

ž ž' | ž%ž
ž ž | %!

! %!

L'UNIVERSITÉ |) fi fl

! (

L'ASSOCIATION DES
| | ! | ž (*\$ž . . ° \$fž ž ž | ž\$
DE L'UNIVERSIT* |) fi fl

~ ° | &\$| .

-

° ž fl ž . | ~ | ž° /ž ž . %ž ž
! &" ž fl &| ~ & . ° ž° ~ °
~ ° /! .

/) ' , ! |

/) ° # % " " " |) . ° \$ | " " " ~

ž ž | %! |
° fi # | | ž %

ž! (* !! %

|) fi fl &ž fl | # \$ %

| %ž

° \$\$\$ ž fl %ž ž ž / |) fi fl
&ž fl | # \$ % \$&! ! ž # % | ! ž (| | \$
~ ° | &\$| .

-

! &" ž fl \$| #' fl | ° ž fl ž . | ž /
° ž° ~ °
~ ! \$.

/) ' | ("&%

fi &\$ fl) %d ° ~ " " " (& ž | + . ° ~
" " " ~

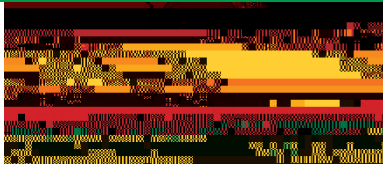


TABLE DES MATIÈRES / TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION PURPOSE OF THE AGREEMENT	5
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION UNION RECOGNITION AND SCOPE OF APPLICATION.....	5
ARTICLE 3 – COTISATION SYNDICALE UNION DUES	6
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION MANAGEMENT RIGHTS.....	6
ARTICLE 5 – RELATIONS RELATIONSHIPS	6
ARTICLE 6 – DÉFINITIONS DEFINITIONS	7
ARTICLE 7 – DISCRIMINATION DISCRIMINATION	8
ARTICLE 8 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE PSYCHOLOGICAL HARASSMENT	9
ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES GENERAL PROVISIONS	10
ARTICLE 10 – ACTIVITÉS ET LIBÉRATIONS SYNDICALES UNION ACTIVITIES AND LIBERATIONS	12
ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL LABOUR RELATIONS COMMITTEE	14
ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS GRIEVANCE RESOLUTION PROCEDURE	15
ARTICLE 13 – ARBITRAGE ARBITRATION.....	18
ARTICLE 14 – MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES.....	20
ARTICLE 15 – CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF ADMINISTRATIVE DISMISSAL	21
ARTICLE 16 – DOSSIER D'EMPLOI EMPLOYEE FILES	21
ARTICLE 17 – PÉRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD.....	22
ARTICLE 18 – AFFICHAGE, OCTROI D'AFFECTATION POSTING AND GRANTING OF ASSIGNMENTS.....	23

ARTICLE 19 – CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYMENT CONTRACT	25
ARTICLE 20 – HEURES DE TRAVAIL SCHEDULE OF WORK	26
ARTICLE 21 – PÉRIODE DE REPOS ET DE REPAS RESTS AND MEAL PERIODS	27
ARTICLE 22 – TAUX DE SALAIRE SALARY STRUCTURE.....	29
ARTICLE 23 – PAIEMENT DU SALAIRE PAYMENT OF SALARY	35
ARTICLE 24 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OVERTIME	35
ARTICLE 25 – PRIME DE DISPONIBILITÉ STAND-BY	35
ARTICLE 26 – VACANCES ET JOURS FÉRIÉS	

ARTICLE 37 – GRÈVE ET LOCKOUT STRIKE AND LOCKOUT	45
ARTICLE 38 – DROITS ACQUIS ACQUIRED RIGHTS	45
ARTICLE 39 – LA CONVENTION COLLECTIVE COLLECTIVE AGREEMENT	45
ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION CEN3..... N-TJ /TT9 TD -DX1(CLE)N5-1(CLE)5A	

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01

Cette convention collective a pour but d'instaurer et de maintenir de bonnes relations de négociation collective entre l'Employeur et les Personnes salariées représentées par le Syndicat, d'instaurer et de maintenir des conditions de travail équitables, de favoriser et de promouvoir les bonnes relations entre l'Employeur et les Personnes salariées et de faciliter le règlement efficace et équitable des problèmes qui peuvent survenir. Cette convention vise également à établir des conditions de travail Conjointement négociées visant à soutenir l'Université dans la réalisation de sa mission.

ARTICLE 1 – PURPOSE OF THE AGREEMENT

1.01

The purpose of this agreement is to establish and maintain an orderly collective bargaining relationship between the Employer and its

2.05

L'Employeur n'est pas tenu de congédier ou de muter une Personne salariée parce que le Syndicat l'a exclue de ses rangs.

2.05

The Employer is not bound to dismiss or transfer an

5.02

Le Syndicat et la Direction partagent le même objectif de supporter la mission de l'Employeur et son mandat. Ainsi, en tenant compte des intérêts

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

ARTICLE 8 – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET HARCELEMENT SEXUEL

8.01

Toute Personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.

8.02

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

Aux fins de l'application du présent article, les Parties comprennent que :

a) Le harcèlement psychologique ou le harcèlement sexuel est un comportement vexatoire, en personne ou en ligne, sous la forme de comportements répétés, de commentaires verbaux portant sur mais sans s'y limiter, le statut d'emploi, des actions ou des gestes :

- x hostiles ou non désirés;
- x qui affectent la dignité ou l'intégrité

8.04

Le présent article ne restreint pas l'autorité des personnes responsables de la supervision dans les domaines tels que la productivité, les relations de travail et la discipline.

8.05

À la demande du plaignant, les parties demanderont la nomination d'un médiateur du gouvernement. Les délais pour soumettre un Grief sont suspendus pendant le processus de médiation.

8.06

Outre les dispositions de l'article 12, dès réception d'une plainte valide, l'Employeur prendra tous les moyens raisonnables pour s'assurer que la Personne salariée reste dans un environnement exempt de harcèlement pendant les procédures de règlement de Grievs, de médiation ou d'enquête.

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

9.01

L'Employeur fournira mensuellement au Syndicat une liste électronique modifiable des Personnes salariées couvertes par la présente convention collective, contenant les renseignements suivants :

- a) Nom
- b) Numéro d'employé
- c) Adresse au travail (si disponible)
- d) Adresse courriel McGill (si disponible)
- e) Date d'embauche / date de fin d'emploi (si disponible)
- f) Affectation et Unité
- g) Taux horaire
- h) Salaire total pour la période
- i) Adresse à domicile (si disponible)
- j) Téléphone à domicile (si disponible)

Ce rapport sera transmis dans les 30 jours de la fin de la période.

Les renseignements personnels sur les employés fournis au Syndicat sont confidentiels et sont fournis au Syndicat à titre de renseignements à utiliser pour des études globales, sauf autorisation contraire de la Personne salariée. Le syndicat utilisera l'adresse courriel, l'adresse personnelle et le numéro de téléphone d'une Personne salariée uniquement dans le but de communiquer avec la Personne salariée et accepte de garder les renseignements confidentiels.

8.04

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

8.05

Upon request by the plaintiff, the parties shall agree to request a government appointed mediator. During the mediation process, the delays for filing a Grievance are suspended.

8.06

In addition to the provisions of Article 12, upon receipt of a valid complaint, the Employer will take all reasonable means to ensure that the Employee remains in a harassment-free environment during the Grievance, mediation, or investigation processes.

ARTICLE 9 – GENERAL PROVISIONS

9.01

The Employer will provide the Union on a monthly basis a list in a workable electronic format of Employees covered by the present agreement along with the following information regarding said Employees:

- a) Name
- b) Employee Number
- c) Work address (if available)
- d) McGill e-mail add -1.156 l(if)-11.4(dava)7(l)5-6aib-7.1(e)5(e)

Syndicat un espace de bureau adéquat destiné à son usage exclusif. L'employeur s'efforce de fournir un espace de bureau adéquat pour le Syndicat. Le Syndicat

des formations offertes par le Syndicat. Afin que la demande de libération soit considérée par l'Employeur, la Personne salariée doit faire une demande de congé dans un délai de quatorze (14) jours civils avant l'absence. Un congé en vertu de cette disposition doit expressément être approuvé par le superviseur de la Personne salariée et une telle permission ne sera pas refusée sans motif valable.

10.04

Les représentants du Syndicat souhaitant rencontrer une Personne salariée durant les heures de travail doivent obtenir l'approbation du superviseur de la Personne salariée concernée. Une telle permission ne sera pas refusée sans motif valable.

10.05

Le Syndicat reconnaît que ses représentants ou délégués doivent d'abord être relevés de leurs responsabilités de salarié par leur superviseur respectif en conformité avec les autres dispositions de cette convention collective.

10.06

Conformément aux autres dispositions de la présente convention, la Personne salariée absent de son travail en vertu du présent article, ne perd aucun privilège prévu par la présente convention collective.

10.07

Compte tenu que le fait d'être membre du comité exécutif du Syndicat limite l'aptitude des Personnes salariées à se libérer pour un emploi, l'Employeur s'engage à payer au Syndicat en date du 1er juin de chaque année une somme de trente-six mille dollars (\$36,000). Cet argent est réparti entre les membres du comité exécutif, selon ce qu'en décide le Syndicat.

10.08

L'Employeur s'engage à libérer les membres du comité exécutif du Syndicat, si tel est le choix du Syndicat, de leur contrat de travail afin d'agir comme Représentants syndicaux. Pour ce faire, le Syndicat transmettra par écrit aux Ressources Humaines (Relations de travail) le nom et la

10.09

11.03

Le comité des relations de travail ne devra pas excéder trois (3) personnes qui représentent le Syndicat et trois (3) représentants de l'Employeur.

11.03

The Committee shall not exceed three (3) persons representing the Union and three (3) representatives of the Employer.

11.04

Le comité des relations de travail se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties à un moment convenant aux deux (2) parties.

11.04

11.05

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

Les membres du comité peuvent être libérés pour la durée des réunions du comité des relations de travail ainsi que pour le temps de préparation pour lesdites réunions. Le temps de préparation pour les réunions du comité de relations de travail ne doit pas dépasser une demie (1/2) journée avant chaque réunion. Les membres du comité doivent informer leur superviseur immédiat, exclu de l'unité de négociation, de leur demande de libération. Ces demandes doivent être par écrit et doivent être fournies au moins sept (7) jours civils avant la réunion du comité des relations de travail ou de la réunion de préparation. Les Ressources Humaines (Relations de travail) doivent également être copiés sur lesdites demandes. Toutes les demandes de libération doivent préciser la date et la durée de l'absence. Ces libérations sont sans solde.

superviseur immédiat. La Personne salariée peut

<p>12.06 Un Grief de l'Employeur ou un Grief syndical d'interprétation ou d'application générale peut être déposé à la troisième étape en donnant une copie du Grief à l'autre partie.</p> <p>12.07 Toute entente intervenue suivant le dépôt du Grief doit être confirmée par écrit et signée par des représentants des deux (2) parties. Cette entente écrite et signée lie les parties et les Personnes salariées régies par la présente convention. Toute entente conclue suivant un Grief qui modifie la convention collective, requiert la signature, en outre, d'un représentant de l'AFPC.</p> <p>12.08 Pour tout incident survenant durant la Période des Fêtes (entre Noël et le 2 janvier, telle que définie à chaque année par l'Employeur), pouvant entraîner un Grief, les délais prévus à l'article 12.03 commencent à partir du 1er jour ouvrable suivant le 2 janvier.</p> <p>12.09 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente à l'effet contraire. Si la dernière journée tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au prochain jour ouvrable. Le défaut de se conformer à ces délais rend le Grief nul et non avenue aux fins de la présente convention collective.</p> <p>12.10 Un Grief ou une mésentente au sujet de l'un ou l'autre des sujets suivants peut être soumis directement à l'étape 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> x Suspension ou congédiement x Harcèlement psychologique et sexuel x Droits syndicaux <p>12.11 L'exposé du Grief doit indiquer les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> x le(s) article(s) de la convention collective ayant été contrevenu(s); x le(s) nom(s) de la (des) Personne(s) salariée(s) visée(s) (si applicable); x le(s) nom(s) de la (des) personne(s) ayant commis l'acte ou l'omission reproché (si applicable); x les faits, décrits sommairement mais clairement, incluant les dates et lieux des événements; 	<p>12.06 An Employer Grievance, or a Union Grievance of interpretation or of general application may be filed at the third step by giving a copy of the Grievance to the other party.</p> <p>12.07 Every agreement concluded after a Grievance has been filed must be in writing and signed by representatives of both parties. This written and signed agreement binds the parties and the Employees governed by the present collective agreement. Any agreement concluded after a Grievance that modifies the collective agreement, needs the signature, in addition, of a PSAC representative.</p> <p>12.08 When incidents which could be subject to a Grievance occur during the holiday period (between Christmas and January 2nd, as defined by the Employer each year), the deadlines set out in article 12.03 will begin as of the first working day following January 2nd.</p> <p>12.09 The deadlines mentioned in the present article are obligatory unless there is an agreement to the contrary. If the last day falls on a Saturday, Sunday or holiday, the deadlines shall be extended to the next working day. Failing to meet these deadlines will render the Grievance null and void with regard to the present collective agreement.</p> <p>12.10 A Grievance concerning any of the following subjects may be filed at Step 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> x Suspension or dismissal x Psychological and sexual harassment x Union rights <p>12.11 The Grievance must include the following elements:</p> <ul style="list-style-type: none"> x The article(s) of the collective agreement that was (were) breached; x The name(s) of the Employee(s) affected (if applicable); x The name(s) of the individual(s) who committed the act or omission in question (if applicable); x The facts, described succinctly but clearly, including the dates and locations where the events occurred;
--	--

13.05

En rendant une décision au sujet d'un Grief, l'arbitre

14.07

L'Employeur doit aviser le Syndicat et la Personne salariée qui est sujette à une mesure disciplinaire, en duplicata, dans les quarante-deux (42) jours civils de l'infraction ou de la connaissance par l'Employeur du manquement reproché pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire.

Si l'Employeur invoque la connaissance après la survenance des faits, l'Employeur a le fardeau de prouver qu'elle a acquise la connaissance du manquement après son occurrence.

14.08

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

14.09

Une mesure disciplinaire qui a été annulée suite à une décision en faveur de la Personne salariée doit être retirée de son dossier.

ARTICLE 15 – CONGÉDIEMENT ADMINISTRATIF

15.01

Toute Personne salariée convoquée à une réunion par l'Employeur pour un congédiement

14.07

The Employer must notify the Union and the Employee who is subject to the disciplinary measure, in writing, in duplicate, within forty-two (42) calendar days of the infraction or the Employer's knowledge of the action that caused the disciplinary measure to be taken.

If the Employer invokes knowledge after the fact, the Employer shall have the burden of proving that it acquired the knowledge of the infraction after its occurrence.

14.08

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

14.09

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

<p>16.03 Tout renseignement contenu dans les dossiers informatisés de l'Employeur concernant la Personne salariée est aussi considéré privé et confidentiel. L'accès à ces renseignements est restreint, conformément à l'esprit des dispositions du présent article.</p> <p>16.04 Le dossier d'emploi est distinct du dossier académique et contient tous les documents reliés à l'emploi de la Personne salariée. La Personne salariée peut demander d'inclure des documents ou commentaires pertinents qui sont reliés au dossier d'emploi de la Personne salariée.</p> <p>16.05 Une Personne salariée peut demander un relevé d'emploi à son superviseur. Lorsque requis par la loi, le relevé d'emploi sera émis par les Ressources humaines.</p>	<p>16.03 All information contained in any of the Employer's computerized files concerning an Employee is also considered private and confidential. Access to such information shall be restricted to conform with the intent of this article.</p> <p>16.04 The Employee file, separate from the Employee's academic file, will hold all the relevant documents related to the Employee's employment. The Employee may request the Employer to include any documents or relevant comments related to their employment in the Employee's file.</p> <p>16.05 An Employee may request a record of employment from their supervisor. When required by law, the record of employment will be issued by Human Resources</p>
--	--

ARTICLE 17 – PÉRIODE PROBATOIRE

17.01

La période probatoire est l'une des deux (2) périodes suivantes, selon la première éventualité :

- a) la Personne salariée a travaillé cent vingt (120) heures au cours d'une session académique;

OU

- b) la Personne salariée a travaillé au cours de trois (3) sessions académiques sur une période de cinq (5) sessions académiques consécutives. La période probatoire n'est terminée qu'après avoir travaillé au cours d'une troisième session académique.

Aux fins du présent article, les sessions

convention collective à partir de sa date d'embauche. Toutefois, en cas de fin d'emploi, la Personne salariée en période probatoire ne peut pas se prévaloir des procédures de règlement des Grievs et d'arbitrage, à moins que les motifs allégués

x Les exigences requises;
x

18.08

<p>21.02 Pause repas</p> <p>Les Personnes salariées ont droit à une (1) période de repas de trente (30) minutes sans salaire après cinq (5) heures de travail continues. Lorsque les Personnes salariées sont dans l'obligation de continuer à travailler durant leur période de repas, ils peuvent demander de prendre leur pause-repas à un autre moment pendant leur quart de travail. Ces demandes sont sujettes à l'approbation du superviseur de la Personne salariée. Si la pause n'est pas reportée et que la Personne salariée est tenue de poursuivre ses tâches pendant la pause-repas, la pause de trente (30) minutes sera payée.</p> <p>21.03</p> <p>Les modalités d'horaire, de durée et/ou de prise de telles périodes de repas et de repos durant la journée de travail seront établies par la direction de chaque Unité d'embauche et seront communiquées aux Personnes salariées (par exemple: courriel, babillard, mémo, etc.) Ces périodes de repos et/ou repas ne sont pas cumulatives et ne peuvent servir à prolonger une absence, de quelque nature que ce soit.</p>	<p>21.02 Meal break</p> <p>Employees may be entitled to one (1) thirty (30) minute unpaid meal break after five (5) hours of continuous work. Should an Employee be required to continue their work duties through the meal break, the Employee may request to take their meal break at another time during their shift. Such requests are subject to the Employee's Supervisor's approval. If the break is not rescheduled and the Employee is required to continue their work duties through the meal break, the thirty (30) minute break shall be paid.</p> <p>21.03</p> <p>The method of scheduling, timing and/or taking of such meal and rest periods during the work day shall be determined by the management of each Hiring Unit, and communicated to the Employee (e.g. email, bulletin board, memo etc.) The rest and/or meal periods are not cumulative and shall not be used to extend any leaves of absence.</p>
---	--

ARTICLE 22 – SALARY STRUCTURE

22.01

All Casual Employees positions are classified as per their generic job description and in accordance with the Table below in Class A, B, C or D.

Class	Description
Class A	<ul style="list-style-type: none"> x Number of tasks: Few x Complexity: x Low x Autonomy: Precise Instructions x Relevant experience required: Minimal x Certification: minimal (CPR and First Aid) x E.g. Answering the phone, greeting, x dishwashing, entering data.
Class B	<ul style="list-style-type: none"> x Number of tasks: Several x Complexity: Moderate x Autonomy: Established instructions x Relevant experience required: Moderate to high x Certification: May require certification beyond CPR and First Aid x E.g. Processing data, setting up material or displays, pool surveillance, sports refereeing.
Class C	<ul style="list-style-type: none"> x Number of tasks: Many x Complexity: High x Autonomy: General instructions x Relevant experience required: High x Certification: May require certification beyond CPR and First Aid x E.g. Coordination, organizing events, mBdk(a)-.6(tion:11(e)-9)-16.2()JTJ /TT14 Complexity: High

		Class A		Class B		Class C		Class D	
	Scale Adjustment	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
01-Nov-20	1.00%	\$13.89	\$25.00	\$14.39	\$30.00	\$14.65	\$35.00	\$17.00	\$50.00
31-Oct-21	1.00%	\$14.03	\$25.25	\$14.53	\$30.30	\$14.80	\$35.35	\$17.17	\$50.50
06-Mar-22	6.91%	\$15.00	\$27.00	\$15.53	\$32.39	\$15.82	\$37.79	\$18.36	\$53.99
30-Oct-22	n/a	\$15.00	\$27.00	\$15.53	\$32.39	\$15.82	\$37.79	\$18.36	\$53.99
29-Oct-23	1.50%	\$15.23	\$27.41	\$15.76	\$32.88	\$16.06	\$38.36	\$18.64	\$54.80
27-Oct-24	1.50%	\$15.46	\$27.82	\$16.00	\$33.37	\$16.30	\$38.94	\$18.92	\$55.62

Economic Increase	Class A	Class B	Class C	Class D
01-Nov-20	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
31-Oct-21	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
30-Oct-22	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%

22.05 Progression increase

On November 1, 2020, Employees with an active assignment and that have worked a total of one hundred and sixty (160) hours in any AMUSE position during the reference period of November 3, 2019 to October 31, 2020 shall receive a progression increase of one percent (1%).

On October 31, 2021, October 30, 2022, October 29, 2023 and October 27, 2024, Employees with an

ARTICLE 22 – STRUCTURE SALARIALE

22.01

Tous les postes des Personnes salariées occasionnelles sont classés selon leur description de poste générique et selon le tableau suivant à la Classification A, B, C ou D

Classification	Description
Classification A	x Nombre de tâches : Peu x Complexité : Faible

		Classe A		Classe B		Classe C		Classe D	
	Ajustement à l'échelle	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
01-Nov-20	1.00%	\$13.89	\$25.00	\$14.39	\$30.00	\$14.65	\$35.00	\$17.00	\$50.00
31-Oct-21	1.00%	\$14.03	\$25.25	\$14.53	\$30.30	\$14.80	\$35.35	\$17.17	\$50.50
06-Mar-22	6.91%	\$15.00	\$27.00	\$15.53	\$32.39	\$15.82	\$37.79	\$18.36	\$53.99
30-Oct-22	n/a	\$15.00	\$27.00	\$15.53	\$32.39	\$15.82	\$37.79	\$18.36	\$53.99
29-Oct-23	1.50%	\$15.23	\$27.41	\$15.76	\$32.88				

22.05 Augmentation de progression

Le 1^{er} novembre 2020, les Personnes salariées ayant une affectation active et qui ont travaillé un total de cent soixante (160) heures dans n'importe quel poste AMUSE pendant la période de référence du 3 novembre 2019 au 31 octobre 2020, recevront une augmentation de progression de leur taux horaire d'un (1%) pourcent.

Le 31 octobre 2021, le 30 octobre 2022, le 29 octobre 2023 et le 27 octobre 2024, les Personnes salariées ayant une affectation active à ces dates et qui ont travaillé un total de cent soixante (160) heures dans n'importe quel poste AMUSE au cours des périodes de référence décrites ci-dessous recevront une augmentation de progression de leur taux horaire selon le tableau ci-dessous :

Les Personnes salariées payées au-delà du taux horaire maximal de leur classe ne sont pas admissibles à une augmentation de progression.

Date effective	Période de référence	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
1 novembre 2020	3 novembre 2019 au 31 octobre 2020	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
31 octobre 2021	1 novembre 2020 au 30 octobre 2021	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%
30 octobre 2022	31 octobre 2021 au 29 octobre 2022	1.25%	1.25%	1.25%	1.25%
29 octobre 2023	30 octobre 2022 au 28 octobre 2023	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%
27 octobre 2024	29 octobre 2023 au 26 octobre 2024	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%

22.06

Les augmentations de classification salariale et les augmentations économiques n'ont pas d'effet cumulatif. L'employé recevra le plus élevé des deux.

22.07

<p>ARTICLE 23 – PAIEMENT DU SALAIRE</p> <p>23.01 Le paiement des salaires de toutes les Personnes salariées de l'Unité de négociation se fait par dépôt direct, auprès de l'institution financière de leur choix.</p> <p>23.02 La première paie d'une Personne salariée sera émise dans les trente (30) jours civils de sa première journée de travail à condition qu'elle ait fourni la documentation de paie requise avant ou lors de son premier jour de travail et qu'elle ait soumis ses feuilles de temps dans les délais requis.</p>	<p>ARTICLE 23 – PAYMENT OF SALARY</p> <p>23.01 Payment of salaries for all Employees in the bargaining unit is made by direct deposit, at the financial institution of their choice.</p> <p>23.02 Provided the Employee supplied all required payroll documentation on or before their first day at work and that they have submitted their time sheet(s) within specified deadlines, the first pay will be issued within thirty (30) calendar days from their first day of work</p>
<p>ARTICLE 24 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</p> <p>24.01 Tout travail exécuté au-delà de quarante (40) heures sur une semaine est considéré comme du travail supplémentaire, sous réserve des exceptions prévues dans la Loi sur les normes du travail.</p> <p>24.02 Tout travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150%) du salaire horaire régulier de la Personne salariée concernée.</p> <p>24.03 Le temps supplémentaire doit être approuvé à l'avance par le superviseur de la Personne salariée. Aucune Personne salariée ne recevra de temps supplémentaire sans le consentement de son superviseur. Si une Personne salariée cumule plus d'une Affectation, elle doit informer son superviseur à l'avance des heures à effectuer pour la semaine dans l'ensemble des Affectations avec l'Employeur.</p>	<p>ARTICLE 24 – OVERTIME</p> <p>24.01 All hours that an Employee works over and above</p>

25.02

Tout salarié qui se rend au travail lorsqu'il est en disponibilité est rémunéré, en plus de son allocation de disponibilité, selon les dispositions de l'article 24 (Temps supplémentaire) et de l'article 20 (Heures de Travail).

ou des funérailles de son Conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, d'un de ses parents, beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur. Elle peut aussi s'absenter pendant deux (2) autres journées à cette occasion, mais sans salaire. Ce congé doit être pris entre la date du décès et les funérailles. Seulement les Personnes salariées prévues à l'horaire durant cette période sont éligibles à une absence sans réduction de salaire. Un jour de congé payé supplémentaire sera accordé si une Personne salariée doit parcourir plus de cent (100) kilomètres de son domicile pour assister aux funérailles.

- b) Une Personne salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son Conjoint. Ce congé doit être pris entre la date du décès et les funérailles.
- c) Dans le cas où la Personne salariée a besoin d'un congé de deuil impliquant une personne non mentionnée au paragraphe a) ou b), la Personne salariée peut soumettre une demande pour un tel congé à son superviseur immédiat. Le superviseur immédiat répondra à la demande en temps utile. Si accordé, ce congé est sans salaire et ne dépassera pas un (1) jour.
- d) Dans les cas visés aux paragraphes précédents, la Personne salariée doit aviser son superviseur de son absence le plus tôt possible.

27.03 Mariage

- a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile. Seulement les Personnes salariées étant à l'horaire pour cette période sont éligibles aux congés payés.
- b) Une Personne salariée peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un

frère, d'une sœur ou d'un enfant de son Conjoint.

- c) La Personne salariée doit aviser son superviseur de son absence au moins une semaine à l'avance.

27.04 ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

- a) Un employé peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année, sans salaire, pour des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de l'enfant de la Personne salariée ou de l'enfant du Conjoint de la Personne salariée, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la Personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œu

salariée au poste qu'elle occupait avant son départ.

28.04

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

28.05

Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom de la Personne salariée, la nature de l'absence et sa durée probable, doit être transmise au supérieur immédiat avec copie aux Ressources humaines (Service retraite et avantages sociaux), en règle générale cinq (5) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

work, the Employer will reinstate the Employee to their former position.

28.04

An Employee who is elected to public office on a

normales de son Affectation en raison d'une
maladie ou d'un accident.

30.03

32.03

L'Employeur assure les premiers soins pendant les heures ouvrables et fait transporter, à ses frais, la Personne salariée à l'hôpital ou à sa résidence,

par le Service environnemental de santé et sécurité.

32.10

Un (1) représentant désigné par le Syndicat sera nommé sur le Comité de la sécurité et la santé de l'Université.

32.11

La Personne salariée membre du comité de santé et sécurité de l'Employeur sera libérée de ses fonctions conformément à l'article sur les libérations

ARTICLE 34 – FERMETURE DE L'UNIVERSITÉ

34.01

Si, pour des circonstances indépendantes de sa volonté, l'Employeur décide d'autoriser la majorité de ses salariés dans un édifice donné à quitter le travail avant la fin de leur journée régulière de travail, la Personne salariée ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier.

34.02

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

ARTICLE 35 – FORMATION

35.01

L'Employeur fournit la formation nécessaire aux employés en temps opportun. L'employé a l'obligation d'assister à la formation dispensée par l'Employeur et est rémunéré en conséquence.

ARTICLE 34 – CLOSING OF THE UNIVERSITY

34.01

If, as a result of circumstances beyond its control, the Employer decides to authorize the majority of Employees in a specific building to leave their work before the end of their scheduled work day, the Employees shall not suffer any loss of salary because of this.

34.02

An Employee affected by those circumstances and who remains at work at the specific request of the Employer, is eligible to take either time off equal to the number of hours actually worked between the authorized time of departure and the end of the regular work day at a mutually agreed time, or an additional payment, at the regular rate, of the hours actually worked between the authorized time of departure and the end of the scheduled work day.

ARTICLE 35 – TRAINING

35.01

The Employer will provide necessary training to Employees in a timely manner. The Employee has the obligation to attend training provided b1ed2néqu542nè plw [(

à la date de la signature et son échéance est fixée au 31 mai 2025. La convention n'a pas d'effet rétroactif à moins d'indication contraire.

39.04

Les conditions qui y sont énoncées demeurent en

ANNEXE A – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

APPENDIX A – CERTIFICATION

Accréditation :

Le certificat d'accréditation émis le 7 janvier 2010
par le

Dossier : AM-2001-0268 – CM-2009-1780

Commissaire : Arlette Berger

Accrédité :

AMUSE (Association of McGill University support
employees) – Alliance de la fonction publique du
Canada (AFPC)

Accreditation:

Accredited on January 7, 2010 by a C.R.T.
decision

File: AM-2001-0268 – CM-2009-1780

Commissionner : Arlette Berger

Parties:

AMUSE (Association of McGill University Support
Employees) - Public Service Alliance of Canada
(PSAC)

Pour représenter :

« Tous les salariés occasionnels occupant des
poses non académiques à l'exception des salariés
occupant des postes classifiés 'M', de ceux et
celles travaillant aux bureaux de la Principale, des
Vice-principaux (incluant le Vice-principal exécutif
et le Premier vice-principal exécutif adjoint), des
Vice-principaux adjoints des Affaires publiques,
des Ressources humaines, de la Chef du Service
juridique et du Secrétariat général, ainsi que ceux
et celles déjà visés par une accréditation ».

De : Université McGill
688, rue Sherbrooke Ouest
Montréal (Québec) H3A 3R1

ANNEXE C – AMUSE DÉPLIANT DE BIENVENUE

AMUSE est le Syndicat qui représente toutes les Personnes salariées occasionnelles occupant des postes non académiques à l'Université 15(ad)(gté)-2198(éc)ad

contenu et le processus de mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme anti-noir de l'Université McGill 2020-2025 à l'adresse électronique suivante : equity.provost@mcgill.ca McGill's Action Plan to Address Anti-Black Racism by

Définition des services minimums

Animaux de recherche et animaux de ferme

Désigne tout vertébré ou invertébré non humain vivant utilisé pour la recherche biomédicale, l'enseignement et l'expérimentation sur les deux campus de l'Université, y compris le Campus Macdonald.

Par soins appropriés, on entend le maintien de la température ambiante et de l'humidité aux niveaux qui conviennent, le contrôle des cycles de lumière, l'aér1.3(n)t-9.2(e)o(de)-tnt, leç.2(es)-2

ANNEXE E – LETTRE D'ENTENTE
ACCÈS À DES CARTES D'IDENTITÉ POUR LES
PERSONNES SALARIÉES

ATTENDU QUE les parties souhaitent conclure une entente sur le droit d'usage pour officialiser l'occupation par le Syndicat des locaux situés au [adresse] (ci-après, le «Bâtiment»).

PAR CONSÉQUENT, LA PRÉSENTE ENTENTE ATTESTE CE QUI SUIVIT:

1. LOCAUX

Sous réserve des conditions énoncées aux présentes, l'Université accorde au Syndicat le droit d'occuper dans le bâtiment l'espace constitué du local XX, lequel figure dans le plan joint aux présentes comme annexe XY (ci-après, les «Locaux») et d'en faire usage pendant la durée de la Convention Collective. Elle accorde aussi au Syndicat l'accès aux espaces communs du Bâtiment qui incluent les salles de bain, la cuisine, les aires de réunion, les espaces d'entreposage et photocopieuse.

Le Syndicat accepte les locaux «tels quels» et «là où ils se trouvent», les juge convenables aux usages décrits à l'article 2 et conformes aux dispositions de l'article 9.07 de la Convention Collective.

Rien dans la présente entente ne saurait être interprété dans le sens de l'octroi, de la possession ou du transfert

<p>À la fin de son occupation des locaux, le Syndicat peut soit:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) laisser dans les locaux toutes les installations, tout l'équipement et tous les accessoires fixes sans compensation, ou b) retirer des locaux, à ses frais, l'ensemble ou une partie des installations, de l'équipement ou des accessoires fixés au mur, et réparer tous les dommages causés aux locaux par ce retrait de matériel. <p>3. <u>OBLIGATIONS DU SYNDICAT</u></p> <p>Le Syndicat a les obligations suivantes :</p> <p>3.1 Assumer l'ensemble du service téléphonique (installation et service), les frais d'Internet exigibles et le service de sécurité s'ajoutant à celui que l'Université fournit conformément à l'article 5.4 des présentes et encadrant l'occupation des locaux ou les activités qui y sont menées. Le Syndicat assume également les frais de remplacement des clefs ou des cartes Lenel – autres que celles déjà fournies par l'Université – donnant accès au bâtiment et aux locaux. Les prix sont indiqués dans les articles d'information suivants sur le site Web de Network and Communications Services [services de communications et réseaux] (NCS):</p> <p>Réseau câblé http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1213&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:artId:1213:src:article</p> <p>Téléphonie http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1210&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:artId:1210:src:article</p> <p>3.2 Sous réserve des articles 3.4 et 5.2 ci-après, assumer les dépenses associées à la redécoration intérieure des locaux, à l'ameublement, aux rénovations et aux modifications, y compris les réparations attribuables à une négligence ou à un usage abusif des locaux par le Syndicat, un visiteur ou une personne que le Syndicat admet dans les locaux; s'abstenir de modifier physiquement les locaux sans le consentement préalable écrit que l'Employeur donne par l'intermédiaire de la Gestion des installations et des services auxiliaires (ci-après, la « Gestion »). Les modifications physiques et réparations autorisées se font sous la supervision et la direction de l'Université, par l'entremise de la Gestion.</p>	<p>At the termination of the Union's occupation of the Premises, the Union shall have the choice of:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Leaving all installations, equipment, or fixtures without compensation, or b) Removing, at their expense, any or all such installations, equipment, or fixtures, and repairing all damage to the Premises caused by such removal. <p>3. <u>OBLIGATION OF UNION</u></p> <p>Union shall:</p> <p>3.1 be responsible for all telephone service (installation and service), internet charges that may be applicable and security services above those provided by the University at clause 5.4 hereof arising out of the occupancy of or the conduct of activities and operations within the Premises and the cost of replacement of keys or Lenel cards to the Building and Premises above the number provided by the University. Pricing information is provided in the following knowledge base articles on the Network and Communications Services (NCS) website:</p> <p>Wired Network (URL) http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1213&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:artId:1213:src:article</p> <p>Telephony (URL) http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1210&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:artId:1210:src:article</p> <p>3.2 subject to clauses 3.4 and 5.2 below, be responsible for the costs of interior Premises redecoration, furnishings, renovations, and alterations, including all repairs resulting from the negligence or misuse of the Premises by Union, visitors, or persons admitted to the Premises by the Union; not make any physical alterations to the Premises without the prior written consent of the Employer through Facilities Management and Ancillary Services (hereinafter "FMAS"). Any approved physical alterations and repairs shall be performed under the supervision and management of the University through FMAS;</p>
---	---

- 3.3 Accepter que toute modification physique effectuée autrement que d'après la procédure décrite à l'article 3.2 soit corrigée par l'Université entièrement aux frais du Syndicat.
- 3.4 Signaler rapidement à la direction du bâtiment les problèmes touchant le système de chauffage, l'alimentation en gaz, les conduites d'eau et les tuyaux d'évacuation, les salles de bain, les éviers et les dépendances.
- 3.5 Contracter et maintenir, entièrement à sa charge, une assurance adéquate au montant minimum de 1 000 000 \$ pour son occupation et son utilisation des locaux et pour la conduite de ses activités dans les locaux, notamment une assurance responsabilité civile générale le protégeant, entre autres, contre les pertes ou dommages matériels subis par l'Employeur, l'IRAS ou un tiers, et contre les lésions corporelles et les décès, et y désigner l'Institution royale pour l'avancement des sciences / l'Université McGill comme assurée additionnelle.
- 3.6 Assumer les taxes municipales et d'affaires et les autres frais ou charges fiscales exigibles par une entité externe, notamment l'État ou une municipalité, pour l'occupation des locaux par le Syndicat ou pour les activités s'y déroulant.
- 3.7 À la fin de la présente entente, rendre les locaux en bon état, exception faite de l'usure normale.

4. CONFORMITÉ

Le Syndicat se conformera et veillera à ce que tous les occupants et invités du Bâtiment se conforment, à tout moment pendant la durée du contrat à ce qui suit:

- i) Les lois et règlements fédéraux et provinciaux;
- ii) Les règles et règlements municipaux;
- iii) La charte, les règlements et la constitution du Syndicat;

5. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur s'acquitte des obligations suivantes:

5.1 Par l'intermédiaire de la Gestion des installations et services auxiliaires, effectuer à ses frais l'entretien de routine (fonctionnement des toilettes, plomberie, etc.).

5.2 Par l'intermédiaire de la Gestion des installations et

travail facturable effectué.

6.3 L'Employeur facturera tous les montants visés par l'article 6.2. Les paiements exigibles sont faits à l'ordre de l'Institution royale pour l'avancement des sciences (Université McGill).

6.4 Les paiements en souffrance portent intérêt au taux mensuel de 1,5 %.

7. DURÉE

7.1 La présente entente prend effet le _____ et se termine le _____, soit à la même date que la Convention Collective. Si le Syndicat est tenu de quitter les locaux pendant la durée de la convention collective, les Parties signeront une nouvelle Entente sur le droit d'usage avec les mêmes modalités et conditions, et comportant une mise à jour du nouveau local du Syndicat.

8. AVIS

Les avis à donner dans le cadre de la présente entente sont donnés par écrit:

- x à l'attention de la personne destinataire représentant l'Employeur, indication comprise de son titre et/ou de son nom au complet;
- x à l'attention du président du Syndicat et du représentant des relations de travail.

9. INTÉGRALITÉ DE L'ENTENTE

La présente entente signée par les parties constitue l'intégralité de l'entente entre les parties en ce qui concerne l'objet des présentes et remplace en totalité les conventions, engagements, négociations et discussions intervenus antérieurement entre les parties concernant le droit d'utilisation des locaux. Aucune disposition de la présente convention ne remplace les obligations des Parties en vertu de l'article 9.07 de la Convention collective.

10. LANGUE

The parties to the present Agreement have requested that the present Agreement be drafted in the English language. Les parties à la présente ont demandé que la présente convention soit rédigée dans la langue anglaise exclusivement.

6.2 The Union shall pay the Employer for any billable work performed;

6.3 The Employer shall send invoices for any amounts described in section 6.2. Payments that are due and payable shall be made to The Royal Institution for the Advancement of Learning (McGill University).

6.4 Late payments shall be subject to interest at the rate of 1.5% per month.

7. TERM

7.1 The term of the present Agreement begins on _____, and ends on _____ with the term of the Collective Agreement. Should the Union be required to vacate the Premises during the life of the Collective Agreement, the Parties shall sign a new Right of Use Agreement with the same terms and conditions, but updated to reflect the new location of the Union's office.

8. NOTICE

Any notice to be given under this Agreement shall be given in writing:

- x to the Employer to the attention of the complete with position and/or name;
- x to Union, to the attention of the President, and the Labour Relations Officer.

9. ENTIRE AGREEMENT

This present Agreement, entered into by the parties, constitutes the entire agreements between the parties pertaining to the subject matter hereof and supersedes and replaces all prior agreements, undertakings, negotiations, and discussions of the parties regarding the right of use of the Premises. Nothing in this agreement supersedes the obligations of the Parties pursuant to Article 9.07 of the Collective Agreement.

<p style="text-align: center;">ANNEXE I – LETTRE D’ENTENTE Le plan de lutte contre le racisme anti-noir de l’Université McGill, 2020-2025</p> <p>Attendu que McGill s’engage à l’équité, à la diversité et à l’inclusion, et à lutter contre toutes les formes de discrimination, y compris le racisme et plus particulièrement le racisme anti-noir;</p> <p>Attendu que les Parties reconnaissent que le Bureau du Vice-Principal Exécutif et Vice-Principal Aux Études a commencé la mise en œuvre du Plan de lutte contre le racisme anti-noir de l’Université McGill;</p> <p>Attendu que l’Employeur et le Syndicat conviennent d’inclure les renseignements suivants dans le dépliant de bienvenue des employés prévu à l’annexe C :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un lien web au plan de lutte contre le racisme anti-noir de l’Université McGill 2020-2025; 2. Un lien web au document de suivi des progrès des mesures du plan de lutte contre le racisme anti-noir de l’Université McGill 2020-2025; 3. Une déclaration informant les Personnes Salariées qu’elles peuvent partager leurs points de vue ou leurs commentaires concernant le contenu et le processus de mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme anti-noir de l’Université McGill 2020-2025 à l’adresse électronique suivante : equity.provost@mcgill.ca 4. La présente lettre d’entente entrera en vigueur à la date de signature de la convention collective; <p>Les parties conviennent que la présente lettre d’entente peut être renouvelée à l’expiration de la convention collective et que ce renouvellement est assujéti à une entente entre les parties.</p>	<p style="text-align: center;">APPENDIX I – LETTER OF AGREEMENT McGill University Action Plan to Address Anti-Black Racism, 2020-2025</p> <p>Whereas McGill is committed to equity, diversity and inclusion, and to addressing all forms of discrimination, including racism and more specifically anti-Black racism;</p> <p>Whereas the Parties acknowledge that the Office of the Provost and Vice-Principal (Academic) has begun the implementation of the Action Plan to Address Anti-Black Racism at McGill University;</p> <p>Whereas the Employer and the Union agree to include the following information in the Employee Welcome Flyer, as outlined in Appendix C:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A weblink to McGill’s Action Plan to Address Anti-Black Racism, 2020-2025; 2. A weblink to the Action Plan to Address Anti-Black Racism’s Action Item Progress Tracking document; 3. A statement informing Employees that they can share their views or comments regarding the content and implementation process for McGill’s Action Plan to Address Anti-Black Racism at the following email address: equity.provost@mcgill.ca 4. This Letter of Agreement will be effective on the date of signature of the collective agreement; <p>The Parties agree that this Letter of Agreement is subject to renewal at the expiry of the collective agreement and that such renewal is subject to agreement between the Parties.</p>
---	---

For McGill University

For Association of McGill University Support-Staff



