



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

Association of McGill University **Research**
Employees

General Assembly

March 29th 2022 - 5:30pm

Meeting held over zoom

AGENDA:

1. Call to Order
2. Adoption of Agenda
3. Adoption of Minutes from last general assembly (July 3rd, 2019)
4. AMURE Updates
5. Budget presentations
 0. 2019-2021 report
 1. 2022 proposed budget
6. Resolutions
 0. 2022-G1 – Divestment ([LINK](#))
 1. 2022-G2 – Bylaw Updates, Remuneration and pay equity for AMURE executives. ([LINK](#))
7. Election of Executive (To see descriptions of the positions, please view the [bylaws](#))
 0. President
 1. Grievances Coordinator
 2. Treasurer
 3. Member Communication Coordinator
 4. Mobilization and Outreach Coordinator
 5. Research and Member Education Coordinator
 6. Steward Network Coordinator
8. Election of Board Members (12 board members)
9. Election of auditors (2)
10. Adjournment

MINTUES

1. Call to Order
2. Adoption of Agenda
3. Adoption of Minutes from last general assembly (July 3rd, 2019)
 1. Minutes adopted
4. AMURE Updates
 1. Sean presented updates and took Questions from members.
5. Budget presentations
 1. 2019-2021 report - APPROVED
 2. 2022 proposed budget APPROVED
6. Resolutions
 1. 2022-G1 – Divestment (In appendix)
 1. Motion passes unanimously
 2. 2022-G2 – Bylaw Updates, Remuneration and pay equity for AMURE executives. (In appendix)
 1. Motion passes unanimously
7. Election of Executive (To see descriptions of the positions, please view the bylaws)
 1. President – Sean Cory Acclaimed
 2. Grievances Coordinator -Sneha Shankar Acclaimed
 3. Treasurer – Francois Charron Acclaimed
 4. Member Communication Coordinator (Bettina Habib Acclaimed)
 5. Mobilization and Outreach Coordinator (Kaustuv Basu Acclaimed)
 6. Research and Member Education Coordinator (Vacant)
 7. Steward Network Coordinator (Vacant)
8. Election of Board Members (12 board members)

The following members were acclaimed to AMURE’s board.

 1. Karen Ross
 2. Jerome Carriot
 3. Ling Li
 4. Laura Rojas Rozo
 5. Benoit Fiset
 6. Dhan Cardinal (proposed nomination outside of meeting)

9. Election of auditors (2)
 1. Raymundo Cassani - Acclaimed
10. Adjournment



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

Association of McGill University **Research**
Employees

RESOLUTION G-1:

Submitted by: Guido Powell

WHEREAS all 196 nations in the United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) have agreed on a target of limiting emissions to a level that would prevent global temperature increase beyond 2°C above pre-industrial levels, based on research from the Intergovernmental Panel on Climate Change, in order to “prevent dangerous anthropogenic interference with the climate system”; and

WHEREAS the major fossil fuel companies severely impair the global community’s ability to adhere to the UNFCCC’s protocols, by continuing exploration and extraction of fossil-fuel reserves beyond sustainable limits, and by actively undermining the transition toward renewable and sustainable energy sources; and

WHEREAS divestment campaigns, such as McGill University’s divestment from companies doing business in South Africa’s apartheid regime in 1985 and divesting from tobacco companies in 2007, have historically been a successful means by which public institutions can apply pressure on and change the practices of regimes and industries engaged in documented social injury; and

WHEREAS approximately 1,000 institutions worldwide, including 164 educational institutions, such as University of Laval Université du Québec à Montréal, as well as student unions and teachers associations, such as the Students’ Society of McGill University and the McGill Association of University Teachers, have fulfilled or are committed to divesting from holdings worth nearly 8 trillion USD in fossil fuels ;

WHEREAS it is well documented that fossil-free investments have consistently outperformed conventional ones when compared over 5- and 10-year periods and

BE IT RESOLVED that the Association of McGill University Research Employees pledge to keep its existing funds from being invested in companies whose primary business is the extraction, distribution, and/or sale of fossil fuels; and from all mutual funds that directly invest in such companies; and demand that McGill University divest all fossil fuel holdings from its endowment fund and from the McGill University Pension Plan.

ATTENDU QUE les 196 pays de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) se sont mis d'accord sur un objectif de limitation des émissions à un niveau qui empêcherait l'augmentation de la température mondiale au-delà de 2°C au-dessus des niveaux préindustriels, sur la base des recherches du Groupe d'experts intergouvernemental sur le changement climatique, afin de « prévenir les interférences anthropiques dangereuses avec le système climatique » ; et

ATTENDU QUE les grandes entreprises de combustibles fossiles entravent gravement la capacité de la communauté mondiale à adhérer aux protocoles de la CCNUCC, en poursuivant l'exploration et l'extraction des réserves de combustibles fossiles au-delà des limites durables et en sapant activement la transition vers des sources d'énergie renouvelables et durables ; et

ATTENDU QUE les campagnes de désinvestissement, telles que le désinvestissement de l'Université McGill des entreprises faisant des affaires sous le régime d'apartheid de l'Afrique du Sud en 1985 et le désinvestissement des compagnies de tabac en 2007, ont toujours été un moyen efficace par lequel les institutions publiques peuvent exercer des pressions sur les pratiques des régimes et des industries et les modifier engagé dans une blessure sociale documentée ; et

ATTENDU QU' environ 1 000 établissements dans le monde, dont 164 établissements d'enseignement, tels que l'Université Laval, l'Université du Québec à Montréal, ainsi que des syndicats étudiants et des associations d'enseignants, tels que l'Association des étudiants de l'Université McGill et l'Association des professeurs universitaires de McGill, ont rempli ou se sont engagés à se départir de participations d'une valeur de près de 8 000 milliards de dollars dans les combustibles fossiles ;

ATTENDU QU'il est bien documenté que les investissements sans énergie fossile ont constamment surpassé les investissements conventionnels par rapport aux périodes de 5 et 10 ans et

QU'IL SOIT RÉSOLU que l'Association des employés de recherche de l'Université McGill s'engage à ce que ses fonds existants ne soient pas investis dans des entreprises dont l'activité principale est l'extraction, la distribution et/ou la vente de combustibles fossiles ; et de tous les fonds communs de placement qui investissent directement dans ces sociétés ; et exiger que l'Université McGill se départisse de tous les avoirs en combustibles fossiles de son fonds de dotation et du régime de retraite de l'Université McGill.



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

Association of McGill University **Research**
Employees

RESOLUTION 2022-G2

Submitted by: Sean Cory

ATTENDU QUE qu'il existe actuellement un nombre maximal d'heures de travail d'un dirigeant d'AMURE.

ATTENDU QUE l'article 32.1 de la constitution d'AMURE stipule que tous les postes d'AMURE doivent être rémunérés à un salaire équitable.

ATTENDU QUE l'accord d'équité salariale de 2018 a augmenté les salaires des assistants de recherche de manière rétroactive jusqu'en décembre 2010.

IL EST RÉSOLU QUE l'accord d'équité salariale soit appliqué aux membres de l'exécutif d'AERUM à 50% de la valeur de l'accord rétroactivement au 1er juin 2015. (Effectivement, une augmentation rétroactive de 15%). Le coût de cet ajustement doit être prélevé sur les fonds de réserve AMURE et séparé du budget 2019, mais doit être inclus séparément dans le rapport 2019 lors de la prochaine assemblée générale.

IL EST RÉSOLU QUE AMURE indexe la rémunération du travail des dirigeants et des conseil des représentant(e)s au moyen de l'amendement du Constitution et règlements de AERUM qui suit.

IL EST RÉSOLU QUE ces augmentations et ajustements d'équité salariale n'entreront en vigueur qu'à la signature des conventions collectives.

IL EST RÉSOLU QUE en cas de vacance d'un poste de direction d'AERUM, le conseil des représentant(e)s d'AERUM puisse attribuer à un autre les tâches accomplies par ce poste, conformément à l'amendement constitutionnel.

WHEREAS there is currently a cap on the maximum number of hours worked per executive position.

WHEREAS article 32.1 of the AMURE constitution states that all AMURE positions are to be compensated at a fair wage.

WHEREAS the 2018 Pay equity agreement increased the salaries of research assistants retroactively to December 2010.

BE IT RESOLVED THAT the pay equity agreement be applied to AMURE executives at 50% of the value of the agreement retroactive to June 1st, 2015. (15% retroactive increase). The expense of this adjustment to be taken from AMURE reserve funds and separate from the 2019 budget, but to be included as a separate line in the 2019 report at the next general assembly.

BE IT RESOLVED THAT AMURE index the compensation for executive and board members through the constitution and bylaw amendment that follows.

BE IT RESOLVED THAT these increases and pay equity adjustment would not come into effect until the signature of the collective agreement.

BE IT RESOLVED THAT should an AMURE executive position be vacant, the AMURE board may assign tasks performed by that position to another as per the constitutional amendment.

ARTICLE 41: AMURE Remuneration Policy	
<p>41.1. Le but de la politique est:</p> <p style="padding-left: 40px;">a) veiller à ce qu'un salaire soit versé rapidement pour tous les travaux effectués pour AMURE et à ce qu'il tienne compte de la dette que nos membres ont généralement</p> <p style="padding-left: 40px;">b) garantir des dépenses responsables, transparentes et efficaces des fonds AMURE; et</p> <p style="padding-left: 40px;">c) créer un climat de confiance mutuelle</p>	<p>41.1. The purpose of the policy is:</p> <p style="padding-left: 40px;">a) to ensure that a living wage is paid in a timely way for all work done for AMURE, and to ensure that the wage takes into account the debt that our members tend to carry</p> <p style="padding-left: 40px;">b) to ensure responsible, transparent, and efficient spending of AMURE funds; and</p> <p style="padding-left: 40px;">c) to foster an atmosphere of mutual trust</p>
<p>41.2. Le travail effectué pour AMURE est rémunéré toutes les deux semaines par dépôt direct ou virement électronique (selon ce qui est le plus rentable pour le syndicat).</p>	<p>41.2. Work done for AMURE is remunerated on a bi-weekly basis by direct deposit or e-transfer (whichever is most cost-effective for the union)</p>
<p>41.3. Le coordinateur de la paie d'AMURE sera le président d'AMURE, ou toute autre personne choisie par le conseil d'administration pour assumer ce rôle.</p>	<p>41.3. AMURE's payroll coordinator will be the AMURE president, or by any other person chosen to fulfill this role by the AMURE board.</p>
<p>41.4. Le coordinateur de la paie veillera à ce que chaque nouveau exécutif, membre du conseil d'administration, administrateur ou autre personne d'AMURE rémunérée de manière prévisible soit informé de cette politique et mis en place pour recevoir une rémunération régulière dans les deux semaines suivant son entrée en fonction.</p>	<p>41.4. The Payroll coordinator will ensure that every new AMURE executive, board member, steward, or other person who will foreseeably be remunerated is informed of this policy and set up to receive remuneration on a consistent basis within two weeks of taking on their role.</p>
<p>41.5. Les heures travaillées sont soumises au coordonnateur de la paie en utilisant une feuille de temps élaborée à cet effet toutes les deux semaines au plus tard le lundi de la semaine de paie.</p>	<p>41.5. Hours worked are submitted to the Payroll Coordinator using a timesheet developed for this purpose on a bi-weekly basis by Monday of the pay week.</p>
<p>41.6. Les membres AMURE remplissant des rôles sont censés travailler pendant le nombre d'heures minimum / maximum suivant.</p> <p style="padding-left: 40px;">a) 10 à 25 heures toutes les deux semaines, pour les exécutifs (sans compter le président)</p> <p style="padding-left: 40px;">b) 1 à 5 heures toutes les 2 semaines pour les membres du conseil</p> <p style="padding-left: 40px;">c) 0 à 2 heures toutes les deux semaines pour les délégués syndicaux</p>	<p>41.6. AMURE members fulfilling roles are expected to work the following minimum / maximum number of hours.</p> <p style="padding-left: 40px;">a) 10 to 25 hours every 2 week period, for executives (not including the president)</p> <p style="padding-left: 40px;">b) 1 to 5 hour every 2 week period, for board members</p> <p style="padding-left: 40px;">c) 0 to 2 hours every two week for stewards</p>
<p><u>41.7 Si un poste d'exécutif est vacant. Un autre cadre exécutant les fonctions du poste vacant verra son nombre maximal d'heures augmenté.</u></p>	<p><u>41.7 Should an executive position be vacant. Another executive performing the duties of the vacant position shall have their maximum hours increased.</u></p>
<p>41.8. Il incombe au coordonnateur de la paie, au</p>	<p>41.78. It is the responsibility of the Payroll</p>

<p>président ou au trésorier de veiller à ce que toute la rémunération soit incluse dans le budget et à chaque réunion du conseil.</p>	<p>coordinator, President or treasurer to ensure that all remuneration is consistent with the budget and to report remuneration paid at every board meeting.</p>
<p>42.9 La rémunération des travaux exécutés par des exécutif (à l'exception du président) et des membres du conseil d'administration sera au taux minimal pour l'palier des assistants et associée de recherche.</p>	<p>42.9 Remuneration for work performed by executives (excluding the president) and board members will be at the minimum rate for step 1 of regular research assistants and associates.</p>
<p>42.9 La rémunération et les conditions de travail du président seront identiques à celles prévues à la convention collective du poste avant d'assumer le rôle de président. Cela comprend une indemnité pour les avantages tels que le régime de retraite, les soins de santé complémentaires, ainsi que la disponibilité d'une indemnité de départ.</p>	<p>42.9 Remuneration and working conditions for the president will be identical to those found in the collective agreement for the position prior to assuming the role as president. This includes an indemnity for benefits such as pension plan contributions, supplemental health care, as well as the availability of severance pay.</p>

<p>ARTICLE 23: DÉLÉGUÉ HONORARIA ET FRAIS</p>	<p>ARTICLE 23: DELEGATE HONORARIA AND EXPENSES</p>
<p>23.1. Chaque délégué est rémunéré selon l'article 40 recevra des honoraires de quarante (40) dollars pour chaque réunion du conseil des représentants. La section locale libérera tout délégué qui se produira en dehors des réunions du conseil, et tous les frais nécessaires seront remboursés. Les frais de garde d'enfants seront remboursés à la demande des membres du conseil. Le remboursement des frais de transport sera pris en compte sur demande.</p>	<p>23.1. Each Delegate shall be remunerated as per article 40 receive an honorarium of forty (40) dollars for each Board of Representatives meeting. The Local will liberate any delegate performing Board of Representatives work outside of Board meetings, and any necessary costs will be reimbursed. Costs of childcare will be reimbursed at the request of Board members. Reimbursement of transportation costs will be considered upon request.</p>