24,900
Deferred Vested Members⁽²⁾						
- Number	667	732	1,399	1,066	1,072	2,138
- Average Age	54.9	53.5	54.2	56.2	54.4	55.3
- Average Deferred Pension	\$5,300	\$3,800	\$4,500	\$5,900	\$4,400	\$5,100

⁽¹⁾ "Average DC Balance" excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

⁽²⁾ "Average Deferred Pension" has been calculated excluding 261 terminated employees as at December 31, 2022 (598 as at December 31, 2019) who did not have any entitlements under the defined benefit minimum provisions upon termination.



TABLE A2

Summary of Membership Data – Part B

	December 31, 2022			December 31, 2019		
	Males	Females	Total	Males	Females	Total
Active Members						
- Number	1,675	2,468	4,143	1,427	2,152	3,579
- Average Age	43.8	42.5	43.0	41.8	40.5	41.0
- Average DC Balance ⁽¹⁾	\$65,809	\$47,370	\$54,825	\$46,700	\$32,000	\$37,900
Deferred Vested Members						
- Number	493	635	1,128	510	602	1,112
- Average Age	46.6	44.6	45.5	43.7	42.9	43.3
- Average DC Balance ⁽¹⁾	\$46,408	\$35,092	\$40,038	\$31,700	\$27,300	\$29,300

⁽¹⁾ "Average DC Balance" excludes any portion arising from additional voluntary contributions.

Fund Information

Audited financial statements of the Fund were available for each of the plan years since the preceding actuarial valuation.

Based on the information provided in the audited financial statements of the Fund as at December 31, 2022, the market value of the Fund as at that date was as follows:

Fund segment	Market value as at December 31, 2022 (Figures rounded to the nearest '000)	Market value as at December 31, 2019 (Figures rounded to the nearest '000)
Accumulation Fund (excl. Supplemental Fund)	\$1,511,200,000	\$1,374,993,000
Supplemental Fund	\$167,880,000	\$141,423,000
Pensioner Fund	<u>\$70,807,000</u>	<u>\$125,364,000</u>
Total	\$1,749,887,000	\$1,641,780,000

A reconciliation of the Fund value as at December 31, 2022 with the corresponding value as at December 31, 2019 (date of the preceding valuation) is included in Appendix D, separately for the Accumulation Fund and for the Pensioner Fund.



SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

The going concern valuation of the Plan assumes that the Plan will remain into effect indefinitely and is therefore based on long-term actuarial assumptions and methods.

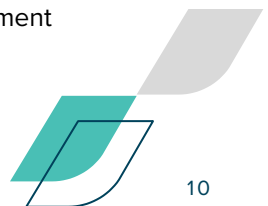
In the case of the McGill University Pension Plan, as mentioned in the preceding section, assets and liabilities of the defined contribution segment represent, by nature of the arrangements, equal amounts. The Plan segments in respect of which there could be a funding excess or an unfunded liability are the DB minimum pension provisions under Part A of the Plan and pensions in course of payment. This report presents the results of the going concern valuation for all segments of the Plan.

Going Concern Assumptions and Methods

The actuarial assumptions and methods underlying the valuation process are summarized in Appendix C1 of the report. Appendix C1 also describes the process and methodology used to establish the main assumptions underlying the valuation process.

The main assumptions used for valuing the two defined benefit components of the Plan and the change made from the preceding valuation are as follows:

- For the **Pensioner Segment**, the two assumptions underlying the valuation process are the interest rate used to discount the expected annuity payments and the mortality table used. The interest rate used for the present valuation is 5.00% per annum (net of expenses) and has increased since the preceding valuation to reflect current economic environment and the guaranteed interest rate which was secured under the annuity purchase as at March 31, 2023. With respect to the mortality assumption, the previous mortality table used was the 2014 Canadian Pensioners' Mortality ("CPM") Public Table without size adjustment factor and Improvement Scale CPM-B. The Pension Administration Committee carried out a mortality study which confirmed that the MI-2017 improvement scale was better aligned to mortality experience. Furthermore, the table used by the insurer under the annuity purchase as at March 31, 2023 which reconciles with the premium is based on the MI-2017 improvement scale.
- For the **DB Minimum Segment**, the methodology used to determine the going concern liabilities is identical to that used for preceding valuations. Under such methodology, the basic pension amount of each member (i.e. the amount of pension payable under the defined contribution provisions) and the pension payable under the DB minimum pension provisions are projected to each potential age of retirement, termination of employment or death to determine the projected Supplemental Retirement Amount payable, if any, at each of these ages. The present values of these projected Supplemental Retirement Amounts are then weighted by the probabilities of occurrence of each event at each respective age, and the aggregate liability amount so calculated for each member is discounted back to the valuation date. The discounted value is then allocated in equal units to each year of credited service; the amounts so allocated to years of past service represent the accrued liabilities as at the valuation date and the amount allocated to the one-year period following the valuation date constitutes the current service cost in respect of the DB minimum pension provisions. There are several assumptions underlying this process, including the following:
- For purposes of the projections, we have taken into account future Member's and University contributions and have assumed that each Member's Balanced Fund account will earn investment income in the future at a rate of 6.00% per annum (same rate as for the preceding valuation);



- The projected DC balance is then converted into a projected basic pension amount; the assumptions used to convert the DC balance at retirement into a pension amount are an interest rate of 4.20% per annum (3.35% for the preceding valuation) and the mortality table CPM-2014 with generational projections using Improvement Scale CPM-B (same assumption for the preceding valuation);
- For purposes of projecting the DB minimum pension, future credited service was recognized and pension was estimated from projected Adjusted Highest Average Earnings, using a wage inflation allowance of 3.75% for two years and 3.00% per annum thereafter in order to account for higher transitional inflation and a merit increase scale decreasing linearly from 4.50% at age 20 to 0% at age 50;
- Retirement tables were used to determine the DB minimum pension liabilities; distinct tables were used for Academic Members and Non-Academic Members, based on actual plan experience observed during the period 2000-2009. These rates have remained unchanged; and
- The DB minimum pension liabilities were then discounted using an interest rate of 5.75% per annum, net of expenses; such interest rate has remained unchanged from that used for the preceding valuation.

The aggregate impact of the change made to the actuarial assumptions is quantified later in this report.

As it was the case for the preceding valuation, we have recognized assets at market value for purposes of the going concern valuation.

Valuation Results – Going Concern Financial Position as at December 31, 2022

Table B on next page presents the going concern financial position of the Plan as at the valuation date. It will be seen that the Plan had an unfunded liability of \$22,671,000, i.e. an unfunded liability of \$72,562,000 under the Pensioner Segment and a funding excess of \$49,891,000 under the DB Minimum Segment.

As at the preceding valuation date (i.e. December 31, 2019), there was an unfunded liability of \$38,233,000 under the Plan, i.e. an unfunded liability of \$63,265,000 under the Pensioner Segment and a funding excess of \$25,032,000 under the DB Minimum Segment.

Table C herein provides a detailed reconciliation of the funded position of the Plan over the three-year period since the preceding valuation.

Valuation Results - Current Service Cost For 2023

The current service cost is presented in Table D, separately for each Plan segment. It will be seen that the current service cost in respect of the DB Minimum Segment has been calculated at \$4,134,000 using the methodology described earlier in this section. Such current service cost has to be paid by the University, in addition to its contributions required under the defined contribution provisions of the Plan.

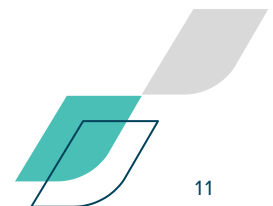


TABLE B

Financial Position of the Plan – Going Concern Basis
(All figures rounded to the nearest '000)

Going Concern Financial Position	31/12/2022 \$	31/12/2019 \$
<i>DC Segment</i>		
• Market value of DC accounts	1,511,200,000	1,374,993,000
• Actuarial Liabilities	<u>1,511,200,000</u>	<u>1,374,993,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	-	-
<i>Pensioner Segment</i>		
• Market value of Pensioner Fund	70,807,000	125,364,000
• Actuarial Liabilities	<u>143,369,000</u>	<u>188,629,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(72,562,000)	(63,265,000)
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Market value of Supplemental Fund	167,880,000	141,423,000
• Actuarial Liabilities	<u>117,989,000</u>	<u>116,391,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	49,891,000	25,032,000
Financial position – Total		
• Total Market Value of Assets	1,749,887,000	1,641,780,000
• Actuarial Liabilities	<u>1,772,558,000</u>	<u>1,680,013,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(22,671,000)	(38,233,000)

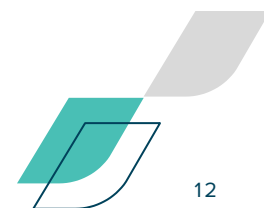


TABLE C

Reconciliation of the Funding Excess/Unfunded Liability under the Going Concern Basis (All figures rounded to the nearest \$M)

	Total \$M
1. Funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2019	(38.2)
2. Past service contribution payments plus interest	11.3
3. Interest on the funding excess/(unfunded liability) for the three-year period at the valuation rate	<u>(6.0)</u>
4. Expected funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2022	(32.9)
5. Increase of unfunded liability resulting from investment return of the Funds being lower than interest assumptions	(10.2)
6. Effects of mortality experience amongst the pensioner group (i.e. lower deaths than expected as per mortality table)	3.2
7. Increase in liabilities under the DB Minimum Segment resulting from DC balances as at December 31, 2022 being lower than expected	(20.9)
8. Actual DB supplements paid over the three-year period higher than anticipated from previous valuation	(26.9)
9. Effects of miscellaneous other factors (mainly actual salaries higher than expected and annual inflation adjustment factor)	(19.3)
10. Change to actuarial assumptions	68.0
11. Other gains relative to University solvency deficiency top-up contributions	16.3
12. Funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2022	(22.7)

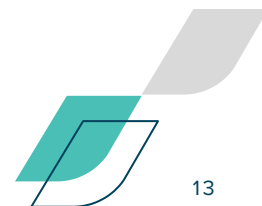


TABLE D

Valuation Results – Going Concern Basis – Current Service Cost for 2023
(All figures rounded to the nearest '000)

	31/12/2022 \$	31/12/2019 \$
DC Segment		
• Members ⁽¹⁾	32,205,000	34,532,000
• University ⁽¹⁾	<u>31,704,000</u>	<u>30,673,000</u>
• Total – In \$	63,909,000	65,205,000
• University – As a % of covered payroll	6.86%	6.15%
DB Minimum Segment		
• Members	--	--
• University	<u>4,134,000</u>	<u>5,910,000</u>
• Total – In \$	4,134,000	5,910,000
• University – As a % of covered payroll (Part A)	1.7%	2.3%
Total		
• Members	32,205,000	34,532,000
• University	<u>35,838,000</u>	<u>36,583,000</u>
• Total – In \$	68,043,000	71,115,000
• University – As a % of covered payroll	7.75%	7.11%

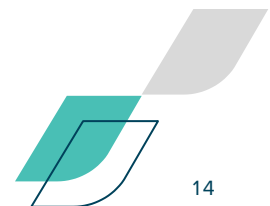
⁽¹⁾ A cost sharing employee contribution is applicable to share the cost of the Plan's DB minimum segment. This additional employee contribution was established at 1.4% of capped earnings for Part A Members only and is directed towards the DC arrangement. As such, the University required DC contributions are reduced by an amount equal to the additional employee contribution.

Sensitivity Analysis

The table below shows the impact on the going concern actuarial liability and current service cost as at December 31, 2022 of a 1% reduction in the discount rate assumption. All other assumptions were kept unchanged.

	Impact of 1% decrease in assumption	
	Before change	After change
Total going concern actuarial liability	\$1,772,558,000	\$1,785,438,000
Current service cost	\$4,134,000	\$4,324,000

The change in the going concern actuarial liability would have the impact of increasing the unfunded liability to \$35,551,000 as at December 31, 2022.



SECTION III – SOLVENCY VALUATION

In accordance with amendments made to the *Regulation respecting the exemption of certain categories of pension plans from the application of provisions of the Quebec Supplemental Pension Plans Act*, the University is no longer required to make contributions towards the amortization of any solvency deficiency revealed by the actuarial valuation of the Plan. However, the funded position of the Plan under the solvency basis still has to be determined in the actuarial valuation; in effect, if the Plan shows a solvency deficiency, additional contributions must be made by the University to allow full transfer settlements in respect of members affected by the DB minimum pension provisions.

This section presents the results of the solvency valuation as at December 31, 2022. When conducting a solvency valuation, we compare the respective values of the Plan's assets and liabilities, determined in accordance with the requirements of the Act; the solvency valuation is performed under the assumption that the Plan would have been totally terminated and benefits fully settled on the valuation date.

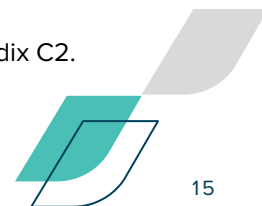
Solvency Valuation Process and Assumptions

For purposes of the solvency valuation, the following process/assumptions have been used:

Plan assets as at the valuation date have been recognized at market value.

- Solvency liabilities for active Members have been calculated assuming that all Members would have terminated employment on the valuation date. Members who were age 55 and older at the valuation date were assumed to elect immediate pensions. Members who were below age 55 were assumed to elect deferred pensions commencing at age 55. The commuted value for each member cannot be lesser than the retirement age which produces the greatest value. For both groups, we have calculated pensions payable under the DB minimum pension provisions, based on earnings and service up to the valuation date and taking into account the Plan provisions providing for an early retirement reduction of 3% for each year by which the pension start date precedes the Member's normal retirement date (age 65). We then determined the actuarial value of these pensions using the prescribed basis for minimum transfer values applicable on December 31, 2022; such basis includes an interest rate of 4.10% per annum for the first 10 years and 4.50% per annum thereafter and the mortality table known as the "CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors" with generational projections using Improvement Scale CPM-B.
- For retired Members, we calculated the solvency liabilities using the mortality table known as the "CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors" with generational projections using Improvement Scale CPM-B and an interest rate of 4.91% per annum.
- The actuarial assumptions are determined in accordance with the Canadian Institute of Actuaries' (CIA) *Standards of Practice for Pension Commuted Values* and the Educational Note [Assumptions for Hypothetical Wind-up and Solvency Valuations with Effective Dates between December 31, 2022 and December 30, 2023](#).
- The solvency balance sheet also reflects as both an asset and a liability the aggregate of the DC balances for all non-retired Members for whom there was no Supplemental Retirement Amount payable under the DB minimum pension provisions, based on the market value of the units held by each Member in the investment pools established under the Plan.

The actuarial assumptions used for the solvency valuation are described in more details in Appendix C2.



Results of the Solvency Valuation

The results of the solvency valuation as at December 31, 2022 are presented in Table E on next page. It will be seen that the Plan had a solvency deficiency of \$9,899,000 as at the valuation date. As at the preceding valuation date, the solvency deficiency was \$220,018,000.

The degree of solvency, as defined under the *Quebec Supplemental Pension Plans Act*, is 96.0%.

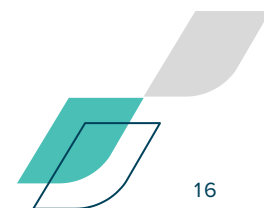
The degree of solvency is used to calculate additional contributions to be made by the University when lump sum transfers are made out of the Fund in respect of members who are entitled to benefits under the DB minimum provisions of the Plan.

TABLE E

Financial Position of the Plan – Solvency Basis (All figures rounded to the nearest '000)

Solvency Financial Position	31/12/2022 \$	31/12/2019 \$
<i>DC Segment</i>		
• Market value of Balanced Fund	1,511,200,000	1,374,993,000
• Solvency Liabilities	<u>1,511,200,000</u>	<u>1,374,993,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	-	-
<i>Pensioner Segment</i>		
• Market value of Pensioner Fund	70,807,000	125,364,000
• Solvency Liabilities	<u>139,531,000</u>	<u>209,716,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(68,724,000)	(84,352,000)
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Supplemental Fund (net of termination fees)	167,380,000	140,923,000
• Solvency Liabilities	<u>108,555,000</u>	<u>276,589,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	58,825,000	(135,666,000)
Solvency position – Total		
• Market value of the assets	1,749,387,000	1,641,280,000
• Solvency liabilities	<u>1,759,286,000</u>	<u>1,861,298,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(9,899,000)	(220,018,000)
Degree of solvency (as per Quebec SPPA – See Note 1)	96.0%	54.8%

Note 1: The *degree of solvency* is based on the solvency assets and solvency liabilities of the DB Segment only, excluding all DC accounts.



Incremental Cost

In accordance with the CIA's *Standards of Practice for Pension Commuted Values*, we have estimated the incremental cost of the solvency liabilities as at December 31, 2022, i.e. the expected aggregate change in solvency liabilities between December 31, 2022 and December 31, 2025.

The incremental cost as at December 31, 2022 is \$54,428,000. The incremental cost does not impact the funding requirements of the Plan under the Act and is shown for information purposes only.

Solvency Valuation Sensitivity Analysis

If the solvency discount rates decreased by 1% relative to the assumptions described in Appendix C2, and all other assumptions remained unchanged, the total solvency liabilities for the Plan would increase by \$78,365,000 to \$1,837,651,000 as at December 31, 2022, thereby increasing the solvency deficiency to \$88,264,000.



SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS

University Current Service Cost

Under the McGill University Pension Plan, the aggregate University current service cost is the sum of the following two components:

- **Contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan:** these University current service contributions correspond to those required under the applicable provisions of the Parts A and B of the Plan; based on the distribution of the active membership by age and by group as at the valuation date and plan provisions as at December 31, 2022, these University contributions are estimated at \$31,704,000 for the 12-month period following the valuation date and represent 6.86% of covered payroll.
- **Contributions in respect of the DB minimum pension provisions of the Plan:** the University current service contributions in this connection represent the portion of the total projected actuarial liabilities estimated for those provisions (calculated using the methodology described in Section II) that is allocated to the one-year period following the valuation date. Such portion is calculated at \$4,134,000 per annum or \$344,500 per month or 1.7% of covered payroll (Part A Members' pensionable earnings). University current service contributions for 2023, 2024 and 2025 will be deemed to be equal to the 2023 contributions, increased by 3.75% each year (i.e. the wage inflation allowance).

University Minimum Past Service Contributions

The *Regulation respecting the funding of pension plans of municipal and university sectors* requires that a valuation report discloses certain additional information relative to the funding of the Plan. The information relates to the creation of a reserve and is as follows:

1) Actuarial Gains

The following are actuarial gains and losses arising from the following three sources (rounded to the nearest \$100,000):

- Additional contributions: \$0
- Technical gains/(losses): (\$6,100,000) (sum of items 5 to 10 on page 11)
- Other gains: \$16,300,000 (see item 11 on page 11 i.e. solvency deficiency top-up contributions paid by the University)
- Total actuarial gains (losses) = \$10,200,000



2) Reserve Calculation

- As at December 31, 2019 = \$0
- Reserve as at December 31, 2022 = Reserve as at December 31, 2019 + interest (\$0) + technical gains (\$0) = \$0
- Reserve on the day following the valuation date = \$0

With respect to the going concern unfunded liability, as at December 31, 2022, the Plan had an unfunded liability of \$22,671,000 on a going concern basis and the past service contributions required to amortize such unfunded liability over a period of 15 years are calculated at \$186,500 per month of \$2,238,000 per annum. The minimum past service contributions required from the University for the three-year period 2023-2025 are therefore as follows:

- For the year 2023: \$186,500 per month
- For the year 2024: \$186,500 per month
- For the year 2025: \$186,500 per month

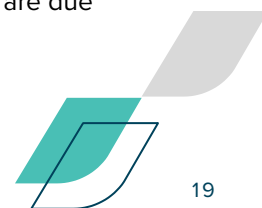
Minimum University Contributions

The minimum contributions to be made to the Plan by the University for the period until the next valuation date may therefore be summarized as follows:

▪ In respect of current service: ▪ The contributions required under the defined contribution provisions, as per the terms of the Plan
Plus ▪ \$4,134,000 (\$344,500 per month) in respect of the DB minimum pension provisions for 2023 (subject to wage inflation adjustments for 2024 and 2025) or 1.7% of covered payroll (i.e. Part A Members' pensionable earnings)
▪ In respect of past service: ▪ \$186,500 per month in 2023, 2024 and 2025.

In addition, as per the plan text, if lump sum transfers are made out of the Fund in respect of terminating members who are entitled to benefits under the minimum defined benefit provisions of the Plan, these transfers are conditional upon the payment by the University of additional contributions corresponding to the 4.0% of the transfers made (i.e. portion not covered by the degree of solvency of the Plan and subject to 5% of YMPE exemption).

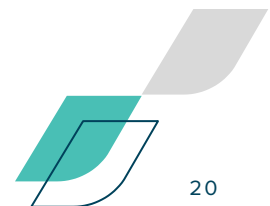
Under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, all contributions due to the Plan must be made on a monthly basis. Current service contributions (both Members and University) and special payments are due within 30 days following the end of the relevant month.



SECTION V – ACTUARIAL OPINION

This opinion forms part of the report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2022.

1. The purposes of the report are to:
 - report on the financial position of the Plan as at December 31, 2022;
 - establish the contributions that are required under the Act for the three-year period following the valuation date; and
 - provide the actuarial certifications required under the *Quebec Supplemental Pension Plans Act* and the *Income Tax Act* (Canada).
2. The Plan had a going concern unfunded liability of \$22,671,000 as at December 31, 2022.
3. The rule for determining the University current service cost for the three-year period following the valuation date is as follows:
 - **Contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan:** University current service contributions correspond to those required under the applicable provisions of Parts A and B of the Plan; based on the distribution of the active membership by age and by group as at the valuation date, University contributions are estimated at \$31,704,000 for the 12-month period following the valuation date and represent 6.86% of covered payroll.
 - **Contributions in respect of the DB minimum pension provision of the Plan:** University current service contributions in this connection represent the portion of the total projected actuarial liabilities estimated for that provision (calculated using the methodology described in Section II), that is allocated to the one-year period following the valuation date. Such portion is calculated at \$4,134,000 per annum or \$344,500 per month or 1.7% of covered payroll (Part A Members' pensionable earnings).
 - In addition to the University current service cost, members' required contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan will be made.
4. The Plan had a solvency deficiency, as defined under the *Quebec Supplemental Pension Plans Act*, of \$9,899,000 as at December 31, 2022. The degree of solvency of the plan is equal to 96.0%.
5. The Plan had a reserve account equal to \$0 as at December 31, 2022, as defined under the *Regulation respecting the funding of pension plans of municipal and university sectors*.



6. The minimum special payments required to be made by the University to liquidate the going concern unfunded liability in accordance with the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* are as follows:

▪ \$186,500 per month in 2023, 2024 and 2025.

The University may, however, make higher contributions up to the then outstanding balance of the going concern unfunded liability.

7. In our opinion:
- (a) the data on which the valuation is based are sufficient and reliable for the purposes of the valuation;
 - (b) the assumptions are, in aggregate, appropriate for the purposes of the valuation;
 - (c) the methods employed in this valuation are appropriate for the purposes of this valuation;
 - (d) the assumptions and methods adopted to determine the solvency position of the Plan are in accordance with the requirements of the Act; and
 - (e) the value of the Plan assets would be lower than the actuarial liabilities if the Plan were to be wound up on the valuation date.
8. Notwithstanding the foregoing opinions, emerging experience, differing from the assumptions, will result in gains or losses which will be revealed in future valuations.
9. To the best of our knowledge and on the basis of discussions with the University, there have been no events subsequent to the valuation date which, in our opinion, would have a material impact on the results of the valuation.

This report has been prepared, and our opinions given, in accordance with accepted actuarial practice.

July 2023
Date


Jean-François Gariépy, FSA, FCIA

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

Effective Date

- June 1, 1972.
- Effective January 1, 2009, a new Part B was added to the Plan. This Part B describes the provisions applicable to Members who were employed on or after January 1, 2009 or who were employed prior to that date but were not yet eligible to join the Plan on January 1, 2009. The provisions of the Plan applicable to employees who were Members of the Plan on December 31, 2008 continue to apply to these Members after that date and are thereafter referred to as Part A of the Plan. The provisions of Part B are similar to those of Part A, except that Part B does not include the Defined Benefit Minimum Pension Provisions included in Part A. The revised Plan document also includes a Part C, which contains provisions which are common to all Plan Members.

Eligibility and Participation

- Each person employed on a full-time basis (or part-time employees who have joined the Optional Benefits Package for part-time employees) may join the Plan on the first day of any month preceding the completion of five years of continuous employment; participation of these employees is mandatory upon completion of five years of continuous service. Notwithstanding the above, employees who meet certain legal conditions (i.e. 700 hours of work in a calendar year or earnings at least equal to 35% of the YMPE in a calendar year) may join the Plan on January 1 of the subsequent year.

Member Contributions

- Each Active Member must contribute to the DC segment of the Plan a percentage of his Basic Earnings less 1.8% of the portion of such Basic Earnings that is subject to the C/QPP. The contribution percentage varies according to the Member's age, as follows:

Member's age at preceding month end	Percentage for GFT-U Members	Percentage for other Members
39 or less	5.5%	5.0%
40 to 49	7.5%	7.0%
50 or more	8.5%	8.0%

- Each Active Member under Part A is also required to contribute an additional amount equal to 1.9% of his Basic Earnings to the DC segment of the Plan as a DBM segment cost sharing contribution. Under plan amendment #25, this rate will be determined by the Pension Administration Committee based on the recommendation of the actuary and the results of the actuarial valuation.



University Contributions

- The University must contribute to the DC segment of the Plan a percentage of the Basic Earnings of each Member who is contributing to the Plan, less 1.8% of the portion of such Basic Earnings that is subject to employer contributions to the C/QPP. The University contribution percentage varies according to the Member's age, as follows:

Member's age at preceding month end	Percentage for GFT-U Members	Percentage for other Members
39 or less	5.8%	5.0%
40 to 49	8.3%	7.5%
50 or more	10.8%	10.0%

- Furthermore, University required contributions to the DC segment above will be reduced by the amount of the additional deficit sharing contributions required to be paid by Part A Active Members.
- Additional contributions may also be required from the University to fund benefits provided under the defined benefit (DB) minimum pension provisions for Members covered under Part A, to amortize any unfunded liability in respect of pensioners and beneficiaries and to allow for the payment at 100% of settlement benefits to Members eligible to a Supplemental Retirement Amount.

Normal Retirement

Normal retirement date is the last day of the calendar month of the Member's 65th birthday.

The Member's basic retirement benefit is equal to the pension that can be provided by the accumulation, with investment income (including capital appreciation), of the amounts transferable as at June 1, 1972 from the Sun Life previous plan to the Member's account, plus the basic contributions made by the Member and the University to the Member's account after that date.

Minimum Defined Benefit Provisions (Applicable only to Members covered under Part A of the Plan)

For Members covered under Part A, the Plan may also provide for the payment of a Supplemental Retirement Benefit (calculated as though it were payable from normal retirement date for life only) equal to the excess, if any, of the Minimum Benefit Amount over the Basic Benefit Amount. The Minimum Benefit Amount is calculated as the lesser of:

- 1.8% of Adjusted Highest Average Earnings times years of Credited Service, less 0.58% of Adjusted Highest Average Earnings which are not in excess of the Member's Average Maximum Pensionable Earnings, multiplied by the years of Credited Service on or after January 1, 1972; and
- 2.0% of Best Average Earnings up to a maximum of \$3,245.56 (or such other amount as permitted under the Income Tax Act), multiplied by the years of Credited Service excluding service before 1990 in excess of 35 years.



Adjusted Highest Average Earnings are determined by adjusting upward the Member's average salary over the five years of highest earnings, to compensate for the effects of inflation during such five-year period to the extent that such inflation exceeds 3.75% per annum. Best Average Earnings are calculated in a similar manner over a three-year period, except that the adjustment reflects increases in average wages during the period. Effective January 1, 2012 or the end of a stipend appointment, if later, and with respect to credited service on or after that date, Adjusted Highest Average Earnings and Best Average Earnings exclude stipend earnings.

For purposes of calculating the Supplemental Retirement Benefit, the Basic Benefit Amount excludes any amount arising from additional voluntary contributions and is calculated as though the Member's defined contributions accounts had always been invested in the Balanced Account (effective January 1, 2012 or the end of a stipend appointment, if later, the Basic Benefit Amount excludes stipend contributions).

Early Retirement

A Member is eligible for early retirement at any time after attainment of age 55.

When a Member covered under Part A elects early retirement, the calculation of any Supplemental Retirement Benefit payable under the DB minimum pension provisions is modified by applying a reduction factor to the Minimum Benefit Amount; the reduction is 0.25% for each month by which early retirement date precedes normal retirement date.

Payment of Pension Benefits

The normal form of payment for the basic retirement benefit and for the Supplemental Retirement Benefit (for Members covered under Part A) is a life only pension. A Member may elect an optional form of payment, in which case the amount of pension is adjusted under an actuarially equivalent basis. However, a Member who has a spouse at retirement must convert his or her pension to a joint-and-survivor form that provides at least for 60% continuation to the surviving spouse, unless the Member and the spouse jointly elect a different form of payment in writing.

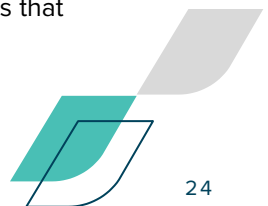
At the Member's option, the Member's Accounts plus the transfer value of any Supplemental Retirement Benefit, may be transferred in whole or in part to a locked-in retirement account, life income fund or individual annuity contract (External Settlement). Any excess interest earned by the Pensioner Fund, over that assumed in the annuity purchase rates, is used to improve pensions payable from the Pensioner Fund.

Termination of Employment

A Member who terminates employment before retirement is entitled to his accrued benefit entitlements, including any additional indexation benefit value, as required under the applicable legislation. The Member may elect to transfer the value of his benefit entitlements to another registered pension plan, to a locked-in retirement plan, to an individual annuity contract or to a life income fund.

Death Before Retirement

In the event of death before retirement, the spouse of the Member (or his beneficiary, if he does not have a spouse or if the spouse has waived entitlement to death benefits) is entitled to the value of benefits that would have been payable upon termination of employment.

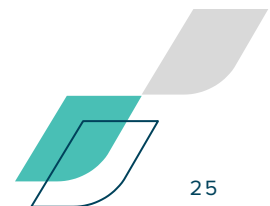


APPENDIX B – MEMBERSHIP DATA

Part A – Active Members as at December 31, 2022 (below age 65)

	Age	Number	Average Period of Credited Service	Average Annual Salary (\$)	Average Defined Contribution Account (\$)
Males					
	35-39	9	14.0	64,197	67,498
	40-44	50	16.1	94,357	136,880
	45-49	124	16.8	121,466	235,289
	50-54	232	18.0	129,097	310,011
	55-59	249	21.6	134,659	438,006
	60-64	234	25.9	141,640	621,916
	Sub-total	898	20.7	130,269	404,390
Females					
	35-39	18	14.4	74,181	79,406
	40-44	111	15.8	79,737	111,719
	45-49	174	17.1	91,824	165,115
	50-54	256	19.6	100,031	249,518
	55-59	304	23.6	96,377	330,826
	60-64	322	25.6	100,158	431,136
	Sub-total	1,185	21.5	95,629	291,843
	Grand Total	2,083	21.1	110,563	340,363

Note: "Average Defined Contribution Account" excludes any portion arising from additional voluntary contributions.



Part A – Vested Terminated Members as at December 31, 2022

	Age	Number	Average Minimum Annual Formula Pension at Retirement (\$)	Average Defined Contribution Account (\$)
Males				
	35-39	5	1,760	40,181
	40-44	37	2,777	48,347
	45-49	114	5,462	71,346
	50-54	168	4,669	84,454
	55-59	180	4,866	100,354
	60-64	158	7,200	176,245
	65 & over	5	5,495	402,068
	Sub-total	667	5,336	108,294
Females				
	35-39	13	1,520	27,362
	40-44	81	2,091	35,051
	45-49	149	2,938	47,473
	50-54	162	3,816	73,489
	55-59	165	4,627	107,131
	60-64	153	4,503	125,608
	65 & over	9	8,617	330,886
	Sub-total	732	3,791	84,763
	Grand Total	1,399	4,528	95,982

Note: "Average Minimum Annual Formula Pension at Retirement" has been calculated excluding 261 terminated employees who did not have any entitlements under the minimum defined benefit provisions at date of termination. Average defined contribution accounts exclude any portion arising from additional voluntary contributions.



Part A - Retired Members as at December 31, 2022

Males	Number	Average annual pension (\$)
under 60	1	7,590.53
60-64	0	-
65-69	3	3,713.68
70-74	12	20,026.36
75-79	46	21,087.93
80-84	82	34,327.25
85-89	83	39,855.52
90-94	44	28,098.28
95-99	15	50,729.96
100+	5	57,403.65
Total	291	33,114.18

Females	Number	Average annual pension (\$)
under 60	2	31,558.20
60-64	4	16,725.56
65-69	16	12,653.69
70-74	39	16,073.79
75-79	98	18,337.34
80-84	120	21,970.68
85-89	124	18,600.26
90-94	84	19,047.74
95-99	36	19,767.42
100+	5	22,757.57
Total	528	19,175.67



Total	Number	Average annual pension (\$)
under 60	3	14,119.49
60-64	4	16,725.56
65-69	19	11,242.11
70-74	51	17,003.80
75-79	144	19,216.00
80-84	202	26,986.71
85-89	207	27,122.90
90-94	128	22,158.86
95-99	51	28,874.05
100+	10	40,080.61
Total	819	24,128.18

APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS – GOING CONCERN VALUATION

Economic Assumptions

The main economic assumption underlying the going concern valuation process is the valuation rate of interest. For purposes of the present valuation, an interest rate of 5.00% per annum has been used to calculate the actuarial liabilities for Pensioners (the assets for this segment of the Plan are invested in the Pensioner Fund), while an interest rate of 5.75% per annum has been used to calculate the actuarial liabilities on account of the DB Minimum Provisions (the assets for this segment of the Plan are invested in the Supplemental Fund). With respect to the projection of DC accounts, an investment return of 6.00% per annum has been used similar to prior years.

The interest assumption for each of the two DB segments has been determined by taking into account the investment policy of each of the Pensioner Fund and the Supplemental Fund. For each of the asset categories included in the long-term asset mix policy of the Funds, an assumption was made concerning the expected long-term rate of return of such asset category, taking into account various risk and liquidity premia. The gross return of each Fund was then derived as the weighted average of these long-term expected returns, with the weights calculated in accordance with the asset mix policy of each Fund. The following table shows the current asset mix policy for each fund:

	Pensioner Fund	Supplemental Fund
Cash and Short-term investments	-	-
Universe Bonds	50.00%	35.00%
Canadian Equities	-	8.00%
US Equities	-	16.00%
International Equities	-	11.60%
Global Equities	50.00%	-
Emerging Markets Equities	-	4.40%
Real Estate	-	5.00%
Infrastructure	-	5.00%
Private Debt	-	5.00%
Private Equity	-	7.00%
Hedge Funds	-	3.00%
Total	100.00%	100.00%

The gross return (including the effect of rebalancing and diversification) obtained with this methodology was 5.64% for the Pensioner Fund (15-year investment horizon) and 6.49% for the Supplemental Fund (25-year investment horizon). Adjustments were then made to the gross return to reflect plan expenses (i.e. -0.20% for the Pensioner Fund and -0.28% for the Supplemental Fund). The expected return, net of plan expenses, was rounded to the nearest 0.05% (i.e. 5.45% for the Pensioner Fund and 6.20% for the Supplemental Fund). Finally, a provision for adverse deviations of 0.45% was deducted from the rate for the Pensioner Fund and for the Supplemental Fund. Note that following the annuity purchase of all

pensioners on March 31, 2023, a guaranteed rate of return of 5.0% per annum was secured based on the premium charged and assuming the CPM-2004 Public Table with MI-2017 improvement scale. Finally, with respect to the investment return used for DC accounts projections, note that, as per the plan text, DC accounts are assumed to be invested in the same fashion as the Supplemental Fund, as such, the same long term expected return of 6.49% is used and adjusted to account for investment and administration fees which results in a net return assumption of 6.00%.

Based on Retraite Québec's guidance, the gross expected investment return (benchmark portfolio) including rebalancing and diversification cannot be higher than 6.75% for a fund invested 50% in fixed income securities and 50% in variable securities. Assuming that the fund is invested 50% in global equities and 50% in universe bonds (over 30 years), the resulting gross return would be equal to 5.77% which is in line with regulatory guidance.

In our opinion, the interest rate assumption used for the going concern valuation is within the range that could be deemed appropriate and acceptable for the current valuation and in accordance with Retraite Québec's guidelines, taking into account the characteristics of the Plan and investment policies adopted for the Plan.

Demographic Assumptions – Going Concern Valuation

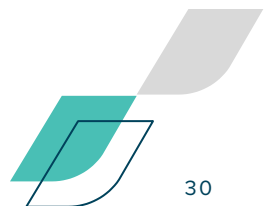
The two demographic assumptions which have the most significant impact on the results of the going concern actuarial valuation of the Plan are the retirement assumption and the mortality assumption.

The retirement assumption has an important impact on the actuarial liabilities on account of the DB Minimum Provisions included in Part A. For purposes of the present valuation, we have not changed the assumption; separate tables of retirement rates have been used for Academic Members and Non-Academic Members. Such rates of retirement have been determined with proper recognition of the actual retirement experience observed under the Plan during the period 2000-2009.

As to the mortality assumption, for inactive Members and for active Members prior to the date of event, we have used the 2004 Canadian Pensioners' Mortality ("CPM") Public Table without size adjustment factor and Improvement Scale MI-2017 following the results of a mortality study which was performed in 2022.

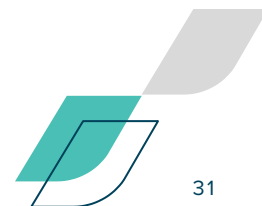
For active Members, the "CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors with generational projections using Improvement Scale CPM-B" has been used in order to convert the DC balance into a pension and compare this pension to the DB minimum pension amount.

A summary of the economic and demographic assumptions used in the present valuation is presented on the following pages.



Interest:	<u>Active Members & Deferred Vested Members</u> 5.75% per annum, net of expenses
	<u>Pensioners</u> 5.00% per annum, net of expenses (previously 4.50%)
Investment return of Balanced Fund:	6.00% per annum
Rate of interest used for conversion of DC accounts:	4.20% per annum (previously 3.35%)
Wage inflation allowance:	3.75% per annum for two years and 3.00% thereafter (previously 3.00%)
Merit increases:	Annual rates of increase ranging from 4.50% at age 20 and reducing uniformly over time to 0% at age 50
Increase in YMPE:	3.75% per annum for two years and 3.00% thereafter from its 2023 level (previously 3.00%)
Price Inflation Allowance:	3.60% for 2023, 2.60% for 2024 and 2.00% per annum thereafter (previously 2.00%)
Mortality:	
– Active Members, prior to event:	CPM-2004 Public with Improvement Scale MI-2017 (previously CPM2014-Public with Improvement Scale CPM-B)
– Active Members, after event:	CPM-2014 with Improvement Scale CPM-B has been used for conversion purposes
– Others:	CPM-2004 Public with Improvement Scale MI-2017 (previously CPM2014-Public with Improvement Scale CPM-B)
Disability:	Nil
Turnover:	Termination rates are based on age. Sample rates are as follows:

<u>Age</u>	<u>Males</u>	<u>Females</u>
25	15.4%	28.4%
30	11.8%	23.9%
35	8.4%	17.8%
40	5.8%	10.9%
45	3.6%	8.2%
50	2.4%	6.8%
55	2.1%	5.8%



Retirement:

Following retirement rates are assumed:

<u>Age</u>	<u>Academics</u>	<u>Non-Academics</u>
55	0.5%	5.0%
56	0.5%	5.0%
57	0.5%	7.5%
58	0.5%	7.5%
59	0.5%	7.5%
60	1.0%	20.0%
61	2.0%	10.0%
62	3.0%	10.0%
63	4.0%	10.0%
64	5.0%	10.0%
65	100%	100%

Expenses:

The interest assumption includes an allowance for expenses paid from the Fund.



APPENDIX C2 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS – SOLVENCY VALUATION

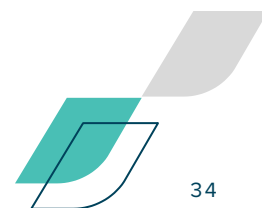
Interest rate:	<u>Benefits to be settled through transfers:</u> 4.10% per annum for the first 10 years, 4.50% thereafter (previously 2.40% per annum for the first 10 years, 2.50% thereafter). <u>Benefits to be settled through annuity purchases:</u> 4.91% per annum (duration of 5.7 years), previously 2.79% per annum (duration of 6.8 years)
Indexation rate for post 1.1.2001 indexation benefit value:	0.97% per annum for the first 10 years, 0.97% thereafter (previously 0.59% per annum for the first 10 years, 0.59% thereafter)
Mortality:	<u>Benefits to be settled through transfers:</u> CPM-2014 with Improvement Scale CPM-B <u>Benefits to be settled through annuity purchases:</u> CPM-2014 with Improvement Scale CPM-B
Disability:	Nil
Retirement:	<u>If the member is eligible for retirement</u> Retirement is assumed to be immediate. Present value of immediate pension cannot be lesser than the value calculated at the retirement age producing the highest present value of the pension <u>If the member is not eligible for retirement</u> Retirement is assumed at the age producing the highest present value of the pension (average age is 55)
Turnover:	Nil
Wind-Up Expenses:	\$500,000
Value of assets:	Assets are recognized at market value.
Assumption on settlement option at plan termination:	<u>Active and deferred vested members:</u> Benefits are assumed to be settled through a lump sum transfer. <u>Pensioners:</u> Benefits are assumed to be settled through an annuity purchase.



APPENDIX D – PLAN ASSETS

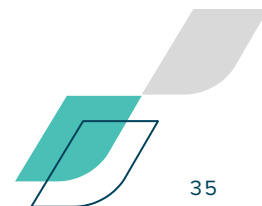
1. Reconciliation of the market value of the Accumulation Fund from January 1, 2020 to December 31, 2022

	2022 (\$,000)	2021 (\$,000)	2020 (\$,000)
Market value as at beginning of period	1,838,655	1,653,321	1,516,416
Plus:			
⇒ Investment income	55,625	171,053	82,699
⇒ Unrealized gains (losses)	(174,441)	26,108	66,490
⇒ Member's contributions	32,163	31,812	30,998
⇒ Member's voluntary contributions	1,774	1,696	1,629
⇒ Member's special contributions	4,134	4,341	4,625
⇒ University regular contributions	33,722	32,953	32,657
⇒ University special contributions	10,916	11,982	19,730
⇒ Transfers from other registered plans/funds	1,593	835	1,156
Sub-total	(34,514)	280,780	239,984
Less:			
⇒ Lump sum payments	115,508	85,271	95,090
⇒ Transfers to Pensioner fund	952	553	
⇒ Expenses	8,601	9,622	7,989
Sub-total	125,061	95,446	103,079
Market value as at end of period	1,679,080	1,838,655	1,653,321



2. Reconciliation of the market value of the Pensioner Fund from January 1, 2020 to December 31, 2022

	2022 (\$000)	2021 (\$000)	2020 (\$000)
Market value as at beginning of period	103,142	117,504	125,364
Plus:			
⇒ Investment income	3,573	11,151	12,818
⇒ Unrealized gains (losses)	(16,175)	(4,064)	3,116
⇒ Transfers from Supplemental Fund	952	553	N/A
Sub-total	(11,650)	7,640	15,934
Less:			
⇒ Pension Payments	20,388	21,667	23,399
⇒ Expenses	297	335	395
Sub-total	20,685	22,002	23,794
Market value as at end of period	70,807	103,142	117,504



APPENDIX E – PLAUSIBLE ADVERSE SCENARIOS

A plausible adverse scenario is considered to be one that will occur in the short term (immediately to one year) with the likelihood of occurring between 1 in 10 and 1 in 20 based on the opinion of the actuary. The purpose of the following scenarios is to illustrate the impact on the Plan's financial position of the following adverse but plausible assumptions relative to the best estimate assumptions selected for the Plan's going concern valuation. The purpose of disclosing these results is to demonstrate the sensitivity of the funded status between the December 31, 2022 and the next valuation date to certain key risk factors affecting the Plan. The results of the scenarios selected are shown in the table below, with a description of each scenario following (DB only).

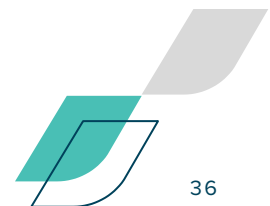
	Going Concern Results at December 31, 2022	Plausible Adverse Scenario Results at December 31, 2022		
		Interest Rate Risk	Deterioration of Asset Values	Longevity Risk
Total going concern assets ¹	\$238,687,000	\$244,544,000	\$209,578,000	\$238,687,000
Total going concern liabilities ¹	<u>\$261,358,000</u>	<u>\$315,125,000</u>	<u>\$361,839,000</u>	<u>\$262,666,000</u>
Going concern excess (unfunded liability)	(\$22,671,000)	(\$70,581,000)	(\$152,261,000)	(\$23,979,000)
Change in going concern excess (unfunded liability)	N/A	(\$47,910,000)	(\$129,590,000)	(\$1,308,000)
Discount rate				
- DB Minimum Segment	5.75%	5.48%	5.75%	5.75%
- DC/DB Conversion Rate	4.20%	3.42%	4.20%	4.20%
- Pensioner Segment	5.00%	4.61%	5.00%	5.00%

¹ DB Minimum Segment and Pensioner Segment only. Does not factor in annuity buy-in at March 31, 2023.

Interest Rate Risk

This scenario illustrates the sensitivity of the funded status of the Plan to an immediate change in the market interest rates underlying fixed income investments.

In order to assess the impact of a decrease in interest rates of a magnitude consistent with a 1 in 10 likelihood of occurring, we have used the same stochastic model that is used to determine the going concern discount rate. The stochastic model is based on 5,000 simulations of projected financial variables, including long-term yields on fixed income investments and asset class returns. Our long-term best estimates for these variables, and the going concern discount rate are based on the median values over these 5,000 simulations.



To determine the sensitivity to interest rate risk, and the resulting impact on Plan assets and liabilities, we have:

- considered the hypothetical going concern discount rate over the 500 trials where fixed income yields are lowest at the one-year horizon,
- determined the decrease in median long-term fixed income yields over the 500 trials where fixed income yields are the lowest at the one-year horizon.

As such, under the interest rate risk scenario, the going concern discount rate is decreased by 27 basis points for the DB Minimum Segment and 39 basis points for the Pensioner Segment as of December 31, 2022. With respect to the impact on fixed income assets, the scenario results in a decrease in long-term yields on fixed income investments of 0.78%.

Based on the estimated duration of the Plan assets and liabilities, we have then determined the estimated change to the Plan's funded status under the interest rate risk scenario.

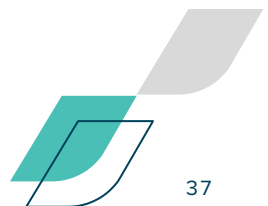
Deterioration of Asset Values

This scenario illustrates the sensitivity of the funded status of the Plan to short-term shock which causes a reduction in the market value of assets. This scenario is assumed not to impact the current expectation of the long-term rate of return, and consequently, the going concern discount rate. In order to assess the impact of a decrease in asset values of a magnitude consistent with a 1 in 10 likelihood of occurring, we have used the same stochastic model that is used to determine the going concern discount rate. The stochastic model is based on 5,000 simulations of projected financial variables, including long-term yields on fixed income investments and asset class returns. To determine the sensitivity to a deterioration in asset values, based on the Plan's target asset mix, we have determined the decrease in median investment returns over the 500 trials where investment returns are the lowest at the one-year horizon.

As such, under the deterioration of asset values scenario, the market value of assets is decreased by 12.56% for the DB Minimum Segment and 11.49% for the Pensioner Segment as of December 31, 2022.

Longevity Risk

This scenario illustrates the sensitivity of the funded status of the Plan to pension plan members living longer than expected. The impact of this scenario was determined using a one-year age setback to the mortality table used for the going concern valuation as of December 31, 2022, that is, a more conservative mortality assumption than currently employed.



APPENDIX F – EMPLOYER CERTIFICATION

With respect to the report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2022, I hereby certify that, to the best of my knowledge and belief:

- a copy of the official Plan documents as at December 31, 2022 was provided to the actuary;
- the membership data provided to the actuary includes a complete and accurate description of every person who is assumed to be entitled to benefits under the terms of the Plan for service up to December 31, 2022; and
- all events subsequent to December 31, 2022 that may have an impact on the results of the valuation have been communicated to the actuary.

July 4, 2023
Date


Signature

JOHN DIAGATA
Name

DIRECTOR, PENSION & BENEFITS
Title





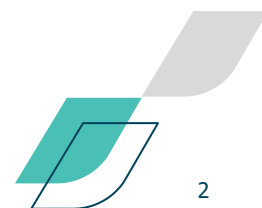
Report on the Actuarial Valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2024

June 30, 2025

CONFIDENTIAL AND PROPRIETARY

Table of Contents

SUMMARY OF RESULTS.....	3
INTRODUCTION	4
SECTION I – PLAN PROVISION AND DATA	7
SECTION II – GOING CONCERN VALUATION	10
SECTION III – SOLVENCY VALUATION.....	17
SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS.....	21
SECTION V – ACTUARIAL OPINION	23
APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS	25
APPENDIX B – MEMBERSHIP DATA	29
APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS – GOING CONCERN VALUATION	30
APPENDIX C2 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS – SOLVENCY VALUATION	35
APPENDIX D – PLAN ASSETS	36
APPENDIX E – PLAUSIBLE ADVERSE SCENARIOS.....	39
APPENDIX F – EMPLOYER CERTIFICATION	



SUMMARY OF RESULTS

	12/31/2024	12/31/2022
Going Concern Financial Position	\$	\$
Actuarial value of assets	1,910,675,000	1,749,887,000
Actuarial liabilities	<u>1,893,937,000</u>	<u>1,772,558,000</u>
Funding excess (unfunded liability)	16,738,000	(22,671,000)
Funded ratio	100.9%	98.7%
Solvency Financial Position		
Solvency assets	2,035,500,000	1,749,387,000
Solvency liabilities	<u>2,019,144,000</u>	<u>1,759,286,000</u>
Solvency excess (deficiency)	16,356,000	(9,899,000)
Degree of solvency (as per Quebec SPPA ¹)	106.9%	96.0%

¹ The *degree of solvency* is based on the solvency assets and solvency liabilities of the defined benefit segment only, excluding all defined contribution accounts.

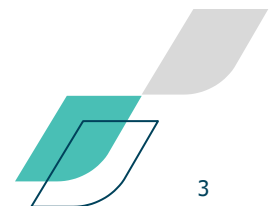
Funding requirements for the period until the next required valuation

With respect to the defined contribution provisions

- Determined in accordance with the provisions of the Plan and based on earnings as at the valuation date, University contributions to the defined contribution provisions are estimated at \$40,904,000 per annum for 2025.

With respect to the defined benefit provisions

	Year 2025	Year 2026	Year 2027
University annual current service contributions in respect of the defined benefit (DB) minimum pension provisions (1.6% of covered payroll)	\$3,315,000	\$3,414,000	\$3,517,000
University annual contributions to amortize any going concern deficit	\$0	\$0	\$0
Total - DB provisions	\$3,315,000	\$3,414,000	\$3,517,000



INTRODUCTION

We are pleased to submit our report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan (the "Plan") as at December 31, 2024. The Plan is registered with Retraite Québec under Registration No. 22266 and with the Canada Revenue Agency under Registration No. 299586. The purposes of the report are as follows:

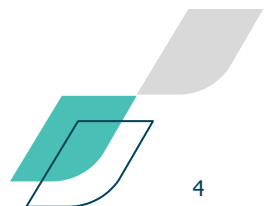
1. To present the financial position of the Plan as at December 31, 2024, under the going concern and solvency bases.
2. To establish the contributions that are required under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* (the "Act") for the period from January 1, 2025 until the date of the next valuation, which is due at a date not later than December 31, 2027.
3. To provide the actuarial certifications required under the Act and the Federal *Income Tax Act*.

The intended users of this report are McGill University, the Pension Administration Committee, Retraite Québec and Canada Revenue Agency. This report is not intended or necessarily suitable for purposes other than those listed above. Any party reviewing this report for other purposes should have their own actuary or other qualified professional assist in their review to ensure that the party understands the assumptions, results and uncertainties inherent in our estimates.

The report presents the results of the actuarial valuation under the following two bases:

- The "going concern basis", in which it is implicitly assumed that the Plan will continue indefinitely. The going concern valuation is used to determine the minimum funding requirements under the Plan.
- The "solvency basis", which simulates what would have been the financial position of the Plan as at the valuation date, had the Plan been terminated on that date. Although the Plan is no longer subject to solvency funding requirements, the solvency valuation is still required under the Act; the results of such solvency valuation are used to determine any additional contributions required from the University on account of transfer settlements made under the Plan.

The present report includes five sections. Section I summarizes the plan provisions, membership data and asset information used for the valuation. The results of the going concern and solvency valuations are presented in Sections II and III respectively; these sections include a detailed reconciliation of the valuation results with those of the preceding valuation filed with government authorities, which was conducted as at December 31, 2022. The minimum funding requirements under the Plan are presented in Section IV of the report. Finally, Section V consists of an actuarial opinion.



Changes Since the Previous Valuation

- On March 31, 2023, the Pension Administration Committee ("PAC") purchased an annuity buy-in contract for all pensioners of the Pensioner Fund who retired up to March 31, 2023. Our valuation reflects this new annuity contract. Following this purchase assets of the Pensioner Fund were invested in cash instruments as per the investment policy.
- The following actuarial assumptions were changed:
 - Going concern assumptions have been changed to reflect market conditions and changes to the Plan's investment policy; and
 - Solvency economic assumptions were updated to reflect market conditions and statutory requirements as at the valuation date.
- A new actuarial value of assets was introduced for the going concern valuation with respect to the Supplemental Fund.

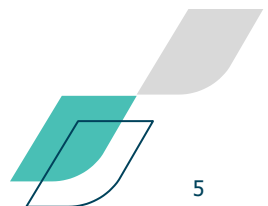
All assumptions and methods are summarized in Appendices C1 and C2.

Terms of Engagement

For the purposes of this actuarial valuation report, the significant terms of engagement with McGill University are:

- For the going concern we have used an actuarial value of assets for the Supplemental Fund and the market value of assets for the Pensioner Fund based on audited financial statements.
- For the solvency valuations we have used the market value of assets based on audited financial statements.
- We have introduced additional provisions for adverse deviations because of uncertainty relative to global trade and its potential impact on the market environment and with respect to potential future improvements in mortality.
- The terms of our engagement are in accordance with applicable pension regulations and accepted actuarial practice in Canada.

This report and any opinions within may not be modified or otherwise provided, in whole or in part, to any other person or entity without the express written permission of Eckler Ltd (unless required by applicable legislation). Eckler takes no responsibility for the consequences of any other use of this report.



Subsequent Events

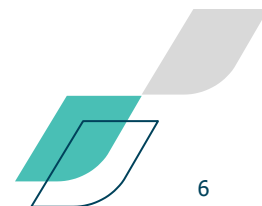
To the best of our knowledge and on the basis of discussions with McGill University, there have been no events subsequent to the valuation date which, in our opinion, would have a material impact on the results of the valuation.

Respectfully submitted,



Jean-François Gariépy, FSA, FCIA

June 30, 2025



SECTION I – PLAN PROVISION AND DATA

Plan Provisions

The present actuarial valuation has been based on the Plan provisions as in effect on the valuation date. A summary of these plan provisions is included in Appendix A at the end of this report.

For all active Members covered under the McGill University Pension Plan (under both Part A and Part B), pension benefits are accumulated through a defined contribution (DC) arrangement, i.e. contributions are made to the Plan by active Members and by the University on their behalf, these contributions are invested in one or several of the funds available under the Plan, at the member's option and the accumulation of these contributions with interest is converted into pension benefits at retirement, death prior to retirement or termination of employment or is transferred to another eligible retirement vehicle.

For those active Members covered under Part A, the Plan also includes a defined benefit (DB) provision, which provides a guarantee that the pension payable will at least be equal to the amount calculated under a minimum pension formula, based on the member's credited service and highest average earnings.

At retirement or termination of employment, the member may elect to transfer the value of his benefit entitlements to another retirement vehicle (i.e. external settlement).

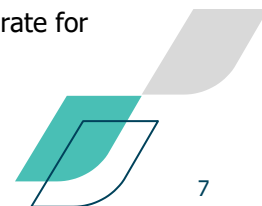
For actuarial valuation purposes, liabilities under the defined contribution provisions of the Plan correspond, by definition, to the accumulated contributions with interest and no funding excess/unfunded liability can therefore exist under these provisions of the Plan. Conversely, funding excess/unfunded liability may exist in respect of the DB minimum pension provisions under Part A (hereinafter referred to as the "DB Minimum Segment") and in respect of pensions payable from the Pensioner Fund (hereinafter referred to as the "Pensioner Segment"). In effect, actuarial liabilities with respect to these two Plan segments will not necessarily be equal to the assets accumulated to fund these defined benefits under the Plan (i.e. the Supplemental Fund for the DB Minimum Segment and the Pensioner Fund for the Pensioner Segment). The main purpose of the actuarial valuation is therefore to establish the financial position of the Plan with respect to benefits payable under the two defined benefit segments of the Plan and to determine the appropriate funding requirements in this connection.

Membership Data

The membership data required for valuation purposes was provided to us by the University.

We subjected the data to a number of tests of reasonableness and consistency, including reconciliation with the data used for the previous valuation. In particular, we have reviewed the additions to and deletions from the data files for retired Members, deferred vested Members and active Members. We have also compared historical information used for the preceding valuation (as at December 31, 2022) with that provided by the third-party administrator, Sun Life and Normandin Beaudry.

We are satisfied that the data on which the valuation is based are sufficiently complete and accurate for the purpose of this valuation.

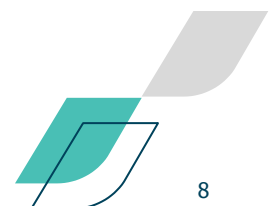


The table below presents a summary of the data used for this valuation with respect to Part A members who still have DB entitlements under the Plan, along with a comparison with the data used for the preceding valuation. A summary of the membership data, for Parts A (including members with no DB entitlements) and B is provided in Appendix B.

Table A

	December 31, 2024			December 31, 2022		
	Males	Females	Total	Males	Females	Total
Active Members (pre 65)						
- Number	766	989	1,755	898	1,185	2,083
- Average Age	56.1	55.5	55.7	55.2	54.7	54.9
- Average Credited Service	22.0	22.8	22.5	20.7	21.5	21.1
- Average Annualized Basic Earnings	\$136,200	\$102,100	\$117,000	\$130,300	\$95,600	\$110,600
- Average DC Balance ⁽¹⁾	\$491,800	\$359,400	\$417,200	\$402,500	\$292,900	\$340,100
Active Members (age 65+)						
- Number	105	97	202	74	74	148
- Average Age	67.3	67.2	67.3	66.1	66.1	66.1
- Average Annual Pension	\$14,200	\$10,900	\$12,600	\$13,200	\$10,600	\$11,900
Retired Members (annuitized)						
- Number	248	461	709	n/a	n/a	n/a
- Average Age	86.4	84.7	85.3	n/a	n/a	n/a
- Average Annual Pension	\$32,700	\$19,700	\$24,300	n/a	n/a	n/a
Retired Members						
- Number	4	13	17	291	528	819
- Average Age	66.7	65.5	65.8	85.1	84.1	84.5
- Average Annual Pension	\$6,100	\$11,600	\$10,300	\$33,100	\$19,200	\$24,100
Deferred Vested Members						
- Number	473	488	961	667	732	1,399
- Average Age	56.2	55.1	55.7	54.9	53.5	54.2
- Average Deferred Pension	\$6,200	\$4,600	\$5,400	\$5,300	\$3,800	\$4,500

⁽¹⁾ "Average DC Balance" excludes any portion arising from additional voluntary contributions. This balance is not the actual DC balance of the member but the equivalent balanced account used in the calculation of the DB supplemental pension, if any.



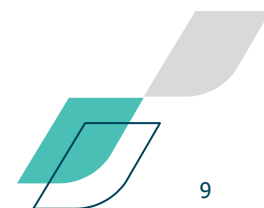
Fund Information

Audited financial statements of the Fund were available for each of the plan years since the preceding actuarial valuation.

Based on the information provided in the audited financial statements of the Fund as at December 31, 2024, the market value of the Fund as at that date was as follows:

Fund segment	Market value as at December 31, 2024 (Figures rounded to the nearest '000)	Market value as at December 31, 2022 (Figures rounded to the nearest '000)
Accumulation Fund (excl. Supplemental Fund)	\$1,782,336,000	\$1,511,200,000
Supplemental Fund	\$130,132,000	\$167,880,000
Pensioner Fund (excl. the value of the annuity contract)	<u>\$2,500,000</u>	<u>\$70,807,000</u>
Total	\$1,914,968,000	\$1,749,887,000

A reconciliation of the Fund value as at December 31, 2024 with the corresponding value as at December 31, 2022 (date of the preceding valuation) is included in Appendix D, separately for the Accumulation Fund and for the Pensioner Fund.



SECTION II – GOING CONCERN VALUATION

The going concern valuation of the Plan assumes that the Plan will remain into effect indefinitely and is therefore based on long-term actuarial assumptions and methods.

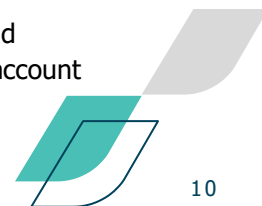
In the case of the McGill University Pension Plan, as mentioned in the preceding section, assets and liabilities of the defined contribution segment represent, by nature of the arrangements, equal amounts. The Plan segments in respect of which there could be a funding excess or an unfunded liability are the DB minimum pension provisions under Part A of the Plan and pensions in course of payment. This report presents the results of the going concern valuation for all segments of the Plan.

Going Concern Assumptions and Methods

The actuarial assumptions and methods underlying the valuation process are summarized in Appendix C1 of the report. Appendix C1 also describes the process and methodology used to establish the main assumptions underlying the valuation process.

The main assumptions used for valuing the two defined benefit components of the Plan and the change made from the preceding valuation are as follows:

- For the **Pensioner Segment**, the two assumptions underlying the valuation process are the interest rate used to discount the expected annuity payments and the mortality table used. The interest rate used for the present valuation is 2.40% per annum (net of expenses) and has decreased since the preceding valuation to reflect current economic environment and the revised asset mix of the Pensioner Fund following the annuity purchase. With respect to the mortality assumption, the previous mortality table used was the 2014 Canadian Pensioners' Mortality ("CPM") Public Table without size adjustment factor and Improvement Scale CPM-B. The Pension Administration Committee carried out a mortality study which confirmed that the MI-2017 improvement scale was better aligned to mortality experience. A special provision for adverse deviation of 0.20% was added at this valuation to account for future mortality improvements.
- For the **DB Minimum Segment**, the methodology used to determine the going concern liabilities is identical to that used for preceding valuations. Under such methodology, the basic pension amount of each member (i.e. the amount of pension payable under the defined contribution provisions) and the pension payable under the DB minimum pension provisions are projected to each potential age of retirement, termination of employment or death to determine the projected Supplemental Retirement Amount payable, if any, at each of these ages. The present values of these projected Supplemental Retirement Amounts are then weighted by the probabilities of occurrence of each event at each respective age, and the aggregate liability amount so calculated for each member is discounted back to the valuation date. The discounted value is then allocated in equal units to each year of credited service; the amounts so allocated to years of past service represent the accrued liabilities as at the valuation date and the amount allocated to the one-year period following the valuation date constitutes the current service cost in respect of the DB minimum pension provisions. There are several assumptions underlying this process, including the following:
 - For purposes of the projections, we have taken into account future Member's and University contributions and have assumed that each Member's Balanced Fund account



will earn investment income in the future at a rate of 5.75% per annum (6.00% used for the preceding valuation). A special provision for adverse deviations of 0.25% was added in this valuation in order to reflect current market uncertainty relative to global trades;

- The projected DC balance is then converted into a projected basic pension amount; the assumptions used to convert the DC balance at retirement into a pension amount are an interest rate of 3.95% per annum (4.20% for the preceding valuation), which is net of a special provision for adverse deviation of 0.25% to account for future mortality improvements and the mortality table CPM-2014 with generational projections using Improvement Scale CPM-B (same assumption for the preceding valuation);
- For purposes of projecting the DB minimum pension, future credited service was recognized and pension was estimated from projected Adjusted Highest Average Earnings, using a wage inflation allowance of 3.00% per annum thereafter and a merit increase scale decreasing linearly from 4.50% at age 20 to 0% at age 50;
- Retirement tables were used to determine the DB minimum pension liabilities; distinct tables were used for Academic Members and Non-Academic Members, based on actual plan experience observed during the period 2000-2009. These rates have remained unchanged; and
- The DB minimum pension liabilities were then discounted using an interest rate of 5.75% per annum, net of expenses; such interest rate has remained unchanged from that used for the preceding valuation.

The aggregate impact of the change made to the actuarial assumptions is quantified later in this report.

With respect to the asset valuation method for purposes of the going concern valuation, we have recognized assets at market value for the Pensioner Fund but have introduced a smoothed value of assets over 5 years for the Supplemental Fund, but only on the equity portion of the portfolio (i.e. excluding other invested assets and the hedging accounts). At the previous valuation, the market value of assets was used for both funds. The actuarial value of assets has been calculated by recognizing investment income differences versus our net equity return assumptions over five years. For this valuation the method will be applied prospectively since the last valuation date. At the next valuation date, a full 5 years will be used for the calculation. Furthermore, the resulting actuarial value cannot be lower than 90% or higher than 110% of the Supplemental Fund market value.

Valuation Results – Going Concern Financial Position as at December 31, 2024

The table B on next page presents the going concern financial position of the Plan as at the valuation date. It will be seen that the Plan had a surplus of \$16,738,000.

As at the preceding valuation date (i.e. December 31, 2022), there was an unfunded liability of \$22,671,000 under the Plan.



Table C herein provides a detailed reconciliation of the funded position of the Plan over the two-year period since the preceding valuation.

Table D herein provides a detailed calculation of the reserve and the provision for adverse deviation.

Valuation Results - Current Service Cost For 2025

The current service cost is presented in Table E, separately for each Plan segment. It will be seen that the current service cost in respect of the DB Minimum Segment has been calculated at \$3,315,000 using the methodology described earlier in this section. Such current service cost has to be paid by the University, in addition to its contributions required under the defined contribution provisions of the Plan.

TABLE B

Financial Position of the Plan – Going Concern Basis (All figures rounded to the nearest '000)

Going Concern Financial Position	31/12/2024 \$	31/12/2022 \$
<i>DC Segment</i>		
• Market value of DC accounts	1,782,336,000	1,511,200,000
• Actuarial Liabilities	<u>1,782,336,000</u>	<u>1,511,200,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	-	-
<i>DB Pensioner Segment</i>		
• Market value of Pensioner Fund	2,500,000	70,807,000
• Actuarial Liabilities	<u>3,332,000</u>	<u>143,369,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	(832,000)	(72,562,000)
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Actuarial value of Supplemental Fund	125,839,000	167,880,000
• Actuarial Liabilities	<u>108,269,000</u>	<u>117,989,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	17,570,000	49,891,000
<i>DB Segment - Total</i>		
• Total Value of assets	128,339,000	238,687,000
• Actuarial Liabilities	<u>111,601,000</u>	<u>261,358,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	16,738,000	(22,671,000)
Financial position – Total		
• Total Value of Assets	1,910,675,000	1,749,887,000
• Actuarial Liabilities	<u>1,893,937,000</u>	<u>1,772,558,000</u>
• Funding excess/(Unfunded liability)	16,738,000	(22,671,000)



TABLE C

Reconciliation of the Funding Excess/Unfunded Liability under the
Going Concern Basis (All figures rounded to the nearest \$M)

	Total \$M
1. Funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2022	(22.7)
2. Required past service contribution payments plus interest	4.5
3. Interest on the funding excess/(unfunded liability) for the two-year period at the valuation rate	(2.4)
4. Expected funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2024	(20.6)
5. Decrease of unfunded liability resulting from investment return of the Funds being higher than interest assumptions	19.5
6. Effects of mortality experience amongst the pensioner group (i.e. higher deaths than expected as per mortality table including spousal audit)	0.5
7. Gains from annuity purchase	0.7
8. Decrease in liabilities under the DB Minimum Segment resulting from DC balances as at December 31, 2024 being higher than expected	28.5
9. Actual DB supplements paid over the two-year period lower than anticipated from previous valuation	5.8
10. Effects of miscellaneous other factors (mainly actual salaries lower than expected)	6.2
11. Gains relative to additional contributions paid by University	0.8
12. Gains relative to University solvency deficiency top-up contributions	1.0
13. Change to asset valuation method	(4.3)
14. Change to actuarial assumptions	(21.4)
15. Funding excess/(unfunded liability) as at December 31, 2024	16.7



TABLE D

The *Regulation respecting the funding of defined-benefit pension plans of the municipal and university sectors* requires that a valuation report discloses certain additional information relative to the funding of the Plan. The information relates to the creation of a reserve and is as follows:

Provision for Adverse Deviations

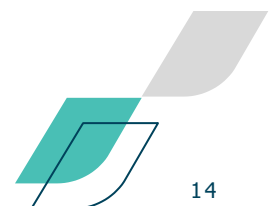
Determined Amounts	Result
R = Solvency liabilities with respect to pensions in payment (excluding guaranteed pensions)	\$2,545,000
S = Solvency liabilities with respect to other members (excluding value in R and guaranteed pensions)	\$113,231,000
d^R = Duration of R	10.07
V = minimum between R and fixed income assets Fixed income assets at valuation date are equal to \$51,103,400	\$2,545,000
d^M = Duration of fixed income assets at valuation date	6.81
D = Absolute value of $(R \times d^R - V \times d^M) / R$	3.26
$T = D \times 0.0175$	5.71%
$X = (R - V) \times (7\% - T)$	\$0
$PfAD = (T \times R) + (7\% \times S) + X$	= \$8,071,000

*All values exclude the annuity contract

Reserve

The following are actuarial gains and losses arising from the following three sources (rounded to the nearest \$100,000):

- Additional contributions: \$800,000 (item 11 on page 13)
- Technical gains/(losses): \$35,500,000 (sum of items 5 to 10 plus 13 and 14, on page 13)
- Other gains: \$1,000,000 (item 12 on page 13 i.e. solvency deficiency top-up contributions paid by the University)
- Total actuarial gains (losses) = \$37,300,000



	General Account (\$)	Reserve (\$)
Value at beginning of period	238,687,000	0
Transfer of 50% of amortization payments	0	0
Cash flows	(139,279,200)	0
Net investment return	28,391,000	
Value at end of period, before transfer of actuarial gains	128,339,000	0
Transfer of actuarial gains at valuation date (up to provision for adverse deviation)	(8,071,000)	8,071,000
Value at end of period	120,408,000	8,071,000

TABLE E

Valuation Results – Going Concern Basis – Current Service Cost for 2025
(All figures rounded to the nearest '000)

	31/12/2024 \$	31/12/2022 \$
<i>DC Segment</i>		
• Members ⁽¹⁾	37,715,000	32,205,000
• University ⁽¹⁾	<u>40,904,000</u>	<u>31,704,000</u>
• Total – In \$	78,619,000	63,909,000
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Members	- -	- -
• University	<u>3,315,000</u>	<u>4,134,000</u>
• Total – In \$	3,315,000	4,134,000
• University – As a % of covered payroll (Part A)	1.6%	1.7%
<i>Total</i>		
• Members	37,715,000	32,205,000
• University	<u>44,219,000</u>	<u>35,838,000</u>
• Total – In \$	81,934,000	68,043,000

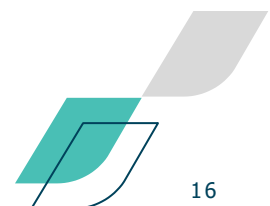
(1) A cost sharing employee contribution is applicable to share the cost of the Plan's DB minimum segment. This additional employee contribution was established at 0.8% of capped earnings for Part A Members only and is directed towards the DC arrangement. As such, the University required DC contributions are reduced by an amount equal to the additional employee contribution.

Sensitivity Analysis

The table below shows the impact on the going concern actuarial liability and current service cost as at December 31, 2024 of a 1% reduction in the discount rate assumption. All other assumptions were kept unchanged.

	Impact of 1% decrease in assumption	
	Before change	After change
Total going concern actuarial liability	\$1,893,937,000	\$1,897,878,000
Current service cost	\$3,315,000	\$3,466,000

The change in the going concern actuarial liability would have the impact of decreasing the surplus by \$3,941,000 as at December 31, 2024.



SECTION III – SOLVENCY VALUATION

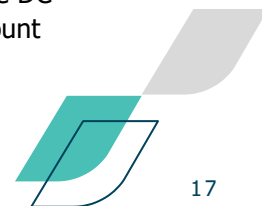
In accordance with amendments made to the *Regulation respecting the exemption of certain categories of pension plans from the application of provisions of the Quebec Supplemental Pension Plans Act*, the University is no longer required to make contributions towards the amortization of any solvency deficiency revealed by the actuarial valuation of the Plan. However, the funded position of the Plan under the solvency basis still has to be determined in the actuarial valuation; in effect, if the Plan shows a solvency deficiency, additional contributions must be made by the University to allow full transfer settlements in respect of members affected by the DB minimum pension provisions.

This section presents the results of the solvency valuation as at December 31, 2024. When conducting a solvency valuation, we compare the respective values of the Plan's assets and liabilities, determined in accordance with the requirements of the Act; the solvency valuation is performed under the assumption that the Plan would have been totally terminated and benefits fully settled on the valuation date.

Solvency Valuation Process and Assumptions

For purposes of the solvency valuation, the following process/assumptions have been used:
Plan assets as at the valuation date have been recognized at market value.

- Solvency liabilities for active Members have been calculated assuming that all Members would have terminated employment on the valuation date. Members who were age 55 and older at the valuation date were assumed to elect immediate pensions. Members who were below age 55 were assumed to elect deferred pensions commencing at age 55. The commuted value for each member cannot be lesser than the retirement age which produces the greatest value. For both groups, we have calculated pensions payable under the DB minimum pension provisions, based on earnings and service up to the valuation date and taking into account the Plan provisions providing for an early retirement reduction of 3% for each year by which the pension start date precedes the Member's normal retirement date (age 65). We then determined the actuarial value of these pensions using the prescribed basis for minimum transfer values applicable on December 31, 2024; such basis includes an interest rate of 3.90% per annum for the first 10 years and 4.50% per annum thereafter and the mortality table known as the "CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors" with generational projections using Improvement Scale CPM-B. The same assumptions were used for the valuation of the annuity buy-in contract.
- For retired Members, we calculated the solvency liabilities using the mortality table known as the "CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors" with generational projections using Improvement Scale CPM-B and an interest rate of 4.72% per annum.
- The actuarial assumptions are determined in accordance with the Canadian Institute of Actuaries' (CIA) *Standards of Practice for Pension Commuted Values* and the Educational Note [*Assumptions for Hypothetical Wind-up and Solvency Valuations with Effective Dates between December 31, 2024 and December 30, 2025*](#).
- The solvency balance sheet also reflects as both an asset and a liability the aggregate of the DC balances for all non-retired Members for whom there was no Supplemental Retirement Amount



payable under the DB minimum pension provisions, based on the market value of the units held by each Member in the investment pools established under the Plan.

The actuarial assumptions used for the solvency valuation are described in more details in Appendix C2.

Results of the Solvency Valuation

The results of the solvency valuation as at December 31, 2024 are presented in Table F below. It will be seen that the Plan had a solvency excess of \$16,401,000 as at the valuation date. As at the preceding valuation date, the solvency deficiency was \$9,899,000. The degree of solvency, as defined under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, is 106.9%.

TABLE F

Financial Position of the Plan – Solvency Basis (All figures rounded to the nearest '000)

Solvency Financial Position	31/12/2024 \$	31/12/2022 \$
<i>DC Segment</i>		
• Market value of Balanced Fund	1,782,336,000	1,511,200,000
• Solvency Liabilities	<u>1,782,336,000</u>	<u>1,511,200,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	-	-
<i>DB Pensioner Segment</i>		
• Market value of Pensioner Fund	2,500,000	70,807,000
• Value of annuity buy-in contract	<u>121,032,000</u>	n/a
• Total solvency assets	123,532,000	70,807,000
• Solvency Liabilities	2,545,000	139,531,000
• Value of annuity buy-in contract	<u>121,032,000</u>	n/a
• Total Solvency liabilities	<u>123,577,000</u>	<u>139,531,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	(45,000)	(68,724,000)
<i>DB Minimum Segment</i>		
• Supplemental Fund (net of termination fees)	129,632,000	167,380,000
• Solvency Liabilities	<u>113,231,000</u>	<u>108,555,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	16,401,000	58,825,000
<i>DB Segment - Total</i>		
• Total Fund (net of termination fees)	253,164,000	167,380,000
• Solvency Liabilities	<u>236,808,000</u>	<u>108,555,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	16,356,000	58,825,000
Solvency position – Total		
• Market value of the assets	2,035,500,000	1,749,387,000
• Solvency liabilities	<u>2,019,144,000</u>	<u>1,759,286,000</u>
• Solvency Excess/(Deficiency)	16,356,000	(9,899,000)
Degree of solvency (as per Quebec SPPA – See Note 1)	106.9%	96.0%

Note 1: The *degree of solvency* is based on the solvency assets and solvency liabilities of the DB Segment only, excluding all DC accounts.

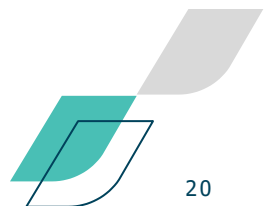
Incremental Cost

In accordance with the CIA's *Standards of Practice for Pension Commuted Values*, we have estimated the incremental cost of the solvency liabilities as at December 31, 2024, i.e. the expected aggregate change in solvency liabilities between December 31, 2024 and December 31, 2027.

The incremental cost for the DB segment of the Plan as at December 31, 2024 is \$10,500,000. The incremental cost does not impact the funding requirements of the Plan under the Act and is shown for information purposes only.

Solvency Valuation Sensitivity Analysis

If the solvency discount rates decreased by 1% relative to the assumptions described in Appendix C2, and all other assumptions remained unchanged, the total solvency liabilities for the Plan would increase by \$106,215,000 to \$2,215,359,000 as at December 31, 2024, thereby creating a solvency deficiency to \$89,859,000.



SECTION IV – FUNDING REQUIREMENTS

University Current Service Cost

Under the McGill University Pension Plan, the aggregate University current service cost is the sum of the following two components:

- **Contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan:** these University current service contributions correspond to those required under the applicable provisions of the Parts A and B of the Plan; based on the distribution of the active membership by age and by group as at the valuation date and plan provisions as at December 31, 2024, these University contributions are estimated at \$40,904,000 for the 12-month period following the valuation date.
- **Contributions in respect of the DB minimum pension provisions of the Plan:** the University current service contributions in this connection represent the portion of the total projected actuarial liabilities estimated for those provisions (calculated using the methodology described in Section II) that is allocated to the one-year period following the valuation date. Such portion is calculated at \$3,315,000 per annum (including a provision for administration expenses of \$200,000 p.a.) or \$276,250 per month or 1.6% of covered payroll (Part A Members' pensionable earnings). Estimated University current service contributions for 2025, 2026 and 2027 are equal to the 2025 contributions, increased by 3.00% each year (i.e. the wage inflation allowance).

Minimum University Contributions

Since the Plan had a surplus of \$8,667,000 on a going concern basis, net of the reserve account (general account), no past service contributions are required.

The minimum contributions to be made to the Plan by the University based on the Plan's funding policy for the period until the next valuation date may be summarized as follows:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ The contributions required under the defined contribution provisions, as per the terms of the Plan <p>Plus</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ \$3,315,000 (\$276,250 per month) in respect of the DB minimum pension provisions for 2025 (subject to wage inflation adjustments for 2026 and 2027) or 1.6% of covered payroll (i.e. Part A Members' pensionable earnings) |
|---|

Under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, all contributions due to the Plan must be made on a monthly basis. Current service contributions (both Members and University) and special payments are due within 30 days following the end of the relevant month.



Maximum Contributions

Subsection 147.2(2) of the Income Tax Act (Canada) prohibits employer contribution to a registered pension plan if the Plan shows an actuarial surplus exceeding a stated threshold. If a so-called *excess surplus* exists and no contributions are required under applicable provincial legislation, Employer contributions must be suspended with respect to the DB Segment of the Plan until the excess surplus is eliminated.

An *excess surplus* is defined by paragraph 147.2(2)(d) of the Income Tax Act as the amount by which a Plan's funding excess exceeds the lesser of:

- (a) the total funding excess,
- (b) 25% of the actuarial liabilities (including the value of any buy-in annuity contract).

Based on this formula the Plan does not have an excess surplus as at December 31, 2024.



SECTION V – ACTUARIAL OPINION

This opinion forms part of the report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2024.

1. The purposes of the report are to:
 - report on the financial position of the Plan as at December 31, 2024;
 - establish the contributions that are required under the Act for the three-year period following the valuation date; and
 - provide the actuarial certifications required under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act* and the *Income Tax Act* (Canada).
2. The Plan had a going concern surplus of \$16,738,000 and a surplus of \$8,667,000 net of the reserve account (general account) as at December 31, 2024.
3. The rule for determining the University current service cost for the three-year period following the valuation date is as follows:
 - **Contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan:** University current service contributions correspond to those required under the applicable provisions of Parts A and B of the Plan; based on the distribution of the active membership by age and by group as at the valuation date, University contributions are estimated at \$40,904,000 for the 12-month period following the valuation date.
 - **Contributions in respect of the DB minimum pension provision of the Plan:** University current service contributions represent the portion of the total projected actuarial liabilities estimated for that provision (calculated using the methodology described in Section II), that is allocated to the one-year period following the valuation date. Such portion is calculated at \$3,315,000 per annum or \$276,250 per month or 1.6% of covered payroll (Part A Members' pensionable earnings).
 - In addition to the University current service cost, members' required contributions in respect of the defined contribution provisions of the Plan will be made.
4. The Plan had a solvency excess, as defined under the Quebec *Supplemental Pension Plans Act*, of \$16,356,000 as at December 31, 2024. The degree of solvency of the plan is equal to 106.9%.
6. In our opinion:
 - (a) the data on which the valuation is based are sufficient and reliable for the purposes of the valuation;
 - (b) the assumptions are, in aggregate, appropriate for the purposes of the valuation;



- (c) the methods employed in this valuation are appropriate for the purposes of this valuation;
 - (d) the assumptions and methods adopted to determine the solvency position of the Plan are in accordance with the requirements of the Act; and
 - (e) the value of the Plan assets would be lower than the actuarial liabilities if the Plan were to be wound up on the valuation date.
- 7 Notwithstanding the foregoing opinions, emerging experience, differing from the assumptions, will result in gains or losses which will be revealed in future valuations.
- 8 To the best of our knowledge and on the basis of discussions with the University, there have been no events subsequent to the valuation date which, in our opinion, would have a material impact on the results of the valuation.

This report has been prepared, and our opinions given, in accordance with accepted actuarial practice.

June 30, 2025

Date



Jean-François Gariépy, FSA, FCIA

APPENDIX A – SUMMARY OF PLAN PROVISIONS

Effective Date

- June 1, 1972.
- Effective January 1, 2009, a new Part B was added to the Plan. This Part B describes the provisions applicable to Members who were employed on or after January 1, 2009 or who were employed prior to that date but were not yet eligible to join the Plan on January 1, 2009. The provisions of the Plan applicable to employees who were Members of the Plan on December 31, 2008 continue to apply to these Members after that date and are thereafter referred to as Part A of the Plan. The provisions of Part B are similar to those of Part A, except that Part B does not include the Defined Benefit Minimum Pension Provisions included in Part A. The revised Plan document also includes a Part C, which contains provisions which are common to all Plan Members.

Eligibility and Participation

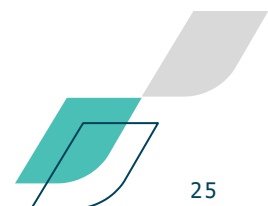
- Each person employed on a full-time basis (or part-time employees who have joined the Optional Benefits Package for part-time employees) may join the Plan on the first day of any month preceding the completion of five years of continuous employment; participation of these employees is mandatory upon completion of five years of continuous service. Notwithstanding the above, employees who meet certain legal conditions (i.e. 700 hours of work in a calendar year or earnings at least equal to 35% of the YMPE in a calendar year) may join the Plan on January 1 of the subsequent year.

Member Contributions

- Each Active Member must contribute to the DC segment of the Plan a percentage of his Basic Earnings less 1.8% of the portion of such Basic Earnings that is subject to the C/QPP. The contribution percentage varies according to the Member's age, as follows:

Member's age at preceding month end	Percentage for GFT-U Members	Percentage for other Members
39 or less	5.5%	5.0%
40 to 49	7.5%	7.0%
50 or more	8.5%	8.0%

- Each Active Member under Part A is also required to contribute a percentage of his Basic Earnings to the DC segment of the Plan as a DBM segment cost sharing contribution. This rate will be determined by the Pension Administration Committee based on the recommendation of the actuary and the results of the actuarial valuation.



University Contributions

- The University must contribute to the DC segment of the Plan a percentage of the Basic Earnings of each Member who is contributing to the Plan, less 1.8% of the portion of such Basic Earnings that is subject to employer contributions to the C/QPP. The University contribution percentage varies according to the Member's age, as follows:

Member's age at preceding month end	Percentage for GFT-U Members	Percentage for other Members
39 or less	5.8%	5.0%
40 to 49	8.3%	7.5%
50 or more	10.8%	10.0%

- Furthermore, University required contributions to the DC segment above will be reduced by the amount of the additional deficit sharing contributions required to be paid by Part A Active Members.
- Subject to applicable legislation, additional contributions may also be required from the University to fund benefits provided under the defined benefit (DB) minimum pension provisions for Members covered under Part A, to amortize any unfunded liability in respect of pensioners and beneficiaries and to allow for the payment at 100% of settlement benefits to Members eligible to a Supplemental Retirement Amount.

Normal Retirement

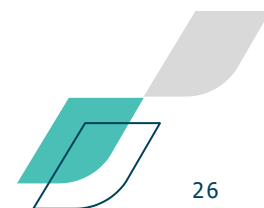
Normal retirement date is the last day of the calendar month of the Member's 65th birthday.

The Member's basic retirement benefit is equal to the pension that can be provided by the accumulation, with investment income (including capital appreciation), of the amounts transferable as at June 1, 1972 from the Sun Life previous plan to the Member's account, plus the basic contributions made by the Member and the University to the Member's account after that date.

Minimum Defined Benefit Provisions (Applicable only to Members covered under Part A of the Plan)

For Members covered under Part A, the Plan may also provide for the payment of a Supplemental Retirement Benefit (calculated as though it were payable from normal retirement date for life only) equal to the excess, if any, of the Minimum Benefit Amount over the Basic Benefit Amount. The Minimum Benefit Amount is calculated as the lesser of:

- 1.8% of Adjusted Highest Average Earnings times years of Credited Service, less 0.58% of Adjusted Highest Average Earnings which are not in excess of the Member's Average Maximum Pensionable Earnings, multiplied by the years of Credited Service on or after January 1, 1972; and



- ii) 2.0% of Best Average Earnings up to a maximum of \$3,245.56 (or such other amount as permitted under the Income Tax Act), multiplied by the years of Credited Service excluding service before 1990 in excess of 35 years.

Adjusted Highest Average Earnings are determined by adjusting upward the Member's average salary over the five years of highest earnings, to compensate for the effects of inflation during such five-year period to the extent that such inflation exceeds 3.75% per annum. Best Average Earnings are calculated in a similar manner over a three-year period, except that the adjustment reflects increases in average wages during the period. Effective January 1, 2012 or the end of a stipend appointment, if later, and with respect to credited service on or after that date, Adjusted Highest Average Earnings and Best Average Earnings exclude stipend earnings.

For purposes of calculating the Supplemental Retirement Benefit, the Basic Benefit Amount excludes any amount arising from additional voluntary contributions and is calculated as though the Member's defined contributions accounts had always been invested in the Balanced Account (effective January 1, 2012 or the end of a stipend appointment, if later, the Basic Benefit Amount excludes stipend contributions).

Early Retirement

A Member is eligible for early retirement at any time after attainment of age 55.

When a Member covered under Part A elects early retirement, the calculation of any Supplemental Retirement Benefit payable under the DB minimum pension provisions is modified by applying a reduction factor to the Minimum Benefit Amount; the reduction is 0.25% for each month by which early retirement date precedes normal retirement date.

Payment of Pension Benefits

The normal form of payment for the basic retirement benefit and for the Supplemental Retirement Benefit (for Members covered under Part A) is a life only pension. A Member may elect an optional form of payment, in which case the amount of pension is adjusted under an actuarially equivalent basis. However, a Member who has a spouse at retirement must convert his or her pension to a joint-and-survivor form that provides at least for 60% continuation to the surviving spouse, unless the Member and the spouse jointly elect a different form of payment in writing.

At the Member's option, the Member's Accounts plus the transfer value of any Supplemental Retirement Benefit, may be transferred in whole or in part to a locked-in retirement account, life income fund or individual annuity contract (External Settlement). Any excess interest earned by the Pensioner Fund, over that assumed in the annuity purchase rates, is used to improve pensions payable from the Pensioner Fund.

Termination of Employment

A Member who terminates employment before retirement is entitled to his accrued benefit entitlements, including any additional indexation benefit value, as required under the applicable legislation. The



Member may elect to transfer the value of his benefit entitlements to another registered pension plan, to a locked-in retirement plan, to an individual annuity contract or to a life income fund.

Death Before Retirement

In the event of death before retirement, the spouse of the Member (or his beneficiary, if he does not have a spouse or if the spouse has waived entitlement to death benefits) is entitled to the value of benefits that would have been payable upon termination of employment.



APPENDIX B – MEMBERSHIP DATA

Please find in the tables below additional data information regarding Parts A and B memberships as at December 31, 2024.

Part A – Members as at December 31, 2024 (DB and DC entitlements)

	Number
Active members	1,957
Beneficiaries whose pensions are in payment	726
Non-active (vested) members	961
Active members (DC entitlements only)	222
Non-active members (DC entitlements only)	444
Total	4,310

Part B – Members as at December 31, 2024 (DC entitlements only)

	Number
Active members	4,433
Non-active members	991
Beneficiaries whose pensions are in payment ⁽¹⁾	264
Total	5,688

(1) Members receiving variable benefits



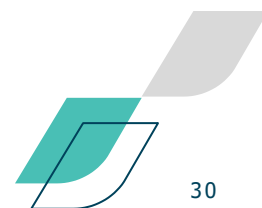
APPENDIX C1 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS – GOING CONCERN VALUATION

Economic Assumptions

The main economic assumption underlying the going concern valuation process is the valuation rate of interest. For purposes of the present valuation, an interest rate of 2.40% per annum has been used to calculate the actuarial liabilities for Pensioners (the assets for this segment of the Plan are invested in the Pensioner Fund), while an interest rate of 5.75% per annum has been used to calculate the actuarial liabilities on account of the DB Minimum Provisions (the assets for this segment of the Plan are invested in the Supplemental Fund). With respect to the projection of DC accounts, an investment return of 5.75% per annum has been used (6.0% at the previous valuation) since the DC accounts are invested using the same investment policy as the Supplemental Fund. A new provision for adverse deviation of 0.25% was introduced for this valuation which explains the reduction from 6.0% used at the previous valuation.

The interest assumption for each of the two DB segments has been determined by taking into account the investment policy of each of the Pensioner Fund and the Supplemental Fund. For each of the asset categories included in the long-term asset mix policy of the Funds, an assumption was made concerning the expected long-term rate of return of such asset category, taking into account various risk and liquidity premia. The gross return of each Fund was then derived as the weighted average of these long-term expected returns, with the weights calculated in accordance with the asset mix policy of each Fund. The following table shows the current asset mix policy for each fund:

	Pensioner Fund	Supplemental Fund
Cash and Short-term investments	100.0%	-
Universe Bonds	-	35.00%
Canadian Equities	-	8.00%
Global Equities	-	32.00%
Real Estate	-	5.00%
Infrastructure	-	5.00%
Private Debt	-	6.50%
Private Equity	-	5.00%
Hedge Funds	-	3.50%
Total	100.00%	100.00%



Therefore, we are using the above asset mixes in the determination of the going concern discount rates assumption, developed as follows:

	Pensioner Segment	DB Minimum Segment
Simulated gross investment return (including diversification effect)	2.72%	6.39%
Passive investment expenses	(0.01%)	(0.03%)
Plan administrative expenses	(0.00%)	(0.27%)
Estimated net investment return rate before margin	2.71%	6.09%
Provision for adverse deviations	(0.31%)	(0.34%)
Going concern discount rate	2.40%	5.75%

A provision for administrative expenses of \$200,000 was included in the current service cost of the DB Segment to cover the cost of administrative expenses relative to the Pensioner Segment.

Based on Retraite Quebec's guidance, the gross expected investment return (benchmark portfolio) including rebalancing and diversification cannot be higher than 6.50% for a fund invested 50% in fixed income securities and 50% in variable securities. Assuming that the fund is invested 50% in global equities and 50% in universe bonds (over 30 years), the resulting gross return would be equal to 5.61% which is in line with regulatory guidance.

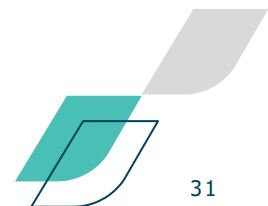
In our opinion, the interest rate assumption used for the going concern valuation is within the range that could be deemed appropriate and acceptable for the current valuation and in accordance with Retraite Québec's guidelines, taking into account the characteristics of the Plan and investment policies adopted for the Plan.

Demographic Assumptions – Going Concern Valuation

The two demographic assumptions which have the most significant impact on the results of the going concern actuarial valuation of the Plan are the retirement assumption and the mortality assumption.

The retirement assumption has an important impact on the actuarial liabilities on account of the DB Minimum Provisions included in Part A. For purposes of the present valuation, we have not changed the assumption; separate tables of retirement rates have been used for Academic Members and Non-Academic Members. Such rates of retirement have been determined with proper recognition of the actual retirement experience observed under the Plan during the period 2000-2009.

As to the mortality assumption, for inactive Members and for active Members prior to the date of event, we have used the 2004 Canadian Pensioners' Mortality ("CPM") Public Table without size adjustment factor and Improvement Scale MI-2017 following the results of a mortality study which was performed in 2022.



For active Members, the "CPM-2014 based on the combined experience of the private and public sectors with generational projections using Improvement Scale CPM-B" has been used in order to convert the DC balance into a pension and compare this pension to the DB minimum pension amount.

A summary of the economic and demographic assumptions used in the present valuation is presented on the following pages.



Interest:

Active Members & Deferred Vested Members

5.75% per annum, net of expenses

Pensioners

2.40% per annum, net of investment expenses (previously 5.00% net of expenses). A provision of \$200,000 was included in the current service cost to cover administration expenses.

Investment return of Balanced Fund:

5.75% per annum (previously 6.00%)

Rate of interest used for conversion of DC accounts:

3.95% per annum (previously 4.20%)

Wage inflation allowance:

3.00% per annum

Merit increases:

Annual rates of increase ranging from 4.50% at age 20 and reducing uniformly over time to 0% at age 50

Increase in YMPE:

3.00% per annum

Price Inflation Allowance:

2.00% per annum

Mortality:

- Active Members, prior to event: CPM-2004 Public with Improvement Scale MI-2017 (previously CPM2014-Public with Improvement Scale CPM-B)
- Active Members, after event: CPM-2014 with Improvement Scale CPM-B has been used for conversion purposes
- Others: CPM-2004 Public with Improvement Scale MI-2017 (previously CPM2014-Public with Improvement Scale CPM-B)

Disability:

Nil

Turnover:

Termination rates are based on age. Sample rates are as follows:

<u>Age</u>	<u>Males</u>	<u>Females</u>
25	15.4%	28.4%
30	11.8%	23.9%
35	8.4%	17.8%
40	5.8%	10.9%
45	3.6%	8.2%
50	2.4%	6.8%

5.8%

Retirement:

Following retirement rates are assumed:

<u>Age</u>	<u>Academics</u>	<u>Non-Academics</u>
55	0.5%	5.0%
56	0.5%	5.0%
57	0.5%	7.5%
58	0.5%	7.5%
59	0.5%	7.5%
60	1.0%	20.0%
61	2.0%	10.0%
62	3.0%	10.0%
63	4.0%	10.0%
64	5.0%	10.0%
65	100%	100%

Lump sum election rate upon termination of membership:

100% at 3.95% discount rate

Expenses:

The interest assumption includes an allowance for expenses paid from the Fund.

Value of assets:

An actuarial value of assets is used for the Supplemental Fund to smooth equity returns over 5 years.

APPENDIX C2 – ACTUARIAL ASSUMPTIONS – SOLVENCY VALUATION

Interest rate:	<u>Benefits to be settled through transfers and annuity buy-in contract:</u> 3.90% per annum for the first 10 years, 4.50% thereafter (previously 4.10% per annum for the first 10 years, 4.50% thereafter). <u>Benefits to be settled through annuity purchases:</u> 4.72% per annum (duration of 10.07 years), previously 4.91% per annum (duration of 5.7 years)
Indexation rate for post 1.1.2001 indexation benefit value:	0.87% per annum for the first 10 years, 0.97% thereafter (previously 0.97% per annum for the first 10 years, 0.97% thereafter)
Mortality:	<u>Benefits to be settled through transfers:</u> CPM-2014 with Improvement Scale CPM-B <u>Benefits to be settled through annuity purchases:</u> CPM-2014 with Improvement Scale CPM-B
Disability:	Nil
Retirement:	<u>If the member is eligible for retirement</u> For active members, retirement is assumed to be immediate. For other members present value of pension cannot be lesser than the value calculated at the retirement age producing the highest present value of the pension (average age is 61.2) <u>If the member is not eligible for retirement</u> Retirement is assumed at the age producing the highest present value of the pension (average age is 55)
Turnover:	Nil
Wind-Up Expenses:	\$500,000
Assumption on settlement option at plan termination:	<u>Active and deferred vested members:</u> Benefits are assumed to be settled through a lump sum transfer. <u>Pensioners:</u> Benefits are assumed to be settled through an annuity purchase.

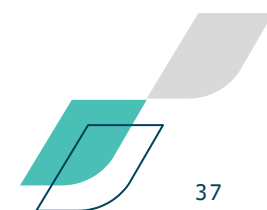
APPENDIX D – PLAN ASSETS

1. Reconciliation of the market value of the Accumulation Fund from January 1, 2023 to December 31, 2024

	2024 (\$,000)	2023 (\$,000)
Market value as at beginning of period	1,749,934	1,679,080
Plus:		
⇒ Investment income	127,355	124,429
⇒ Unrealized gains (losses)	80,531	41,497
⇒ Member's contributions	35,007	34,586
⇒ Member's voluntary contributions	1,786	1,723
⇒ Member's special contributions	2,800	3,712
⇒ University regular contributions	38,521	32,953
⇒ University current service contributions	3,631	4,538
⇒ University special contributions	2,332	3,801
⇒ Transfers from other registered plans/funds	4,801	635
Sub-total	296,764	251,900
Less:		
⇒ Benefit payments	123,038	97,174
⇒ Transfers to Pensioner fund	463	74,633
⇒ Expenses	10,729	9,239
Sub-total	134,230	181,046
Market value as at end of period	1,912,468	1,749,934

2. Reconciliation of the market value of the Pensioner Fund from January 1, 2023 to December 31, 2024

	2024 (\$000)	2023 (\$000)
Market value as at beginning of period	134,841	70,807
Plus:		
⇒ Investment income	350	21,925
⇒ Unrealized gains (losses)	3,911	(13,180)
⇒ Transfers from Supplemental Fund	(3,011)	72,500
⇒ Transfers from Supplemental Fund (new retirees)	463	2,133
Sub-total	1,713	83,378
Less:		
⇒ Pension Payments	17,927	19,009
⇒ Expenses	267	335
Sub-total	18,194	19,344
Market value as at end of period	118,360	134,841
Fair value of annuity contract	<u>(115,860)</u>	
Market value as at end of period (excl. value annuity contract)	2,500	



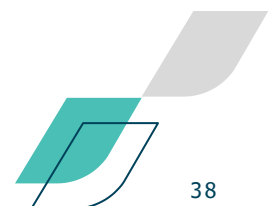
3. Actuarial value of assets for the Supplemental Fund as at December 31, 2024

The table below provides a detailed calculation of the actuarial value of assets for the Supplemental Fund based on information provided by McGill University and Sun Life.

Year	Market value of Equity Portfolio on December 31 (\$) ⁽¹⁾	Cash flows ⁽²⁾		Actuarial value as at December 31, 2024 (\$) ⁽³⁾
		2023 (\$)	2024 (\$)	
2022	67,639,100	(31,269,900)	(1,144,700)	40 992 400
2023	39,383,100	-	(1,114,700)	43 190 800
2024	48,531,700	-	-	48 531 700
Actuarial value of Equity portfolio as at December 31, 2024 (average)				\$44 238 300
Market value of Supplemental Fund assets (other than equity portfolio)				\$80,632,500
Contribution receivable				<u>\$484,100</u>
Actuarial Value of Assets (AVA)				\$125,839,000
AVA as a % of Supplemental Fund market value as at December 31, 2024 (90% to 110% range)				96.7 %

Notes:

1. Market value of equity portfolio at end of each year is calculated as a percentage of invested assets, excluding hedging accounts and based on the Supplemental Fund's asset mix (40% equities). The fund is rebalanced at end of each month at the target mix.
2. Cashflows to and from the equity portfolio are estimated as a percentage of actual Supplemental Fund cashflows (incl. inflows and outflows from the hedging accounts) based on the equity asset mix of the Supplemental Fund and are assumed at mid-year. Rebalancing cashflows are calculated based on actual equity fund return provided by Sun Life and are assumed at year-end.
3. Actuarial value of the equity portfolio at the end of 2022 and 2023 is calculated using the equity portfolio net expected return based on that portion of the DBM Segment's interest rate relative to equities (6.79%) vs 5.75% for the DBM Segment as a whole.



APPENDIX E – PLAUSIBLE ADVERSE SCENARIOS

A plausible adverse scenario is considered to be one that will occur in the short term (immediately to one year) with the likelihood of occurring between 1 in 10 and 1 in 20 based on the opinion of the actuary. The purpose of the following scenarios is to illustrate the impact on the Plan's financial position of the following adverse but plausible assumptions relative to the best estimate assumptions selected for the Plan's going concern valuation. The purpose of disclosing these results is to demonstrate the sensitivity of the funded status between the December 31, 2024 and the next valuation date to certain key risk factors affecting the Plan. The results of the scenarios selected are shown in the table below, with a description of each scenario following (DB only).

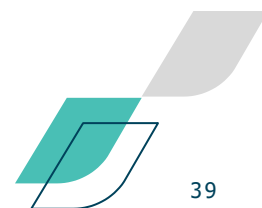
	Going Concern Results at December 31, 2024	Plausible Adverse Scenario Results at December 31, 2024		
		Interest Rate Risk	Deterioration of Asset Values	Longevity Risk
Total going concern assets ¹	\$128,339,000	\$131,228,000	\$111,644,000	\$128,339,000
Total going concern liabilities ¹	<u>\$111,601,000</u>	<u>\$163,163,000</u>	<u>\$158,131,000</u>	<u>\$112,160,000</u>
Going concern excess (unfunded liability)	\$16,738,000	(\$31,935,000)	(\$46,487,000)	\$16,179,000
Change in going concern excess (unfunded liability)	N/A	(\$48,673,000)	(\$63,225,000)	(\$559,000)
Discount rate				
- DB Minimum Segment	5.75%	5.46%	5.75%	5.75%
- DC/DB Conversion Rate	3.95%	3.13%	3.95%	3.95%
- Pensioner Segment	2.40%	2.11%	2.40%	2.40%

¹ DB Minimum Segment and Pensioner Segment only.

Interest Rate Risk

This scenario illustrates the sensitivity of the funded status of the Plan to an immediate change in the market interest rates underlying fixed income investments.

In order to assess the impact of a decrease in interest rates of a magnitude consistent with a 1 in 10 likelihood of occurring, we have used the same stochastic model that is used to determine the going concern discount rate. The stochastic model is based on 5,000 simulations of projected financial variables, including long-term yields on fixed income investments and asset class returns. Our long-term best estimates for these variables, and the going concern discount rate are based on the median values over these 5,000 simulations.



To determine the sensitivity to interest rate risk, and the resulting impact on Plan assets and liabilities, we have:

- considered the hypothetical going concern discount rate over the 500 trials where fixed income yields are lowest at the one-year horizon,
- determined the decrease in median long-term fixed income yields over the 500 trials where fixed income yields are the lowest at the one-year horizon.

As such, under the interest rate risk scenario, the going concern discount rate is decreased by 29 basis points for the DB Minimum Segment and 21 basis points for the Pensioner Segment as of December 31, 2024. With respect to the impact on fixed income assets, the scenario results in a decrease in short-term and long-term yields on fixed income investments of 0.21% and 0.82%.

Based on the estimated duration of the Plan assets and liabilities, we have then determined the estimated change to the Plan's funded status under the interest rate risk scenario.

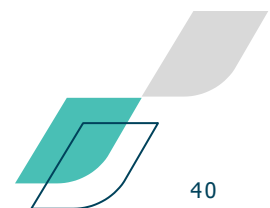
Deterioration of Asset Values

This scenario illustrates the sensitivity of the funded status of the Plan to short-term shock which causes a reduction in the market value of assets. This scenario is assumed not to impact the current expectation of the long-term rate of return, and consequently, the going concern discount rate. In order to assess the impact of a decrease in asset values of a magnitude consistent with a 1 in 10 likelihood of occurring, we have used the same stochastic model that is used to determine the going concern discount rate. The stochastic model is based on 5,000 simulations of projected financial variables, including long-term yields on fixed income investments and asset class returns. To determine the sensitivity to a deterioration in asset values, based on the Plan's target asset mix, we have determined the decrease in median investment returns over the 500 trials where investment returns are the lowest at the one-year horizon.

As such, under the deterioration of asset values scenario, the market value of assets is decreased by 11.28% for the DB Minimum Segment and 0% for the Pensioner Segment as of December 31, 2024.

Longevity Risk

This scenario illustrates the sensitivity of the funded status of the Plan to pension plan members living longer than expected. The impact of this scenario was determined using a one-year age setback to the mortality table used for the going concern valuation as of December 31, 2024, that is, a more conservative mortality assumption than currently employed.



APPENDIX F – EMPLOYER CERTIFICATION

With respect to the report on the actuarial valuation of the McGill University Pension Plan as at December 31, 2024, I hereby certify that, to the best of my knowledge and belief:

- a copy of the official Plan documents as at December 31, 2024 were provided to the actuary;
- the membership data provided to the actuary includes a complete and accurate description of every person who is assumed to be entitled to benefits under the terms of the Plan for service up to December 31, 2024; and
- all events subsequent to December 31, 2024 that may have an impact on the results of the valuation have been communicated to the actuary.

June 25, 2025

Date



Signature

Maxime Harvey

Name

Associate Director - Pension

Title



Julie Morin

De: Julie Morin
Envoyé: 23 mars 2026 16:32
À: ggrenier@mmgc.quebec; sataogul@mmgc.quebec
Cc: Sébastien Richemont; Stéphane Fillion; Jeremy Lieberman
Objet: Notification - 500-06-001445-259 - Richard Janda c. Université McGill et al. (N/D : 336678.00007) [FMD-CANADA.FID14191918]

Suivi:	Destinataire	Réception
	ggrenier@mmgc.quebec	
	sataogul@mmgc.quebec	
	Sébastien Richemont	Remis: 2026-03-23 16:32
	Stéphane Fillion	Remis: 2026-03-23 16:32
	Jeremy Lieberman	Remis: 2026-03-23 16:32

NOTIFICATION PAR MOYEN TECHNOLOGIQUE

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
(Art. 133 - 134 du *Code de procédure civile*, RLRQ c. C-25.01)

Parties : Richard Janda c. Université McGill et al.
Cour : Cour supérieure
District judiciaire : Montréal
Numéro de cour : 500-06-001445-259

Expéditeur :	Me Sébastien Richemont Téléphone : +1 514 397 5121 srichemont@fasken.com Me Stéphane Fillion Téléphone : +1 514 397 4309 sfillion@fasken.com Me Jeremy Lieberman Téléphone : +1 514 397 7518 jlieberman@fasken.com Notre réf. : 336678.00007	Fasken Martineau DuMoulin 800, rue du Square-Victoria, bureau 3500 Montréal (Québec) H3C 0B4 Télécopieur : +1 514 397 7600

Destinataire(s) :

Me Sibel Ataogul	MMGC	sataogul@mmgc.quebec
Me Guillaume Grenier	MMGC	ggrenier@mmgc.quebec

Document(s) notifié(s) :

Lien :  [2026-03-23 Demande pour permission de produire une preuve appropriée.pdf](#)

Titre du document	Type	Nb pages	Taille
Demande des défendeurs pour permission de produire une preuve appropriée (art. 574 C.p.c.)	PDF	1010	16836 KB

Veillez communiquer avec l'expéditeur en cas de difficultés techniques avec les documents.

Julie Morin

Adjointe juridique

T +1 514 303 5348 | jumorin@fasken.com

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.

This email contains privileged or confidential information and is intended only for the named recipients. If you have received this email in error or are not a named recipient, please notify the sender and destroy the email. A detailed statement of the terms of use can be found at the following address: <https://www.fasken.com/en/terms-of-use-email/>.

Ce message contient des renseignements confidentiels ou privilégiés et est destiné seulement à la personne à qui il est adressé. Si vous avez reçu ce courriel par erreur, S.V.P. le retourner à l'expéditeur et le détruire. Une version détaillée des modalités et conditions d'utilisation se retrouve à l'adresse suivante : <https://www.fasken.com/fr/terms-of-use-email/>.

N° : 500-06-001445-259
PROVINCE DE QUÉBEC
COUR SUPÉRIEURE
(Chambre des actions collectives)
DISTRICT DE MONTRÉAL
LOCALITÉ DE MONTRÉAL

RICHARD JANDA

Demandeur

c.

UNIVERSITÉ MCGILL

-et-

**COMITÉ D'ADMINISTRATION DES
RETRAITES, en qualité de fiduciaire du
Régime de retraite de l'Université McGill**

Défendeurs

24415/336678.00007

BF1339

DEMANDE DES DÉFENDEURS POUR
PERMISSION DE PRODUIRE
UNE PREUVE APPROPRIÉE
(ART. 574 C.P.C.)
ET PIECE RD-1

Nature : Action collective

ORIGINAL

Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l.
800, rue du Square-Victoria, bureau 3500
Montréal (Québec) H3C 0B4

Me Jeremy Lieberman
jlieberman@fasken.com

Tél. +1 514 397 7518
Fax. +1 514 397 7600