CONVENTION COLLECTIVE
entre L’Université McGill et L’Union des employés et employées de service, Section locale 800 F.T.Q., Centre de Données Ci-après désigné « le syndicat »

COLLECTIVE AGREEMENT
between McGill University and Service Employees’ Union Local 800, Q.F.L. Data Centre Hereinafter called “The Union”

Durée : Jusqu’au 7 novembre 2021
Duration: In effect until November 7, 2021
<table>
<thead>
<tr>
<th>ARTICLE</th>
<th>TITRE</th>
<th>PAGE</th>
</tr>
</thead>
</table>
| ARTICLE 1 | BUT DE LA CONVENTION  
PURPOSE OF THE AGREEMENT                                           | 4    |
| ARTICLE 2 | RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION  
UNION RECOGNITION AND MANAGEMENT RIGHTS                              | 4    |
| ARTICLE 3 | DISPOSITIONS GÉNÉRALES  
GENERAL PROVISIONS                                                       | 4    |
| ARTICLE 4 | ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION  
CERTIFICATION AND SCOPE OF APPLICATION                                | 5    |
| ARTICLE 5 | DÉFINITIONS  
DEFINITIONS                                                        | 7    |
| ARTICLE 6 | SÉCURITÉ SYNDICALE  
UNION SECURITY                                                          | 11   |
| ARTICLE 7 | RETENUES SYNDICALES  
UNION CHECK-OFF                                                        | 12   |
| ARTICLE 8 | ACTIVITÉS SYNDICALES  
UNION ACTIVITIES                                                       | 13   |
| ARTICLE 9 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MÉSENTENTES  
GRIEVANCE AND DISPUTE PROCEDURE                                     | 17   |
| ARTICLE 10 | ARBITRAGE  
ARBITRATION                                                          | 20   |
| ARTICLE 11 | MESURES DISCIPLINAIRES  
DISCIPLINARY MEASURES                                                   | 21   |
| ARTICLE 12 | PÉRIODE DE PROBATION  
PROBATIONARY PERIOD                                                     | 24   |
| ARTICLE 13 | ANCIENNETÉ  
SENIORITY                                                          | 24   |
| ARTICLE 14 | MOUVEMENT DE PERSONNEL  
EMPLOYEE CHANGES                                                       | 27   |
| ARTICLE 15 | AFFECTATIONS TEMPORAIRES  
TEMPORARY ASSIGNMENTS                                                   | 30   |
| ARTICLE 16 | SÉCURITÉ D'EMPLOI  
EMPLOYMENT SECURITY                                                   | 32   |
| ARTICLE 17 | MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL  
LAY-OFF AND RECALL                                                      | 37   |
| ARTICLE 18 | DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL  
DURATION AND HOURS OF WORK                                               | 38   |
ARTICLE 19 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE
OVERTIME ................................................................. 42

ARTICLE 20 – POSTE SAISONNIER OU CYCLIQUE
SEASONAL OR CYCLICAL POSITION ................................ 46

ARTICLE 21 – VACANCES
VACATION ................................................................ 46

ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS
PAID HOLIDAYS................................................................ 51

ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX
SOCIAL LEAVES ................................................................ 54

ARTICLE 24 – CONGÉS PARENTAUX
PARENTAL LEAVE ............................................................ 57

ARTICLE 25 – ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC
LEAVE FOR PUBLIC SERVICE ............................................. 68

ARTICLE 26 – CONGÉ SANS TRAITEMENT
UNPAID LEAVE .................................................................. 69

ARTICLE 27 – TAUX DE SALAIRE
RATES OF PAY .................................................................. 77

ARTICLE 28 – POLITIQUE SALARIALE
SALARY POLICY .................................................................. 77

ARTICLE 29 – MÉCANISMES DE RÉMUNÉRATION
RENUMERATION MECHANISMS ........................................... 78

ARTICLE 30 – PAIEMENT DES SALAIRES
PAYMENT OF SALARIES ................................................... 86

ARTICLE 31 – PRIMES
PRÉMIA ............................................................................ 87

ARTICLE 32 – RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL
MINIMUM RECALL PAY ..................................................... 90

ARTICLE 33 – FERMETURE DE L’ÉTABLISSEMENT
CLOSURE OF THE INSTITUTION ......................................... 91

ARTICLE 34 – HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ
HYGIENE, HEALTH AND SAFETY ........................................ 92

ARTICLE 35 – ASSURANCE-SALAIRE
SALARY CONTINUANCE ...................................................... 93

ARTICLE 36 – ACCIDENTS DU TRAVAIL
WORK ACCIDENTS ............................................................ 98

ARTICLE 37 – RÉGIMES COLLECTIFS ET POLITIQUES INSTITUTIONNELLES
GROUP PLANS AND POLICIES OF THE INSTITUTION ................. 100
ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

1.01
La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés, visés par le certificat d'accréditation ainsi que de favoriser des bonnes relations entre l'Université et les salariés.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DROITS DE LA DIRECTION

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

2.02
L'Université possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations, le tout sujet aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01
Aux fins d'interprétation de cette convention collective, le genre masculin comprend le genre féminin, à moins que le contexte n'indique le contraire.

3.02
L'Université traite ses salariés avec justice.

3.03
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 un salarié 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.

3.04
Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination, nul ne doit harceler sexuellement une autre personne. Tous les salariés(es) sont couverts par la politique de l'Université relativement au harcèlement sexuel.

3.05
Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
L'Université doit prendre les moyens raisonables 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.
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.

ARTICLE 4 – ACCRÉDITATION ET CHAMP D’APPLICATION

4.01
La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat

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.

3.04
The parties agree that sexual harassment shall constitute a form of discrimination, and that no person may sexually harass another. All employees are covered by the University's Policy on Sexual Harassment.

3.05
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 behavior, in the form of repeated and hostile or unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures that affect an employee’s dignity or psychological or physical integrity, and that result in a harmful work environment for the employee.

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

ARTICLE 4 – CERTIFICATION AND SCOPE OF APPLICATION

4.01
This collective agreement applies to all employees covered by the certification issued under the Labour Code.
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.

4.02
Si pendant la durée de la convention, l'Université est d'opinion qu'un salarié doit être exclu de l'unité d'accréditation parce qu'il n'est plus un salarié au sens du Code du Travail, l'Université doit alors procéder selon les dispositions prévues à l'article 39 du Code du Travail du Québec, le fardeau de la preuve lui incombant.

Dans un tel cas, les dispositions de la présente convention continuent à s'appliquer au salarié jusqu'à ce que les autorités compétentes du ministère du Travail rendent une décision finale sur la requête.

4.03
Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

4.04
L'Université avise par écrit le Syndicat dans les dix (10) jours, de la promotion ou de la mutation d'un salarié à un poste exclu de l'unité d'accréditation en indiquant le titre du poste auquel le salarié est promu ou muté et l'endroit où il travaille.

4.05
Normalement, les personnes exclues de l'unité de négociation ne font pas le travail normalement exécuté par les différentes catégories de salariés.

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.

4.02
If during the lifetime of this agreement, the University believes that an employee should be excluded from the bargaining unit because he is no longer an employee as defined by the Labour Code, the University must proceed according to the provisions of Article 39 of the Quebec Labour Code. The burden of proof rests upon the University.

In such a case, the provisions of the collective agreement continue to apply to the employee until such time as the officials, authorized by the Ministry of Labour, hand down a final decision on the request.

4.03
Should there be any dispute as to the interpretation of the certificate of accreditation, the provisions of the Quebec Labour Code shall be applicable and no board of arbitration may be called upon to interpret the sense of the text.

4.04
The University will advise the Union in writing, within ten (10) calendar days, of the promotion or transfer of an employee to a position excluded from the bargaining unit, indicating the title of the position to which the employee has been promoted or transferred and the place of work.

4.05
Normally, persons excluded from the bargaining unit will not perform work normally done by the various categories of employees covered by this collective agreement.
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 salariés;
- travail d’ entraînement pratique pour les étudiants;
- travail effectué par des salariés assujettis ou non à une autre accréditation et faisant normalement le même genre de travail en autant que l’Université respecte le texte du certificat d’accréditation.

**ARTICLE 5 – DÉFINITIONS**

**5.01** "Affichage"

désigne la procédure par laquelle l'Université offre un poste vacant ou nouveau, sujet aux dispositions de l'article 14.

**5.02** "Ancienneté"

désigne la durée du service accumulé par un salarié exprimée en années, en mois et en jours d'emploi à partir de la date de son dernier embauchage à l'Université, à l'intérieur de l'unité de négociation.

**5.03** "Année de référence"

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

**5.04** "Conjoint"

Conjoint désigne celui ou celle qui l'est devenu:

a) Par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec.

b) Par le fait pour une personne non-mariée ou séparée de résider en permanence depuis au moins un (1) an avec une personne non-mariée ou séparée de sexe opposé ou du même sexe qu'elle présente publiquement comme son conjoint.

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;
- practical training for students;
- work performed by employees 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.

**ARTICLE 5 – DEFINITIONS**

**5.01** "Posting"

means a procedure through which the University offers a new or vacant position, subject to the provisions of Article 14.

**5.02** "Seniority"

means the length of service of an employee expressed in calendar years, months, and days from the last date of hiring at the University, within the bargaining unit.

**5.03** "Reference Year"

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

**5.04** "Spouse"

means any person who has become a spouse:

a) as a result of a legally recognized marriage in Quebec or elsewhere and recognized under Quebec law.

b) for an unmarried or separated person, as a result of 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.
La dissolution du mariage par divorce ou annulation ou la séparation dans le cas de couples non mariés fait perdre ce statut de conjoint.

Aux fins d’application des régimes d’assurances et de retraite, la définition de conjoint qui fait partie de chaque régime prévaut.

5.05 "Grief"
désigne tout désaccord relatif à l’interprétation ou à l’application de la convention collective.

5.06 "Liste de rappel"
désigne la liste des salariés qui ont été mis à pied pendant les douze (12) mois précédents et qui ont exprimé par écrit leur disponibilité à travailler.

Elle désigne également la liste des salariés temporaires prévus à l’article 44.17.

5.07 "Mésentente"
désigne tout désaccord autre qu’un grief.

5.08 "Mutation"
désigne le passage d’un salarié d’un poste à un autre poste, dont le taux de salaire est identique.

5.09 "Parties (les)"
désigne l’Université et le Syndicat.

5.10 "Poste"
désigne dans une section donnée, l’ensemble des tâches assignées à un salarié compte tenu de sa déscription de fonctions.

5.11 "Poste vacant"
désigne, sous réserve des dispositions sur l'affichage, un poste qui est ou qui devient inoccupé par le départ définitif de son titulaire, ou

The status of spouse is lost after divorce or annulment in the case of married people and separation in the case of an unmarried spouse.

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

5.05 "Grievance"
means any disagreement relative to the interpretation or application of the collective agreement.

5.06 "Recall list"
means the list of employees who were laid off in the preceding twelve (12) months and who have indicated in writing their availability for work.

It also means the list of temporary employees as defined in Article 44.17.

5.07 "Dispute"
means any disagreement other than a grievance.

5.08 "Transfer"
means the movement of an employee, from one position to another, for which the rate of pay is identical.

5.09 "Parties (the)"
means the University and the Union.

5.10 "Position"
means all duties assigned to a full-time or part-time employee, within the framework of the relevant job description.

5.11 "Vacancy"
means a position which, subject to the provisions concerning posting is or becomes vacant by the final departure of its incumbent, or
tout nouveau poste à une fonction existante ou nouvelle et que l'Université désire combler. Advenant que le poste n'est pas comblé, l'Université avise le Syndicat par écrit des motifs.

5.12 "Promotion" 
designe le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est supérieur.

5.13 "Emploi Équivalent" 
Un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celle de l'emploi qu'occupait le travailleur relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire et aux avantages sociaux.

5.14 "Rappel au travail" 
designe l'offre de retour au travail à une personne qui est sur la liste de rappel.

5.15 "Représentant syndical" 
designe tout salarié qui est désigné par le Syndicat pour exercer des fonctions syndicales sous réserve des dispositions de l'article 8.

5.16 "Rétrogradation" 
designe le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont le taux de salaire est inférieur.

5.17 "Salarié" 
designe tout salarié au sens du Code du Travail régi par les présentes. Le salarié absent du travail demeure un salarié, sous réserve des autres dispositions de la convention collective de travail.

5.18 "Salarié à temps complet" 
designe tout salarié qui travaille d'une façon régulière le nombre d'heures prévu à l'article 18.

any newly created position in an existing or newly created service, and which the University wishes to fill. In the event that the position is not filled, the University will advise the Union in writing of the reason.

5.12 "Promotion" 
means the movement of an employee from one position to another position for which the rate of pay is higher.

5.13 "Equivalent position" 
means a position which is similar to that held by the employee insofar as necessary professional qualifications, salary, and benefits are concerned.

5.14 "Recall" 
means the offer of a return to work to any person who is on the recall list.

5.15 "Union representative" 
means any employee who has been designated by the Union to perform Union duties, subject to the provisions of Article 8.

5.16 "Demotion" 
means the movement of an employee from one position to another position, for which the rate of pay is lower.

5.17 "Employee" 
means any employee as defined by the Labour Code covered by this collective agreement. An employee absent from work remains an employee, subject to the provisions of the other articles of this collective agreement.

5.18 "Full-time employee" 
means any employee who regularly works the number of hours as defined in Article 18.
5.19 "Salaré à temps partiel"  
designe un salarié qui travaille d'une façon 
régulière un nombre d'heures déterminé, mais 
inférieur à celui prévu à l'article 18.

5.20 "Salaré en période de probation"  
designe tout nouveau salarié qui n'a pas encore 
complété sa période de probation de soixante 
(60) jours ouvrables travaillés au service de 
l'Université.

5.21 "Salaré régulier"  
designe tout salarié qui a complété sa période de 
 probation.

5.22 "Salaré temporaire"  
Un salarié temporaire est un salarié embauché 
pour une période limitée conformément aux 
dispositions qui suivent et comprend les salariés 
remplaçants et les salariés surnuméraires: ces 
salariés peuvent être à temps complet ou à temps 
partiel, conformément aux clauses 5.18 et 5.19.

a) Salaré remplaçant  
designe tout salarié embauché selon les 
dispositions de l'article 44, pour occuper 
un poste temporairement dépourvu de 
son titulaire au sens de l'article 15. Ce 
salarié est licencié lorsque le poste 
vacant est comblé ou lorsque le titulaire 
réintègre son poste.

b) Salaré surnuméraire  
designe tout salarié embauché selon les 
dispositions de l'article 44, pour parer à 
un surcroît de travail pour une période 
n'excédant pas six (6) mois. Ce salarié 
est licencié lorsque le travail pour lequel 
il a été embauché est terminé.

5.23 "Syndicat"  
L'Union des Employé-e-s de Service, local 800, 
F.T.Q., 920 rue de Port Royal est, Montréal, Qc H2C 
2B3.

5.19 "Part-time employee"  
means any employee who on a continual basis, 
works a fixed number of hours which is less than the 
regular work week as defined in Article 18.

5.20 "Employee on probation"  
means any new employee who has not yet 
completed his probationary period of sixty (60) 
working days worked in the service of the University.

5.21 "Regular employee"  
means any employee who has completed his 
probationary period.

5.22 "Temporary employee"  
means an employee hired for a limited period of time 
according to the following provisions, and includes 
substitute and supernumerary employees: these 
employees may be part-time or full-time, according 
to clauses 5.18 and 5.19.

a) "substitute employee:"  
means any employee hired according to the 
provisions of Article 44, to fill a position 
temporarily without its incumbent according 
to Article 15. This employee is released 
when the vacant position is filled or when 
the incumbent returns to his position.

b) "supernumerary employee:"  
means any employee hired according to the 
provisions of Article 44, to overcome an 
additional workload period of no longer than 
six (6) months. This employee is released 
when the work for which he was hired has 
been completed.

5.23 "Union"  
means the Service Employees Union, Local 800, 
Q.F.L., 920 Port-Royal St. East, Montreal, Quebec 
H2C 2B3.
ARTICLE 6 – SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01
L'Université fournit, dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention, une liste des supérieurs, des directeurs ou de toutes autres personnes en autorité dans les divers départements ou services, et tient cette liste à jour en tout temps.

6.02
Tout salarié, 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.

ARTICLE 6 – UNION SECURITY

6.01
Within thirty (30) days of signing this collective agreement, the University will provide a list of supervisors, directors and all other persons in authority in the various departments or services. This list will be kept up-to-date.

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
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
For the purpose of clause 6.03, the University will permit a meeting, during working hours, between the new employee and his Union representative, or in his absence any other Union representative. The duration of such a meeting may not extend thirty (30) minutes. The timing of this meeting must be agreed to with the immediate supervisor outside the bargaining unit.

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 7.
ARTICLE 7 – RETENUES SYNDICALES

7.01
L'Université retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié 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 trésorier du Syndicat.

7.02
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.

7.03
L'Université identifie sur la formule T4 et la formule 1, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.

7.04
L'Université fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales, en double exemplaires, une liste détaillée mentionnant :

a) Les noms des salariés cotisés, le numéro d'assurance-sociale, le taux horaire, le nombre d'heures travaillées par semaine, le salaire hebdomadaire brut et le montant des retenues syndicales par semaine;

b) Les noms des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, le numéro de téléphone, la classification, le salaire, le statut et numéro d'assurance-sociale;

c) Les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté l'emploi.

ARTICLE 7 – UNION CHECK-OFF

7.01
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 a month, within fifteen (15) calendar days of the deduction.

7.02
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 notice.

7.03
The University will identify the amount withheld for Union dues on the T4 and Relevé 1 forms of each employee.

7.04
In addition to the deduction of Union dues, the University will provide the Union with two copies each month, of a list as follows:

a) The name of each employee from whom Union dues have been withheld, the social insurance number, the hourly rate, the number of hours worked per week, the gross weekly salary and the amount of union dues deducted per week;

b) The name of each new employee, date of hire, address, telephone number, classification, salary, status and social insurance number;

c) The name of each employee who has terminated and the date of termination.
ARTICLE 8 – ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01
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.

8.02
Aucun salarié 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.

8.03
Si un représentant extérieur du Syndicat désire rencontrer, durant les heures régulières de travail, un salarié régi par la présente convention quant à une affaire découlant de l’application de la convention collective, il en avise le supérieur exclu de l’unité de négociation du salarié.

8.04
Le Syndicat convient que chacun de ses représentants et/ou délégués doit d’abord s’acquitter de ses responsabilités de salarié.

a) S’il devient nécessaire qu’un représentant ou délégué syndical s’absente de son poste de travail durant ses heures régulières de travail, il en convient à l’avance avec son supérieur immédiat exclu de l’unité de négociation.

b) Si un représentant ou délégué syndical doit exercer ses fonctions dans une section autre que la sienne, il en convient à l’avance avec le supérieur immédiat exclu de l’unité de négociation de cette section.

c) Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l’Université après avoir obtenu un rendez-vous.

ARTICLE 8 – UNION ACTIVITIES

8.01
In the thirty (30) days following the signing of the 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 to the University within fifteen (15) days of the nomination or election of a member to a different position.

8.02
The University will not discriminate against any employee for talking, writing, or taking legal action on behalf of the Union.

8.03
If an external representative of the Union wishes to meet with an employee covered by the collective agreement on matters resulting from the application of the collective agreement, and this during working hours, the representative shall advise the employee's supervisor, excluded from the bargaining unit.

8.04
The Union accepts that its representatives or delegates must first discharge their responsibilities as employees.

a) If a representative or delegate needs to leave his work during working hours, he will first come to agreement with his supervisor excluded from the bargaining unit.

b) If a Union representative or delegate has reason to be involved in a section other than his own, he will first come to agreement with the supervisor concerned, excluded from the bargaining unit.

c) Union representatives can meet the University's authorities after having arranged for an appointment.
8.05
L'Université fournit une salle dans l'Université pour fin d'assemblée syndicale, le temps et lieu ayant été mutuellement convenus entre les deux parties.

8.06
a)
   i) 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 Conseil Syndical et du Conseil Général de l'Union des Employés de Service Local 800: F.T.Q.
   ii) Le nombre maximum des jours payés en vertu de la présente clause pour l'ensemble des salariés régis par la présente convention est de trente et un (31) jours par année de référence.
   iii) Une demande écrite comportant le nom du ou des salariés et les dates d'absence, doit être transmise au Chef de Service, Relations avec les Employés, avec copie au supérieur exclu de l'unité de négociation du ou des salariés concernés et ce au moins deux (2) semaines à l'avance.
   iv) 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)
   i) L'Université libère de son travail, sans perte de traitement régulier, un (1) salarié désigné par le Syndicat pendant un maximum de seize (16) jours ouvrables, dans le but de préparer les négociations

8.05
The University will supply a hall in the University for purposes of a Union meeting, the time and place of which will be set by mutual consent between the parties.

8.06
a)
   i. 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 O.F.L., delegates designated by the Union may be absent from work without loss of salary, benefits or privileges included in this collective agreement.
   ii. For all employees covered by this agreement, the maximum number of paid days allowed under this clause shall be thirty-one (31) days per reference year.
   iii. Such a request must be submitted at least two (2) weeks in advance to the Manager, Employee Relations, with a copy to the supervisor(s) concerned. The request must contain the names of the employee(s) and the dates of his or their absence(s).
   iv. 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.

b)
   i. The University will free without loss of regular salary, one (1) employee appointed by the Union, for a maximum of sixteen (16) working days for the purpose of
pour le renouvellement de la convention collective.

ii) 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.

iii) Une demande écrite comportant le nom du salarié et les dates d'absences, doivent être transmises au supérieur exclu de l'unité de négociation du salarié concerné, et ce, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, sauf en cas d'urgence.

c) L'Université libère sans perte de traitement régulier, un (1) salarié désigné par le Syndicat pour assister aux séances de négociation et de conciliation. Cette disposition cesse de s'appliquer en période de grève ou de "lock-out".

8.07
Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, pour assister aux séances de négociation, conciliation, griefs, arbitrages ou aux rencontres patronales-syndicales.

8.08
L'Université libère de son travail, sans perte de traitement, tout salarié appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de griefs. La personne ainsi libérée doit aviser son supérieur immédiat.

8.09
Un salarié qui est membre d'un comité conjoint ou qui est appelé à participer à un tel comité formé de représentants désignés par l'Université d'une part, et par le Syndicat d'autre part, ne subit aucune perte de traitement lorsqu'il assiste à des réunions d'un tel comité ou exécute une tâche de tel comité.
8.10 Congé sans traitement pour fonction syndicale

S'il s'agit d'une fonction non élective, le salarié 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.

8.11 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans traitement est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.

8.12 Au cours des absences prévues aux clauses 8.10 et 8.11, le salarié conserve son ancienneté, mais il ne reçoit ni n'acquiert aucun traitement et autres bénéfices.

8.13 Le salarié qui désire revenir à son poste et qui remplit les conditions mentionnées aux clauses 8.10 et 8.11 doit donner à l'Université un préavis d'au moins trente (30) jours.

8.14 a) Au retour du salarié exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, l'Université reprend habituellement ce salarié au poste qu'il 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.

8.15 Comité des relations de travail

Dans le but de favoriser et de promouvoir les bonnes relations entre l'Université et les salariés et de faciliter le règlement efficace et rapide des

8.10 Leave of absence without pay for union office

In case of a non-elective position the employee must make 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.

8.11 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.

8.12 During the leaves provided in paragraph 8.10 and 8.11, the employee shall keep his seniority but he does not receive or acquire any salary or other benefits.

8.13 The employee who wishes to return to his position and meets the requirements provided in paragraph 8.10 and 8.11 must give the University a notice of at least thirty (30) days.

8.14 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 which he held at the commencement of his leave.
    b) If 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.

8.15 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
griefs, problèmes ou litiges relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre les parties, l'Université et le Syndicat conviennent de former un Comité conjoint des relations de travail à l'intérieur de quinze (15) jours de la signature de la convention collective. Ce comité se composera de deux (2) représentants de l'Université et de deux (2) représentants du Syndicat. Lors des rencontres du Comité, les représentants des parties peuvent varier selon les besoins et le Comité peut s'ajoindre les personnes jugées à propos.

Le Comité se réunit une fois par mois ou suivant les besoins à la demande de l'une ou l'autre des parties. À la demande de l'une des parties, le Comité doit se réunir dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion. Le Comité adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

Les parties s'emploient à rechercher des solutions appropriées pour les problèmes discutés aux rencontres du Comité.

ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET MÉSENTENTES

9.01
C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief ou toute mésentente.

9.02
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.

9.02
a) First step

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
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 mésentente 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 mésentente.

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 suspend 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.

b) **Second step:**
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 learning of the circumstance that is the subject of the grievance but no longer than 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 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 step:**
Any grievance not resolved at the second step, 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 second step.

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.
9.03
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 9.02.

9.04
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.

9.05
The statement of the grievance shall contain a clear summary of the facts such that the problems raised can be identified.

9.06
No grievance shall be rejected because of faulty draughting: 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 obtain a delay of the date set, upon request.

9.07
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 9.02 b).

9.08
Grievances and disputes can be submitted on the same form.
ARTICLE 10 – ARBITRATION

10.01
If the Union wishes to submit a grievance or dispute to arbitration it must advise the University in writing within the delays specified in 9.02 c).

10.02
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 Minister of Labour, in conformity with the provisions of the Labour Code.

10.03
The fees and expenses of the arbitrator are divided equally between the parties.

10.04
The decision of the arbitrator is enforceable and binding upon the University, the Union and the employees, and becomes effective on the date stipulated by the arbitrator, or if no date has been stipulated, on the date of the award.

10.05
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.
Dans tous les cas de congédiement que ce soit administratif ou disciplinaire, l'employeur assumera le fardeau de la preuve.

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.

En rendant une décision au sujet de tout grief ou mésentente qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et, pour les mésententes, les principes de justice et d'équité, ainsi que les politiques générales de relations de travail qui se dégagent de la présente convention collective.

L'arbitre 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.

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.

ARTICLE 11 – MESURES DISCIPLINAIRES

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.

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.

ARTICLE 11 – DISCIPLINARY MEASURES

The written reprimand, suspension, or dismissals 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.
11.02
Tout salarié convoqué par l'Université, pour des raisons disciplinaires, a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.

11.03
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.

11.04
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.

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 lequel 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.

11.05
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.

11.02
Any employee called to a meeting by the University, for disciplinary reasons, has the right to be accompanied by a Union representative.

11.03
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.

11.04
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.

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 employees 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.

11.05
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.
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 dudit 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.

11.06
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.

11.07
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.
ARTICLE 12 – PÉRIODE DE PROBATION

12.01
Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation, la durée de laquelle est stipulée à la clause 5.20, et dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque fonction lui sont communiquées lors de son embauchage.

12.02
Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages prévus par la présente convention, à moins de dispositions contraires. Cependant, en cas de congédiement, il n’a pas droit à la procédure de griefs ou de mésententes.

12.03
Si l’Université reprend à son service un salarié qui n’a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d’un manque de travail, ce salarié ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente afin d’atteindre son ancienneté, à la condition toutefois qu’il ne se soit pas écoulé plus d’un (1) an depuis son départ.

12.04
La fin de la période de probation est confirmée par une lettre de l’Université au salarié avec copie au Syndicat.

ARTICLE 13 – ANCIENNÉTÉ

13.01
Chaque salarié régulier possède une ancienneté en conformité avec la clause 5.02.

13.02
Pour acquérir de l’ancienneté, un salarié doit d’abord compléter sa période de probation. Lorsque cette période de probation a été complétée, le salarié est considéré comme ayant un service continu avec

ARTICLE 12 – PROBATIONARY PERIOD

12.01
All new employees shall be subject to a probationary period, for a length of time as stipulated in 5.20, the conditions of which are normally accepted, and relevant to each classification, to be communicated to him at the time of hiring.

12.02
The probationary employee is entitled to all the benefits of this agreement, unless otherwise specified. However, in the case of dismissal, he does not have the right to the grievance and dispute procedure.

12.03
Should the University rehire an employee who has not completed his probationary period due to a lack of work, the employee need only complete the number of days missing from the previous probation period in order to attain his seniority, provided that no more than one (1) year has elapsed since his departure.

12.04
The end of the probationary period is confirmed by a letter from the University to the employee with a copy to the Union.

ARTICLE 13 – SENIORITY

13.01
Each regular employee possesses seniority in accordance with Article 5.02.

13.02
To obtain seniority, an employee must complete his probationary period. When this period has been completed, the employee is considered to have
l'Université rétroactivement à la date de son dernier embauchage.

13.03
L’ancienneté du salarié régulier à temps partiel est calculée au prorata des heures travaillées à l'exclusion des heures supplémentaires.

13.04
Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque trimestre, l'Université remet au Syndicat la liste des salariés à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures supplémentaires.

13.05
Au 1er novembre de chaque année, l’Université remet au Syndicat la liste d’ancienneté de tous les salariés couverts par la présente convention. Cette liste comprend les renseignements suivants, en date du 1er octobre : nom, date d'entrée en fonction, ancienneté, secteur de travail, salaire, classification, quart de travail, statut, édifice (s) et la sécurité d'emploi.

13.06
Dans le même délai prévu à la clause 13.05, la liste d'ancienneté est affichée dans tous les édifices concernés à un endroit bien en vue, accessible et lisible pendant une période de trente (30) jours durant laquelle tout salarié intéressé peut demander la correction de la liste. À l'expiration de ce délai, la liste d'ancienneté devient officielle sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si un salarié est absent, 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, le salarié peut contester son ancienneté.

Au 15 décembre de chaque année, l'Université remet au Syndicat une liste d'ancienneté révisée.

13.03
A regular part-time employee’s seniority is calculated proportionately to the hours worked, excluding overtime.

13.04
Within fifteen (15) days following the end of each quarter, the University shall provide the Union with a list of part-time employees and the number of hours worked by each one, excluding overtime.

13.05
On November 1st of each year, the University shall provide the Union with the seniority list of all employees covered by the Agreement. The list will contain, as of October 1st, the following information: name, date of first appointment, seniority, work section, salary, classification, work shift, status, building(s) and job security.

13.06
Within the same period provided for in Article 13.05, the seniority list shall be posted in the relevant department in an accessible place, in full view and clearly written, for a period of thirty (30) days during which any interested employee may request that the list be corrected. At the end of this period, the seniority list becomes official, subject to disputes arising during the posting period.

If an employee is absent during the whole posting period, the University shall send him a written notice indicating his seniority. In the thirty (30) calendar days following receipt of this notice, the employee may dispute his seniority.

On December 15th of each year, the University will send a revised seniority list to the Union.
Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1) Dans le cas d'absence pour maladie ou d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail jusqu'au moment où la C.S.S.T. détermine l'état d'invalidité totale permanente du salarié.

2) Au cours des vingt-quatre (24) premiers mois d'une absence due à la maladie, un accident autre qu'un accident du travail, et un accident de travail.

3) Dans le cas d'absence autorisée pour activités syndicales.

4) Dans le cas d'absence au travail par suite de suspension.

5) Dans le cas d'absence au travail pour congé de maternité, et les extensions prévues à l'article 24.05.

6) Dans le cas d'une mise à pied pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Le salarié régulier conserve son ancienneté, mais ne l'accumule pas dans les cas suivants:

1) Absence au travail pour raison de congé sans traitement;

2) Absence au travail prévue ou non par la présente convention et autorisée par l'Université;

3) Absence au travail pour service public;

4) Après les vingt-quatre (24) premiers mois dans le cas d'une absence due à la maladie ou un accident autre qu'un accident du travail. Dans le cas d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à partir du moment où la CSST a déterminé l'état d'invalidité permanente du salarié.

Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1) Absence au travail pour raison de congé sans traitement;

2) Absence au travail prévue ou non par la présente convention et autorisée par l'Université;

3) Absence pour raison de service public;

4) Après les vingt-quatre (24) premiers mois dans le cas d'une absence due à la maladie ou un accident autre qu'un accident du travail. Dans le cas d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à partir du moment où la CSST a déterminé l'état d'invalidité permanente du salarié.

A regular employee maintains and accumulates his 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.S.S.T. determines that the employee is permanently and totally incapacitated;

2) during the first twenty-four (24) months of absence due to sickness or an accident other than a work-related accident;

3) in the case of authorized absence for Union activities;

4) in the case of absence from work as a result of a suspension;

5) in the case of absence from work for maternity leave and the extensions provided for in Article 24.05;

6) in the case of lay-off for a period not exceeding twelve (12) months.

A regular employee maintains but does not accumulate seniority in the following cases:

1) absence from work for reasons of leave without pay;

2) absence from work provided or not by this agreement and authorized by the University;

3) absence for reason of public service;

4) after the first twenty-four (24) months in the case of absence due to sickness or an accident other than a work accident. In the case of a work-related accident, from the moment the C.S.S.T. determines that the employee is permanently incapacitated.

The employee loses his seniority and his job in the following cases:
1) Mise à pied pour une durée excédant douze (12) mois;
2) Abandon volontaire ou démission de son emploi;
3) Congédiement à moins que celui-ci n’ait été annulé par la procédure de règlement des griefs ou par une sentence arbitrale;
4) Lorsqu’il retire les bénéfices de son fonds de pension/ou retraite.
5) Refus ou négligence du salarié mis à pied d’accepter de revenir au travail à la suite d’un rappel, dans les dix (10) jours du rappel. Le salarié doit se présenter au travail dans les dix (10) jours qui suivent sa réponse à l’Université. Toutefois, l’incapacité physique d’un salarié à revenir au travail est prise en considération. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
6) Absence au travail sans donner d’avis ou sans motif valable pour une période excédant cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
7) Après la période de probation prévue à la clause 13.10.

13.10
Tout salarié promu ou muté à un poste exclu de l’unité de négociation conserve l’ancienneté alors acquise et continue de l’accumuler pour la durée de la période de probation. Toutefois, le salarié ne conserve le droit de retourner à son ancien poste que pour la période prévue à l’article 14.03.

ARTICLE 14 – MOUVEMENT DE PERSONNEL

14.01
a) Tout poste vacant ou nouvellement créé dans l’unité de négociation doit être affiché à des endroits bien en vue, accessible et lisible dans tous les édifices pour tous les salariés durant une période de dix (10) jours ouvrables, sujet à l’article 5.11.

13.10
Any employee promoted or transferred to a position outside the bargaining unit retains and continues to accumulate his seniority for the duration of the probationary period. However, the employee retains the right to return to his/her former position only during the period provided in Article 14.03.

ARTICLE 14 – EMPLOYEE CHANGES

14.01
a) A legible notice of any vacant or newly-created position in the bargaining unit must be posted in full view and accessible to all employees for a period of ten (10) working days, subject to article 5.11. At
Simultanément, l’Université envoie une copie de l'affichage au Syndicat.

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 de sa décision dans le délai susmentionné. Sinon, le poste est affiché et comblé sans délai.

b) Les informations qui doivent être mentionnées sur l'affichage sont:

1. Le titre de la fonction;
2. La description de tâches;
3. Le taux de salaire et prime(s) applicable(s);
4. La période d'affichage;
5. Le statut (plein temps ou temps partiel).

14.02

a) Le poste doit être accordé et est comblé par le salarié régulier qui a le plus d'ancienneté dans le service parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'emploi. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches telles que négociées et définies dans la présente convention.

En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

b) Si aucun salarié régulier du service n’a obtenu le poste selon les règles prévues à la clause 14.02 a), ce dernier doit être accordé au salarié régulier de l'unité de négociation qui a le plus d'ancienneté à l'Université parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches telles

the same time, the University must send a copy of the posting to the Union.

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 of its decision within the aforementioned delay. Otherwise the position is posted and filled without delay.

b) The information which must appear on the posting is:

1. The job title;
2. The job description;
3. The applicable rate of pay and premia;
4. The posting period;
5. Status (full-time or part-time).

14.02

a) The position must be awarded and is filled by the regular employee who has the most seniority in the department among applicants, provided that he meets the normal requirements of the position.

The requirements must be relevant and related to the nature of the tasks as negotiated and defined in this agreement.

In case of grievance, the University has the burden of proof.

b) If none of the regular employees within the department has been granted the position in accordance with the procedure provided in clause 14.02 a), the latter will be granted to the regular employee within the bargaining unit having the most seniority within the University among the applicants, on the condition that he
que négociées et définies dans la présente convention.
En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

14.03
Le salarié régulier auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours ouvrables travaillés. Si au cours de cette période, le salarié ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Université qu'il ne satisfait pas aux exigences normales dudit poste, il est alors remplacé à son ancien poste.
Si le salarié est maintenu à son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, il est réputé, à ce moment-là, remplir les exigences normales du poste. Au cours de cette période d'essai, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Université, ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'Université de prouver que le salarié n'a pu remplir les exigences normales du poste.

14.04
L'Université affiche dans tous les édifices, à un endroit bien en vue, accessible et lisible, toute nomination en indiquant la date d'entrée en poste dans les dix (10) jours ouvrables suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de dix (10) jours ouvrables.

14.05
Dans les dix (10) jours ouvrables de la nomination, l'Université transmet au Syndicat le nom du candidat choisi, les noms et candidatures des autres salariés et leur ancienneté.

14.03
The employee who is awarded the position will have a trial period of thirty (30) working days, actually worked. If, during the 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.
Should the employee be maintained in his new position, at the end of his trial period, he is deemed at that moment, to meet the normal requirements of the position. During the trial period, any employee who decides to return to his previous position or who is returned to his previous position at the request of the University will not, by this fact, lose any of the rights he had acquired while in his previous position. In the latter instance, it is incumbent upon the University to prove that the employee was unable to meet the normal requirements of the position.

14.04
The University shall, for a period of (10) working days in a full view and accessible place in all the buildings, post a legible notice of all appointments and the date on which they are to take effect within the (10) working days following the posting period.

14.05
In the ten (10) working days following the nomination, the University will send to the Union the name of the chosen candidate and the names and seniority of the other candidates.
14.06

Le délai d’affectation pour entrer en fonction n’excédera pas cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d’affichage. Cependant, le Syndicat et l’Université peuvent convenir de prolonger ce délai.

Le salarié qui change de poste recevra son nouveau taux de salaire à la date de son entrée en fonction ou au plus tard le (6ième) jour ouvrable suivant la fin de la période d’affichage.

14.07

L’entraînement de tout nouveau salarié incombe au supérieur dudit salarié.

ARTICLE 15 – AFFECTATIONS TEMPORAIRES

15.01

Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque celui-ci est absent pour l’une ou l’autre des raisons suivantes:
- activités syndicales;
- vacances;
- congé sans traitement;
- maladie ou accident;
- congé de maternité;
- congés sociaux et congé personnel;
- période d’affichage;
- congés autorisés.

15.02

Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n’est pas affiché, mais peut être comblé si les besoins du service le requièrent. Dans le cas où l’Université ne comble pas le poste, elle en avise le Syndicat par écrit en indiquant les motifs.

15.03

Avant d’embaucher un salarié remplaçant, l’Université assigne temporairement le salarié du secteur ou du lieu de travail concerné qui a le plus d’ancienneté et pour qui cela représente une

14.06

The delay between the end of the posting period and the effective date of appointment will not exceed five (5) working days. However, the Union and the University may agree to prolong this delay.

The employee who obtains a new position will receive the new rate of pay as of the effective date of his appointment or no later than the sixth (6th) working day following the end of the posting period.

14.07

Training of each new employee is the responsibility of their supervisor.

ARTICLE 15 – TEMPORARY ASSIGNMENTS

15.01

A position is temporarily without its incumbent when the incumbent is absent for any of the following reasons:
- union activities;
- vacation;
- unpaid leave;
- sickness or accident;
- maternity leave;
- social leave and personal leave;
- posting period;
- authorized leaves of absence.

15.02

A position temporarily without its incumbent is not posted, but may be filled if the needs of the service require. In the event that the University does not fill the position, it will advise the Union in writing of the reason.

15.03

Before hiring a substitute employee, the University will temporarily assign the employee with the most seniority working in the relevant department or section, provided that the assignment is a promotion
promotion, à la condition expresse qu'il soit capable d'exécuter normalement les tâches du poste. Si le salarié le plus ancien n'accepte pas l'affectation temporaire, l'Université procède par ordre décroissant d'ancienneté jusqu'à ce qu'un salarié, capable d'exécuter normalement les tâches du poste, accepte. Il fait ensuite appel aux salariés réguliers inscrits sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté.

15.04
Pour une affectation temporaire et sous réserve de l'article 15.03, l'Université offre d'abord les tâches au salarié régulier qui est sur la liste de rappel, suite à une mise à pied, avant d'embaucher un salarié remplaçant, à la condition expresse qu'il soit capable d'exécuter normalement les tâches du poste.

15.05
Lorsque l'Université affecte temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire est supérieur au sien, il est payé à ce nouveau taux de salaire pour la pleine journée, en autant qu'il travaille à son poste temporaire pour la moitié de son quart de travail. Si la durée du travail est inférieure à la moitié du quart de travail, le salarié est rémunéré au taux supérieur seulement pour les heures travaillées.

15.06
Lorsque l'Université affecte temporairement un salarié à un poste dont le taux de salaire est inférieur au sien, il est payé à son taux de salaire régulier.

15.07
Si un salarié effectue du travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire au sens de la clause 15.05, il est alors rémunéré au taux du temps supplémentaire, en tenant compte du taux de salaire qu'il reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.

for the employee and that he is normally capable of properly fulfilling the duties of the position. If the most senior employee does not accept the temporary assignment, the University will proceed by descending order of seniority until an employee capable of properly fulfilling the duties of the position accepts. It shall then recall employees on the recall list by order of seniority.

15.04
For a temporary assignment and subject to Article 15.03, the University will first offer the duties to an employee on the recall list before hiring a substitute employee, provided that he is capable of normally fulfilling the duties of the position.

15.05
When the University temporarily assigns an employee to a position with a higher rate of pay than his position, he will be paid the higher rate for the full day as long as he works at his temporary position for at least one half of his shift. If the duration of work is less than half of the shift, only the hours will be paid at the higher rate.

15.06
When the University temporarily assigns an employee to a position with a rate of salary below that of his classification, he will be paid his regular salary rate.

15.07
If an employee works overtime during his temporary assignment, according to Article 15.05, he will be paid at overtime rates taking into account the rate of pay received during the temporary assignment.
L'Université transmet au Syndicat copie de la liste de rappel deux (2) fois par année, soit aux mois de mai et décembre. Cette liste doit contenir le nom du salarié régulier qui est mis à pied, sa classification, son ancienneté et son service.

ARTICLE 16 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

16.01
a) Le paragraphe suivant s'applique aux personnes salariées embauchées le ou après le 1er mai 2007.

Nonobstant le droit de l'Université de congédier une personne salariée pour une cause juste et suffisante, aucune personne salariée régulière ayant complété 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).

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 1er mai 2007.

Nonobstant le droit de l'Université de congédier une personne salariée pour une cause juste et suffisante, aucune personne salariée régulière ayant complété vingt-quatre (24) mois d'ancienneté ou plus, n'est congédiée, mise à pied ou voit son salaire réduit.

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 ou lorsqu'elle est relocalisée dans une autre unité de négociation.

The University will send a copy of the recall list twice a year to the Union, being in May and December. This list must include the employee's name, his classification, his seniority and his department.

ARTICLE 16 – EMPLOYMENT SECURITY

16.01
a) The following paragraph applies to employees hired on or after May 1, 2007.

Notwithstanding the University’s right to dismiss an employee for cause, no regular 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 falls within the top ninety percent (90%) of the seniority list provided for in paragraph b).

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 May 1, 2007.

Notwithstanding the University’s right to dismiss an employee for cause, no regular employee having twenty four (24) months or more of seniority will be terminated, laid-off or suffer a reduction in salary.

d) An employee who has satisfied the above conditions does not lose employment security when he is not within the top ninety (90%) of the seniority list or when he has been relocated to another position in another bargaining unit.

When calculating the ninety percent (90%),
Lorsque le calcul des quatre-vingt-dix pour cent (90%) donne une fraction de personne, le résultat du calcul est arrondi au prochain nombre entier.

16.02

a) **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.

Dans le cas d'une abolition de poste, la procédure suivante s'applique:

(i) Après discussion avec le Syndicat, l'Université convient d'affecter une personne salariée dont le poste a été aboli ou qui a été supplantée, sans affichage, à un poste vacant de la même classification, en autant qu'elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste. Si plusieurs postes sont disponibles, le choix appartient au salarié.

(ii) 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 ou qui a été supplantée, à un poste vacant équivalent qui possède le même taux de salaire en autant que la personne salariée satisfasse les exigences normales du poste. Si plusieurs postes sont disponibles, le choix appartient au salarié.

(iii) Si une personne salariée ne peut être relocalisée par la procédure prévue aux paragraphes précédents, après discussion avec le Syndicat, l'Université convient d'affecter une personne salariée dont le poste est aboli ou qui a été supplantée, à un poste vacant d'une classification inférieure en autant que la

16.02

a) **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 employee with the least seniority.

In the case of the abolition of a position, the following procedures apply:

(i) After discussion with the Union, the University agrees to assign an employee whose position has been abolished or who has been bumped, without posting, to a vacant position in the same classification as long as he has the qualifications to satisfy the normal requirements of the position. If several positions are open, the employee may choose among them.

(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 satisfies 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 paragraphs, 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 position in a lower classification as long as the employee satisfies the normal requirements of the position. If
personne salariée satisfasse les exigences normales du poste. Si plusieurs postes sont disponibles, le choix appartient au salarié.

(iv) Si le poste équivalent implique un quart de travail (jour, soir, nuit) différent, et que le salarié refuse d'y être remplacé, il peut se prévaloir des dispositions de 16.02 d). Il est alors considéré hors taux à compter de l'expiration du délai prévu à 16.03.

(v) Si le poste équivalent implique un quart de fin de semaine, et le salarié ne travaillait pas sur un quart de fin de semaine dans le poste aboli, le salarié peut refuser d'y être remplacé d'une façon permanente pour une période maximale de douze (12) mois. Pendant cette période, les dispositions de 16.02 d) s'appliquent et le salarié est alors considéré hors taux à compter de l'expiration du délai prévu à 16.03.

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 trente (30) 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 à l'article 16.02 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 16.04 doit accepter :

(i) de combler un poste temporairement vacant, si elle peut satisfaire aux exigences normales du poste ;

several positions are open, the employee may choose among them.

(iv) If the equivalent position involves a different shift (day, evening, night) and the employee refuses to relocate under such conditions, he may have recourse to the provisions of 16.02 d). He will be considered red-circled at the end of the waiting period provided for under clause 16.03.

(v) If the equivalent position involves a weekend shift and no weekend shift was involved in the abolished position, the employee may refuse to be permanently relocated to such a position for a maximum period of twelve (12) months. During this period, the provisions of 16.02 d) will apply, and the employee will be considered red-circled at the end of the period specified in 16.03.

b) The University will provide retraining to allow an employee to occupy a position in the bargaining unit.

c) If, during the first thirty (30) 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 provided for in article 16.02 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 16.04 must accept:

(i) To fill a temporarily vacant position, if he meets the normal requirements of the position;
(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.

16.03
Une personne salariée dont le poste sera aboli doit recevoir un préavis écrit d’au moins deux (2) mois, avec copie au Syndicat.

16.04
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 bénéficiera d’une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois de salaire par année d’ancienneté, jusqu’à un maximum de six (6) mois.

16.05
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 qu’elle avait 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 14, elle doit l’accepter, sinon elle prend le taux de salaire de sa nouvelle classification.

16.06
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. Elle est considérée comme candidate à chaque poste vacant de son ancienne classification ou d’une classification équivalente de l’unité d’origine, pour lequel elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste.

La personne salariée relocalisée maintient son salaire, ainsi que tous les droits et bénéfices prévus à la présente convention collective. Toutefois, lorsqu’elle obtient un poste conformément aux dispositions de l’article 14, elle doit l’accepter, sinon elle prend le taux de salaire de sa nouvelle classification. Son ancienneté cesse de s’accumuler et est maintenue.

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 16.02 a) et b), peut choisir de supplanter la personne salariée de l’unité d’accréditation avec le moins d’ancienneté, en autant qu’elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste.

La relocalisation à un poste vacant au campus Macdonald est possible lorsque la personne salariée dont le poste a été aboli n’a pu être relocalisée de façon permanente ou temporaire à l’intérieur d’une des unités d’accréditation du campus du centre-ville. Si au moment de la relocalisation au campus Macdonald plusieurs postes sont disponibles, le choix du poste appartient à la personne salariée en autant qu’elle possède les qualifications pour satisfaire aux exigences normales du poste.

16.07

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.

An employee who is relocated to a position outside of the bargaining unit continues to accumulate his seniority within the bargaining unit. He is considered a candidate for any vacant position of his former classification or of an equivalent classification in his bargaining unit of origin, for which he has the qualifications to meet the normal requirements of the position.

The employee who is relocated maintains his salary, as well as all of his rights and benefits provided for under the present collective agreement. If he obtains a position in conformity with Article 14, he must accept it, failing which he will be paid the hourly salary of his new position and his seniority ceases to accumulate but is maintained.

However, before being relocated to a position outside of the bargaining unit, an employee who cannot be relocated by virtue of 16.02 a) and b) may choose to displace the employee within the bargaining unit, with the least seniority, as long as he satisfies the normal requirements of the position.

The relocation to a vacant position at Macdonald Campus is possible when an employee whose position is abolished, cannot be relocated permanently or temporarily in one of the downtown campus bargaining units. If, at the time of the relocation to Macdonald Campus, several positions are open, the employee may choose among them, as long as he has the qualifications to satisfy the normal requirements of the position.

16.07

The University may relocate a non-academic employee from outside of the bargaining unit, who has employment security within his bargaining unit, and whose position has been abolished, to a vacant position included in the bargaining unit for which the employee meets the normal requirements. However this employee is
de la tâche. Cependant, cette personne salariée est considérée comme candidate immédiatement après toutes les personnes candidates qui sont des personnes salariées régulières, et avant tous les employés temporaires, membres de l'unité d’accréditation, et ce, même s’ils ont plus d’années 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.

ARTICLE 17 – MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

17.01
Dans le cas d'une réduction temporaire ou régulière, l'Université avise le Syndicat dans le délai prévu à l'article 16.

17.02
Les parties doivent alors se rencontrer sans délai afin de discuter les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent en résulter.

17.03
Un salarié régulier visé par le préavis mentionné à l'article 16 peut utiliser la procédure de déplacement suivante:

a) Le salarié devant être mis à pied, peut déplacer un salarié de la même classification que la sienne ayant moins d'ancienneté, et ainsi de suite;

b) Le salarié ainsi délogé peut déplacer dans la même classification un salarié ayant moins d'ancienneté, et ainsi de suite;

c) Le salarié ainsi délogé peut déplacer dans une autre classification inférieure un salarié ayant moins d'ancienneté, et ainsi de suite;

d) Les procédures prévues aux alinéas b) et c) se perpétuent tant et aussi longtemps qu'un salarié devant être mis à pied désire exercer son droit d'ancienneté.

ARTICLE 17 – LAY-OFF AND RECALL

17.01
In the case of a temporary or permanent reduction, the University will advise the Union within the delay prescribed in Article 16.

17.02
The parties must then meet without delay to determine the appropriate measures necessary to reduce the inconvenience which can result.

17.03
A regular employee affected by the notice described in Article 16 may use the following bumping procedure:

a) the employee, before being laid-off, may displace an employee in the same classification as his own, having less seniority, and so on;

b) the employee so affected may displace in the same classification, an employee having less seniority and so on;

c) the employees so affected may displace, in a lower classification, another employee having less seniority and so on;

d) the procedure provided for in lines b) and c) will be repeated for as long as there are employees to be laid-off who wish to exercise their seniority rights over those less senior.
**17.04**
Le salarié qui doit être déplacé en vertu de la clause 17.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d’une période de cinq (5) jours ouvrables pour faire son choix. Une copie de cet avis est envoyée simultanément au Syndicat.

**17.05**
Le salarié qui est mis à pied doit recevoir un avis écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l’avance. Une copie de cet avis est envoyée simultanément au Syndicat.

**17.06**
Tout salarié ayant déplacé un salarié dans une classification inférieure à la sienne, conserve son taux de salaire et devient ainsi un salarié étoilé.

**17.07**
Le rappel au travail des salariés réguliers mis à pied se fait suivant les règles de l’ancienneté. Le salarié mis à pied est rappelé au travail soit à un poste de sa classe soit à un autre poste qu’il peut occuper.

---

**ARTICLE 18 – DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL**

**18.01**

a) **Quarts de semaine**

i) Pour les salariés à temps complet, la durée de la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi.

ii) Les salariés travaillent en rotation de deux (2) semaines sur les quarts suivants:

---

**18.01**

a) **Weekly shift**

i) For full-time employees, the regular work week is thirty-five (35) hours divided into five (5) work days of seven (7) hours each, Monday to Friday.

ii) Employees work in a two (2) week rotation schedule on the following shifts:
Opérateur :  
08:00 - 16:00  
11:30 - 19:30  
16:00 - 24:00  
23.59 - 07:59  
Operator:  
08:00 - 16:00  
11:30 - 19:30  
16:00 - 24:00  
23.59 - 07:59  

Opérateur senior :  
jour: 07:00 - 15:00  
soir: 15:00 - 23:00  
nuit: 23:00 - 07:00  
Senior Operator:  
Day: 07:00 - 15:00  
Evening: 15:00 - 23:00  
Night: 23:00 - 07:00  

b) Quart de fin de semaine  
i) samedi: 07:00 - 19:00  
   19:00 - 07:00  
ii) dimanche: 07:00 - 19:00  
   19:00 - 07:00  
b) Weekend Shift  
i) Saturday: 07:00 - 19:00  
   19:00 - 07:00  
ii) Sunday: 07:00 - 19:00  
   19:00 - 07:00  

c) Pour des raisons sérieuses ou imprévues, l'Université peut déplacer le quart complet du salarié à la condition expresse que la durée d'un tel déplacement ne soit pas inférieure à une (1) semaine.  
c) For serious or unpredictable reasons, the University can change the whole shift of the employee as long as such a change is for a duration of no less than one (1) week.  

18.02  
Entre la fête de la St-Jean-Baptiste et la fête du Travail, il y aura neuf (9) congés les vendredis.  
Summer Fridays have been established as follows:
Si les services du salarié sont requis un vendredi pendant la période d’horaire spécial d’été, le salarié recevra un congé compensatoire le lundi suivant, et ce, sans modification de rémunération, à moins d’une entente avec son superviseur pour une remise ultérieure.

Si le superviseur estime que les services du salarié sont requis à la fois le vendredi et le lundi, le salarié aura droit à une indemnité compensatoire égale au taux et demi (150%) de son salaire pour le nombre d’heures travaillées.

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.

If the employee's services are required on a Friday during the special summer schedule, the employee shall receive a compensatory holiday the following Monday, without a change in salary, unless an alternative day off is agreed upon with his supervisor.

If the supervisor believes that the employee’s services are required on both the Friday and the Monday, the employee shall receive a compensatory indemnity of time and one half (150%) of his hourly rate for the hours worked.

If an employee is on vacation during this period, the employee will be entitled to one (1) compensatory holiday for each Friday that falls during his vacation period, and will be
à être fixée après entente avec son superviseur immédiat.

18.03
Aux fins d'application de la présente convention collective, chaque journée ainsi réduite est réputée constituer une journée régulière de travail, conformément à la clause 18.01 du présent article.

Toutefois, aux seules fins de la conversion du travail supplémentaire, la durée du travail supplémentaire ainsi convertie est égale à la durée de la semaine ou de la journée régulière réduit.

18.04
Tout salarié a droit, sans perte de traitement, à une (1) période de repos de quinze (15) minutes par journée régulière de travail.

18.05
Tout salarié a droit à une période d'une heure non rémunérée pour le repas au cours de sa journée régulière de travail.

18.06
Les salariés qui travaillent selon un horaire particulier ont droit à deux (2) jours de repos consécutifs pour chaque semaine de travail.

18.07
Les horaires peuvent être modifiés au besoin après entente entre les parties.

Cependant, l'Université peut modifier les horaires existants ou en implanter de nouveau si les besoins du service nécessitent de tels changements. Dans un tel cas, un avis écrit sera affiché, 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. S'il y a mésentente, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de la transmission de l'avis précité, référer le cas directement à l'arbitrage.

Les parties conviennent de procéder dans le cadre de l'arbitrage accéléré. Le mandat de l'arbitre consiste à décider si les changements étaient nécessaires; sinon, l'Université doit, à son choix, soit rescheduled upon agreement between the employee and his immediate supervisor.

18.03
For the purposes of applying the present collective agreement, each reduced day will be considered to constitute a regular day of work, according to the provisions of clause 18.01 of the present article.

However, for purposes of the conversion of overtime, the length of the overtime converted equals the length of the reduced regular work week or work day.

18.04
All employees are entitled to one (1) fifteen (15) minute rest period per regular day of work, without loss of salary.

18.05
Each employee will be entitled to a one-hour unpaid lunch period during the regular day of work.

18.06
Employees who work special shifts will be entitled to two (2) consecutive days of rest for each work week.

18.07
The schedules may be modified as required after agreement between the 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 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
revenir à l'ancien horaire, et rémunérer les salariés au taux du travail supplémentaire prévu à la clause 19.03 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur ancien horaire, soit maintenir ledit horaire en payant les salariés au taux du travail supplémentaire pour toutes les heures travaillées en dehors de l'ancien horaire.

À moins d'entente contraire entre les parties, cette modification ne doit pas avoir pour effet d'imposer aux salariés des heures brisées.

18.08
Lorsqu'un changement d'heure se produit (passage de l'heure normale à l'heure avancée et retour à l'heure normale), le traitement régulier des salariés visés par ce changement d'heure n'est pas modifié pour autant.

18.09
Lorsqu'à l'occasion deux (2) salariés désirent échanger entre eux leurs jours de repos hebdomadaire ou leur horaire de travail tel qu'établi, ils 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.

18.10
Les parties conviennent de discuter et d'étudier la possibilité d'implanter à titre expérimental la semaine de quatre (4) jours.

18.11
Une copie des lettres d'entente sur les horaires de travail alternatifs temporaires est envoyée au Syndicat.

ARTICLE 19 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

19.01
a) Tout travail effectué par un salarié en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du travailschedule and pay the employees at the overtime rate provided for in clause 19.03 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.

18.08
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.

18.09
Occasionally, when two (2) employees wish to exchange between themselves weekly days of rest or established work schedules, they must obtain authorization of their immediate superior. In such a case, the provisions relating to the payment of overtime will not apply.

18.10
The parties agree to discuss and study the possibility of implementing the four (4) day week on an experimental basis.

18.11
Letters of Agreement concerning Temporary Alternative Work Arrangements shall be copied to the Union.

ARTICLE 19 – OVERTIME

19.01
a) All work done by an employee outside his regular working day or regular work week is considered to be overtime if it was approved by the immediate supervisor who required it
supplémentaire, s'il a été approuvé prèalablement par le supérieur immédiat qui requiert le travail, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.

b) Si tous les salariés refusent d'effectuer du travail supplémentaire sur une base volontaire, le(s) salarié(s) qui a (ont) le moins d'ancienneté doit (doivent) effectuer le temps supplémentaire requis.

c) Aucun salarié n'est tenu d'effectuer plus de seize (16) heures consécutives de travail. Toutefois, il est loisible au salarié qui effectue plus de 16 heures consécutives de travail, de prendre une période de neuf (9) heures consécutives de repos sans rémunération avant de reprendre son horaire régulier.

19.02
Le travail supplémentaire est réparti le plus équitablement possible et à tour de rôle parmi les salariés de l'unité de travail concernée qui exécutent habituellement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.

19.03
Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

a) Au taux et demi (150%) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail ou lors du premier jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche;

b) Au taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé), lors d'un dimanche ou d'un deuxième (2e) jour de repos hebdomadaire.

19.04
Le paiement des gains réalisés sous forme de travail supplémentaire au cours d'une période de paie donnée est effectué au plus tard, lors de la deuxième période de paie subséquente. À l'occasion des vacances annuelles et du congé des

prior to it being done, or if it was done with his knowledge and without objection from him.

b) If all employees refuse to do overtime work on a voluntary basis the employee(s) having the least seniority must carry out the work required.

c) 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.

19.02
Overtime work shall be divided as equitably as possible, and in rotation, among the employees of the work unit concerned who normally perform the work for which overtime is required.

19.03
All overtime is paid as follows:

a) at time and one half (150%) of the employee's hourly rate for each hour worked outside the employee's regular workday or week, or on the employee's first weekly rest day, providing it is not a Sunday;

b) at double time (200%) of the employee's hourly rate for each hour worked on a paid holiday (in addition to the postponement of the day off or to the payment for the day) or on a Sunday or on the second (2nd) weekly day of rest.

19.04
The payment of overtime earnings for a given pay period is made the second Thursday following the pay period, at the latest. During the annual vacation period and the Christmas Holidays, the above-mentioned payment is delayed by an
Fêtes, le paiement ci-haut mentionné est retardé d'une période de paie additionnelle.

19.05
Il est loisible au salarié de convertir en temps, au taux du travail supplémentaire applicable, le travail supplémentaire effectué jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année de référence.

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 du service. Si une telle permission n'est pas accordée, la personne salariée sera informée des motifs du refus dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

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 le superviseur immédiat de convenir de la prise d'un congé compensatoire sur une base mutuellement acceptable, la personne salariée sera rémunérée pour le temps supplémentaire.

19.06
Le salarié qui exécute du travail supplémentaire lors d'un jour de repos hebdomadaire ou lors d'un jour férié, a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente convention.

De plus, si le salarié exécute du travail supplémentaire pour une durée supérieure à sa journée régulière de travail, il a droit aux avantages de 19.07 a) et b).

19.07

a) Le salarié qui effectue deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique.

Cependant, s'il est prévu que la durée du travail supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est loisible au salarié de

19.05
An employee may convert, at the appropriate overtime rate, overtime work performed up to a maximum of five (5) working days in any one reference year.

The maximum of five (5) working days may be extended within a reference year after obtaining permission from the Director of the department. If such permission is not granted, the employee will be informed of the reasons for the refusal within five (5) working days following the request.

The scheduling of the accumulated time off is to be agreed upon with the immediate supervisor. If during the reference year, it is not possible for the employee and the immediate supervisor to mutually agree on the compensatory leave, the employee will be paid for the overtime.

19.06
The employee who performs overtime work on a weekly day of rest or on a paid holiday is entitled to the rest periods and meal breaks provided for in this agreement.

In addition, if the employee performs overtime work for a period longer than his normal working day, he is entitled to the provisions of 19.07 a) and b).

19.07

a) If an employee performs two (2) or more hours of overtime, after his regular working day, he is entitled to a meal break of thirty (30) minutes paid at the appropriate overtime rate. However, if it is anticipated that the overtime will last for two (2) hours or more, the employee may take a meal break before starting his work.
prendre sa période de repas avant de commencer son travail.

b) À toutes les trois (3) heures de travail supplémentaire, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, rémunérée au taux de travail supplémentaire qui s'applique, telle période pouvant être prise au cours de la deuxième (2e) heure de travail supplémentaire.

19.08
Pour déterminer la base de calcul du travail supplémentaire des salariés, l'Université divise le salaire hebdomadaire du salarié concerné par le nombre d'heures prévu dans la semaine régulière de travail pendant la période d'hiver.

19.09
Le salarié qui effectue du travail supplémentaire prévu sans continuité avec sa journée ou sa semaine régulière de travail, est rémunéré au taux du travail supplémentaire prévu pour chaque heure consécutive ainsi travaillée. Dans un tel cas, il a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail à son taux de salaire régulier.

Aux fins d'application du présent article, la période de temps allouée pour le repas, prévue au paragraphe 19.07, ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

19.10
Tout travail supplémentaire exécuté en dehors de douze (12) heures par jour est rémunéré au taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné.

19.11
Le salarié reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire approprié en plus du salaire reçu pour le jour férié reconnu lorsqu'il travaille pendant un jour férié.
19.12
Si le salarié effectue moins d'une (1) heure de travail supplémentaire, il reçoit un minimum d'une (1) heure au taux du travail supplémentaire applicable; s'il effectue plus d'une (1) heure de travail supplémentaire; il reçoit un minimum de trois (3) heures au taux du travail supplémentaire applicable.

ARTICLE 20 – POSTE SAISONNIER OU CYCLIQUE

20.01
Il n'y a pas de poste à caractère saisonnier ou cyclique au Centre de Données.

ARTICLE 21 – VACANCES

21.01
Tout salarié a droit, selon son ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1er juin.

21.02
Aux fins de calcul des vacances, le salarié embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement, est admissible à un crédit d'une journée et un quart (1 1/4) de vacances pour ce mois.

21.03
Une personne salariée a le droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er 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 d'ancienneté au 1er 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

19.12
If an employee works less than one (1) hour overtime, he will be paid one (1) hour at the appropriate overtime rate; if he works more than one (1) hour overtime he will be paid a minimum of three (3) hours at the appropriate overtime rate.

ARTICLE 20 – SEASONAL OR CYCLICAL POSITION

20.01
There are no seasonal or cyclical positions in the Data centre.

ARTICLE 21 – VACATION

21.01
All employees are entitled to a paid vacation, based on a vacation credit established through seniority as of June 1st each year.

21.02
For the purposes of calculating vacation, any employee hired between the first (1st) and the fifteenth (15th) day of the month inclusive, is eligible for a credit of one and one-quarter (1 1/4) days of vacation for that month.

21.03
An employee is entitled to paid annual vacation during the twelve (12) months following June 1st of the current year, the duration of which is calculated as described below:

a) an employee with less than one (1) year of seniority on June 1st of the current year, is entitled to one (1) day and a quarter (1 ¼) of paid vacation for each month
l'Université, jusqu’à concurrence de quinze (15) jours ouvrables.

b) Une personne salariée ayant complété un (1) an et plus d’ancienneté au 1er 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 d’ancienneté au 1er 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 d’ancienneté au 1er juin de l’année en cours, a le droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.

21.04

Le salarié qui, au cours d’une même année, a été absent du travail pour l’une ou l’autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances comme suit:

Maladie: Le salarié absent du travail en vertu des dispositions de l’article 35 (Assurance-salaire et Régime d’invalidité à long terme) accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

Accident du travail: Le salarié absent du travail en vertu des dispositions de l’article 36 (Accident du travail) accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Maternité et adoption: Le (la) salariée(e) accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé de maternité ou de son congé d’adoption comme tel.

Mise à pied: Le salarié a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

21.04

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 35 (Salary Continuance and Long-Term Disability Plan) will accumulate vacation credits during the first six months of his absence.

Work accident: An employee who is absent from work by virtue of the provisions of Article 36 (Work Accidents) will accumulate vacation credits during the first twelve (12) consecutive months of absence.

Maternity and adoption: An employee will accumulate vacation credits during her maternity leave or his/her adoption leave as such.

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: Le salarié a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

Le salarié qui ne peut prendre ces vacances durant l'année de référence où elles lui sont dues, se verra alors payer la somme équivalente aux crédits accumulés.

21.05

La période comprise entre le 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante est considérée comme la période normale pour prendre des vacances.

21.06

L'Université détermine les dates de vacances des salariés en tenant compte:
- de l'ancienneté du salarié à l'Université appliquée au sein de son unité de travail;
- de la préférence exprimée par le salarié;
- de la nécessité pour le service à maintenir un nombre minimal de salariés.

Au cours de la période du 1er au 31 mars, le salarié avise par écrit son superviseur immédiat de sa préférence quant au choix des dates de ses vacances. La liste ainsi préparée est affichée à un endroit bien en vue des salariés, au plus tard, le 15 avril de chaque année.

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

21.07

a) Les vacances doivent se prendre au cours de l'année de référence durant laquelle elles sont dues. Si le salarié ne peut prendre ces vacances durant l'année de référence où elles lui sont dues, il se verra alors payer la somme équivalente aux crédits accumulés.

b) Après entente avec son supérieur immédiat, le salarié peut prendre de façon

Unpaid leave greater than one month: An employee will be entitled to vacation credits on a pro-rated basis according to the number of months worked.

An employee who is unable to take his vacation during the required reference year will receive a vacation indemnity equivalent to the accumulated vacation credits.

21.05

The period between June 1st of one year and May 31st of the following year is considered as the normal period for taking vacation.

21.06

The University will determine the dates of vacation of the employees taking into account:
- the employee’s seniority at the University, applied within his work unit;
- the preferences expressed by the employee;
- the department's requirement to maintain a minimum number of employees.

During the period from March 1st to the 31st, the employee must notify his immediate supervisor, in writing, of his preferred vacation dates. The resulting vacation schedule will be posted, by the latest, on April 15 of each year in a location in full view of the employees.

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

21.07

a) Unless otherwise agreed, vacation must be taken during the reference year in which they are owed. If an employee cannot take his vacation during the reference year in which they are owed, he will receive a vacation indemnity equivalent to the accumulated vacation credits.

b) Upon agreement with his immediate superior, an employee may take his anticipated
anticipée, avant le 1er juin, des vacances accumulées sujet aux dispositions de 21.05 et 21.06.

21.08
Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu’il le désire. Il peut également fractionner un maximum d’une semaine de vacances dans cinq (5) jours de vacances, sujet aux dispositions de 21.05 et 21.06.

Le maximum de cinq (5) jours mentionné ci-dessus pourra être prolongé après en avoir obtenu la permission du Directeur du service. Si une telle permission n’est pas accordée, la personne salariée sera informée des motifs du refus dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande.

21.09
Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou 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.

Le salarié "hospitalisé" à la suite d’une maladie ou d’un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec son supérieur immédiat, le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec son supérieur immédiat.

accumulated vacation before June 1st, subject to the provisions of 21.05 and 21.06.

c) In order to complete a vacation week for the last week of May, an employee may request vacation days from the following reference year. Such request may only be accepted to complete a full vacation week of five (5) consecutive days.

21.08
An employee may take all his vacation at one time or may divide it into as many calendar weeks as he wishes. He may also divide a maximum of one (1) week’s vacation into five (5) days of vacation, subject to the provisions of clauses 21.05 and 21.06.

The five (5)-day maximum mentioned above may be extended after obtaining permission from the Director the department. If such permission is not granted, the employee will be informed of the reasons for the refusal within five (5) working days following the request.

21.09
Any employee who is unable to take his annual vacation as a result of sickness, accident or work accident suffered prior to the start of his vacation can delay his vacation to a later period. However, he must advise his supervisor of the fact as soon as possible, prior to the date of the start of his vacation period.

After agreement with his immediate supervisor his vacation period will be postponed either to the end of his incapacity, or to a later date agreed upon with his immediate supervisor.

An employee who is hospitalized due to an illness or accident which occurred during his vacation may postpone the remainder of his vacation, upon agreement with his immediate supervisor, either to the end of his incapacity, or to a later date agreed upon with his immediate supervisor.
Le salarié qui, le 1er juin de l'année courante, est invalide depuis douze (12) mois et plus reçoit une indemnité de vacances égale aux jours de vacances auxquels il est admissible.

21.10

a) À sa demande, le salarié reçoit avant son départ pour vacances, pour la période de vacances à laquelle il a droit, une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier en vigueur au moment de la prise de ses vacances.

b) Si le statut du salarié a été modifié au cours de l'année (de salarié à temps complet à temps partiel ou vice-versa), les ajustements nécessaires sont effectués sur la paie de vacances au prorata du nombre de semaines travaillées à temps complet et à temps partiel.

21.11

En cas de cessation définitive d'emploi:

a) Le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances qu'il avait accumulées au cours de l'année de référence précédant le 1er juin reçoit une rémunération équivalente au nombre de jours de vacances auxquels il avait droit.

b) Le salarié ayant droit à trois (3) semaines de vacances, et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à six pour cent (6%) des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

c) Le salarié ayant droit à quatre (4) semaines de vacances, et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à huit pour cent (8%) des gains totaux réalisés entre le 1er juin de l'année courante et la date de son départ.

d) Le salarié ayant droit à cinq (5) semaines de vacances, et compte tenu des jours de vacances déjà pris, a droit à une indemnité de vacances égale à dix pour cent (10%)

An employee who on June 1st in any given year, has been ill for twelve (12) or more months, will receive a vacation indemnity equal to the number of vacation days for which he is eligible.

21.10

a) At his request, an employee will receive, prior to his departure, for the vacation period to which he is entitled, a payment equivalent to his regular salary at the time of his vacation.

b) If an employee's status has been altered during the year (from a full-time employee to a part-time employee or vice-versa), the necessary adjustments will be made to the vacation pay on a prorated basis according to the number of weeks worked on a full-time and part-time basis.

21.11

In the case of termination of work:

a) An employee who has not yet taken all of his vacation which he had accumulated during the reference year preceding June 1st will receive remuneration equivalent to the number of vacation days to which he was entitled.

b) An employee who is entitled to three (3) weeks vacation, and taking into account the vacation days already taken is entitled to an indemnity equal to six percent (6%) of his total earnings earned between June 1st of the current year and the date of his departure.

c) An employee who is entitled to four (4) weeks vacation, and taking into account the vacation days already taken is entitled to an indemnity equal to eight percent (8%) of his total earnings earned between June 1st of the current year and the date of his departure.

d) An employee who is entitled to five (5) weeks vacation, and taking into account the vacation days already taken is entitled
ARTICLE 21 – VACANCES

21.12
Dans le cas du décès d'un salarié, l'Université verse à ses ayants droit ou héritiers légaux l'indemnité de vacances qu'il a acquise.

21.13
Tout salarié régulier a droit, sujet aux dispositions de 21.05 et 21.06, de prolonger ses vacances par un congé sans traitement.

ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS

22.01
a) Au cours de l'année de référence, les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et payés:

- St.-Jean-Baptiste
- Jour du Canada
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâce
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- 1er congé mobile
- 2e congé mobile
- Veille du Jour de l'An
- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard

b) Sans préjudice des autres dispositions légales, l'Université verse à ses salariés l'indemnité égale à dix pour cent (10%) de ses gains totaux réalisés entre le 1er juin de l’année courante et la date de son départ.

to an indemnity equal to ten percent (10%) of his total earnings earned between June 1st of the current year and the date of his departure.

21.12
In the event of an employee's death, the University will pay the vacation indemnity which he had accumulated to the rightful heirs, or those to whom it rightfully belongs.

21.13
Subject to the provisions of 21.05 and 21.06, all regular employees are entitled to extend their vacation by an unpaid leave of absence.

ARTICLE 22 – PAID HOLIDAYS

22.01
During the reference year, the following days shall be recognized as paid holidays:

- St. Jean Baptiste
- Canada Day
- Labour Day
- Thanksgiving Day
- Christmas Eve
- Christmas Day
- Boxing day
- 1st Floating Holiday
- 2nd Floating Holiday
- New Year’s Eve
- New Year’s Day
- 2nd January
- Good Friday
- Easter Monday
- Victoria Day
b) L’Université convient de reconnaître et d’observer comme jours fériés et payés les autres jours décrétés fête civile par les gouvernements après la signature de la présente convention.

c) Pour les personnes salariées travaillant du lundi au vendredi, les dates des huit (8) congés de la période des vacances de Noël, sont déterminées en fonction du jour de la semaine sur lequel tombe le jour de Noël, selon l’horaire qui suit:

Si le jour de Noël tombe un:

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 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

22.02

Si l’un des jours fériés en vertu de la clause 22.01 du présent article coïncide soit avec la période des vacances du salarié, soit l’un de ses jours de repos hebdomadaire autre que le samedi et le dimanche, le salarié concerné bénéficie alors d’une remise du jour férié à une date convenue entre lui et son superviseur.

22.03 Rémunération du jour férié chômé:

a) La rémunération de chacun des jours fériés fixés en vertu de la clause 22.01 du présent article, lorsque chômé, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour le salarié.

b) The University agrees to recognize and observe as paid holidays any other civil holidays decreed by the governments after the signing of this agreement.

c) For employees working from Monday to Friday, 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, 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, January 1 and 2
Thursday: December 24, 25, 26, 29, 30, 31, January 1 and 2
Friday: December 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31 January 1
Saturday: December 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, and 31

22.02

If any of the paid holidays established by clause 22.01 of this article coincides with an employee’s vacation period, or with one of his weekly days of rest other than a Saturday or a Sunday, the holiday will be scheduled on a date agreed between the employee and his immediate supervisor.

22.03 Remuneration for a paid holiday not worked:

a) Remuneration of each paid holiday established by clause 21.01, when not worked, is equivalent to the regular daily rate of the employee then in effect.
b) The provisions of the preceding paragraph 22.03 a) do not apply if an employee is already receiving payment by virtue of one of the provisions of the present collective agreement.

22.04 Remuneration for a paid holiday when worked:
An employee, who works on one of the paid holidays established by clause 22.01 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 22.03 a), or to a delay in the day off to a date agreed upon between himself and his immediate supervisor.

22.05 Remuneration for the delayed day off when worked:
An employee who works on a delayed day off resulting from the paid holidays provided in clauses 22.02 and 22.04 of this article will be paid time and one half (150%) of his regular salary.

Over and above this remuneration, the employee is entitled, at the choice of the University, either to remuneration for the paid holiday provided in clause 22.03 a), or to another day off delayed to a date agreed upon between himself and his immediate supervisor.

22.06 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:
December 24, 25, 31 and January 1.
ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX

23.01
Tout salarié régulier bénéficie des congés suivants sans perte de salaire régulier, conformément aux dispositions des clauses suivantes:

23.02

a) En cas de décès du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, le salarié a droit à un congé de deuil rémunéré de cinq (5) jours ouvrables.

b) En cas de décès de la mère, du père, de la soeur ou du frère, de la mère du conjoint, du père du conjoint, de la soeur du conjoint, du frère du conjoint, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, le salarié a droit à un congé de deuil rémunéré de trois (3) jours ouvrables. En cas de décès d'un membre de la famille résidant chez le salarié ou d'un enfant ou d'un enfant du conjoint qui ne réside pas chez celui-ci, le salarié a droit à un congé de deuil rémunéré de trois (3) jours ouvrables.

c) En cas de décès des grands-parents, des petits-enfants, le salarié a droit à deux (2) jours de calendriers consécutifs;

d) En cas de décès de la bru et du gendre, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable.

e) En cas de décès de tout autre membre de la famille, le salarié a droit à un (1) jour de congé de deuil rémunéré à condition qu'il assiste aux funérailles.

f) Le(s) salarié(s) qui désire(nt) assister aux funérailles d'un camarade de travail, doit (doivent) recevoir un congé rémunéré de quatre (4) heures, mais le nombre de salariés ne peut pas dépasser six (6).

g) Lorsqu'un congé est accordé, il doit être calculé à partir de la date du décès jusqu'à celle des funérailles, et seuls les jours ouvrables sont rémunérés.

h) En cas de décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du père du conjoint, de la mère du conjoint, du frère du conjoint, de la soeur du conjoint, beau-

ARTICLE 23 – SOCIAL LEAVES

23.01
All regular employees are entitled to the following leaves, without loss of regular salary, in accordance with the provisions of the following clauses:

23.02

a) In the event of the death of his spouse, child, or spouse's child, an employee is entitled to a paid bereavement leave of five (5) working days.

b) In the event of the death of his mother, father, brother, sister, spouse's mother, spouse's father, spouse's sister, spouse's brother, brother-in-law, sister-in-law, father-in-law, mother-in-law, an employee is entitled to a paid bereavement leave of three (3) working days. In the event of the death of a member of his family residing with the employee, or of a child, or of a spouse's child not residing with the employee, an employee is entitled to a paid bereavement leave of three (3) working days.

c) In the event of the death of the grandparents or grandchildren, an employee is entitled to two (2) consecutive calendar days.

d) In the event of the death of the daughter-in-law and son-in-law, an employee is entitled to one (1) working day.

e) In the event of the death of any other member of the family, an employee is entitled to one (1) paid day of bereavement leave, provided he attends the funeral.

f) An employee who wishes to attend the funeral of a fellow worker must be paid a leave of four (4) hours, but the number of employees who attend must not be greater than six (6).

g) When leave is granted, it must be calculated from the date of the death to that of the funeral, and only working days will be remunerated.

h) In the event of the death of the spouse, child, spouse's child, father, mother,
frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, il est également loisible au salarié d'ajouter à la période ci-haut mentionnée un congé sans traitement n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables et/ou des jours de vacances accumulés et/ou de travail supplémentaire accumulé en vertu de la clause 19.05.

i) Un jour supplémentaire de congé rémunéré est accordé si le salarié doit parcourir plus de 160 kilomètres à partir de son lieu de résidence pour assister aux funérailles.

23.03 Dans le cas de mariage:

a) Du salarié, il a droit à cinq (5) jours ouvrables. 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 19.05.

b) Du père, de la mère, du fils, de la fille, de la soeur, du frère, il a droit à la journée du mariage.

23.04 Déménagement

Lorsque le salarié change d'adresse domiciliaire permanente, il a droit à une journée de congé à l'occasion du déménagement. Cependant, il n'a pas droit de ce chef, à plus d'une journée par année de référence.

23.05 Affaires légales

a) Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié 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

brother, sister, spouse's father spouse's mother, spouse's sister, spouse's brother, brother-in-law, sister-in-law, father-in-law, mother-in-law, it is also permissible for an employee to add to the above-mentioned periods an unpaid leave not to exceed fifteen (15) working days, and/or accumulated days of vacation, and/or overtime accumulated by virtue of clause 19.05.

i) One supplementary paid day of leave will be granted if an employee must travel more than 160 kilometers from his home in order to attend the funeral.

23.03 In the event of marriage:

a) of an employee, he is entitled to five (5) working days. It is permissible to add to this leave an unpaid leave not to exceed fifteen (15) working days, or days of accumulated vacation, or overtime accumulated by virtue of clause 19.05.

b) of the father, mother, son, daughter, brother, sister, he is entitled to the day of the wedding.

23.04 Moving

When an employee changes his permanent address of residence, he is entitled to one (1) day of leave on the day of the move. However, he is not entitled to more than one (1) day per reference year.

23.05 Legal Duties

a) In the event that an employee is called to perform jury duty or to act as a witness in a case which he is not a party, he will not lose any regular salary as a result while he is required to act in this capacity. However, for each working day, the employee must give the University any pay received for the fulfillment of these duties. If the latter is greater than his regular salary the University will reimburse him the difference.
supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Université.

b) Dans le cas où un salarié est appelé à témoigner dans l'exercice de sa fonction dans un affaire où il n’est pas partie, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu’il est requis d’agir comme tel. Le salarié est rémunéré 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’un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il 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 19.05 soit à un congé personnel en vertu de la clause 23.07.

23.06
a) Lorsqu’un salarié doit s’absenter pour une des raisons prévues au présent article, il 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 prévus dans la présente convention.

c) A moins de stipulation contraire, les mots "une journée de congé" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

23.07 **Congés personnels**

Les congés personnels sont prévus pour être utilisés lorsque le salarié régulier doit s'absenter de son travail pour des raisons personnelles telles que maladie ou accident du conjoint ou d'un dépendant, affaires légales, événement particulier prévu ou imprévu qui serait de nature à requérir la présence du salarié régulier, etc. Le salarié doit compléter la formule prévue à cette fin.

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 required in a civil, administrative, or penal court, in a case in which he is a party, he is eligible either for unpaid leave, or accumulated vacation or overtime accumulated by virtue of clause 19.05, or for a personal leave by virtue of clause 23.07.

23.06

a) When an employee must absent himself for one of the reasons provided for in this article, he must advise his superior 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 the present agreement.

c) Unless otherwise stipulated, the words "a day of leave" designate a full period of twenty-four (24) hours.

23.07 **Personal Leave**

Personal leave is to be used when a regular employee must be away from his work for personal reasons such as an illness or accident of a spouse or dependent, legal affairs, a specific incident planned or unplanned requiring the presence of the regular employee, etc. An employee must fill out the proper form for this purpose.

Personal leave may not be used as vacation or an extension of vacation or any other leave or absence
Les congés personnels ne peuvent être utilisés comme vacances ou prolongation des vacances annuelles ou de tout autre congé ou absence prévue dans la présente convention, à l'exception des congés sociaux. Ces congés peuvent être pris en périodes d'au moins une demi-journée (1/2) et d'au plus, deux (2) journées à la fois.

Dans le cas d'événement prévisible, le salarié régulier doit informer son supérieur au moins deux (2) jours à l'avance, dans la mesure du possible.

Le salarié régulier qui doit s'absenter de son travail pour une raison valable telle que ci-haut mentionnée et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des dispositions de la présente convention, peut obtenir un permis d'absence sans perte de son salaire régulier, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) jours ouvrables par année de référence.

23.08  **Congés pour obligations parentales**

La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a)  Jusqu'à concurrence de dix (10) journées non rémunérées par année, lorsque sa présence est requise pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur;

b)  Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé pour permettre à la personne salariée dont l'enfant mineur ayant des problèmes socio-affectifs, de handicap ou de maladie prolongée nécessite la présence de la personne salariée concernée. Dans ce cas, la personne salariée doit aviser l'Université le plus tôt possible et fournir une preuve justifiant cette absence.

**ARTICLE 24 – CONGÉS PARENTAUX**

24.01  **Congé de maternité**

24.01.01

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 de l'accouchement et prendre fin provided for in the present agreement, with the exception of social leave. This leave must be taken in periods of at least one half (1/2) day but not more than two (2) days at a time.

In the case of a foreseeable incident, a regular employee must advise his immediate superior at least two (2) days ahead of time, if possible.

A regular employee who must absent himself from work for a valid reason such as described above and who is not eligible for leave according to the provisions of the present agreement, may be granted a leave of absence without loss of regular salary, to a maximum of two (2) working days per reference year.

23.08  **Leaves for parental obligations**

a)  An employee is entitled to ten (10) days without pay per year when his presence is required to fulfill obligations relating to the care, health or education of his child, who is a minor;

b)  a leave or partial leave without pay of a maximum duration of one (1) year is granted to allow an employee whose child (a minor) suffers from behavioural problems, has a handicap or a prolonged sickness which requires the presence of the employee. In this case, the employee must advise the University as soon as possible and provide proof to justify this absence.

**ARTICLE 24 – PARENTAL LEAVE**

24.01  **Maternity leave**

24.01.01

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 date of delivery and will end four (4) weeks after the actual delivery or when twenty
quatre (4) semaines après la date de
l'accouchement ou après écoulement des vingt
(20) semaines de congé, selon la dernière de ces
evénualités.

24.01.02
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 plus tôt que prévu. 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.

24.01.03
Dans le cas d'un avortement légal ou spontané
survenant avant la vingtième (20e) semaine
précédant la date de l'accouchement, l'employée
bénéficie d'un congé de maladie avec versement
intégral du salaire de la même façon que tout
autre congé de maladie.

24.01.04
En cas de naissance d'un enfant mort-né, durant
ou après la vingtième (20e) 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.

24.01.05
Le congé de maladie demandé à la suite de
complications ou en raison d'un risque
d'interruption de grossesse est traité 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.

(20) weeks of total maternity leave have elapsed,
whichever is the later.

24.01.02
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 sooner than expected. In this
event, the employee will be exempt from the
formality of prior notice but will be required to
provide the University with a medical certificate
attesting to the fact that she is obliged to leave
her position immediately.

24.01.03
Medical leave required as a result of legal or
spontaneous abortion occurring before the
twentieth (20) week prior to the date of delivery will
be treated as fully paid sick leave in the same
manner as any other illness.

24.01.04
In the event of a stillbirth 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.

24.01.05
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.
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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.
24.01.10
Toute absence pour rendez-vous médicaux liés à la grossesse est considérée comme un congé payé.

Indemnités
24.01.11
L’employée admissible a droit de recevoir une indemnité payée 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 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.

24.01.12
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 (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 l’employée n’était pas en congé de maternité.

24.01.10
An employee shall be considered to be on paid leave during any absence resulting from certified medical appointments related to her pregnancy.

Indemnities
24.01.11
An eligible employee shall be entitled to receive an indemnity payable until the end of the twentieth (20) 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.

24.01.12
An employee who has acquired a minimum of twenty (20) weeks 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) 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.
24.01.13
Tous les régimes d'avantages sociaux sont maintenus en autant que l'employée y ait normalement droit.

24.01.14
Toutes les indemnités reçues en vertu des dispositions des clauses 24.01.11 ou 24.01.12 sont ajustées pour tenir compte des augmentations salariales prévues à l'article 27 (Taux de salaire).

24.01.15
Aux fins de l'article 13 (Ancienneté), de l'article 16 (Sécurité d'emploi) et l'article 21 (Vacances), l'employée se verra créditer de l'ancienneté lors de son congé de maternité y compris les prolongations octroyées en vertu des dispositions des clauses 24.01.01 et 24.01.07, à l'exception de celle octroyée en vertu de l'article 24.01.17.

Retour au travail

24.01.16
Au cours de la quatrième (4e) 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 24.01.17.

24.01.17
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.

24.01.18
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 24.01.17 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.

24.01.19
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.

24.01.20
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.

24.02  Congé d'adoption

24.02.01
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.

24.02.02
Tous les avantages sociaux sont maintenus pendant la durée du congé d'adoption.

24.02.03
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.

extension provided under article 24.01.17, she will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

24.01.19
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.

24.01.20
Upon her return to work at the end of her maternity leave, the employee will be reinstated in the position she held when 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.

24.02  Adoption leave

24.02.01
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.

24.02.02
All benefits will be continued in respect of such an employee for the duration of the adoption leave.

24.02.03
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 adoption.
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.

Aux fins de l'article 13 (Ancienneté), de l'article 16 (Sécurité d'emploi) et l'article 21 (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 24.02.08.

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.

Au cours de la quatrième (4e) 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.

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.

La personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de la prolongation de quatre semaines.

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.

For the purpose of article 13 (Seniority), article 16 (Seniority Employment Security) and article 21 (Vacation), an employee will be given credit for seniority while on adoption leave, but excluding any extension granted under the terms of article 24.02.08.

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.

During the fourth week prior to the date of expiration of an employee's adoption leave, the University will send the employee notification of the date upon which his adoption leave will expire.

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.

An employee who does not present himself for work at the date of expiration of the four (4) weeks’
(4) semaines accordée en vertu de la clause 24.02.08 est présomée avoir démissionné et son emploi prend fin.

24.02.10
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.

24.02.11
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 27 (Taux de salaire).

24.03 Congé pour le conjoint

24.03.01
La personne salariée dont la conjointe accouche, ou dont la grossesse prend fin après la vingtième (20e) semaine de grossesse ou qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.

24.03.02
Une personne salariée avec moins de soixante (60) jours de service ininterrompu a droit à un congé, sans traitement, de cinq (5) jours.

24.03.03
La personne salariée doit aviser son chef de service le plus tôt possible de la date du congé. La personne salariée qui adopte l’enfant de son/sa conjoint(e) a droit au congé. Le congé peut être également fractionné en jours. Il ne peut être pris après le quinzième (15e) 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.

extension provided under article 24.02.08, will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

24.02.10
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.

24.02.11
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 27 (Rates of Pay).

24.03 Leave for the spouse

24.03.01
An employee 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 week of pregnancy.

24.03.02
An employee who is not credited with sixty (60) days of uninterrupted service shall be entitled to five (5) days of absence without pay.

24.03.03
The employee must inform the Head of his Department of his absence as soon as possible. An employee who adopts the child of his 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 his father or mother’s home or, as the case may be, the termination of pregnancy.
24.04  Congé de paternité
24.04.01
Ce congé s’ajoute aux cinq (5) jours prévus à l’article 24.03 et aux cinquante-deux (52) semaines consécutives de congé parental.

24.04.02
Un employé a droit à un congé sans traitement, de cinq (5) semaines consécutives à la naissance de son enfant. Ce congé peut être pris, au plus tôt, durant la semaine de la naissance de l’enfant ou au plus tard, cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l’enfant.

24.05 Congé parental prolongé
24.05.01
Le père, la mère d’un nouveau-né et la personne salariée qui adopte un enfant ont droit au congé parental prolongé, sans traitement, d’une durée maximum de deux (2) ans.

24.05.02
La personne salariée qui adopte l’enfant de son/sa conjoint(e) a aussi droit au congé parental prolongé.

24.05.03
La personne salariée qui désire maintenir son régime d’avantages sociaux pendant la durée du congé prolongé, doit l’indiquer, par écrit, avant le début du congé.

Durant les cinquante-deux (52) premières semaines (période de base), les frais du régime d’avantages sociaux sont assumés par la personne salariée et l’Université. Lors du congé parental prolongé, la personne salariée doit payer la totalité des coûts associés aux avantages sociaux qu’elle souhaite maintenir.

24.05.04
Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule de l’ancienneté. De plus, elle accumule des crédits de vacances durant les
cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement.

24.05.05
La personne salariée qui ne se prévaut pas d'un congé parental prolongé peut bénéficier d'un congé parental prolongé partiel d'une durée maximale de deux (2) ans.

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

Pendant la durée du congé parental prolongé ou du congé parental prolongé partiel, la personne salariée peut, à la suite d'une demande écrite présentée à l'Université au moins trente (30) jours à l'avance, changer une (1) fois son congé parental prolongé en congé parental prolongé partiel ou vice-versa, selon le cas, à moins d'entente contraire avec l'Université.

24.05.06
Au cours du congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée accumule de l'ancienneté. De plus, elle accumule des crédits de vacances durant les cinquante-deux (52) premières semaines du congé sans traitement à temps partiel.

24.05.07
La personne salariée qui veut maintenir une pleine protection en vertu des programmes d'avantages sociaux pendant la durée de son congé parental 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

fifty-two (52) weeks of the leave without pay.

24.05.05
An employee, who does not take an extended parental leave, may have a part-time extended parental leave of a maximum duration of two (2) years.

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 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.

For the duration of the extended parental leave or part-time extended parental leave, the employee, may upon written request to the University at least thirty (30) days in advance, change one (1) time their extended parental leave into a part-time extended parental leave or vice versa, as the case may be, subject to any agreement with the University to the contrary.

24.05.06
During the part-time unpaid leave, the employee will receive credit for seniority as well as vacation entitlement for the purpose of article 21 (vacation) for the first fifty-two (52) weeks of the leave without pay.

24.05.07
An employee wishing to obtain full-time benefits coverage for the duration of the part-time extended parental leave shall have indicated in writing prior to the commencement of the part-time extended parental leave which benefits
la protection à plein temps et la protection à temps partiel.

Durant les cinquante-deux (52) premières semaines (période de base), les frais du régime d'avantages sociaux sont assumés par la personne salariée et l'Université. Après la période de base, la personne salariée doit payer la totalité des coûts associés aux avantages sociaux qu'elle souhaite maintenir.

Retour au travail

24.05.08
Au cours de la quatrième (4ᵉ) semaine précédant la date d'expiration du congé parental prolongé, l'Université envoie à la personne salariée concernée, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

24.05.09
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 prolongé. Advenant que la personne salariée ne ferait pas parvenir cet avis ou qu'elle ne se présenterait pas au travail à l'expiration de son congé parental prolongé, la personne salariée est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin.

24.05.10
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.

24.05.11
Au retour de son congé parental prolongé ou son congé parental prolongé partiel, l'Université réintègre la personne salariée concernée au poste qu'elle occupait avant le début du congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Si le poste a été aboli, la personne salariée bénéficiera de tous les droits et privilèges qui se rattachaient au poste plans he wishes to continue for the duration of the part-time extended parental leave.

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

Return to work

24.05.08
During the fourth week prior to the date of expiration of an employee's extended parental leave, the University will send the employee notification of the date upon which his leave will expire.

24.05.09
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 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 extended parental leave, he will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

24.05.10
An employee may elect to return to work prior to the anticipated date of expiration of the extended parental leave upon presentation of prior written notice of at least thirty (30) days to the Department Head.

24.05.11
Upon return to work from the extended 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
24.05.12
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 27 (Taux de salaire).

ARTICLE 25 – ABSENCE POUR SERVICE PUBLIC

25.01
Le salarié régulier, 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. Il est loisible au salarié de prendre, à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours ouvrables, ses jours de vacances accumulés.

25.02
Le salarié régulier, candidat à une élection provinciale ou fédérale, est soumis à la Loi des élections correspondante.

25.03
Le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. Lors de son retour, l'Université réintègre le salarié dans un poste équivalent à celui qu'il détenait avant son départ. Si son poste a été aboli, les dispositions de l'article 16, (Sécurité d'emploi) s'appliquent.

25.04
Le salarié qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'Université, utiliser ses jours de vacances.

ARTICLE 25 – LEAVE FOR PUBLIC SERVICE

25.01
A regular employee who is a candidate for a municipal council, school commission, administrative council of a hospital or of a local community service centre, may have an unpaid leave of not more than thirty-five (35) working days. Within these thirty-five (35) working days the employee may take accumulated days of vacation.

25.02
A regular employee who is a candidate in a provincial or federal election is subject to the relevant election law.

25.03
The regular employee who is elected during a provincial or federal election is given unpaid leave for the duration of his first term of office. Upon his return, the University will reinstate the employee into a position equivalent to that which he held prior to his departure. If his previous position has been abolished, the provisions of Article 16 (Employment Security) will apply.

25.04
An employee who wishes to take part in organizing an election campaign may, after agreement with the
accumulés ou bénéficier d'un congé sans traitement.

25.05
Le salarié élu ou nommé à une fonction civique dans une corporation municipale, une commission scolaire, une corporation de CEGEP ou d'université, 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 assemblées ou des activités officielles, de sa fonction civique, bénéficie d'un congé sans traitement.

Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et sa durée probable doit être transmise à l'Université et ce, règle générale, deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

ARTICLE 26 – CONGÉ SANS TRAITEMENT

26.01
Dans les cas non prévus par la convention, le salarié régulier qui, pour une raison valable, désire obtenir un congé sans traitement, doit faire une demande écrite au directeur du service. L'Université ne refusera pas un tel congé sans motif valable.

26.02
a) Sauf pour les congés parentaux prévus à l'article 24, la durée du congé sans traitement n'excède généralement pas une période de douze (12) mois.

b) Après sept (7) années de service continu, le salarié a droit, après entente avec l'Université sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période de sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

26.03
Le salarié est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à l'Université:

University, use his accumulated days of vacation or take an unpaid leave.

25.05
The employee who is elected or assigned to public office on a municipal council, a school board, a CEGEP or University board, a public health and social service institution, or to a civil function of a similar nature, who must occasionally be absent from work for meetings or official activities of his 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 University at least two (2) working days (under normal circumstances) before the commencement of the absence.

ARTICLE 26 – UNPAID LEAVE

26.01
In cases not covered by this agreement, a regular employee who, for a valid reason, wishes to obtain an unpaid leave must make a written request to the manager of his department. The University will not refuse such a leave without a valid reason.

26.02
a) Except for the parental leaves provided for in Article 24, the duration of an unpaid leave will not generally exceed (12) month period.

b) After seven (7) years of uninterrupted service, the employee is entitled, after the agreement with the University on the conditions for exercising such a right, and once per seven (7) year period, to a leave of absence without pay not exceeding, a duration, of fifty-two (52) weeks.

26.03
The employee will be considered to have voluntarily terminated his employment with the University:
1) S’il s’abstient de retourner après un congé sans traitement autorisé à moins d’avoir eu l’autorisation de prolonger ledit congé, ou à moins d’empêchement découlant de force majeure.

2) S’il se sert de son congé sans traitement à des fins autres que celles mentionnées dans sa demande écrite présentée à cette fin, à moins d’un avis pour changer les motifs de sa demande. Advenant qu’un salarié modifie les motifs de sa demande, l’Université peut réévaluer cette demande et refuser le congé ou y mettre fin selon le cas.

26.04
Lors de son retour au travail, l’Université réintègre le salarié dans son poste antérieur ou dans un poste équivalent si son poste a été aboli. Dans un tel cas, les dispositions de l’article 16 (Sécurité d’emploi) s’appliquent.

Le salarié qui en fait la demande par écrit peut être réintégré avant l’échéance de son congé sans traitement après entente avec l’Université. Toutefois, le salarié ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant quatre (4) mois, est réintégré avant l’échéance de son congé sans traitement à la condition qu’il fournisse à l’Université un préavis écrit d’au moins vingt (20) jours ouvrables. Tel avis peut être fourni à partir du début du quatrième (4e) mois.

26.05
A moins d’entente contraire ou de disposition contraire, le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention.

Il continue de bénéficier des régimes de rentes et collectifs, si ces derniers le permettent, à la condition qu’il en assume la totalité des coûts et confirme cette volonté par écrit avant le début du congé.

26.06 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.

**26.07 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.

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 E.

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 26.14, 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 26.08.

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.

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.

**26.07 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 E.

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 26.14, 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 26.08.

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) “Durée du congé”

Désigne le nombre de mois pendant lesquels la personne salariée est en congé, conformément au contrat.

26.08

La durée du contrat peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans.

26.09

Pendant la durée du contrat, la personne salariée n'est pas admissible au congé sans traitement prévu à l'article 26.

26.10

La durée du congé peut être de six (6) mois, neuf (9) mois ou douze (12) mois.

26.11 Conditions d'obtention

a) Pour obtenir un congé à traitement différé, la personne salariée doit bénéficier de la sécurité d'emploi.

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'étallement 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'étallement et du congé.

26.12

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'étallement ou la durée du congé.
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.

26.13 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 16 (Sécurité d'emploi) s'appliquent.

26.14 Financement du congé

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

<table>
<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>75,00%</td>
<td>83,33%</td>
<td>87,50%</td>
<td>90,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>9 mois</td>
<td>75,00%</td>
<td>81,25%</td>
<td>85,00%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12 mois</td>
<td>75,00%</td>
<td></td>
<td>80,00%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 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.

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

26.13 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.

26.14 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>
<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 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>75.00%</td>
<td>81.25%</td>
<td>85.00%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12 months</td>
<td>75.00%</td>
<td></td>
<td>80.00%</td>
<td></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) 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.

26.15
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 CSST, pendant la durée du contrat. Cette contribution est calculée à partir de la rémunération nette de la personne salariée.

26.16 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 débuter, 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 35 (Assurance salaire), 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...
35 (Assurance-salaire), 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 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 35 (Assurance salaire), la maladie est présumée ne pas être survenue pendant la période du congé. Toutefois, l'article 35 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 26.14.

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.

26.17 Maladie professionnelle et accident du travail

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail, les dispositions de l'article 36 (Accidents du travail) 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;

contract and thus receive the amount of deferred remuneration. In accordance with article 35 (Salary Continuance), 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:

For the purposes of application of article 35 (Salary Continuance), the sickness is deemed not to have occurred during the period of leave. However, article 35 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 26.14.

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.

26.17 Occupational Disease and Work Accident

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

a) Interrupt the contract until the employee's return to work; however, the contract terminates after two (2) years of interruption and, within thirty (30) days, the University must remit to the employee the amount of deferred remuneration;
b) 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.

26.18 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.

26.19 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.

26.20 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.

26.21 Changement de statut
La personne salariée dont le statut change durant sa participation au congé à traitement différé peut se prévaloir de l'une des deux (2) options suivantes:

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.

ARTICLE 27 – TAUX DE SALAIRE

<table>
<thead>
<tr>
<th>Centre de Données</th>
<th>31 mars 2015</th>
<th>01 avril 2016</th>
<th>01 avril 2017</th>
<th>01 avril 2018</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Opérateur stagiaire</td>
<td>16,93$</td>
<td>17,56$</td>
<td>17,87$</td>
<td>18,23$</td>
</tr>
<tr>
<td>Opérateur</td>
<td>20,07$</td>
<td>20,82$</td>
<td>21,18$</td>
<td>21,60$</td>
</tr>
<tr>
<td>Opérateur (1 an)</td>
<td>21,21$</td>
<td>22,01$</td>
<td>22,40$</td>
<td>22,85$</td>
</tr>
<tr>
<td>Opérateur (3 ans)</td>
<td>21,73$</td>
<td>22,54$</td>
<td>22,93$</td>
<td>23,39$</td>
</tr>
<tr>
<td>Opérateur (4 ans)</td>
<td>22,30$</td>
<td>23,13$</td>
<td>23,53$</td>
<td>24,00$</td>
</tr>
<tr>
<td>Opérateur senior</td>
<td>22,06$</td>
<td>22,89$</td>
<td>23,29$</td>
<td>23,76$</td>
</tr>
<tr>
<td>Opérateur senior (1 an)</td>
<td>23,37$</td>
<td>24,24$</td>
<td>24,66$</td>
<td>25,15$</td>
</tr>
<tr>
<td>Opérateur senior (2 ans)</td>
<td>24,63$</td>
<td>25,55$</td>
<td>26,00$</td>
<td>26,52$</td>
</tr>
<tr>
<td>Opérateur senior (5 ans)</td>
<td>25,14$</td>
<td>26,08$</td>
<td>26,54$</td>
<td>27,07$</td>
</tr>
<tr>
<td>Opérateur senior (6 ans)</td>
<td>25,78$</td>
<td>26,75$</td>
<td>27,22$</td>
<td>27,76$</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ARTICLE 28 – POLITIQUE SALARIALE

28.01
Les taux de salaire et échelles en vigueur apparaissent à l’article 27.
Si le gouvernement du Québec modifie la politique salariale s’appliquant au secteur public et parapublic, ces nouveaux paramètres sont appliqués à la présente convention collective.

ARTICLE 27 – RATES OF PAY

<table>
<thead>
<tr>
<th>Data Centre</th>
<th>March 31 2015</th>
<th>April 1 2016 (1.5%)</th>
<th>April 1 2017 (1.75%)</th>
<th>April 1 2018 (2%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Operator Trainee</td>
<td>$16.93</td>
<td>$17.56</td>
<td>$17.87</td>
<td>$18.23</td>
</tr>
<tr>
<td>Operator</td>
<td>$20.07</td>
<td>$20.82</td>
<td>$21.18</td>
<td>$21.60</td>
</tr>
<tr>
<td>Operator (1 yr)</td>
<td>$21.21</td>
<td>$22.01</td>
<td>$22.40</td>
<td>$22.85</td>
</tr>
<tr>
<td>Operator (3 yrs)</td>
<td>$21.73</td>
<td>$22.54</td>
<td>$22.93</td>
<td>$23.39</td>
</tr>
<tr>
<td>Operator (4 yrs)</td>
<td>$22.30</td>
<td>$23.13</td>
<td>$23.53</td>
<td>$24.00</td>
</tr>
<tr>
<td>Operator senior</td>
<td>$22.06</td>
<td>$22.89</td>
<td>$23.29</td>
<td>$23.76</td>
</tr>
<tr>
<td>Op senior (1 yr)</td>
<td>$23.37</td>
<td>$24.24</td>
<td>$24.66</td>
<td>$25.15</td>
</tr>
<tr>
<td>Op senior (2 yrs)</td>
<td>$24.63</td>
<td>$25.55</td>
<td>$26.00</td>
<td>$26.52</td>
</tr>
<tr>
<td>Op senior (5 yrs)</td>
<td>$25.14</td>
<td>$26.08</td>
<td>$26.54</td>
<td>$27.07</td>
</tr>
<tr>
<td>Op senior (6 yrs)</td>
<td>$25.78</td>
<td>$26.75</td>
<td>$27.22</td>
<td>$27.76</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ARTICLE 28 – SALARY POLICY

28.01
The rates of pay in effect are cited in Article 27.
In the event that the Quebec government changes salary policy in the public and parapublic sectors, such changes are applied to the present agreement.
28.02 **Salariés hors taux ou hors échelle**

Le salarié 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, un salarié 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 ce salarié 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 du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi, conformément aux paragraphes précédents, lui est versée sous forme d'un montant 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.

---

28.02 **Red-circled employees**

The employees 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 December 1st of the period in question, in relation to the preceding November 30th, at the single salary rate or the maximum of the salary scale in effect for his position on the preceding November 30th.

If, when applied, the minimum rate of increase determined in the preceding paragraph results, on December 1st, for an employee who was a red-circled employee on November 30th 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 shall be paid to the employee in a lump sum, computed on the basis of his rate of pay on November 30th.

The lump sum shall be divided and paid out at each pay period, prorated according to regular paid hours for the pay period.

---

**ARTICLE 29 – MÉCANISMES DE RÉMUNÉRATION**

29.01 **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 but déterminé.

---

**ARTICLE 29 – REMUNERATION MECHANISMS**

29.01 **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.
Fonction: Une fonction est un ensemble de tâches décrites et regroupées dans une description, assignées par l'Université à un ou plusieurs salariés.

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 nouveau rangement.

Fonction nouvelle: Fonction créée, non prévue dans la nomenclature de fonctions dont la liste (titre) apparaît à l'article 27 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. Le salarié qui n'exécute qu'une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considéré 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.

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 new rank.

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 Article 27, 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) Libération pour activités syndicales et représentation syndicale au Comité conjoint. |
| i. Un Comité conjoint est constitué à l'Université. La représentation syndicale est de d'un (1) salarié. |
| ii. Toute demande de libération pour procéder à une enquête doit être transmise à l'Université par le représentant autorisé du Syndicat, de façon générale, au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance. |
| iii. Lors de toutes rencontres du Comité, les représentants du Syndicat sont libérés, sans perte de traitement, pour le temps nécessaire au déroulement de ces rencontres et à la préparation de la réunion. |
| 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) Rôle et fonctions du Comité conjoint. |
| 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 ainsi que des cas d'assignation. |
| ii. Lorsqu'un salarié constate que sa fonction a été modifiée, de telle sorte que les tâches exigées de lui par l'Université ne correspondent plus à celles établies dans sa description de fonction, il 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 |
| c) Time off for Union activities and representation on the Joint Committee: |
| 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) Role and duties of the Joint Committee |
| i) The Joint Committee's mandate is to discuss, refuse, or accept anything which deals with the description, and ranking of jobs 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 |
description, le rangement 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 qu'elle a fait de la fonction. Si un poste correspondant à la 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, un représentant syndical membre du Comité est libéré, sans perte de traitement, à la demande du Comité, pour vérifier la description de fonction et les assignations sur les lieux de travail, auprès du ou des salariés et des représentants de l'Université.

vi. Toute entente au niveau du Comité conjoint est finale et exécutoire.

L'Université fait parvenir au Syndicat en dix (10) copies, la description, le rangement et, s'il y a lieu, l'assignation finale.

e) Procédure d'arbitrage

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 ranking 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 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.

The University will send the Union ten (10) copies of the final description, the ranking, and where necessary, the assignment.

e) Arbitration Procedure:

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.
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. Monsieur Marcel Guilbert ou Monsieur Gilles Ferland peut être nommé comme arbitre pour l'application du présent article.

iv. Si l'arbitre nommément désigné déclare ne pas pouvoir agir, les parties tentent de s'entendre sur le nom d'un substitut dans les dix (10) jours suivant le refus. A défaut d'entente, une des parties demande au ministre du Travail de le désigner.

v. Pouvoirs de l'arbitre.
Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du rangement, 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 de même que toutes autres dispositions des présentes.

En procédant au rangement d'une fonction, l'arbitre doit utiliser:

1) Les preuves et les faits qui lui sont soumis et présentés relativement au contenu de la fonction;
2) comme critères:
   a) Le rangement déjà établi pour les autres fonctions dans le secteur universitaire;
   b) S'il est incapable de fonder son jugement 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) Mr. Marcel Guilbert or Mr. Gilles Ferland may be designated as an arbitrator for the purposes of applying the present article.

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 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 or any of the other provisions of the present agreement.

In proceeding to rank a job, the arbitrator must use:

1) The proof and facts submitted and presented to him concerning the content of the job;
2) As criteria;
   a) the ranking already established for the other jobs in the University sector.
   b) if he is unable to base his judgement using the criterion in a), the
suivant le critère a), l’arbitre peut utiliser le rangement établi dans le plan de classification de la fonction publique - personnel ouvrier - ou celui existant dans le secteur parapublic (CEGEP, Commissions scolaires, hôpitaux).

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 de fonctions officiellement rangées et des preuves présentées.

S’il est établi lors de l’arbitrage qu’un ou plusieurs éléments d’une fonction affectant son rangement n’apparaissent pas à la description bien que le salarié soit et demeure tenu 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. Le salarié appelé à témoigner ou à représenter l’une des parties à un arbitrage prévu au présent article est libéré, sans perte de traitement, pendant la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation.

vii. La décision de l’arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires

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
et frais sont payés à parts égales par les parties.

<table>
<thead>
<tr>
<th>29.02</th>
<th>Rangement de fonction</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a)</td>
<td>Le rangement signé par les parties apparaît à l'article 27 de la convention. L'application du rangement est régie par les présentes.</td>
</tr>
<tr>
<td>b)</td>
<td>Le taux de salaire rattaché à une fonction est déterminé par le rangement.</td>
</tr>
<tr>
<td>c)</td>
<td>Toute fonction est décrite et rangée conformément au travail accompli à la demande de l'Université. Toute erreur cléricale dans une description de fonction peut être corrigée en tout temps.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>29.03</th>
<th>Changement de salaire à la suite d'un nouveau rangement</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a)</td>
<td>Lors d'un nouveau rangement à un taux de salaire supérieur, le salarié reçoit le taux de salaire résultant du nouveau rangement. La mise en vigueur de l'augmentation de salaire prévue au paragraphe précédent est fixée:</td>
</tr>
<tr>
<td>1)</td>
<td>Soit à la date de l'envoi par l'Université au Syndicat de la description ou du rangement proposé;</td>
</tr>
<tr>
<td>2)</td>
<td>Soit à la date du dépôt d'une demande de révision.</td>
</tr>
<tr>
<td>b)</td>
<td>Lors d'un nouveau rangement à un taux de salaire inférieur, le salarié ne subit pas de baisse de salaire, mais devient étoilé.</td>
</tr>
<tr>
<td>c)</td>
<td>Le versement d'un ajustement prévu en 29.03 a) faisant suite à un nouveau rangement, est effectuée dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'entente du comité conjoint ou la décision arbitrale.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| d)    | Nonobstant toute disposition du plan de rangement, le salarié qui exécute une partie des tâches caractéristiques d'une description de fonction est considéré comme accomplissant la fonction. L'assignation temporaire ne doit pas avoir

<table>
<thead>
<tr>
<th>29.02</th>
<th>Job Ranking</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a)</td>
<td>The ranking signed by the parties appears in article 27 of this agreement. The application of the ranking is covered by this agreement.</td>
</tr>
<tr>
<td>b)</td>
<td>The rate of pay corresponding to a job is determined by its ranking.</td>
</tr>
<tr>
<td>c)</td>
<td>All jobs are described and ranked according to the work performed at the request of the University. Any clerical error in a job description can be corrected at any time.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>29.03</th>
<th>Salary change following a new ranking</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a)</td>
<td>When a job is ranked at a higher rate of pay, an employee will receive the rate of pay resulting from the new ranking. The salary increase referred to in the preceding text will be effective as of:</td>
</tr>
<tr>
<td>1)</td>
<td>either the date on which the University sent the Union the description or the proposed ranking;</td>
</tr>
<tr>
<td>2)</td>
<td>or the date of the reclassification request.</td>
</tr>
<tr>
<td>b)</td>
<td>When the job is ranked at a lower rate of pay, an employee will not suffer any loss of pay but will become red-circled.</td>
</tr>
<tr>
<td>c)</td>
<td>The payment of an adjustment as provided in 29.03 a) following a new ranking will be affected within thirty (30) working days following the agreement of the joint committee or the arbitration award.</td>
</tr>
<tr>
<td>d)</td>
<td>Notwithstanding any provision of the job ranking plan, 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.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
pour effet d'entraîner une baisse de salaire.

29.04 Formule de description de fonction
La présentation et la phraséologie ci-dessous sont uniformes sur toutes les descriptions de fonctions.

Université McGill
DESCRIPTION DE FONCTIONS

1. TITRE:
   DATE:

2. SOMMAIRE DE LA FONCTION:

3. TACHES 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 un salarié occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur le rangement.

4. QUALIFICATIONS REQUISES:
   1. Scolarité:
   2. Expérience:
   3. Autres:

29.04 Job description form
The phraseology and 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.

4. QUALIFICATIONS REQUIRED:
   1. Education:
   2. Experience:
   3. Other:
ARTICLE 30 – PAIEMENT DES SALAIRES

30.01
Les salariés sont payés 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 salariés sont payés par dépôt direct.

Lorsqu’une journée de paie coïncide avec un jour férié prévu par la présente convention, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent.

30.02
Les mentions suivantes doivent apparaître sur le talon de paie:
- le nom de l’Université;
- les noms et prénoms du salarié;
- l’identification de l’emploi du salarié;
- 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;
- les congés payés et vacances;
- 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 salarié.

30.03
Lorsqu’un salarié quitte son emploi à l’Université, il reçoit un état des salaires et avantages sociaux qui lui sont dus.

ARTICLE 30 – PAYMENT OF SALARIES

30.01
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.

When the date of salary payment coincides with a paid holiday, as stated in this agreement, the employees will be paid on the preceding working day.

30.02
The following information is to be included in the pay stub:
- the name of the University;
- the surname and given name of the employee;
- the identification of the employee's occupation;
- the date of the payment and the work period corresponding to the payment;
- the number of hours paid at the prevailing rate;
- the number of hours of overtime paid with the applicable increase;
- paid holidays and vacations;
- the nature and amount of the bonuses, 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.

30.03
When an employee leaves the employment of the University, he will receive a statement of the salary and benefits which are owed to him.
30.04
En cas d'erreur sur la paie, l'Université effectue la correction appropriée dès que possible.
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.

30.05
Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque.

ARTICLE 31 – PRIMES

31.01
a) Prime de soir:
Toute personne salariée, dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situent entre quinze heures (15h00) et vingt-trois (23h00), reçoit une prime pour chaque heure travaillée:
La prime de $0.77 de l'heure est majorée en même temps et du même pourcentage que les taux de salaire.
Une personne salariée n’est pas admissible au paiement de ces primes lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le 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.

b) Prime de nuit:
Toute personne salariée, dont la moitié ou plus des heures régulières de travail se situent entre vingt-trois heures (23h00) et sept heures (07h00), reçoit une prime pour chaque heure travaillée:

30.04
If there is an error on the amount paid the University undertakes to make the appropriate correction as soon as possible.
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.

30.05
No deductions will be made from an employee's salary for the breakage or loss of whatever article.

ARTICLE 31 – PREMIA

31.01
a) Evening premium:
Any employee working half or more of their regular working hours between 3 p.m. and 11 p.m. will receive a premium for all hours worked:

The premium of $0.77 per hour is increased at the same time and at the same percentage as the rate of pay.

An employee is not eligible to receive such premium while they are receiving the overtime rate. This premium is not added to the regular salary in the calculation of remuneration for overtime.

b) Night Premium:
Any employee working half or more of their regular working hours between 11 p.m. and 7 a.m. will receive a premium for all hours worked:
La prime de $1.13 de l'heure est majorée en même temps et du même pourcentage que les taux de salaire.

Une personne salariée n'est pas admissible au paiement de ces primes lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le 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.

c) Pour la personne salariée qui travaille sur des quarts de douze (12) heures, la prime applicable mentionnée dans le présent article est payée sur chaque heure travaillée entre 15h et 23h et entre 23h et 7h.

31.02 Prime - Travail du samedi et du dimanche

a) Travail du samedi:
Toute personne salariée qui travaille un samedi faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunérée à son taux de salaire régulier majoré de vingt-cinq pour cent (25%) pour les heures régulières travaillées le samedi entre 00h00 et vingt-quatre (24) heures.

b) Travail du dimanche:
Toute personne salariée qui travaille un dimanche faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunérée à son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures régulières travaillées le dimanche entre 00h00 et vingt-quatre (24) heures.

c) Une personne salariée n'est pas admissible au paiement d'une telle prime lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le travail supplémentaire. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

31.03 Prime de disponibilité:
La personne salariée qui demeure en disponibilité est avisée au préalable par son supérieur immédiat.

The premium of $1.13 per hour is increased at the same time and at the same percentage as the rate of pay.

An employee is not eligible to receive such premium while they are receiving the overtime rate. This premium is not added to the regular salary in the calculation of remuneration for overtime.

c) For the employee working on twelve (12) hour shifts, the applicable premium as stated in the present article is paid for all hours worked between 3 p.m. and 11 p.m. and between 11 p.m. and 7 a.m.

31.02 Premium for work performed on a Saturday or a Sunday

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 00:00 hours and 24:00 hours on Saturday.

b) Work on Sunday:
Any employee who works Sunday as part of their regular schedule is paid at their regular rate increased by fifty percent (50%) for the regular hours worked between 00:00 hours and 24:00 hours.

c) An employee is not eligible to receive such premium while they are receiving the overtime rate. This premium is not added to the regular salary in the calculation of remuneration for overtime.

31.03 Stand-by Premium:
An employee who must remain on stand-by will be advised in advance by their immediate superior.
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, reçoit une prime de quatorze ($14) dollars pour chaque période de huit (8) heures durant laquelle la personne salariée demeure ainsi en disponibilité.

Toute personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions des articles 19 (Travail supplémentaire) et 32 (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. Toute disponibilité est facultative. Toutefois à défaut de volontaires, elle devient sujette aux dispositions de l’article 19 (Travail supplémentaire).

31.04 Primes de chef d’équipe et chef d’atelier:

a) Lorsque l’Université désigne une personne salariée pour agir de façon continue et régulière comme chef d’équipe et/ou d’atelier, son taux de salaire régulier est majoré de $0.93 de l’heure. La prime de $0.93 de l’heure est ajustée en même temps et du même pourcentage que les taux de salaire.

Ce salaire ainsi majoré devient son nouveau taux de salaire régulier.

b) 1) Les responsabilités de la personne salariée qui agit à titre de chef d’équipe consistent, en plus des tâches inhérentes à sa fonction et, s’il y a lieu, des responsabilités de chef d’atelier décrites au paragraphe b) 2), notamment à coordonner et à distribuer le travail aux membres de son équipe, à s’assurer que les mesures de sécurité sont observées, à veiller à la préparation et à la distribution du matériel et de l’outillage, à faire rapport pour indiquer les progrès des travaux de son équipe, à s’assurer que les

31.04 Lead Hand and Workshop Responsibility Premium:

a) When the University designates an employee to act as lead hand or to be responsible for a workshop on a regular and continuous basis, their regular rate of pay will be increased by $0.93 per hour. The premium of $0.93 per hour is increased at the same time and at the same percentage as the rate of pay.

The salary thus increased will become the employee’s new regular rate of pay.

b) 1. In addition to the tasks inherent in their job, and in addition to the tasks performed when responsible for a workshop as described in paragraph b) 2), the responsibilities of an employee who acts as a lead hand include among others, coordinating and distributing work to team members, ensuring that safety measures are observed, overseeing the preparation and distribution of material and tools, preparing progress reports on work performed by their team, and ensuring that their team’s work orders are carried out under normal conditions.
commandes de travail de son équipe sont exécutées dans des conditions normales.

2) Les responsabilités de la personne salariée qui agit à titre de chef d'atelier consistent, en plus des tâches inhérentes à sa fonction et, s'il y a lieu, des responsabilités de chef d'équipe décrites au paragraphe b) 1), notamment à s'assurer que les mesures de sécurité sont observées, à voir à maintenir en inventaire les matériaux et à préparer les demandes nécessaires à cette fin, à voir à la bonne marche des travaux dans l'atelier à veiller à la préparation et à la distribution du matériel et de l'outillage, à voir à l'entretien de l'outillage et à la propreté de l'atelier.

3) En aucun temps, il ne s'effectuera de cumul du quantum de la prime prévue aux paragraphes 31.04, a) et 31.04, b) pour une personne salariée assumant les responsabilités de chef d'équipe et de chef d'atelier.

ARTICLE 32 – RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL

32.01

a) Le salarié qui, à la demande de son supérieur immédiat, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux de travail supplémentaire qui s'applique pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel, il a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable.

b) Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas:
- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et la fin de la journée régulière de travail du salarié.

ARTICLE 32 – MINIMUM RECALL PAY

32.01

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

b) The provision of this clause will not apply:
- if there is continuity between the overtime period and the end of the employee's regular day of work;
- if there is continuity between the overtime period and the beginning of the employees regular day of work, provided the
- s'il y a continuité entre la période de travail supplémentaire et le début de la journée régulière de travail du salarié, en autant que le salarié ait été avisé au moins douze (12) heures à l'avance.

32.02

Aux fins du présent article, la période de temps allouée pour le repas prévue à la clause 19.07 a) (Travail supplémentaire) ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.

32.03

Pour chaque rappel durant les vacances du salarié tout travail effectué est rémunéré au taux double (200%) en plus du salaire reçu pour la période de vacances et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti au salarié ainsi rappelé.

32.04

Les dispositions de l'article 19 (Travail supplémentaire) s'appliquent aussi au présent article.

ARTICLE 33 – FERMETURE DE L'ÉTABLISSEMENT

33.01

Lorsque la direction de l'établissement décide d'autoriser, pour raison majeure, la majorité des salariés à quitter leur travail avant la fin de leur journée régulière de travail, le salarié ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier.

Le salarié 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, et ce, en plus de son taux de salaire régulier pour cette journée.

employee has received at least twelve (12) hours prior notice.

32.02

For purposes of this article, the meal break provided for in clause 19.07 a) (Overtime) is not considered to be an interruption of the regular work day.

32.03

For every recall during the employee's vacation period, all work performed will be paid at double time (200%), plus the salary received for the vacation period, and the recalled employee is guaranteed a minimum of four (4) hours at this rate.

32.04

The provisions of Article 19 (Overtime) will also apply to this article.

ARTICLE 33 – CLOSURE OF THE INSTITUTION

33.01

If, as a result of the circumstances beyond its control, the management of the institution decides to authorize the majority of employees to leave their work before the end of their regular working day, the employee shall not suffer any loss of regular salary because of this.

In addition to the above the employee who remains at 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.
ARTICLE 34 – HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

34.01
a) L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possible de sécurité et d'hygiène au travail dans le but de prévenir les maladies industrielles et les accidents du travail.

b) L'Université et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

34.02 Comité

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, un comité conjoint est constitué comme suit:
- 2 représentants du Syndicat;
- 2 représentants de l'Université.

34.03 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 salariés 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'établissement.

34.04 Conditions dangereuses

Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables, de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un danger.

ARTICLE 34 – HYGIENE, HEALTH AND SAFETY

34.01
a) The University and the Union, in order to prevent work accidents and illness, will collaborate to maintain the best possible safety and hygiene conditions at work.

b) The University and the Union will cooperate to prevent accidents, ensure safety and promote the health of its employees.

34.02 Committee

Within thirty (30) days following the signing of this collective agreement, a Joint Committee will be established as follows:
- 2 representatives for the Union.
- 2 representatives for the University.

34.03 The Committee's functions are:
- to study and investigate all questions relating to the safety, hygiene, and the improvement of the physical environment of work, according to the provisions of the law;
- to formulate appropriate recommendations to the relevant departments, which will treat such recommendations as priority items;
- to see that the University and the employees respect their obligations emanating from the law and its regulations on matters of hygiene, health and safety at work;
- to assume any other function as prescribed by the law and its application to the institution.

34.04 Hazardous Conditions

An employee has the right to refuse to perform a task should he have reasonable motives for believing that the performance of this task may endanger his health, safety, or his physical integrity, or may have the effect of exposing another person to a danger.
semblable danger. Le salarié 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 dans le genre de travail qu'il exerce.

ARTICLE 35 – ASSURANCE-SALAIRE

35.01
Le salarié incapable de travailler par suite d'accident ou de maladie autre qu'un accident de travail, a droit, sur présentation à l'agent de personnel désigné, d'une déclaration écrite du médecin traitant à l'indemnité suivante:

a) Absence courte durée (Short Term Disability Plan):

Le salarié ayant terminé sa période de probation reçoit en cas d'absence courte durée son salaire hebdomadaire régulier, pour une période maximale de six (6) mois, le tout conformément aux conditions du régime d'assurance-salaire et des procédures courantes de l'Université, qui en découlent.

Il est entendu que pour bénéficier du régime d'assurance-salaire de courte durée (Short Term Disability Plan) l'employé devra être absent pour une durée de trois jours consécutifs et plus et devra également justifier cette absence par un certificat médical de son médecin traitant justifiant l'incapacité. Dans tous les cas où l'employé sera absent pour une durée de moins de trois jours consécutifs, alors cette absence sera qualifiée et traitée tel que prévu entre autre par l'article 35.04 paragraphe (b) (Incidental Illness).

b) Plan d'invalidité longue durée (Long Term Disability Plan):

Si après six (6) mois, le salarié demeure totalement incapable de travailler et qu'il remplit les conditions d'eligibilité prévues au régime d'assurance invalidité à long terme, il sera alors éligible à recevoir les prestations prévues en pareil cas par le

ARTICLE 35 – SALARY CONTINUANCE

35.01
The employee who is unable to work following sickness or accident other that a work-related accident is entitled to the following indemnity, upon submission to the designated representative of the Department of Human Resources of a written statement from the doctor treating the case:

a) Short-term Disability Plan:

In the case of short-term absence, the employee who has completed his probation period shall receive his regular weekly salary, for a maximum period of six (6) months, all subject to the conditions of the Salary Continuance Plan and the University's current procedures for applying these conditions.

It is agreed that in order to benefit under the Short-term Disability Plan, the employee must be absent for three (3) consecutive days or more and must also justify this absence with a medical certificate from his doctor explaining the disability in question. In all cases where the employee is absent for less than three consecutive days, such absence will be classified and treated as provided for under Article 35.04 paragraph b) (Incidental Illness).

b) Long-term Disability Plan:

If after six (6) months the employee continues to be totally unable to work and if he is eligible for Long-Term Disability Plan benefits, he is then entitled to receive the benefits provided for by the plan for the duration of his disability and until the normal retirement age.
35.02
Un salarié qui fait une fausse déclaration pour obtenir un congé de maladie est passible des mesures disciplinaires.

35.03
Afin d'avoir droit a un congé de maladie sans perte de traitement selon les dispositions de la clause 35.01, le salarié doit normalement prévenir son supérieur immédiat ou son adjoint avant les heures régulières de travail de ces derniers, dès le premier jour de son absence et une fois la semaine par la suite.

35.04
Sans restreindre la généralité de l'article 35.01, l'indemnité payable en vertu de l'article 35.01 sera de la manière et aux conditions ci-après énumérées:

a) Absence courte durée et/ou longue durée: (Short Term Disability and/or Long Term Disability Plan).

Dans les cas d'absence pour maladie dont il est fait mention au paragraphe 35.01 (a) et (b), l'employé devra se conformer aux conditions prévues audit article et celles applicables ci-après.

b) Absence fortuite et de très courte durée et imprévue (Incidental Illness).

L'employé ayant complété sa période de probation, pourra utiliser jusqu'à un maximum de neuf (9) jours de congé de maladie par année de référence, utilisable pour les cas de maladie fortuite et imprévue par ce dernier.

i) 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.

35.02
An employee who makes a false statement in order to obtain sick leave is subject to disciplinary measures.

35.03
In order to be entitled to sick leave without loss of salary under the provisions of Article 35.01, the employee must normally notify his immediate superior or deputy thereof before their regular working hours, as of the first day of his absence and subsequently once a week.

35.04
Without limiting the general provisions of Article 35.01, the indemnity-payable in virtue of Article 35.01, shall be in the manner and under the conditions listed as follows;

a) Short-term Disability and or Long-term Disability Plan:

In cases of absence due to sickness as mentioned in Article 35.01 a) and b), the employee must fulfill the conditions provided for in the said article and the applicable conditions listed below.

b) Incidental Illness

The employee who has completed his probationary period is entitled up to nine (9) days’ sick leave per reference year, to be used for incidental illness unforeseen by the employee.

i) 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.
Les congés de maladie dont il est fait mention au présent paragraphe ne sont pas autorisés ni admis, lorsqu'ils coïncident avec les vacances, les congés parentaux, congé de maladie de courte durée ou longue durée ou lors de toute autre absence payée ou non qui est déjà prévue par la présente convention.

toute absence pour maladie requise au-delà de la limite établie au paragraphe b) sera non rémunérée à moins que le directeur du département accepte l'utilisation de vacances accumulées et/ou de temps supplémentaire crédité à l'employé.

Il est entendu que l'Université se réserve le droit en tout temps de faire vérifier le certificat du médecin traitant ou de faire subir un examen médical à un salarié par un médecin désigné par l'Université.

L'Université traite les certificats médicaux ou le résultat d'examens médicaux de façon confidentielle.

Aucun salarié n'est tenu de divulguer à son supérieur immédiat la nature de sa maladie, le diagnostic ainsi que toute autre information justifiant les capacités à travailler qui devra apparaître sur le certificat médical.

Lorsqu'un employé s'absentera pour raison de maladie, il est entendu que si cet employé est en défaut de se conformer aux conditions du présent article, cet employé sera privé de toutes rémunérations pour la durée d'absence pour maladie qu'il a utilisée et auxquelles il pourrait prétendre et ce tant et aussi longtemps que cet employé sera en défaut de se conformer aux exigences précitées.

It is understood that the medical examination that an employee must undergo at the request of the University may be scheduled two (2) hours before or two (2) hours after his work schedule. In this case,
l'Université paiera les frais de taxi ainsi que le taux horaire régulier du salarié pour les deux (2) heures en question.

35.06
À son retour au travail, le salarié qui bénéficiait des prestations d'assurance-salaire réintègre son poste. Le salarié qui bénéficiait des prestations du régime d'invalidité à long terme réintègre son poste si son absence fut de trente (30) mois ou moins, ou, dans le cas d'une absence plus longue que trente (30) mois, un poste équivalent disponible. Si aucun poste équivalent n'est disponible, les dispositions de l'article 16 (Sécurité d'Emploi) s'appliquent.

35.07
En contrepartie, de la contribution totale de l'Université aux prestations de l'assurance-salaire à court terme, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage, dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Université.

35.08
Il est entendu, et ce, malgré les termes de l'article 35.04 (b) (i), qu'un salarié régulier ne sera tenu de fournir un certificat médical qu'après avoir utilisé deux (2) journées à l'intérieur d'une année de référence, du 1er juin au 31 mai.

Il est également entendu que l'employé pourra utiliser un total de deux (2) journées "absence fortuite et de très courte durée" (Article 35.04 (b)) par année de référence pour subir des examens ou traitements médicaux. L'absence de l'employé pourra être fractionnée en heures et devra être comptabilisée pour un total maximum de deux (2) jours. Ces absences pour maladie devront être justifiées par un certificat médical complet.

35.09
Les deux (2) premiers jours ouvrables de toute absence de trois 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

the University will pay the taxi charges as well as the employee's regular hourly rate for the two (2) hours in question.

35.06
Upon returning to work, the employee who has received Salary Continuance benefits will be reinstated into his former position. The employee who has received benefits under the Long-Term Disability Plan will be reinstated into his former position if his absence is thirty (30) months or less, or, in case of an absence in excess of thirty (30) months, an available equivalent position. If no equivalent position is available, the provisions of Article 16 (Employment Security) apply.

35.07
To offset the total contributions by the University to Short-term Salary Continuance benefits, the University shall acquire the full amount of the abatement agreed to by the Unemployment Insurance Commission with regard to a registered plan.

35.08
It is agreed that, the terms of Article 35.04 b) i) notwithstanding, a regular employee shall not be obliged to supply a medical certificate until he has taken two (2) days within the reference year from June 1st to May 31st.

It is furthermore agreed that the employee is entitled to use a total of two (2) days "incidental illness" (Article 35.04 b) per reference year in order to undergo medical tests or treatments. The employee's absence may be broken up into hours and should be computed for accounting purposes up to a maximum of two (2) days. Such absences for incidental illness must be supported by a full medical certificate.

35.09
The first two (2) working days of every absence of three days or more within a reference year, caused by an illness or accident, other than a work accident or professional illness, are qualified
comme des journées de maladie imprévues et de courte durée en conformité avec la clause 35.04 b).
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 du temps supplémentaire accumulé ou des jours de vacances. Ces jours sont soumis aux dispositions du présent article.

35.10
Nonobstant l’article 35.09, une personne salariée qui produit un certificat médical provenant de son médecin traitant attestant le fait que la personne salariée a une maladie reconnue qui pourrait l’obliger à s’absenter du travail plusieurs fois au cours d’une année de référence, se verra déduire un maximum de cinq (5) jours de congé de maladie de sa banque par année de référence.

Pour toute absence additionnelle, pour cette même maladie, de plus de trois jours ouvrables, au cours d’une même année de référence, l’article 35.10 ne s’applique pas à cette personne salariée. Les jours d’absence pour maladie, attribuable à cette maladie, sont payés à compter de la première journée d’absence et ces jours ne sont pas déduits de la banque de jours de congé maladie prévue au paragraphe 35.04 b).

35.10
Notwithstanding article 35.09, an employee who produces a medical certificate from his treating physician attesting the fact that he has a recognized disease that may cause her/him to be absent from work several times during a reference year, will have a maximum of five (5) incidental illness days deducted from his bank of sick days per reference year.

For any additional absence, due to this illness, within the same reference year, article 35.09 will not apply to this employee. His sick days due to this illness, will be paid as of the first day of absence and these days will not be deducted from the employee’s bank of sick days provided for in article 35.04 b).

35.11 Arbitrage médical
Si un grief relatif aux sujets traités en (i) et (ii) du présent article n’est pas réglé à la troisième étape de la procédure de règlement des griefs et des mésententes, le Syndicat peut le soumettre à la troisième étape en conformité avec la clause 9.02(c). 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 médical, la procédure de grief se poursuit de la façon suivante:

i) Congé d’invalidité de courte durée
Advenant une divergence entre la recommandation de congé d’invalidité de courte durée du médecin traitant du salarié et celle du médecin désigné par l’Université, les deux (2) médecins choisissent un troisième médecin qui

35.11 Medical Adjudication
If a grievance concerning the subjects mentioned in (i) and (ii) is not resolved at step three (3) of the Grievance and Dispute Procedure, the Union may submit to arbitration. 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 medical adjudication 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
déterminera la durée du congé, s'il y a lieu.

ii) Évaluation médicale d'une invalidité de longue durée
Advenant une divergence entre l'évaluation médicale du médecin traitant du salarié et celle du médecin désigné par l'Université et/ou le médecin désigné par l'assureur, les médecins choisiront un troisième médecin qui tranchera les questions médicales.

iii) Conclusions médicales
Les frais et dépenses encourus pour le troisième médecin seront payés à parts égales par les parties. Aucun grief relatif à la décision du troisième médecin ne peut être soumis. Tout salarié qui refuse de respecter la décision du troisième médecin est présumé avoir démissionné de l'Université. Aucun grief relatif à cette démission ne peut être déposé.

iv) Recours facultatif
L'Université peut refuser, sans justification, de régler un grief par l'entremise du processus d'arbitrage médical.

Si l'Université n'accepte pas le processus d'arbitrage médical, le Syndicat doit, dans, les vingt (20) jours ouvrables de la réponse de l'Université, remettre au Service des relations avec le personnel 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 contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief ou la mésentente nul, non valide et illégale.

ARTICLE 36 – ACCIDENTS DU TRAVAIL

36.01

a) En cas d'accident de travail ou d'une maladie contractée par le fait ou à

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) Optional recourse
The University may refuse, without justification, to resolve a grievance through the medical adjudication process.

If the University does not accept the medical adjudication process the Union shall, within twenty (20) working days of the refusal by the University, deliver to Staff 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.
l'occasion du travail à exécuter, les dispositions de l'article 36 s'appliquent ainsi que les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, dans la mesure où l'article 36 ne traite pas de mêmes sujets.

L'Université en cas d'accident du travail versera au salarié son salaire régulier moins toutes déductions régulières, pendant les cinquante-deux (52) premières semaines d'invalidité, dans la mesure où il est admissible aux prestations d'accidenté du travail selon la CSST. Durant cette première période les prestations de la CSST pour la salariée sont acquises et/ou remises à l'Université.

b) Après cette première période et advenant que le salarié est toujours en invalidité, tout versement à être effectué s'il y a lieu, sera directement versé par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail (CSST) et selon la réglementation applicable.

c) Malgré que le salarié reçoive des prestations de la CSST selon le paragraphe (b) du présent article, ce dernier devra compléter au moment opportun les formulaires de l'Université McGill, pour son éligibilité aux différents bénéfices durant la période mentionnée au paragraphe (b) le tout selon les plans et procédures de l'Université.

36.02
L'Université se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin qu'elle désigne et à ses frais.

36.03
Au retour au travail, le salarié réintègre son poste, si son absence fut de trente mois ou moins ou, dans le cas d'une absence plus longue que trente (30) mois, un poste équivalent disponible. Si aucun poste équivalent est disponible, les dispositions de l'article 16 et suivants (Sécurité d'Emploi) s'appliquent.

apply in addition to the provisions of the Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles insofar as Article 36 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 de la Santé et Sécurité du Travail (CSST). During this first period, benefits accorded to by the CSST 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 CSST in accordance with the applicable regulations.

c) Notwithstanding the fact that the employee is receiving benefits from the CSST in accordance with paragraph b) of the present article, the said employee must complete, at the appropriate time, the McGill University eligibility forms in order to receive various benefits during the period mentioned in paragraph b) and in a manner fully compatible with the plans and procedures of the University.

36.02
The University reserves the right to have the employee examined at its expense by a doctor of its choice.

36.03
Upon returning to work, the employee shall be reinstated in his position if he was absent for thirty (30) months or less or, in the case of an absence in excess of thirty (30) months, an equivalent available position. If no equivalent position is available, the provisions of Article 16 (Employment Security) apply.
36.04
Le salarié retourne au travail le premier jour ouvrable suivant la fin des prestations prévues à la clause 36.01.

ARTICLE 37 – RÉGIMES COLLECTIFS ET POLITIQUES INSTITUTIONNELLES

37.01
Tous les salariés sont assujettis aux politiques de l'Université relatives aux plans d'assurance-vie, d'assurance invalidité à long terme, les plans optionnels de régime de prestations-maladie complémentaire et régime de soins dentaire.
Une fois par année, chaque personne salariée recevra un relevé officiel indiquant le montant d'assurance payable à son bénéficiaire en cas de décès.

37.02
Les cotisations pour le régime d'assurance-vie et d'assurance-salaire de l'Université sont partagées également entre l'Université et le salarié. Une fois par année, chaque salarié reçoit un document officiel qui indique le montant d'assurance payable à son bénéficiaire en cas de décès.

37.03
La participation au régime de prestations-maladie complémentaire et régime de soins dentaire est volontaire.

37.04
Tous les salariés sont couverts par le fonds de pension des membres de l'Union des Employés de Service du local 800 à l'Université McGill; le document du fonds de pension est réputé faire partie intégrale de la convention collective.
L'employeur contribue sept virgule soixante-quatorze pour cent (7.74%) sur le salaire de base pour le fond de pension de chaque employé. Le salaire de base correspond au salaire mensuel brut,
excluant les heures supplémentaires et tout autre paiement exclu selon la convention collective.

37.05
Tous les salariés bénéficient des avantages relatifs à la réduction des frais de scolarité telle que décrit à l’annexe D.

37.06
L’Université accepte de rencontrer le syndicat pour parler des régimes d’assurances. Les parties se rencontrent suite à une demande écrite de l’une des deux parties.

37.07

ARTICLE 38 – MISE À LA RETRAITE

38.01
La date de retraite normale sera le dernier jour du mois au cours duquel le salarié atteint l’âge de soixante-cinq (65) ans.

38.02
Le salarié qui a atteint l’âge de soixante (60) ans, ou qui a accumulé cinq (5) ans de service continu et qui a atteint l’âge de cinquante-cinq (55) ans, peut prendre sa retraite en tout temps jusqu’à l’âge normal de la retraite en donnant un avis préalable d’au moins six (6) mois. Suite à cet avis, cette décision ne peut être changée que par entente entre l’Université, le Syndicat, et le salarié.

38.03
Les prestations du régime de retraite payables avant ou après l’âge normal de la retraite seront calculées selon les termes du régime de retraite qui s’applique.

excluding overtime or any other payment excluded by virtue of the collective agreement.

37.05
Every employee is eligible for benefits under the tuition assistance policy, as described in Appendix D.

37.06
The University agrees to meet with the Union in order to discuss the insurance plans. The parties will meet following a written request by either party.

37.07
All employees receive a document from the employer summarizing the plans mentioned above. This document is regularly updated.

ARTICLE 38 – RETIREMENT

38.01
The normal retirement date shall be the last day of the month in which the employee reaches the age of sixty-five (65).

38.02
An employee who has reached the age of sixty (60) years may retire at any time thereafter up to the normal retirement age, with prior notice of at least six (6) months. After such notice has been given, the decision may be altered only after agreement between the University, the Union and the employee.

38.03
Pension benefits payable on normal, early or late retirement shall be calculated in accordance with the applicable terms of the appropriate pension plan.
ARTICLE 39 – UNIFORMES

39.01
L'Université fournit gratuitement aux personnes salariées tout uniforme, vêtement ou appareil spécial dont le port est nécessaire à cause de la nature du travail.

39.02
Les délégués syndicaux sont consultés sur les besoins et le choix dudit uniforme.

39.03
Lorsqu’un salarié quitte le service de l’Université, il doit remettre tous les uniformes et articles vestimentaires.

39.04
Advenant que l’Université en exige le port, l’employeur s’engage à rembourser le coût d’une paire de souliers de sécurité, à l’automne, jusqu’à un maximum de : cent trente dollars (130,00 $).

ARTICLE 40 – DROITS ACQUIS

40.01
Les salariés qui présentement bénéficient d’avantages supérieurs aux conditions stipulées dans la présente convention collective continueront de bénéficier de ces avantages pour la durée de la présente convention, sauf si les circonstances qui ont permis l’établissement de tels bénéfices, privilèges ou avantages sont changées.

ARTICLE 41 – SOUS-CONTRATS

41.01
L’Université peut, en tout temps, pour des raisons particulières recourir à une firme de l’extérieur pourvu qu’une telle décision:

ARTICLE 39 – UNIFORMS

39.01
The University provides to the employees free of charge any uniform, clothing or special apparel which has to be worn in relation to the work performed.

39.02
The Union delegates will be consulted on the needs and the choice of the said uniforms.

39.03
When an employee leaves the service of the University, he must return all uniforms and clothing items.

39.04
If the University requires the employees to wear safety shoes, the employer will reimburse the cost of one (1) pair of safety shoes, in the fall, up to a maximum of one hundred and thirty dollars ($130.00).

ARTICLE 40 – ACQUIRED RIGHTS

40.01
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 41 – SUB-CONTRACTS

41.01
The University may at any time, for specific reasons, use the services of an outside company, provided that such a decision:
ARTICLE 42 – CHARGE DE TRAVAIL

42.01

Les parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé d'un salarié plus qu'une charge normale de travail.

42.02

Tout litige relatif aux charges de travail est sujet à la procédure de règlement des griefs et mésententes.

ARTICLE 43 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

43.01

L'Université fournit aux salariés un lieu adéquat pour prendre leur repas dans leurs édifices respectifs. Le lieu est aménagé avec une table, des chaises et, si possible, un réfrigérateur.

43.02

Après avoir avisé le service des ressources humaines, le salarié accompagné par son représentant syndical, peut consulter son dossier en présence d'un représentant de l'Université et demander copie attestée du ou des documents requis.

Ce dossier comprend entre autres:

ARTICLE 42 – WORKLOAD

42.01

The parties recognize that no employee will be required to do more than a normal workload.

42.02

Any dispute related to workload is subject to the grievance and dispute procedure.

ARTICLE 43 – SPECIAL PROVISIONS

43.01

The University is to provide the employees with an adequate place in their building in which to take their meals. These premises shall be equipped with a table, chairs and if possible, a refrigerator.

43.02

After notifying the Department of Human Resources, the employee, accompanied by his Union representative, may consult his file in the presence of a representative of the University and request a certified copy of the necessary document or documents.

This file shall include:
1. **Formule de demande d'emploi.**
2. **Confirmation d'emploi.**
3. **Toute autorisation de déduction.**
4. **Tout rapport ou mesure disciplinaire concernant le salarié, exception faite de ceux retirés du dossier en raison de la clause 11.04.**
5. **Les rapports devront être numérotés et datés.**
6. **Rapports et certificats médicaux et tout autre document se trouvant au dossier.**

L'employé à qui est imposée une mesure disciplinaire, a accès à ce dossier.

43.03
Il incombe à la direction du Centre de Données de prendre les mesures appropriées pour contrôler l'accès et l'utilisation des machines dans le Centre de Données. Il est loisible au Syndicat de formuler les représentations qu'il estime utiles à ce sujet après présentation d'un projet à la direction du Centre.

**ARTICLE 44 – SALARIÉS TEMPORAIRES**

44.01
L'embauche ou le recours à un ou des salariés temporaires 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.

44.02
L'embauche ou le recours à des salariés temporaires à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de causer directement ou indirectement la création d'emplois à temps partiel, ni d'empêcher la création d'emplois à temps complet.

1. **Job application form;**
2. **Confirmation of hiring;**
3. **All authorizations for deductions;**
4. **All reports or disciplinary measures involving the employee with the exception of those removed from the file in virtue of article 11.04;**
5. **Reports must be numbered and dated;**
6. **Reports and medical certificates and any other document contained in the file.**

The employee subject to a disciplinary measure shall have access to this file.

43.03
It is the responsibility of the Data Centre management to take appropriate measures to control access to and utilization of the Centre's machinery. The Union can make representations which it considers useful, concerning the subject, having presented a proposal to the Centre's management.

**ARTICLE 44 – TEMPORARY EMPLOYEES**

44.01
The hiring or use of one or more temporary employees must not have the effect of preventing the creation of a position, nor should it limit the number of positions required for the operation of a given department.

44.02
The hiring or use of part-time temporary employees must not have the effect of directly or indirectly causing the creation of part-time jobs, or of preventing the creation of full-time jobs.
La convention collective s’applique de la manière suivante aux personnes salariées temporaires:

ARTICLE 1 But de la convention
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 2 Reconnaissance syndicale et droit de la direction
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 3 Dispositions générales
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 4 Accréditation et champ d’application
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 5 Définitions
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 6 Sécurité syndicale
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 7 Retenues syndicales
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 8 Activités syndicales
L’article au complet s’applique, sauf la clause 8.12.

ARTICLE 9 Procédure de règlement des griefs et mésententes
L’article au complet s’applique sauf en cas de mise à pied ou de congédiement durant sa période de probation, la personne salariée temporaire n’a pas accès à la procédure de grief.

ARTICLE 10 Arbitrage
L’article au complet s’applique sauf en cas de mise à pied ou de congédiement durant sa période de probation, la personne salariée temporaire n’a pas accès à l’arbitrage.

ARTICLE 11 Mesures disciplinaires
L’article au complet s’applique.

The collective agreement will apply to the temporary employees in the following manner:

ARTICLE 1 Purpose of Collective Agreement
The entire article applies.

ARTICLE 2 Union Recognition and Management Rights
The entire article applies.

ARTICLE 3 General provisions
The entire article applies.

ARTICLE 4 Certification and Scope of Application
The entire article applies.

ARTICLE 5 Definitions
The entire article applies.

ARTICLE 6 Union Security
The entire article applies.

ARTICLE 7 Union Check-Off
The entire article applies.

ARTICLE 8 Union Activities
The complete article applies with the exception of clause 8.12.

ARTICLE 9 Grievance and Dispute Procedure
The entire article applies except in case of lay off or dismissal during the probationary period, the temporary employee does not benefit from the grievance procedure.

ARTICLE 10 Arbitration
The entire article applies except in case of lay off or dismissal during the probationary period, the temporary employee will not benefit from the arbitration procedure.

ARTICLE 11 Disciplinary Measures
The entire article applies.
ARTICLE 12  
**Période de probation**

L'article ne s'applique pas.

La personne salariée temporaire est soumise à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés sans égard au nombre d’heures travaillées dans une même journée.

Une personne salariée qui se présente plusieurs fois au travail dans une même journée (horaire brisé), se voit créditer un (1) jour travaillé.

ARTICLE 13  
**Ancienneté**

L'article ne s’applique pas sauf pour les clauses 13.09 et 13.10.

La personne salariée temporaire accumule de l’ancienneté selon les heures régulières travaillées, à l’exclusion des heures supplémentaires, ou considérées comme travaillées, sujet aux congés auxquelles elle a droit. Elle est exprimée en heures.

Une fois la période de probation complétée, l’employé temporaire accumule de l’ancienneté et celle-ci est rétroactive à la dernière date d’embauche.

L’ancienneté de la personne salariée temporaire ne peut être opposée à celle d’une personne salariée régulière.

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, dans le cas d’une mise à pied qui n’excède pas douze (12) mois.

L’Université fournit au Syndicat, le 1er de chaque trimestre, une liste d’ancienneté des employés temporaires. La liste comprend : le nom, le statut, le titre de la fonction, le secteur de travail, la

ARTICLE 12  
**Probationary Period**

The article does not apply.

Temporary employees are subject to a probationary period of ninety (90) working days regardless of the number of hours worked during that day.

A temporary employee who attends work several times a day in the same day (broken schedule) will be credited for one (1) work day.

ARTICLE 13  
**Seniority**

The article does not apply with the exception of clauses 13.09 and 13.10.

A temporary employee accumulates seniority based on the number of hours worked or considered as having been worked, subject to time off to which he is entitled. It is expressed in hours.

Once the probationary period is complete, the temporary employee accumulates seniority and his seniority is retroactive to the last of hire date.

The seniority of a temporary employee cannot be opposed to the seniority of a regular employee.

In the case of the lay-off of a temporary employee at the end of the period for which he was recalled or hired; seniority ceases to accumulate and is maintained if the lay off period is less than twelve (12) months.

The University provides the Union on the 1st of each trimester a list of seniority for temporary employees. The list includes the name, the status, the job title, the work sector, the date of hiring and the seniority in hours.
date d'embauche et le nombre d'heures travaillées.

ARTICLE 14  Mouvement de personnel
L'article au complet s'applique.

Si aucun salarié régulier n'a obtenu le poste selon les règles prévues à la clause 14.02 a) et 14.02 b), le poste doit être comblé selon cette procédure:

a) Le poste doit être accordé et est comblé par le salarié temporaire qui a le plus d'ancienneté dans le service parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales de l'emploi.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches telles que négociées et définies dans la présente convention.

En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

b) Si aucun salarié temporaire du service n'a obtenu le poste selon les règles prévues à la clause 44.14 a), ce dernier doit être accordé au salarié temporaire de l'unité de négociation qui a le plus d'ancienneté à l'Université parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales du poste.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches telles que négociées et définies dans la présente convention.

ARTICLE 14  Employee Changes
The entire article applies

If no regular employee was awarded a vacant position according to the provisions of article 14.02 a) and 14.02 b), the vacant position must be filed according to the following:

a) The position must be awarded and filled by the temporary employee who has the most seniority in the department among applicants, provided that he meets the normal requirements of the job.

The requirements must be relevant and related to the nature of the tasks as negotiated and defined in this agreement.

In case of grievance, the burden of proof is to be borne by the University.

b) If none of the temporary employees within the department has been granted the position in accordance with the procedure provided in clause 44.14(a), the latter will be granted to the temporary employee within the bargaining unit having the most seniority within the University among the applicants, on the condition that he satisfies the normal requirements.

The requirements must be relevant and related to the nature of the tasks as negotiated and defined in this agreement.
En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Université.

In case of grievance, the burden of proof is to be borne by the University.

ARTICLE 15 Affectations temporaires
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 16 Sécurité d'emploi
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 17 Mise à pied et rappel au travail
L'article ne s'applique pas.

a) La personne salariée temporaire ayant complété sa période de probation est inscrite sur la liste de rappel à l'expiration de sa période d'emploi.

b) L'Université fournit au Syndicat la liste de rappel des salariés temporaires le 1er de chaque trimestre. Cette liste est produite par service et par ordre d'ancienneté et comprend les renseignements suivants: le numéro d'employé, le nom, l'adresse, le (s) numéro (s) de téléphone (maximum de deux (2)), le dernier emploi temporaire, la fin de la dernière période d'emploi et la date d'embauche.

c) Une fois le travail temporaire terminé, le nom de la personne salariée temporaire qui a complété sa période de probation est inscrit sur la liste de rappel. L'inscription est faite à l'aide du formulaire fourni par le Service du personnel sur lequel la personne salariée précise le service dans lequel elle désire s'inscrire, et pour lequel elle satisfait les qualifications requises.

ARTICLE 16 Employment Security
The article does not apply.

ARTICLE 17 Lay off and Recall
The article does not apply.

a) The temporary employee who has completed his probationary period will see his name added to the recall list at the end of his employment period.

b) The University will supply the Union with the recall list for temporary employees on the 1st of every trimester. This list is divided by service and by seniority and includes the following information: employee number, name and address, telephone numbers (maximum 2), last temporary termination date, the end of the last period of employment and date of hire.

c) Once temporary employment is terminated, the name of the temporary employee who has completed his probationary period will be added to the recall list. Registration is done by filling out the form provided by the Personnel Office, where the person specifies the service in which he desires to register to (Facilities Management, Residences or Faculty Club), and for which they satisfy the necessary
Une personne salariée ne peut s'inscrire à plus d'un service à la fois.

d) L'Université convient de recourir à la liste de rappel pour tout travail temporaire d'une durée de plus de trente (30) jours et d'offrir le travail disponible à la personne salariée du service en cause qui satisfait aux qualifications requises, en commençant par celle ayant le plus d'ancienneté.

e) Aux fins des présentes, l'Université communiquera avec la personne salariée par téléphone. Il incombe à la personne salariée de transmettre au Service du personnel le ou les numéros de téléphone où elle peut être rejointe (maximum de deux (2) numéros).

f) Si, après un appel téléphonique, la personne salariée n'a pu être rejointe, l'Université communiquera avec la personne salariée suivante du service en cause et qui satisfait aux qualifications requises.

g) Le fait de n'avoir pu être rejoint ne sera pas considéré comme un refus. Si la personne salariée ne peut être rejointe de façon répétée, l'Université lui expédie, sous enveloppe recommandée à la dernière adresse inscrite au dossier, une lettre lui demandant de confirmer sa disponibilité. Si la personne salariée ne donne pas suite à cette lettre dans les cinq (5) jours qui suivent sa

requirements. An employee cannot register for more than one service at a time.

d) The University agrees to refer to the recall list for all temporary work which exceeds thirty (30) days and to offer available work to temporary employee in the department concerned who satisfies all required qualifications, starting with the one with the most seniority.

e) For the purpose of the present; the University will communicate with the employee by telephone. It is up to the employee to transmit to the Personnel Office their telephone number(s) where they can be reached (maximum 2 numbers).

f) If, after one (1) telephone call, the employee cannot be reached, the University will contact the next employee in the department concerned who has the required qualifications.

g) The fact that an employee could not be reached is not considered to be refusal. If the employee cannot be reached repeatedly, the University will send him a registered letter to his last known address on file; asking him to confirm his availability. If the employee does not respond within five (5) days of receiving this letter, his name is removed from the recall list.
réception, son nom est alors rayé de la liste.

h) La personne salariée inscrite sur la liste de rappel conserve son ancienneté pendant douze (12) mois. Cependant, lorsqu'elle refuse deux (2) rappels consécutifs, elle perd son ancienneté accumulée, à moins que :

- l'acceptation le la personne salariée implique le bris d'un contrat chez un autre employeur d'une durée supérieure à celui offert. Dans un tel cas, il incombe à la personne salariée de fournir les informations nécessaires, lorsque requises;
- le refus de la personne salariée ne soit pour cause de maladie ou d'accident. Dans ce cas, il incombe à la personne salariée de fournir un certificat médical.

i) La personne salariée inscrite sur la liste peut se déclarer non disponible pendant une période n'excédant pas son crédit de vacances prévu à la clause 44.21 (Vacances). Dans un tel cas, la personne salariée doit aviser le service du personnel par écrit, avec copie au Syndicat, en indiquant la date du début et celle de la fin de la période de non-disponibilité. Cet avis doit être reçu au moins cinq (5) jours avant la date du début de la période en cause.

h) The employee registered on the recall list maintains his seniority for twelve (12) months. However, the employee who refuses two (2) consecutive recalls loses the accumulated seniority:

- unless the employee's acceptance involves breaking a contract with another employer of longer duration than that offered. In such a case, the employee must provide the necessary information when required;
- unless the employee's refusal is the result of sickness or accident. In this case, the employee must provide a medical certificate.

i) The employee registered on the recall list, can declare himself as not being available for a period not exceeding his paid vacation as per the terms of clause 21 (Vacation). In such case, the employee needs to advise the Personnel Office in writing with copy to the Union, indicating the start date and end date of his non-availability. This notice needs to be received at least five (5) days prior to the start date of the period in question.
j) Advenant la prolongation de l'absence d'un salarié régulier, l'Université peut prolonger la période d'embauche de la personne salariée remplaçante, et ce, jusqu'au retour du dit salarié régulier.

k) Les clauses précédentes ne s'appliquent pas aux étudiants embauchés de temps à autre en tant que salariés temporaires.

ARTICLE 18 Durée et horaire de travail
L'article ne s'applique pas.

ARTICLE 19 Travail supplémentaire
L'article au complet s'applique.

ARTICLE 20 Poste saisonnier ou cyclique
L'article s'applique.

ARTICLE 21 Vacances
L'article s'applique.
À compter du 1er juin 2007, la personne salariée temporaire reçoit une prime de vacances de six (6) pour cent et peut prendre jusqu'à un maximum de trois (3) semaines de vacances sans solde et sans perte d'ancienneté.

ARTICLE 22 Jours fériés
L'article au complet s'applique.
Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour

ARTICLE 18 Duration and Hours of Work
The article does not apply.

ARTICLE 19 Overtime
The entire article applies.

ARTICLE 20 Seasonal or cyclical positions
The article does not apply.

ARTICLE 21 Vacation
The article does not apply.

As of June 1st 2007, the temporary employee will be entitled to a vacation premium equal to six (6) percent and may elect to take time off, unpaid, up to a maximum of three (3) weeks without loss of seniority.

ARTICLE 22 Paid Holidays
The entire article applies
For each paid holiday not worked, the temporary employee will receive an indemnity equal to 1/20 of the wages earned during the four complete weeks of pay preceding the week of the holiday, excluding overtime.

To benefit from a paid holiday, the temporary employee must not have been absent from work without the University's authorization or without valid
ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

ARTICLE 23 Congés sociaux
La Loi des normes s’applique.

ARTICLE 24 Congés parentaux
La Loi des normes s’applique.

ARTICLE 25 Absence pour service public
L’article ne s’applique pas.

ARTICLE 26 Congé sans traitement
L’article ne s’applique pas.

ARTICLE 27 Taux de salaire
À compter de la signature de la présente convention, la personne salariée temporaire reçoit à titre de rémunération salariale pour les heures travaillées, une rémunération égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du taux régulier de la fonction qu’elle occupe.

La prime de quatre pour cent (4%) pour les avantages sociaux est incluse dans les quatre-vingt-dix pour cent (90%).

ARTICLE 28 Politique salariale
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 29 Mécanismes de rémunération
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 30 Paiement des salaires
L’article ne s’applique pas.

Les salariés temporaires sont payés 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 salariés sont payés par dépôt direct.

En cas d’erreur sur la paie d’une personne salariée temporaire, l’Université effectue la correction appropriée dès que possible.

cause on the working day preceding or on the working day following the holiday.

ARTICLE 23 Social Leaves
Labour Standards apply.

ARTICLE 24 Parental Leave
Labour Standards apply.

ARTICLE 25 Leave for Public Service
The article does not apply.

ARTICLE 26 Unpaid Leave
The article does not apply.

ARTICLE 27 Rates of Pay
As of the date of signature of the present agreement, the hourly rate of pay of a temporary employee is ninety (90%) percent of the regular hourly rate of the classification to which he is assigned as defined in article 27.

The premium in lieu of benefits of four (4%) percent is included in the ninety (90%) percent.

ARTICLE 28 Salary Policy
The entire article applies.

ARTICLE 29 Remuneration Mechanisms
The entire article applies.

ARTICLE 30 Payment of Salaries
The article does not apply.

Temporary 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.

In the event of an error on the amount paid to a temporary employee, the University will make the appropriate correction as soon as possible.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Article 31</th>
<th>Primes</th>
<th>L'article au complet s'applique.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Article 32</td>
<td>Rémunération minimale de rappel</td>
<td>L'article au complet s'applique.</td>
</tr>
<tr>
<td>Article 33</td>
<td>Fermeture de l'établissement</td>
<td>L'article ne s'applique pas.</td>
</tr>
<tr>
<td>Article 34</td>
<td>Hygiène, santé et sécurité</td>
<td>L'article au complet s'applique.</td>
</tr>
<tr>
<td>Article 35</td>
<td>Assurance-salaire</td>
<td>L'article ne s'applique pas.</td>
</tr>
<tr>
<td>Article 36</td>
<td>Accidents du travail</td>
<td>L'article ne s'applique pas.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

L'Université verse à la personne salariée temporaire qui est absente de son travail dû à un accident de travail ou une maladie professionnelle tel que défini par la Loi, quatre-vingt-dix pour cent (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 CSST.

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 37 | Régimes collectifs et politiques institutionnelles | L'article ne s'applique pas.

Notwithstanding what precedes, les personnes salariées temporaires sont éligibles au Régime de retraite des membres de l'Union.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Article 31</th>
<th>Premia</th>
<th>The entire article applies.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Article 32</td>
<td>Minimum Recall Pay</td>
<td>The entire article applies.</td>
</tr>
<tr>
<td>Article 33</td>
<td>Closure of the Institution</td>
<td>The article does not apply.</td>
</tr>
<tr>
<td>Article 34</td>
<td>Hygiene, Health and Safety</td>
<td>The entire article applies.</td>
</tr>
<tr>
<td>Article 35</td>
<td>Salary Continuance</td>
<td>The article does not apply.</td>
</tr>
<tr>
<td>Article 36</td>
<td>Work Accidents</td>
<td>The article does not apply.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

The University pays the temporary employee who is absent from work due to a work related accident or sickness as defined by law ninety percent (90%) of his net salary for the first 14 days following his first day of absence. Then, the employee is paid directly by the CSST.

As for the remainder, the temporary employee and the University are governed by the provisions of the law relating to work-related accidents and sickness.

| Article 37 | Group Plans and Policies of the Institution | The article does not apply. |

Notwithstanding the preceding, temporary employees are eligible to the McGill University Pension Plan for Members of the Service.
des employés de service de l’Université McGill 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 38 Mise à la retraite
L’article ne s’applique pas.

ARTICLE 39 Uniformes
La pratique actuelle sera maintenue.

ARTICLE 40 Droits acquis
L’article ne s’applique pas.

ARTICLE 41 Sous-contrat
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 42 Charge de travail
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 43 Dispositions particulières
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 44 Salariés temporaires
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 45 Impression de la convention collective
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 46 Annexes et lettres d’ententes
L’article ne s’applique pas sauf pour l’annexe "A".

ARTICLE 47 Rétroactivité
L’article au complet s’applique.

ARTICLE 48 Durée de la convention
L’article au complet s’applique.

Employees’ Union 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 38 Retirement
The article does not apply.

ARTICLE 39 Uniforms
The current practice will continue.

ARTICLE 40 Acquired Rights
The article does not apply.

ARTICLE 41 Sub-Contracts
The entire article applies.

ARTICLE 42 Workload
The entire article applies.

ARTICLE 43 Special Provisions
The entire article applies.

ARTICLE 44 Temporary Employees
The entire article applies.

ARTICLE 45 Printing of the Agreement
The entire article applies.

ARTICLE 46 Appendices and Letters of Agreement
The article does not apply, except for Appendix “A”.

ARTICLE 47 Retroactivity
The entire article applies.

ARTICLE 48 Duration of the Agreement
The entire article applies.
ARTICLE 45 – IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

45.01
L'Université imprime le texte de la convention de travail dans les meilleurs délais après la signature. Elle en distribue un exemplaire à tous les salariés ainsi qu'un nombre suffisant pour le Syndicat.

45.02
La convention collective est imprimée en français et en anglais.

45.03
La version française constitue le texte officiel.

ARTICLE 46 – ANNEXES ET LETTRE D'ENTENTE

46.01
Toute annexe à la convention ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention.

46.02
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.

ARTICLE 47 – RÉTROACTIVITÉ

47.01
La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément prévu.

ARTICLE 45 – PRINTING OF THE AGREEMENT

45.01
The University will print the text of the collective agreement within the shortest delay possible following the signature. It will distribute copies to all employees and will provide a sufficient number of copies for the Union.

45.02
The collective agreement is printed in French and English.

45.03
The official text is the French version.

ARTICLE 46 – APPENDICES AND LETTERS OF AGREEMENT

46.01
All appendices and letters of agreement are an integral part of the agreement.

46.02
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 47 – RETROACTIVITY

47.01
This collective agreement will become effective on the date of its signature and will have no retroactive effect except where a specific provision has been made.
ARTICLE 48 – DURÉE DE LA CONVENTION

48.01
La présente convention est en vigueur jusqu'au 7 novembre 2021. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Les conditions de travail contenues dans la présente convention s'appliqueront jusqu'à la signature d'une nouvelle convention sauf durant une grève légale ou un lock-out légal.

48.02
Six (6) mois avant la date d'expiration de la convention collective, les parties s'engagent à échanger leurs propositions pour le renouvellement de la convention.

ARTICLE 48 – DURATION OF THE AGREEMENT

48.01
The present agreement will remain in force until November 7, 2021. It will have no retroactive effect except where expressly agreed to. Working conditions contained in the present agreement will apply until the signing of a new agreement, except during a legal strike or lock-out.

48.02
Six (6) months before the expiry date of the collective agreement, the parties agree to exchange their proposals concerning the renewal of the collective agreement.
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal le 8 novembre, 2016.

Pour l'Université McGill:

Morty Yalovsky
Vice-Principal par intérim, Administration et Finance

Lyne B. Gervais
Vice-principale adjointe, Direction des ressources humaines

Robert Comeau
Directeur, relations de travail et relations des employés

Ghilaine Roquet
Dirigeante principale de l'information

Alexandre Coutu
Conseiller principal, relations de travail et relations des employés

Denis Gauthier
Négociateur

Pour l'union des employés et employées de service local 800 F.T.Q.:

Giovanni Mendicino
Président du syndicat – Unité de Base

Hugo Desgagné
Représentant Syndical
IN WITNESS WHEREOF, the Parties have signed at Montreal, this November 8, 2016.

For the University:

Morty Yalovsky
Vice-Principal, Administration and Finance

Lynne B. Gervais
Associate Vice-Principal, Human Resources

Robert Comeau
Director, Labour and Employee Relations

Ghilaine Roquet
Chief Information Officer, Office of the CIO

Alexandre Coutu
Senior Advisor, Employee & Labour Relations

For the Union:

Giovanni Mendicino
Union President- Base unit

Hugo Desgagné
Union Representative

Denis Gauthier
Negotiator
ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION
APPENDIX A – CERTIFICATION

MONTREAL, le 27 mars 1987
LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL
Robert Levac

UNION DES EMPLOYÉS D'UN SERVICE
Local 500 - (F.T.C.)
1129, boulevard Crémazie est
Montréal (Québec)
RSI 203

ASSOCIATION accréditée

UNIVERSITÉ MCGILL
MCGILL UNIVERSITY
450, rue Sherbrooke Ouest
Montréal (Québec)
RSI 275

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 20 juillet 1976 et modifiée le 5 mars 1985,
l'association accréditée représentant :

"les opérateurs d'ordinateurs
du Centre de Calcul, à
l'exclusion de ceux scolarisés
par le Code du travail".

VU la requête en amende ment soumise
le 6 janvier 1987 par les parties pour que la nouvelle désignation ainsi que l'adresse de l'association accréditée apparaissent au certificat d'accréditation ;
CONSIDÉRANT que cette requête est conjointe;

CONSIDÉRANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné MODIFIE l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation ainsi que l'adresse de l'association accréditée en celles de:

"UNION DES EMPLÉ-É-ÈS DE SERVICE
Loc 800 - (F.T.Q.)
1120, boulevard Crémazie
Montréal (Québec)
H2P 2H3".

/app
ROBERT LEVAC,
Commissaire général du travail.

PROCUREUR DE L'ASSOCIATION ACCRÉDITÉE:

Me Giovanni Bruno


**ANNEXE B – LETTRES D’ENTENTE**

**LETTRE D’ENTENTE - N° 1 – ENTENTE INTervenUE**

**Entre** : L’Université McGill  
**Et** : L’Union des Employés de Service (local 800) F.T.Q.  
**Objet** : Employés week-end: (régulier à temps plein)

Malgré toute disposition irréconciliable contenue à la présente convention collective, les parties, par leurs représentants respectifs, proposent les conditions de travail spéciales suivantes quant aux personnes affectées sur le quart de fin de semaine tel que mentionné à l'article 18.01(b).

I. **Ancienneté, article 13:**
L'ancienneté sera calculée selon la méthode utilisée pour les salariés à temps plein;

II. **Sécurité d'emploi**
Advenant une abolition de ou des deux postes de week-end, les employés concernés retourneront avec toute leur ancienneté et privilèges acquis et depuis l'instauration de l'horaire week-end, et au titre d'emploi qu'ils occupaient sur semaine. Alors la procédure prévue à l'article 17.03 s'appliquera quant aux autres employés déplacés.

III. **Temps supplémentaire:**
Tout travail effectué à la demande de son superviseur immédiat et effectué en dehors de l'horaire mentionné à l'article 18.01 (b), sera rémunéré de la façon suivante:

Lorsque l'employé aura accumulé plus de vingt-quatre (24) heures travaillées dans la semaine régulière de travail telles que mentionnées à l'article 18.01 (a), il recevra alors la rémunération stipulée à l'article 19.03.

IV. **Vacances:**
Les jours ouvrables de vacances auxquels les employés ci-haut mentionnés auront droit devront être utilisés selon l'usage et la manière des employés réguliers temps plein sur semaine. Étant entendu ici, que jours ouvrables se réfère à la notion de "jours ouvrables" durant la semaine régulière de travail, excluant le week-end.

---

**APPENDIX B – LETTERS OF AGREEMENT**

**LETTER OF AGREEMENT Nº 1**

**Between:** McGill University  
**And:** Service Employees Union (Local 800), Q.F.L.  
**Subject:** Week-end Staff: (regular full-time)

Notwithstanding any conflicting provisions contained in this collective agreement, the parties, through their respective representatives, propose the following special working conditions for the two (2) employees mentioned above, who work the weekend shift as under section 18.01 b).

I. **Seniority, section 13:**
Seniority shall be calculated in the same way as for full-time employees.

II. **Job Security:**
Should the positions held by one or both of the above-mentioned employees be abolished, the employees will retain their full seniority and the rights acquired before the institution of the weekend schedule, and the job titles they held while working during the week. The procedure provided for in section 17.03 will then apply to other displaced employees.

III. **Overtime:**
All work performed at the request of an immediate supervisor outside the schedule mentioned in section 18.01 b), will be remunerated as follows:

When the employee has accumulated more than twenty-four (24) hours worked in a regular working week, as mentioned under section 18.01 a), he or she will then receive the remuneration stipulated under section 19.03.

IV. **Vacation time:**
Working days of vacation to which the above-mentioned employees are entitled must be in the same way as those regular full-time weekly employees. It is hereby understood that working days refers to the concept of “working days” during the regular work week, excluding the weekend.
(eg)., L’employé week-end qui aurait droit à 20 jours ouvrables de vacances devrait prendre quatre (4) semaines consécutives de calendrier en vacances et non dix (10) week-ends consécutifs en vacance.

V. **Primes, article 31:**

Il est entendu que les employés week-end ne recevront pas en plus de leur salaire régulier, un paiement supplémentaire calculé en vertu des dispositions de l’article 31.01.

VI. **Assurance-salaire, article 35:**

Le ou les régimes, seront applicables, s’il y a lieu, seulement pour les jours ouvrables suivant l’horaire week-end tel que mentionné à l’article 18.01 (b). Les bénéfices seront payés selon le taux horaire régulier, (incluant les primes week-end).

e.g., If an employee mentioned above is entitled to twenty (20) working days of vacation, he or she must take four (4) consecutive calendar weeks, not ten (10) consecutive weekends of vacation.

V. **Premia, section 31:**

It is understood that the above-mentioned employees will not receive any extra payment calculated under the provisions of section 31 on top of their regular salary.

VI. **Salary insurance, section 35:**

Any plan or plans will apply only to working days that follow the weekend schedule as under section 18.01 b). Benefits will be paid according to their regular hourly rates (including week-end premia).
**LETTRE D’ENTENTE - Nº 2 – ENTENTE INTERVENUE**

**Entre** : L’Université McGill  
**Et** : L’Union des Employés de Service (local 800) F.T.Q.  
**Objet** : Horaire du travail pendant la période du congé des fêtes

Les congés des fêtes sont pris selon le tableau suivant:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Jour</th>
<th>Dates</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Dimanche   | 24 décembre  
|            | 25 décembre  
|            | 31 décembre  
|            | 1 janvier       |
| Lundi      | 23 décembre  
|            | 24 décembre  
|            | 30 décembre  
|            | 31 décembre     |
| Mardi      | 29 décembre  
|            | 30 décembre          |
| Mercredi   | 28 décembre  
|            | 29 décembre         |
| Jeudi      | 27 décembre  
|            | 28 décembre         |
| Vendredi   | 26 décembre  
|            | 27 décembre  
|            | 2 janvier         
|            | 3 janvier          |
| Samedi     | 25 décembre  
|            | 26 décembre  
|            | 1 janvier         
|            | 2 janvier          |

**LETTER OF AGREEMENT Nº 2**

**Between** : McGill University  
**And** : Service Employees Union (Local 800), Q.F.L.  
**Subject** : Shift schedule during the Christmas Holiday period

Christmas holidays are taken according to the following table:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Jour</th>
<th>Dates</th>
</tr>
</thead>
</table>
| Sunday     | December 24  
|            | December 25  
|            | December 31  
|            | January 1       |
| Monday     | December 23  
|            | December 24  
|            | December 30  
|            | December 31     |
| Tuesday    | December 29  
|            | December 30          |
| Wednesday  | December 28  
|            | December 29         |
| Thursday   | December 27  
|            | December 28         |
| Friday     | December 26  
|            | December 27  
|            | January 2         
|            | January 3          |
| Saturday   | December 25  
|            | December 26  
|            | January 1         
|            | January 2          |
LETTRE D'ENTENTE - N° 3

ENTENTE INTERVENUE

Entre : L'Université McGill
Et : L'Union des Employés de Service (local 800) F.T.Q.
Centre de Données

Objet : Mécanismes d'implantation de la paie aux deux (2) semaines

1) Date d'implantation :

Le 1er janvier 2017 ou le 1er 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.

LETTER OF AGREEMENT Nº 3

Between: McGill University
And: Service Employees Union (Local 800), Q.F.L.
Data Centre

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) 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.

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 dernieres paie(s).

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) 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
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.

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.
Les dispositions relatives à la réduction des frais de scolarité pour les salariés à temps complet sont les suivants:

A. COURS SANCTIONNÉS PAR UN DIPLOME/CERTIFICAT (financés par le gouvernement)

Il n’existe plus de limite au nombre de cours sanctionnés par un diplôme/certificat, suivis en dehors de la journée régulière de travail, et pour lesquels le salarié reçoit un remboursement.

Si les cours sont suivis pendant la journée régulière de travail, le salarié est remboursé pour un maximum de quatre demi-cours ou de deux cours complets par périodes de douze mois, y compris les cours de la session d’été.

B. COURS NON SANCTIONNÉS PAR UN DIPLOME/CERTIFICAT (non financés par le gouvernement)

Si les cours sont suivis en dehors de la journée régulière de travail, un maximum de quatre demi-cours ou de deux cours complets sont remboursables sur une période de douze mois y compris les cours de la session d’été.

Lorsqu’un salarié s’inscrit à des cours donnés pendant la journée régulière de travail, il doit être accepté par la faculté concernée et avoir obtenu l’approbation du chef de département. Il doit faire du travail de rattrapage pour le temps pris pendant la journée régulière de travail en vue de suivre lesdits cours.

Dans tous les cas, le salarié doit terminer avec succès le cours pour avoir droit au remboursement calculé comme suit:

APPENDIX C – TUITION ASSISTANCE

The provisions relative to the reduction of tuition fees for full-time non-academic staff are as follows:

A. DEGREE COURSES (Government funded)

There is no longer a limit to the number of degree courses taken outside the normal work day for which a staff member will receive reimbursement.

Staff members will be reimbursed for up to four (4) half courses or two (2) full courses over a twelve (12) month period, including summer session, if taken during the normal work day.

B. NON DEGREE COURSES (not funded by the Government)

Up to four (4) half courses over a twelve (12) month period, including summer session, will be reimbursed if taken outside the normal work day.

When a staff member enrolls in courses during the normal work day, acceptance by the Faculty concerned and approval of the Department Head are required. For any courses taken during the normal work day, the time must be made up.

In all cases, the staff member must successfully complete the course to be eligible for reimbursement as follows:

- 20% with less than twelve (12) months' service at time of registration;
- 50% with 1 to 3 years' service;
- 20% lorsqu'il a moins de 12 mois de service, à la date d'inscription;
- 50% lorsqu'il a entre 1 et 3 ans de service;
- 90% lorsqu'il a 3 ans ou plus de service.

Le salarié à temps complet dont la date d'engagement est antérieure au 1er septembre 1975 conserve le droit au remboursement des deux tiers pour les cours, jusqu'à ce qu'il ait terminé trois années de service, et après cette date il reçoit 90% conformément à cette nouvelle disposition.

**COURS DE FRANÇAIS POUR LES SALARIÉS**

Le salarié ayant moins de trois (3) ans de service est remboursé des deux tiers des frais de scolarité de ce cours; le salarié ayant trois (3) ans et plus de service reçoit un remboursement de 90%.

**CONJOINT ET PERSONNES A LA CHARGE DES SALARIÉS**

Cours sanctionnés par un diplôme/certificat: Si vous êtes salarié à temps complet à l'Université depuis au moins trois ans, votre conjoint et vos enfants à charge peuvent s'inscrire à un cours régulier de n'importe quelle faculté en vue de l'obtention d'un diplôme/certificat, à condition qu'ils soient acceptés par cette faculté et qu'ils obtiennent des résultats satisfaisants. Dans ces cas, ces personnes ne doivent payer que le tiers des frais de scolarité normaux.

**PROCÉDURE POUR BÉNÉFICIER DE LA RÉDUCTION DES FRAIS DE SCOLARITÉ**

Les salariés désireux de se prévaloir de la réduction des frais de scolarité doivent remplir les demandes réglementaires avant d'assister aux cours. Ils peuvent

- 90% with 3 or more years' service;

Full-time, non-academic staff whose date of employment is prior to September 1st 1975 will retain the right to 2/3’s reimbursement for courses, until they have completed two (2) years of service at which time they will receive ninety (90%) according to the new policy.

**STAFF FRENCH COURSES**

Staff members with less than three (3) years' service will be reimbursed two-thirds (2/3's) of the course fee, and those with three (3) or more years of service will receive a ninety percent (90%) reimbursement.

**DEPENDENTS OF NON-ACADEMIC STAFF**

Degree or Diploma Course: If you have been employed with the University on a full-time basis for at least three (3) years, your dependent spouse or children may enroll in a regular degree or diploma course in any Faculty provided they are accepted by the Faculty concerned and maintain a satisfactory standing. In this case, they will be required to pay one-third (1/3) of the normal course fee.

**PROCEDURE FOR RECEIVING TUITION ASSISTANCE**

Staff members wishing to take advantage of the Tuition Assistance Policy must complete the appropriate forms before attending courses. These forms can be obtained from the
se procurer les formules nécessaires en s'adressant au Bureau des ressources humaines. Pour avoir droit au remboursement des frais de scolarité en vertu de ces dispositions, le salarié doit être à l'emploi à temps complet de l'Université pendant toute la durée du cours.

Department of Human Resources. To be eligible to claim reimbursement under the policy, the staff member must be a full-time employee for the duration of the course.
ANNEXE D – 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 26.06 à 26.21 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 26.06 à 26.21 inclusivement (Congé à traitement différé), le congé doit débuter immédiatement après la période visée par la période d’étalement.

APPENDIX D – DEFERRED PAYMENT 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 26.06 to 26.21 (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 26.06 to 26.21 (Deferred Salary Leave), the period of leave shall begin immediately following the period of deferral.
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 équivalente à __________ des montants que l’Université a retenus au nom du salarié. Le montant total de la rémunération différée est versé 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 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 26.14d), s’il y a lieu.

---

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 26.14d) (Deferred Salary Leave), as the case may be.