



# McGill

## CONVENTION COLLECTIVE

Entre

**L'UNIVERSITE MCGILL**

et

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

–

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

**STAGIAIRES POSTDOCTORAUX**

Durée :

du 16 juin 2023  
au 31 mai 2026

## COLLECTIVE AGREEMENT

between

**MCGILL UNIVERSITY**

and

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

–

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

**POSTDOCTORAL FELLOWS**

Duration:

From June 16, 2023  
to May 31st, 2026

**AMURE**

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

Association of McGill University Research  
Employees



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

## TABLE DES MATIÈRES / TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION PURPOSE OF THE AGREEMENT.....	4
ARTICLE 2 - RECONAISSANCE DU SYNDICAT UNION RECONGNITION .....	4
ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION MANAGEMENT RIGHTS .....	5
ARTICLE 4 - RELATIONS RELATIONS .....	5
ARTICLE 5 - DEFINITIONS DEFINITION OF TERMS.....	5
ARTICLE 6 - HARCÈLEMENT, HARCÈLEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION HARASSMENT, SEXUAL HARRASSMENT AND DISCRIMINATION .....	7
ARTICLE 7 - DOSSIER D'EMPLOI EMPLOYEE FILES .....	9
ARTICLE 8 - PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET CONDUITE DE LA RECHERCHE INTELLECTUAL PROPERTY AND CONDUCT OF RESEARCH.....	9
ARTICLE 9 - ACTIVITÉS SYNDICALES UNION ACTIVITIES.....	10
ARTICLE 10 - COMITÉ DES RELATONS DE TRAVAIL LABOUR RELATIONS COMMITTEE .....	13
ARTICLE 11 - GRIEF GRIEVANCE.....	13
ARTICLE 12 - ARBITRAGE ABRITRATION.....	16
ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES .....	17
ARTICLE 14 - AFFICHAGE, NOMINATIONS ET RENOUVELLEMENTS POSTING, APPOINTMENTS AND REAPPOINTMENTS.....	18
ARTICLE 15 - PÈRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD .....	20
ARTICLE 16 - CESSATION D'EMPLOI TERMINATION .....	20
ARTICLE 17 - SANTÉ ET SÉCURITÉ HEALTH AND SAFETY .....	21
ARTICLE 18 - REMBOURSEMENT DE DÉPENSES REIMBURSEMENT OF EXPENSES.....	23
ARTICLE 19 - RÉMUNÉRATION REMUNERATION.....	23

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

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

<p><b>2.05</b> L'Employeur remet au Syndicat chaque mois la totalité des déductions prélevées ainsi qu'une liste indiquant les noms et les montants déduits à chaque Personne salariée. La liste remise au Syndicat sera produite en un format tableur manipulable.</p>	<p><b>2.05</b> The Employer shall remit to the Union each month the total dues deducted along with a list showing the amount deducted from each Employee and their names on a workable spreadsheet format.</p>
<p><b>2.06</b> Le Syndicat avise l'Employeur par écrit de tout changement du montant à retenir ou de la formule utilisée pour le calcul de la cotisation syndicale. L'Employeur applique le nouveau montant ou la nouvelle formule dans les trente (30) jours suivants la réception de l'avis du Syndicat à cet effet.</p>	<p><b>2.06</b> The Union will inform the Employer in writing of any modifications to the formula used to calculate the dues. The Employer will apply the new amount or formula within thirty (30) days of receiving notice to that effect from the Union.</p>
<p><b>2.07</b> En cas d'omission de bonne foi de prélèvement des cotisations syndicales, due à une erreur administrative ou technique, l'Employeur s'engage, suivant un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat sur la paie suivante, selon le cycle de paie.</p>	<p><b>2.07</b> In case of a good faith omission in the deduction of Union dues due to administrative or technical error, the Employer agrees, upon written notice from the Union to this effect, to collect the non-remitted amount on the following pay in accordance with the payroll schedule.</p>
<p><b><u>ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION</u></b></p> <p><b>3.01</b> L'Employeur possède et conserve tous ses droits et privilèges lui permettant de diriger et d'administrer efficacement ses activités en conformité avec ses obligations, les lois applicables et conformément aux dispositions de la convention collective.</p>	<p><b><u>ARTICLE 3 – MANAGEMENT RIGHTS</u></b></p> <p><b>3.01</b> The Employer has and retains all its rights and privileges in effectively managing and administering its activities, in conformity with its obligations and the applicable law and in conformity with the provisions of the Collective Agreement.</p>
<p><b><u>ARTICLE 4 – RELATIONS</u></b></p> <p><b>4.01</b> Le Syndicat et l'Employeur partagent l'objectif commun de maintenir une relation de soutien réciproque dans la réalisation de la mission de l'Université et de son mandat.</p> <p>Les Parties s'engagent à discuter ouvertement de toute situation pouvant potentiellement affecter cette relation et à trouver des solutions proactives parmi les dispositions de cette convention collective ou en-dehors de celles-ci.</p>	<p><b><u>ARTICLE 4 – RELATIONS</u></b></p> <p><b>4.01</b> The Union and the Employer share the common goal of maintaining a mutually supportive relationship in pursuit of the Employer's mission and mandate.</p> <p>The Parties agree to openly discuss any situation which may potentially affect this relationship and to find proactive solutions within or outside of the provisions of the Collective Agreement.</p>
<p><b><u>ARTICLE 5 – DEFINITIONS</u></b></p> <p><b>5.01 Personne salariée:</b> Désigne toute personne employée par l'Université McGill dont le poste est visé par le certificat d'accréditation émis en vertu du Code du Travail.</p>	<p><b><u>ARTICLE 5 – DEFINITION OF TERMS</u></b></p> <p><b>5.01 Employee</b> Is any person employed by McGill University whose position is covered by the certificate of accreditation issued under the Labour Code.</p>
<p><b>5.02 Stagiaire postdoctoral:</b> Désigne une Personne salariée possédant un diplôme valide de Doctorat (PhD ou l'équivalent). La période d'emploi postdoctoral peut être d'une durée maximale de cinq (5) ans à compter de la date à laquelle le diplôme a été obtenu. Un Stagiaire postdoctoral est embauché à temps plein.</p>	<p><b>5.02 Post-Doctoral Fellow:</b> Is an Employee with a valid Doctoral degree (PhD or equivalent). The period of postdoctoral employment can be for a maximum of five (5) years from the date when the degree was earned. A Post-Doctoral Fellow is hired on a fulltime basis.</p> <p>The Post-Doctoral Fellows covered by this collective</p>

Les Stagiaires Postdoctoraux couverts par cette convention collective sont désignés à l'interne par l'Université McGill en tant que chercheurs postdoctoraux et sont désignés en tant que Personnes salariées dans cette convention collective.	agreement are referred to internally as Post-Doctoral Researchers by McGill University and shall be referred to as Employees in this collective agreement.
<b>5.03 Nomination à durée déterminée:</b> Signifie une nomination à durée limitée avec une date de fin déterminée.	<b>5.03 Definite Term Appointment:</b> Shall mean an appointment of limited duration with a fixed end date.
<b>5.04 Personne salariée à temps plein:</b> Personne salariée qui travaille régulièrement les heures normales du poste.	<b>5.04 Full-time Employee:</b> Employee who regularly works the standard hours of the position.
<b>5.05 Année de référence:</b> Désigne la période du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.	<b>5.05 Reference Year:</b> The period from June 1st of one year to May 31st of the following year.
<b>5.06 Directeur de département:</b> Inclut les Directeurs de départements, les Directeurs d'instituts, écoles et centres et, lorsqu'applicable, les Doyens de facultés sans département, instituts, écoles ou centres.	<b>5.06 Departmental Chair:</b> Includes the Chairs of departments, Directors of institutes, schools and centers and, where applicable, Deans of faculties without departments, institutes, schools or centers.
<b>5.07 Conjoint:</b> Désigne toute personne qui devient une conjointe ou un conjoint: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec;</li> <li>• Pour une personne célibataire ou séparée, par le fait de résider en permanence depuis au moins un an avec une autre personne célibataire ou séparée de sexe opposé ou du même sexe, qu'elle présente publiquement comme son conjoint;</li> <li>• De sexe opposé ou du même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un enfant;</li> <li>• Le statut de conjoint est perdu suivant un divorce ou l'annulation dans le cas de personnes mariées et suivant la séparation dans le cas de personnes qui ne sont pas mariées;</li> <li>• Aux fins de l'application des régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, la définition de conjoint, de chacun des régimes prévaut.</li> </ul>	<b>5.07 Spouse:</b> Is any person who becomes a spouse: <ul style="list-style-type: none"> <li>• As a result of a legally recognized marriage in Quebec or elsewhere and recognized under Quebec Law;</li> <li>• For an unmarried or separated person, as a result of permanent cohabitation for at least one (1) year with another unmarried or separated person of the opposite or same sex who is publicly represented as a spouse;</li> <li>• A person of the opposite or the same-sex who lives in a marital relationship with the Employee who are the father and mother of the same child;</li> <li>• The status of Spouse is lost after divorce or annulment in the case of married people and separation in the case of unmarried couples;</li> <li>• For the purposes of the application of the benefits plan and the pension plan, the definition of Spouse found in each plan will prevail.</li> </ul>
<b>5.08 Subvention de recherche:</b> Financement obtenu par un Directeur de recherche aux fins de recherche auprès d'un organisme externe ou d'un organisme privé ou publique. Ce financement est géré par l'Employeur et est donné sous forme de subvention, parrainage, contrat, entente de financement ou toute autre forme de financement.	<b>5.08 Research Grant:</b> Is funding provided either by an external organization or a private or public organization to a Research Director for research purposes, which the Employer manages and which is given in the form of a grant, sponsorship, contract, an agreement to fund or any other form of financing.
<b>5.09 Grief:</b> Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.	<b>5.09 Grievance:</b> Is any dispute relative to the interpretation or application of the Collective Agreement.

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

<p>Toute Personne salariée a le droit à un environnement de travail exempt d'harcèlement.</p>	<p>Every Employee has a right to a work environment free from harassment.</p>
<p><b>6.03</b> L'Employeur prend des mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement, et y mettre fin dès qu'une telle conduite est portée à son attention.</p>	<p><b>6.03</b> The Employer must take reasonable action to prevent harassment and, whenever they become aware of such behaviour, to put a stop to it.</p>
<p><b>6.04</b> 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.</p> <p>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.</p>	<p><b>6.04</b> Psychological harassment means any vexatious behaviour, in the form of repeated and hostile or unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures, that affects an Employee's dignity or psychological or physical integrity, and that result in a harmful work environment for the Employee.</p> <p>A single serious incident of such behaviour that has a lasting harmful effect on an Employee may also constitute psychological harassment.</p>
<p><b>6.05</b> Harcèlement sexuel signifie toute avance sexuelle non voulue ou imposée qui peut être verbale, écrite, iconographique ou de langage corporel.</p> <p>On entend par harcèlement sexuel : toute conduite de nature sexuelle de la part d'un membre de la communauté universitaire dirigée vers un autre membre de la communauté universitaire où l'on fait de l'activité sexuelle une condition explicite ou implicite d'emploi d'une personne ou un statut dans un cours, un programme ou une activité; ou lorsque la conduite de nature sexuelle sert de fondement à une décision relative à l'emploi ou aux études d'une personne; ou toute conduite de nature sexuelle de la part d'un membre de la communauté universitaire dirigée vers un autre membre de la communauté universitaire qui a pour effet de nuire au travail ou aux études d'une personne quand il est reconnu ou devrait être reconnu que cette conduite est importune.</p> <p>Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la Personne salariée.</p>	<p><b>6.05</b> Sexual harassment means any repeated and unwanted or imposed sexual advance which can be verbal, written, iconographic or through body language.</p> <p>Sexual harassment means any conduct of a sexual nature by one member of the University community towards another member of the University community where sexual activity is made an explicit or implicit term or condition of an individual's employment or status in a course, program, or activity; or, is used as a basis for an employment or educational decision affecting an individual; or any conduct of a sexual nature by one member of the University community towards another member of the University community the effect of which is to impair that person's work or educational performance where it is known or ought to be known that the conduct is unwelcome.</p> <p>A single serious incident of such behaviour that has a lasting harmful effect may also constitute harassment.</p>
<p><b>6.06</b> La Personne salariée qui croit avoir fait l'objet de harcèlement ou de discrimination ou de violence sexuelle peut soumettre une plainte conformément aux politiques de l'Université ou déposer un grief conformément aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage énoncées dans la convention collective.</p> <p>Une Personne salariée qui dépose un grief alors que le processus de plainte est complété en vertu de la <i>Politique sur le harcèlement et la discrimination et la Politique</i></p>	<p><b>6.06</b> The Employee who believes that they were subject to harassment, discrimination or sexual violence may file a complaint pursuant to the Employer's policies or file a grievance in accordance with the Grievance procedure set out in the Collective Agreement.</p> <p>An Employee filing a grievance after the completion of the complaint process under the <i>University Policy on Harassment and Discrimination</i> and the <i>University Policy</i></p>

<p><i>contre la violence sexuelle</i> de l'Université doit le faire en conformité avec l'article 11.04 de la convention collective.</p> <p>La date à laquelle la Personne salariée est informée par écrit des résultats de l'enquête est la date utilisée dans le calcul des délais de l'article 11.04.</p> <p>Tout grief relatif au harcèlement psychologique ou sexuel doit être déposé dans le délai prévu dans la <i>Loi sur les normes du travail</i>.</p>	<p><i>Against Sexual Violence</i> must do so in accordance with article 11.04 of the Collective Agreement.</p> <p>The date that the Employee is informed in writing of the outcome of the investigation shall be the date applied in the calculation of deadlines as per Article 11.04.</p> <p>Any grievance relating to psychological or sexual harassment shall be filed within the deadline provided for in the <i>Act Respecting Labour Standards</i>.</p>
<p><b>6.07</b> Sur réception d'une plainte de harcèlement ou de discrimination de la part d'une Personne salariée ou impliquant une Personne salariée, l'Employeur avisera la Personne salariée de son droit à la représentation syndicale.</p>	<p><b>6.07</b> Upon receipt of a complaint of harassment or discrimination from or involving an Employee, the Employer will advise the Employee of their right to Union representation.</p>
<p><b>6.08</b> Le présent article ne restreint pas l'autorité des personnes responsables de la supervision dans les domaines tels que les évaluations de rendement, les relations de travail et l'imposition de mesures disciplinaires.</p>	<p><b>6.08</b> The present article does not limit the authority of persons with supervisory responsibilities to undertake performance evaluations, ensure effective work relations and impose disciplinary or administrative measures.</p>
<p><b><u>ARTICLE 7 – DOSSIER D'EMPLOI</u></b></p> <p><b>7.01</b> Après avoir prévenu les Ressources Humaines, toute Personne salariée ou Représentant syndical ayant une autorisation écrite de la part de la Personne salariée peut examiner les documents contenus dans le dossier d'emploi de la Personne salariée. La consultation du dossier de la Personne salariée doit être faite en présence d'un représentant de l'Employeur, pendant les heures d'affaires et sur présentation d'une pièce d'identification.</p> <p>Le dossier d'emploi du salarié est distinct de son dossier académique.</p>	<p><b><u>ARTICLE 7 – EMPLOYEE FILES</u></b></p> <p><b>7.01</b> After notifying Human Resources, any Employee or Union Representative who has been authorized in writing by the Employee, may examine all documents contained in the Employee's personnel file. This consultation must be done in the presence of an Employer representative, during regular business hours and upon presentation of identification.</p> <p>The employee file will be held distinct from the Student academic file.</p>
<p><b>7.02</b> La Personne salariée peut demander une copie de tout document contenu dans son dossier d'employé. La Personne salariée est responsable du coût de toute photocopie.</p>	<p><b>7.02</b> An Employee may request a copy of any document contained in their own Employee file.</p> <p>The Employee is responsible for the cost of any photocopies.</p>
<p><b>7.03</b> Tout renseignement contenu dans les dossiers informatisés de l'Employeur concernant la Personne salariée est aussi considéré privé et confidentiel. L'accès à ces renseignements est restreint, conformément aux dispositions du présent article.</p>	<p><b>7.03</b> All information contained in any of the Employer's computerized files concerning an Employee is also considered private and confidential. Access to such information shall be restricted in conformity with the present article.</p>
<p><b><u>ARTICLE 8 – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET CONDUITE DE LA RECHERCHE</u></b></p> <p><b>8.01</b> La propriété intellectuelle est régie par la <i>Politique sur les droits d'auteur</i> et la <i>Politique sur les inventions et les logiciels</i>.</p>	<p><b><u>ARTICLE 8 – INTELLECTUAL PROPERTY AND CONDUCT OF RESEARCH</u></b></p> <p><b>8.01</b> Intellectual property is governed by the University's <i>Policy on Copyright</i> and <i>Policy on Inventions and Software</i>.</p>

<p><b>8.02</b> La recherche effectuée par un Stagiaire postdoctoral sera soumise au <i>Règlement de l'Université relatif à la Conduite de la Recherche</i>.</p>	<p><b>8.02</b> Research conducted by a Post-Doctoral Fellow will be subject to the University's <i>Regulation on the Conduct of Research</i>.</p>
<p><b><u>ARTICLE 9 – ACTIVITÉS SYNDICALES</u></b></p> <p><b>9.01</b> Le Syndicat reconnaît que ses Représentants ou Délégués doivent d'abord être relevés de leurs responsabilités de Personne salariée, en conformité avec les autres dispositions de cette convention collective.</p>	<p><b><u>ARTICLE 9 – UNION ACTIVITIES</u></b></p> <p><b>9.01</b> The Union accepts that its representatives or delegates must first discharge their responsibilities as Employees, in accordance with the other stipulations of the Collective Agreement.</p>
<p><b>9.02</b> Le Syndicat informera l'Employeur par écrit des noms et fonction syndicale de ses représentants désignés. Dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la convention collective et à chaque fois qu'il y aura un changement, l'Employeur et le Syndicat échangeront les listes des noms de leurs représentants aux différents comités prévus dans la présente convention collective.</p>	<p><b>9.02</b> The Union shall inform the Employer in writing of the names of its designated representatives and their function within the Union. The Employer and the Union shall exchange lists of persons who will represent them on the various committees described in the Collective Agreement, within thirty (30) working days of the signing of the Collective Agreement and subsequently each time there is a change in representatives.</p>
<p><b>9.03</b> L'Employeur rendra le texte de la convention collective disponible en ligne et dans les 10 jours de la signature de la version officielle, fournira au Syndicat vingt (20) copies papier de la convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables de la signature de la version officielle.</p>	<p><b>9.03</b> The Employer will make the text of the Collective Agreement available on-line within 10 days of the signing of its official version and will provide the Union with twenty (20) printed copies of the Collective Agreement within ninety (90) working days of the signing of its official version.</p>
<p><b>9.04</b> À l'embauche d'une nouvelle Personne salariée, l'Employeur informe la Personne salariée que ses conditions de travail sont régies par une convention collective, et lui fournit l'adresse du site électronique où la convention collective est disponible.</p>	<p><b>9.04</b> Upon hiring a new Employee, the Employer shall inform the Employees that their conditions of work are governed by a Collective Agreement and provide an on-line address where the Collective Agreement is available.</p>
<p><b>9.05</b> L'Employeur fournit au Syndicat, chaque mois, la liste de toutes les Personnes salariées actuelles. Lorsque disponible, cette liste inclura pour chaque Personne salariée, leur(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nom</li> <li>b) Numéro d'employé</li> <li>c) Adresse au travail, nom et code de l'édifice</li> <li>d) Adresse courriel</li> <li>e) Date initiale d'embauche</li> <li>f) Date de début et de fin de contrat</li> <li>g) Faculté/département</li> <li>h) Heures de travail, taux horaire</li> <li>i) Salaire total pour la période</li> <li>j) Adresse du domicile</li> <li>k) Numéro de telephone</li> <li>l) Genre</li> <li>m) Langue de préférence (FR/ANG)</li> <li>n) Superviseur de la Personne salariée</li> </ul>	<p><b>9.05</b> 9.05 The Employer shall provide the Union, every month, a list of all current Employees. Where available, this list shall contain, for each Employee, their:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Name</li> <li>b) Employee Number</li> <li>c) Work address, building name and code</li> <li>d) E-mail address</li> <li>e) Date originally hired</li> <li>f) Start and end date of contract</li> <li>g) Faculty/department</li> <li>h) Hours worked, hourly wage</li> <li>i) Total Salary for the period</li> <li>j) Home address</li> <li>k) Telephone number</li> <li>l) gender</li> <li>m) preferred language (EN/FR)</li> <li>n) Employee's supervisor</li> </ul>

<p>Ces listes seront fournies en un format électronique lisible.</p>	<p>This list shall be provided in useable electronic format.</p>
<p><b>9.06</b> Lorsque l'Employeur communique au Syndicat des renseignements nominatifs au sens de <i>la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i>, L.R.Q. c.A-2.1 pour l'application de la convention collective, ces renseignements sont fournis sur une base confidentielle et aux seules fins de renseigner le Syndicat qui utilisera ces informations seulement pour faire des études globales, sauf sur autorisation explicite des Personnes salariées intéressées.</p>	<p><b>9.06</b> When the Employer discloses to the Union nominative information as defined in the <i>Act respecting access to documents held by public bodies and the protection of personal information</i>, L.R.Q. c. A-2.1 in the application of the Collective Agreement, this information shall be provided confidentially and solely for the purpose of informing the Union, which will only use the information to conduct comprehensive studies, except where the Employee concerned provides explicit authorization.</p>
<p><b>9.07</b> Le Syndicat peut afficher aux endroits désignés par l'Employeur à cette fin tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Les endroits d'affichage sont déterminés en conformité avec les règlements de l'Université. Tout document affiché doit être clairement identifié comme provenant du Syndicat.</p>	<p><b>9.07</b> The Union shall be able to post, in areas set aside for this purpose by the Employer, all notices, bulletins or other documents of possible interest to its membership. The areas where material can be posted shall be determined in compliance with the Employer's regulations. All posted documents shall be clearly identified as originating from the Union.</p>
<p><b>9.08</b> Le Syndicat peut communiquer avec ses membres par courrier électronique de la même façon que toutes les autres associations d'employés.</p>	<p><b>9.08</b> The Union may communicate with its members through electronic mail on the same basis as other Employee associations.</p>
<p><b>9.09</b> Sous réserve de la disponibilité d'espace, l'Employeur rendra disponible au Syndicat, sans frais, un espace bureau qui inclura: un (1) bureau, deux (2) chaises, un (1) classeur à quatre (4) tiroirs et un téléphone, le coût du service téléphonique est à la charge du Syndicat.</p> <p>Tous les frais, taxes ou autres charges des organismes externes, gouvernement ou municipalité seront à la charge du syndicat. Le syndicat signera une Entente sur le droit d'usage avec McGill pour l'espace bureau qui lui est attribué (voir l'annexe C pour le modèle d'Entente sur le droit d'usage). L'employeur conserve le droit, en fonction de ses propres besoins, de modifier l'emplacement du bureau du Syndicat.</p>	<p><b>9.09</b> Subject to the availability of space resources, the Employer shall make available to the Union, free of charge from McGill, an office, furnished with one (1) desk, two (2) chairs, one (1) four-drawer filing cabinet and a telephone, the cost of the telephone services to be borne by the Union.</p> <p>Any fees, taxes or other charges from external agencies, Government or Municipality will be at the Union's charge. The Union will sign a Right of Use Agreement with McGill for the office space allocated to them (see Appendix C for template of the Right of Use Agreement). The Employer retains the right to change the location of the Union office depending on its own needs.</p>
<p><b>9.10</b> Les Représentants syndicaux souhaitant rencontrer une Personne salariée durant les heures de travail doivent obtenir l'approbation du Superviseur de la Personne salariée concernée. Une telle permission ne sera pas refusée sans raison valable.</p>	<p><b>9.10</b> A Union Delegate who wishes to meet with an Employee during working hours must obtain the authorization of the Employee's Supervisor. This authorization will not be unreasonably withheld.</p>
<p><b>9.11</b> Deux fois par année, le Syndicat peut décider de tenir une assemblée générale. Sur réception d'un avis à ce sujet, généralement deux (2) semaines à l'avance, l'Employeur encouragera les Superviseurs de recherche de permettre aux Personnes salariées de</p>	<p><b>9.11</b> Twice a year, the Union may decide to hold a general assembly. Upon reception of such notice, generally at least two (2) weeks in advance, the Employer shall encourage the research Supervisors to allow Employees to be away from work to attend the general assemblies.</p>

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

Payable à compter de la date de signature de la convention collective.	Payable from the date of the signature of the collective agreement.
<b><u>ARTICLE 10 – COMITÉS DES RELATIONS DE TRAVAIL</u></b>	<b><u>ARTICLE 10 – LABOUR RELATIONS COMMITTEE</u></b>
<b>10.01</b> Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'intérêt mutuel qu'ils peuvent tirer de la consultation conjointe et ont, par conséquent, convenu d'établir un comité des relations de travail.	<b>10.01</b> The Union and the Employer recognize that they have a mutual interest in consulting each other and have therefore agreed to form a Labour Relations Committee.
<b>10.02</b> Ce comité discutera des questions et problèmes se rapportant à l'application et à l'interprétation de la convention collective et il agira de manière proactive afin d'encourager la collaboration, la compréhension et les relations harmonieuses entre les Personnes salariées et l'Employeur.	<b>10.02</b> The Committee will discuss questions and problems concerning the application and interpretation of the Collective Agreement and will act proactively in order to encourage collaboration, understanding and harmonious relations between Employees and the Employer.
<b>10.03</b> Ce comité sera composé de deux (2) Représentants syndicaux et deux (2) représentants de l'Employeur. Les membres du comité représentant le Syndicat seront libérés pour participer aux rencontres du comité. Cette autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.  Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des Parties, la réunion a lieu dans un délai raisonnable à un moment qui convient aux deux Parties.  Le comité se rencontre au moins quatre (4) fois par Année de référence.	<b>10.03</b> The Committee will be comprised of two (2) representatives of the Union and two (2) representatives of the Employer. The Committee members representing the Union shall be granted leave to take part in the Committee meetings. This authorization will not be unreasonably withheld.  The Committee will meet upon request of either party, at a moment convenient for both Parties, within a reasonable time.  The Committee shall meet at least four (4) times during the Reference Year.
<b>10.04</b> 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.	<b>10.04</b> The party requesting a meeting is responsible for preparing the agenda, establishing topics to be discussed, and providing the other party with any relevant documents which may facilitate discussion.
<b>10.05</b> Le comité n'a pas le pouvoir de modifier ou d'amender la convention collective.	<b>10.05</b> The Committee does not have the authority to alter or amend the Collective Agreement.
<b><u>ARTICLE 11 – GRIEF</u></b>	<b><u>ARTICLE 11 – GRIEVANCE</u></b>
<b>11.01</b> Les décisions de nature académique, incluant, mais sans s'y limiter, l'admission, la révision de notes et les mesures disciplinaires pour infraction académique, ne peuvent être soumises à la procédure de grief ou d'arbitrage de la présente convention collective.	<b>11.01</b> Decisions related to an Employee's student status including, but not limited to, admission, re-evaluation of a course grade and discipline for academic misconduct cannot be submitted to the grievance or arbitration procedure of the present Collective Agreement.
<b>11.02</b> L'Employeur et le Syndicat s'entendent à l'effet qu'ils tenteront de régler aussi rapidement que possible leur différence d'opinion. Dans le cas ou des différences	<b>11.02</b> The Employer and the Union agree that they shall endeavor to settle differences of opinion as promptly as possible. In the event that differences of opinion arise,

<p>d'opinion surviendraient, tous les efforts seront déployés pour les régler de la façon suivante:</p>	<p>every attempt shall be made to settle them in the following manner:</p>
<p><b>11.03 Première discussion</b>  Les Parties à cette convention soutiennent fermement un processus informel de résolution des problèmes. Il est recommandé à toute Personne salariée qui a un problème d'application de la présente convention collective qui pourrait donner naissance à un Grief de discuter avec son Superviseur immédiat ou la personne qui le remplace dans l'esprit de le résoudre si possible. Toutefois, il n'est pas nécessaire qu'une Personne salariée, un groupe de Personnes salariées ou le syndicat termine l'étape de la première discussion avant de déposer un grief.</p> <p>La demande de première discussion doit se faire par écrit (incluant par courriel). La Personne salariée qui le désire peut être accompagnée par un Représentant syndical à ladite discussion. Le Superviseur répond par écrit à la demande de discussion dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande. Si la discussion entre la Personne salariée et son Superviseur immédiat ne réussit pas à résoudre le problème ou si le Superviseur ne répond pas par écrit à la Personne salariée, la Personne salariée et/ou le Syndicat pourront se prévaloir de la procédure de Grief.</p>	<p><b>11.03 Initial Discussion</b>  The Parties to this agreement strongly support an informal problem-solving process. It is recommended for any Employee with a problem concerning the application of the present Collective Agreement which could give rise to a Grievance to discuss it with their immediate supervisor or in their absence, with the person replacing them, with a view to resolving it if possible. However, it is not necessary for an Employee, a group of Employees or the Union to complete the initial discussion stage before filing a grievance.</p> <p>The request for an initial discussion must be in writing (including by email). The Employee may be accompanied by their Union Representative to this discussion if they desire. The Supervisor shall respond to the request for discussion in writing within ten (10) working days of receiving the request. If the discussion between the Employee and their immediate supervisor does not succeed in resolving the problem or if the supervisor does not answer to the Employee in writing, the Employee and/or the Union may use the grievance procedure.</p>
<p><b>11.04 Étape 1:</b>  La Personne salariée dans le cas d'un Grief individuel, un groupe de Personnes salariées dans le cas d'un Grief collectif, ou le Syndicat dans le cas d'un Grief d'interprétation soumet le Grief par écrit au Directeur de département dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits qui ont donné naissance au Grief ou quinze (15) jours ouvrables suivant la demande de discussion, selon la première éventualité. Toutefois, le Grief doit toujours être déposé au plus tard cent vingt (120) jours ouvrables après le fait sur lequel le Grief est fondé.</p> <p>La déclaration du Grief contient un résumé clair des faits et les articles de la convention collective sur lesquels il est fondé, ainsi que le redressement demandé, de telle sorte que le problème soulevé puisse être identifié. Une copie de la demande de discussion adressée au Superviseur doit aussi être incluse.</p> <p>Le Directeur de département donne sa réponse au Grief par écrit à la Personne salariée avec copie au Représentant syndical dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la date de la réception du Grief.</p>	<p><b>11.04 Step 1:</b>  The Employee in the case of an individual Grievance, a group of Employees in the case of a group Grievance, or the Union in the case of an interpretation Grievance, shall submit the Grievance in writing to the Departmental Chair within thirty (30) working days of the knowledge of the facts which gave rise to the Grievance or fifteen (15) working days after the request for discussion, whichever is sooner. However, the Grievance must always be filed no later than one hundred twenty (120) working days after the occurrence of the fact on which the Grievance is based.</p> <p>The statement of the Grievance shall contain a clear summary of the facts and the article(s) of the Collective Agreement on which it is based and the remedy sought so that the problems raised can be identified. A copy of the request for a discussion addressed to the Supervisor must also be included.</p> <p>The Departmental Chair shall respond in writing to the Grievance to the Employee with a copy to the Union Representative within twenty-five (25) working days of receipt of the Grievance.</p>
<p><b>11.05 Étape 2:</b>  Si le Directeur de département ne répond pas dans les délais ou si la réponse n'est pas satisfaisante pour la partie syndicale, celle-ci peut en appeler, par écrit, aux Ressources Humaines (Relations de travail), dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse ou, en l'absence de réponse, dans les quarante (40) jours ouvrables suivant le dépôt du Grief à la première</p>	<p><b>11.05 Step 2:</b>  If the Departmental Chair does not respond within the deadline or if the Union finds the response unsatisfactory, the latter may appeal in writing to Human Resources-Employee Relations within fifteen (15) working days following the answer or, in the absence of answer, forty (40) working days from the filing of the Grievance at the first step. Human</p>

<p>étape. Ressources Humaines (Relations avec les employés), doit répondre, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'appel du Grief à la deuxième étape.</p>	<p>Resources (Employee Relations) must answer, in writing, within ten (10) working days of the receipt of the appeal at Step 2.</p>
<p><b>11.06</b> Dans tous les cas, une entente intervenue pendant la procédure de Grief et qui résout le Grief en question, doit être faite par écrit et signée par les représentants des deux (2) Parties. Cette entente écrite et signée, lie les Parties et les personnes Salariées régies par la présente convention collective.</p>	<p><b>11.06</b> In all cases, any agreement made during the Grievance procedure, which resolves the Grievance in question, will be made in writing and will be signed by representatives of the two (2) Parties. Such written and signed agreements bind the Parties and the Employees covered by the Collective Agreement.</p>
<p><b>11.07</b> Un Grief non résolu à l'étape 2, doit être référé à l'arbitrage dans un délai maximal de trente (30) jours ouvrables suivant la réponse des ressources humaines ou, en l'absence de réponse quarante (40) jours ouvrables du dépôt du Grief à l'étape 2. Si un Grief n'est pas référé à l'arbitrage dans ce délai, il est considéré avoir été abandonné.</p>	<p><b>11.07</b> A Grievance that has not been resolved at Step 2 must be referred to arbitration within a maximum of thirty (30) working days following Human Resources' response or, if no response was given within forty (40) working days from the filing of Grievance at Step 2. If the Grievance is not referred to arbitration within this delay, it is considered to have been abandoned.</p>
<p><b>11.08</b> Aux fins du calcul des délais de cet article, les jours ouvrables sont de lundi à vendredi, excluant le samedi, le dimanche et les congés reconnus dans la présente convention collective.</p>	<p><b>11.08</b> For the purpose of calculating deadlines in this article, working days are from Monday to Friday, excluding Saturdays, Sundays and holidays recognized in the Collective Agreement.</p>
<p><b>11.09</b> Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire entre les Parties. Cette entente ne peut être refusée sans motif raisonnable. Le défaut de s'y conformer rend le Grief nul et non avenu aux fins de la présente convention collective.</p>	<p><b>11.09</b> The deadlines mentioned in this article are mandatory unless otherwise agreed upon in writing by the Parties. Such agreement shall not be unreasonably withheld. Failure to comply with these deadlines will render a Grievance null and void for the purpose of the Collective Agreement.</p>
<p><b>11.10</b> Un Grief résultant de l'application de l'un ou l'autre des articles suivants peut être soumis directement à l'étape 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Article 2 Reconnaissance du Syndicat</li> <li>• Article 6 Harcèlement, Harcèlement sexuel et Discrimination</li> <li>• Article 9 Activités syndicales</li> <li>• Article 13 Mesures disciplinaires</li> <li>• Article 15 Période de probation</li> <li>• Article 16 Cessation d'emploi</li> <li>• Article 19 Rémunération</li> <li>• Article 24 Congés parentaux</li> <li>• Article 25 Régimes collectifs de l'Université</li> <li>• Article 26 Accidents du travail</li> </ul> <p>Un Grief syndical lié à l'interprétation de la convention collective peut être soumis directement à l'étape 2.</p>	<p><b>11.10</b> A Grievance resulting from the application of any of the following articles can be submitted directly to Step 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Article 2 Union Recognition</li> <li>• Article 6 Harassment, Sexual Harassment and Discrimination</li> <li>• Article 9 Union Activities</li> <li>• Article 13 Disciplinary Measures</li> <li>• Article 15 Probationary Period</li> <li>• Article 16 Termination</li> <li>• Article 19 Remuneration</li> <li>• Article 24 Parental Leaves</li> <li>• Article 25 Group Plans of the University</li> <li>• Article 26 Work Accidents</li> </ul> <p>A Union Grievance related to the interpretation of the Collective Agreement can be submitted directly at Step 2.</p>
<p><b>11.11</b> Les griefs soumis directement à l'étape 2, conformément à l'article 11.10, doivent être déposés</p>	<p><b>11.11</b> The grievances submitted directly to step 2 as per article 11.10 must be filed within ninety (90) working</p>

dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables après les faits sur lesquels le Grief est fondé.	days of the occurrence of the facts that gave rise to the Grievance.
<b>11.12</b> Les griefs de l'Employeur doivent être soumis dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance des faits sur lesquels le Grief est fondé. Cependant, le Grief doit toujours être soumis au plus tard cent vingt (120) jours ouvrables après le fait sur lequel est basé le Grief.	<b>11.12</b> Employer grievances shall be submitted within thirty (30) working days of the knowledge of the facts that gave rise to the Grievance. However, the Grievance must always be filed no later than one hundred twenty working days after the occurrence of the fact on which the Grievance is based.
<b>11.13</b> Aucune erreur technique survenue dans le dépôt d'un Grief en affecte la validité. Dès que décelée, l'erreur technique doit être communiquée à l'autre partie.	<b>11.13</b> No technical errors in the submission of a Grievance shall affect the validity thereof. Any technical error detected shall be brought to the attention of the other party as soon as it is detected.
<b><u>ARTICLE 12 – ARBITRAGE</u></b>	<b><u>ARTICLE 12 – ARBITRATION</u></b>
<b>12.01</b> Si le Syndicat souhaite soumettre un Grief à l'arbitrage, il doit en informer l'Employeur par écrit dans les délais spécifiés à l'article 11.07.	<b>12.01</b> If the Union or the Employer wishes to submit a Grievance to arbitration, it must advise the other party in writing within the deadlines specified in Article 11.07
<b>12.02</b> Tout Grief soumis à l'arbitrage est entendu devant un arbitre unique. À défaut d'entente quant au choix d'un arbitre, l'une des Parties peut demander que l'arbitre soit désigné par le Ministère du Travail conformément aux dispositions du Code du Travail.	<b>12.02</b> Any Grievances submitted to arbitration shall be heard by a single arbitrator. If the Parties cannot agree on the choice of an arbitrator, one of the Parties may request that the arbitrator be designated by the Ministry of Labour, in conformity with the provisions of the Labour Code.
<b>12.03</b> La note de l'arbitre incluant les honoraires et les frais est répartie également entre les Parties.	<b>12.03</b> The arbitrator's bill, including fees and expenses, will be divided equally between the Parties.
<b>12.04</b> La sentence de l'arbitre est exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et les Personnes salariées, et devient effective à la date stipulée par l'arbitre. Si aucune date n'est stipulée, elle sera effective à la date de la sentence.	<b>12.04</b> The arbitrator's decision is enforceable and binding upon the Employer, the Union and the Employees, and comes into effect on the date stipulated by the arbitrator. If no date is stipulated, the decision shall come into effect on the date it is rendered.
<b>12.05</b> En rendant une décision au sujet d'un Grief, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective, les principes de justice et d'équité, ainsi que les politiques générales de relations de travail qui se dégagent de la présente convention collective.	<b>12.05</b> In rendering a decision with regard to a Grievance, the arbitrator must take into account the letter and the spirit of the Collective Agreement and the principles of justice and equity as well as the general policies of labour relations that stem from the Collective Agreement.
<b>12.06</b> En rendant une décision au sujet d'un Grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter, amender ou modifier de quelque façon que ce soit la présente convention collective.	<b>12.06</b> In rendering a decision with regard to the Grievance, the arbitrator cannot remove, add, amend or modify the Collective Agreement in any way.
<b>12.07</b> L'arbitre chargé d'adjuger un Grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité de la maintenir, la modifier ou l'annuler. L'arbitre peut remplacer une telle mesure par	<b>12.07</b> The arbitrator mandated to hear a Grievance regarding a disciplinary measure has the power to maintain, modify or cancel it. The arbitrator may substitute for

une autre qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire.	such measure, a measure which, given the circumstances of the case, the arbitrator considers reasonable and just.
<b>12.08</b> L'arbitre peut rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une Personne salariée ou le Syndicat pourrait avoir droit, incluant le paiement d'intérêts conformément aux dispositions du Code du travail.	<b>12.08</b> The arbitrator may render any other decision which is fair and just under the circumstances, as well as determine, if applicable, the amount of compensation or damages to which an Employee or the Union may be entitled, including the payment of interest in accordance with the provisions of the Labour Code.
<b>12.09</b> Dans le cas d'une démission, l'arbitre peut évaluer les circonstances qui ont entouré la démission d'une Personne salariée et la valeur de ladite démission.	<b>12.09</b> In the case of a resignation, the arbitrator may evaluate the circumstances surrounding the resignation of any Employee and the value of said resignation.
<b>12.10</b> Les Personnes salariées appelées à témoigner ou à représenter le Syndicat à un arbitrage sont autorisées à s'absenter du travail, sans perte de Salaire, pour la durée nécessitée par ce témoignage ou cette représentation. L'Employeur autorise, l'absence d'un maximum de trois (3) personnes en même temps, y inclus le plaignant aux fins de la présente clause.	<b>12.10</b> Employees called upon to testify or represent the Union in arbitration are authorized to be away from work, without pay, for the time this testimony or representation requires. The Employer shall authorize the absence of a maximum of three (3) persons at the same time, including the grievor, for purposes of this clause.
<b>12.11</b> Aucun aveu signé par une Personne salariée ne peut être utilisé contre elle à l'occasion d'un arbitrage à moins que :  <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'aveu ait été signé en présence d'un Représentant syndical; ou</li> <li>• l'aveu ait été signé sans la présence d'un Représentant syndical, mais qu'il n'ait pas été désavoué par écrit par la Personne salariée dans les sept (7) jours de la signature dudit aveu.</li> </ul>	<b>12.11</b> No confession signed by an Employee may be used against the Employee during arbitration unless:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• the confession was signed in the presence of a representative of the Union; or</li> <li>• the confession was signed without a Union Representative being present, but was not retracted in writing by the Employee within seven (7) days of the signature of the confession.</li> </ul>
<b>12.12</b> Dans tous les cas de congédiement, que ce soit administratif ou disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.	<b>12.12</b> In all cases of dismissal, the burden of proof rests with the Employer.
<b><u>ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES</u></b>	<b><u>ARTICLE 13 – DISCIPLINARY MEASURES</u></b>
<b>13.01</b> L'Employeur souscrit au principe de la discipline progressive dans l'imposition des mesures disciplinaires.  La réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont des mesures susceptibles d'être imposées selon la gravité ou la fréquence de la faute reprochée.	<b>13.01</b> The Employer subscribes to the principles of progressive discipline in the imposition of disciplinary measures.  Written reprimand, suspension and dismissal are the disciplinary measures that may be applied according to the seriousness or frequency of the infraction.
<b>13.02</b> Lorsque l'Employeur entend imposer une mesure disciplinaire à une Personne salariée, elle convoquera la Personne salariée à ce sujet dans les trente (30) jours	<b>13.02</b> When the Employer intends to impose a disciplinary measure on an Employee, it shall call a meeting with the Employee on this topic within thirty (30) working days of

<p>ouvrables de l'occurrence des faits sur lesquels la mesure est basée, ou dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de ces faits par l'Employeur. L'Employeur informe la Personne salariée de son droit d'être accompagnée par un Représentant syndical.</p>	<p>the occurrence of the facts upon which the measure is based, or within thirty (30) working days of the Employer's knowledge of these facts. The Employer shall advise the Employee of their right to be accompanied by a Union Representative.</p>
<p><b>13.03</b> La Personne salariée qui décide d'être accompagnée doit en informer les représentants de l'Employeur avant la rencontre.</p>	<p><b>13.03</b> The Employee who decides to be accompanied must inform the Employer representatives prior to the meeting.</p>
<p><b>13.04</b> Toute information concernant une mesure disciplinaire doit être retirée du dossier de la Personne salariée si, dans les douze (12) mois suivant la réception de la mesure, aucun autre avis disciplinaire de même nature n'est mis au dossier.</p>	<p><b>13.04</b> All information concerning a disciplinary measure must be removed from an Employee's file if, during the twelve (12) months after they receive the measure, no other record of a disciplinary infraction of a similar type is placed in the file.</p>
<p><b>13.05</b> Une mesure disciplinaire retirée à la suite d'une décision en faveur de la Personne salariée est enlevée de son dossier.</p>	<p><b>13.05</b> A disciplinary measure that has been rescinded as a result of a decision in favour of the Employee shall be withdrawn from their file.</p>
<p><b>13.06</b> Un avis disciplinaire non transmis par écrit à la Personne salariée ne peut être mis en preuve lors de l'arbitrage à moins que la Personne salariée ait refusé de prendre la copie de l'avis qui lui a été offerte.</p>	<p><b>13.06</b> A disciplinary measure of which the Employee never received a written copy cannot be submitted as evidence during arbitration unless the Employee refused to accept a written copy that was offered to them.</p>
<p><b><u>ARTICLE 14 – AFFICHAGE, NOMINATIONS &amp; RENOUELEMENTS</u></b></p> <p><b>14.01</b> Les parties reconnaissent que les Stagiaires postdoctoraux seront recrutés et choisis par leurs futurs superviseurs qui ont recours à divers moyens pour ce faire, notamment en communiquant directement avec eux ou vice versa ou en publiant dans des revues scientifiques ou spécialisées. Si un poste doit être affiché, il sera affiché sur le site central d'affichage des offres d'emploi de l'Employeur. La période d'affichage sera alors d'au moins cinq (5) jours ouvrables.</p>	<p><b><u>ARTICLE 14 – POSTING, APPOINTMENTS AND REAPPOINTMENTS</u></b></p> <p><b>14.01</b> The parties recognize that the Post-Doctoral Fellows will be recruited and selected by their future supervisor, who may use different methods to do so among others by communicating directly with them or vice versa or by advertising in scientific or specialized journals. If a position needs to be posted, it will be posted on Employer's central job posting site. The posting period shall then be of at least five (5) working days.</p>
<p><b>14.02</b> L'affichage des postes comprend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Période d'affichage</li> <li>• Titre du poste</li> <li>• Brève description des fonctions</li> <li>• Qualifications</li> <li>• Nom du Superviseur immédiat</li> <li>• Calendrier de travail</li> <li>• Heures de travail</li> <li>• Lieu du travail</li> <li>• Information salariale</li> <li>• Date prévue de début et date de fin de la nomination</li> </ul>	<p><b>14.02</b> The posting shall include:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posting period</li> <li>• Position title</li> <li>• Brief description of duties</li> <li>• Qualifications</li> <li>• Name of the immediate Supervisor</li> <li>• Work schedule</li> <li>• Working hours</li> <li>• Location of work</li> <li>• Salary information</li> <li>• Planned start and end date of appointment</li> </ul>

<p><b>14.03</b> Nonobstant l'article 14.01, lorsque le contrat d'un Stagiaire postdoctoral est renouvelé, le Directeur de recherche n'est pas tenu d'afficher le poste.</p> <p>La nomination des Stagiaires postdoctoraux est faite par le Directeur de recherche. Le Directeur de recherche peut nommer la personne qu'il détermine satisfaire le mieux aux qualifications et compétences requises pour le poste.</p>	<p><b>14.03</b> Notwithstanding clause 14.01, the Research Director is not required to post a position when a current Post-Doctoral Fellow is reappointed.</p> <p>The appointment of Post-Doctoral Fellows shall be made by the Research Director. The Research Director may appoint the person they determine best satisfies the qualifications and abilities required for the position.</p>
<p><b>14.04</b> Lors de leur première nomination, tous les Stagiaires postdoctoraux ont une Nomination à durée déterminée. Les Stagiaires postdoctoraux peuvent être affectés de nouveau par le Directeur de recherche à des Nominations additionnelles à durée déterminée. La durée de chacune des Nominations à durée déterminée est à la seule discrétion du Directeur de recherche.</p>	<p><b>14.04</b> The appointment of all Post-Doctoral Fellows shall be a Definite Term Appointment. Post-Doctoral Fellows may be reappointed by the Research Director for additional Definite Term Appointments. The duration of any Definite Term Appointment is at the sole discretion of the Research Director.</p>
<p><b>14.05</b> Une nomination est normalement d'une durée de douze (12) mois ou plus. Toutefois, dans certaines circonstances, une nomination de moins de douze (12) mois peut être offerte. L'Employeur ne doit pas utiliser les nominations de moins de douze (12) mois dans le seul but d'empêcher l'embauche d'une même Personne salariée pour une période de douze (12) mois ou plus.</p>	<p><b>14.05</b> An appointment is normally of a duration of twelve (12) months or greater. However, in certain circumstances, an appointment of less than twelve (12) months may be offered. The Employer shall not use appointments of less than twelve (12) months for the sole purpose of preventing the hiring of a single Employee for a period of twelve (12) months or more.</p>
<p><b>14.06</b> Une embauche est confirmée par une lettre de nomination contenant l'information suivante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Titre du poste</li> <li>• Calendrier de travail</li> <li>• Heures de travail</li> <li>• Lieu du travail</li> <li>• Salaire Brut</li> <li>• Date de début</li> <li>• Date de fin</li> <li>• Une déclaration que ce poste est syndiqué et que ses conditions de travail sont régies par la convention collective d'AMURE et l'adresse en ligne où la convention collective est disponible</li> <li>• le dépliant de bienvenue d'AMURE</li> </ul> <p>La lettre de nomination sera signée par la Personne salariée dans le système RH de l'Employeur avant le début de leur nomination.</p>	<p><b>14.06</b> A hiring is confirmed by a letter of appointment containing the following information:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Position title</li> <li>• Work schedule</li> <li>• Working hours</li> <li>• Location of work</li> <li>• Gross Salary</li> <li>• Start date</li> <li>• End date</li> <li>• Statement that the position is unionized and their conditions of work are governed by the AMURE Collective Agreement, and the online address where the Collective Agreement is available</li> <li>• AMURE Welcome Flyer</li> </ul> <p>The letter of appointment will be signed by the Employee in the Employer's HR system prior to the commencement of their appointment.</p>
<p><b>14.07</b> Parmi d'autres critères, la continuation et le renouvellement de la nomination d'un Stagiaire postdoctoral dépend de l'obtention et du maintien d'un financement suffisant.</p>	<p><b>14.07</b> The continuation and renewal of a Post-Doctoral Fellow's appointment is contingent on acquiring and maintaining sufficient funding amongst other criteria.</p>

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

<p>2. Le Directeur de recherche peut mettre fin à l'emploi des Stagiaires postdoctoraux comptant un (1) an mais moins de trois (3) ans de service continu, en donnant un préavis écrit de fin d'emploi de quatre (4) semaines ou une indemnité équivalente à titre de préavis.</p> <p>3. Le Directeur de recherche peut mettre fin à l'emploi des Stagiaires postdoctoraux comptant trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans de service continu, en donnant un préavis écrit de fin d'emploi de six (6) semaines ou une indemnité équivalente à titre de préavis.</p> <p>4. Les sections 1, 2, 3 et 4 de cet article ne s'appliquent pas aux Stagiaires postdoctoraux pour qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la lettre de nomination stipule que leur nomination à durée déterminée n'est pas sujette à un renouvellement; ou</li> <li>• la nomination a pris fin pour des motifs disciplinaires; ou</li> <li>• la nomination a pris fin conformément à l'article 14.07.</li> </ul>	<p>2. The employment of Post-Doctoral Fellows with one (1) year but less than three (3) years of continuous service may be terminated by the Departmental Chair by giving the Employee four (4) weeks written notice of termination or the equivalent pay in lieu of notice.</p> <p>3. The employment of Post-Doctoral Fellows with three (3) years but less than five (5) years of continuous service may be terminated by the Departmental Chair by giving the Employee six (6) weeks written notice of termination or the equivalent pay in lieu of notice.</p> <p>4. Sections 1, 2, 3 and 4 of this article do not apply to Post-Doctoral Fellows :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Whose letter of appointment states that their Definite Term Appointment is not subject to renewal; or</li> <li>• Whose appointment is terminated for disciplinary reasons; or</li> <li>• Whose appointment terminates in accordance with article 14.07.</li> </ul>
<p><b><u>ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ</u></b></p>	<p><b><u>ARTICLE 17 – HEALTH AND SAFETY</u></b></p>
<p><b>17.01</b> L'Employeur et le Syndicat collaborent à l'établissement et au maintien des meilleures conditions possibles de santé et de sécurité au travail dans le but de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.</p>	<p><b>17.01</b> The Employer and the Union will cooperate to establish and maintain the best possible health and safety conditions at work in order to prevent industrial accidents and occupational diseases.</p>
<p><b>17.02</b> L'Employeur assure un service de premiers soins pendant les heures ouvrables et fait transporter, à ses frais, la Personne salariée à l'hôpital de son choix, si son état l'exige. L'Employeur prend également à sa charge le retour de la Personne salariée à l'Université ou à son domicile, selon le cas.</p>	<p><b>17.02</b> The Employer will ensure a first-aid service during working hours and will, at the Employer's expense, have the Employee transported to the hospital of their choice if their condition warrants it. The Employer will arrange for the return of the Employee to the Employer or home, whichever is appropriate.</p>
<p><b>17.03</b> L'Employeur dispose des trousse de premiers soins facilement accessibles à toutes les Personnes salariées.</p>	<p><b>17.03</b> The Employer will place first-aid kits in places easily accessible to the Employees.</p>
<p><b>17.04</b> Il incombe à l'Employeur de renseigner les Personnes salariées sur les normes de sécurité et règlements en vigueur dans leur secteur de travail. Ces normes et règlements sont affichés aux endroits appropriés de même que les instructions en cas d'urgence quant aux locaux, appareils et produits dans ces locaux.</p>	<p><b>17.04</b> The Employer will inform Employees of the safety standards and regulations in force in the area in which they work. These standards and regulations, as well as emergency instructions regarding the premises and equipment and goods on the premises, will be posted in the appropriate places.</p>
<p><b>17.05</b> La Personne salariée qui constate qu'il y a une dérogation aux règles relatives à la sécurité, doit prévenir son Superviseur immédiat. Si le problème</p>	<p><b>17.05</b> If an Employee discovers a deviation from the safety rules, the Employee shall inform their immediate supervisor. If the problem is not resolved in a</p>

<p>n'est pas réglé de manière satisfaisante, le cas sera alors porté à l'attention du Comité départemental de sécurité (ou en l'absence de Comité départemental au Comité de santé et sécurité de l'Université) qui formule, si nécessaire, des recommandations au secteur pour remédier à la situation.</p>	<p>satisfactory manner, the case shall be submitted to the Departmental Safety Committee (or to the University Health and Safety Committee if a Departmental Committee does not exist), which will make, if necessary, recommendations to the area concerned for remedial action.</p>
<p><b>17.06</b> La Personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir pour effet de mettre en danger une autre personne. La Personne salariée ne peut toutefois pas exercer ce droit que lui reconnaît la présente clause si le refus met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne, ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans ce genre de travail.</p>	<p><b>17.06</b> An Employee has the right to refuse to perform a task if the Employee has reasonable grounds to believe that the performance of the task would endanger their health, safety or physical well-being, or would expose another person to a similar danger. An Employee may not, however, exercise this right if their refusal to perform the task places the life, health, safety or physical well-being of another person in immediate danger or if the conditions under which the work is to be performed are normal for that type of work.</p>
<p><b>17.07</b> Dans le cas où des équipements de protection spéciaux ou autres articles seraient requis par la loi pour la protection des Personnes salariées, ces dits appareils ou articles seront alors fournis par l'Employeur qui en conserve la propriété.</p>	<p><b>17.07</b> Any special protective equipment or other articles required by law for the protection of the Employees will be provided by the Employer, such items shall remain the property of the Employer.</p>
<p><b>17.08</b> Les Personnes salariées pouvant être exposées à des risques de santé particuliers peuvent être requises de subir un examen médical. Lorsqu'un tel examen est requis par la loi, le coût de l'examen est à la charge de l'Employeur. Cet examen intervient pendant les heures régulières de travail sans perte de Salaire régulier de la Personne salariée. Une copie du rapport médical est remise à la Personne salariée par le médecin.</p>	<p><b>17.08</b> Employees that may face particular health risks may be required to undergo a medical examination. When such examination is required by law, the Employer will assume the cost of the examination. The examination will take place during regular working hours, without loss of regular Salary. A copy of the medical report will be given to the Employee by the physician.</p>
<p><b>17.09</b> Un (1) représentant désigné par le Syndicat, est nommé au Comité de santé et sécurité de l'Université.</p> <p>L'Employeur autorise les Personnes salariées, membres du Comité de santé et sécurité de l'Université, à s'absenter de leurs fonctions sans perte de Salaire, avantages ou privilèges, prévus par la présente convention collective pour assister aux réunions du Comité.</p>	<p><b>17.09</b> One (1) representative designated by the Union shall be appointed to the University Health and Safety Committee.</p> <p>Employees who are members of the University Health and Safety Committee will be released from their regular duties without loss of Salary, benefits or privileges provided by the Collective Agreement for the purpose of attending regular Committee meetings.</p>
<p><b>17.10</b> Aucun élément du présent article ne peut être interprété comme une renonciation à ses droits de la part de la Personne salariée ou des Parties concernées, en vertu de la <i>Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles</i> (L.R.Q. c.A.-3.001) ou la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> (L.R.Q. c.S-21).</p>	<p><b>17.10</b> Nothing in this article can be interpreted as a renunciation by an Employee or the Parties as to their rights under the <i>Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles</i> (L.R.Q. c.A.-3.001) or the <i>Loi sur la santé et sécurité du travail</i> (L.R.Q. c.S-21).</p>

<p><b><u>ARTICLE 18 – REMBOURSEMENT DE DÉPENSES</u></b></p> <p><b>18.01</b> Le remboursement de dépenses de voyage et d'autres dépenses est fait conformément à la Politique de l'Université "<i>Politique de remboursement des dépenses de voyages et autres dépenses</i>", telle que modifiée de temps à autre.</p>	<p><b><u>ARTICLE 18 – REIMBURSEMENT OF EXPENSES</u></b></p> <p><b>18.01</b> The reimbursement of travel and other expenses shall be made in accordance with the University's Policy on "<i>Policy on Reimbursement of Travel and Other Expenses</i>", as amended from time to time.</p>
<p><b>18.02</b> Afin d'être admissible au remboursement de dépenses reliées au travail, la Personne salariée doit obtenir l'autorisation préalable de son Superviseur.</p>	<p><b>18.02</b> To be eligible for reimbursement, any employment-related expenses must be pre-authorized by the Employee's Supervisor.</p>
<p><b>18.03</b> Le remboursement par l'Employeur s'effectue dans les quarante (40) jours ouvrables de la soumission de la demande de remboursement.</p>	<p><b>18.03</b> Reimbursements by the Employer shall be completed within forty (40) working days of submission of the expense report.</p>
<p><b><u>ARTICLE 19 – RÉMUNÉRATION</u></b></p> <p><b>19.01 Taux de rémunération</b> Le salaire minimum annualisé d'un Stagiaire postdoctoral est:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1er août 2020: Trente-quatre mille six cent onze dollars (34 611 \$)</li> <li>• 29 mai 2022 : Trente-huit mille dollars (38 000 \$)</li> <li>• 4 juin 2023 : Quarante et un mille cinq cents dollars (41 500 \$)</li> <li>• 2 juin 2024 : Quarante-cinq mille dollars (45 000 \$)</li> <li>• 1er juin 2025 : Quarante-huit mille dollars (48 000 \$)</li> </ul> <p>Les Personnes salariées dont le salaire annualisé est égal ou supérieur au nouveau minimum établi recevront les augmentations salariales suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 mai 2021 Augmentation salariale de 2,0 %</li> <li>• 29 mai 2022 Augmentation salariale de 3,0 %</li> <li>• 4 juin 2023 Augmentation salariale de 3,0 %</li> <li>• 2 juin 2024 Augmentation salariale de 3,0 %</li> <li>• 1er juin 2025 Augmentation salariale de 3,0 %</li> </ul> <p>Les minima et les augmentations salariales mentionnés ci-dessus ont un effet rétroactif.</p> <p>Les Personnes salariées dont le salaire annualisé est inférieur au nouveau minimum établi recevront le plus élevé des deux entre l'augmentation salariale ou le salaire minimum annualisé.</p> <p><b>Bonus/augmentation discrétionnaire :</b></p> <p>Sous réserve de la réglementation applicable, un bonus de signature ou de rétention peut être versé à la discrétion du Directeur de recherche.</p>	<p><b><u>ARTICLE 19 – REMUNERATION</u></b></p> <p><b>19.01 Pay Rates</b> The annualized minimum salary for a Post-Doctoral Fellow is as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• August 1, 2020: Thirty-four thousand six hundred and eleven dollars (\$34,611)</li> <li>• May 29, 2022: Thirty-eight thousand dollars (\$38,000)</li> <li>• June 4, 2023: Forty-one thousand five hundred dollars (\$41,500)</li> <li>• June 2, 2024: Forty-five thousand dollars (\$45,000)</li> <li>• June 1, 2025: Forty-eight thousand dollars (\$48,000)</li> </ul> <p>Employees at or over the new set minimum will receive the following salary increases:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• May 30, 2021 salary increase of 2.0%</li> <li>• May 29, 2022 salary increase of 3.0%</li> <li>• June 4, 2023 salary increase of 3.0%</li> <li>• June 2, 2024 salary increase of 3.0%</li> <li>• June 1, 2025 salary increase of 3.0%</li> </ul> <p>The above-mentioned minima and salary increases have a retroactive effect.</p> <p>Employees below the new set minimum will receive either the salary increases or be brought up to the minimum, whichever is the highest.</p> <p><b>Discretionary bonus/increase:</b></p> <p>Subject to applicable regulation, a signing bonus or a retention bonus may be given at the discretion of the Research Director.</p>

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

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

<p><b>21.03</b> Le Superviseur déterminera les dates de vacances de la Personne salariée en tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la préférence exprimée par la Personne salariée;</li> <li>• les besoins du projet de recherche.</li> </ul> <p>Après entente avec son Superviseur, une Personne salariée peut modifier les dates de sa période de vacances, pourvu que les vacances des autres Personnes salariées et les besoins du projet de recherche soient respectés.</p>	<p><b>21.03</b> The Supervisor will determine the dates of vacation of the Employee taking into account:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the preference expressed by the Employee;</li> <li>• the needs of the research project.</li> </ul> <p>Upon agreement with their Supervisor, an Employee may change the dates of their vacation period, provided that the vacation of the other employees and the needs of the research project are respected.</p>
<p><b>21.04</b> La Personne salariée incapable de prendre ses vacances annuelles pour cause de maladie, d'accident ou d'accident du travail survenu avant le début de ses vacances peut les reporter à une date ultérieure à l'intérieur de l'année de référence. Toutefois, la Personne salariée doit en aviser son Superviseur le plus tôt possible et fournir une justification quant au report de ses vacances. Après entente avec son Superviseur, la Personne salariée peut reporter ses vacances soit à la fin de son invalidité soit à une date ultérieure convenue, mais dans tous les cas à l'intérieur de l'année de référence.</p> <p>La Personne salariée qui est hospitalisée en raison d'une maladie ou d'un accident survenu pendant ses vacances peut reporter le solde de ses vacances, après entente avec son Superviseur, soit à la fin de son invalidité, soit à une date ultérieure convenue avec son Superviseur.</p> <p>Les vacances d'une Personne salariée ne peuvent pas être reportées après la date de fin de la nomination d'une personne salariée.</p>	<p><b>21.04</b> An Employee who is unable to take their annual vacation as a result of sickness, accident or work accident suffered prior to the start of their vacation, may delay their vacation to a later period within the reference year. However, the Employee must advise their Supervisor of the fact as soon as possible and provide justification for the postponement of their vacation. Upon agreement with their Supervisor, the Employee may postpone their vacation period until the end of their incapacity or to a later date agreed upon with their Supervisor but in all cases within the reference year.</p> <p>Any Employee who is hospitalized due to an illness or accident which occurred during their vacation may postpone the remainder of their vacation, upon agreement with their Supervisor, either to the end of their incapacity, or to a later date agreed upon with their Supervisor.</p> <p>An Employee's vacation may not be postponed after the end date of an Employee's appointment.</p>
<p><b>21.05</b> Les vacances gagnées au cours de l'Année de référence précédente doivent être prises au cours de l'Année de référence suivante. À la cessation d'emploi, l'Employeur verse à la Personne salariée les vacances gagnées et non prises. La Personne salariée recevra la rémunération équivalente au nombre de jours auxquels elle avait droit en fonction de la durée de son service.</p>	<p><b>21.05</b> Vacation earned during the previous Reference Year must be taken during the following Reference Year. Upon termination of employment, the Employer shall pay the Employee for any vacation they have earned but not taken. The Employee will receive the remuneration equivalent to the number of days to which they were entitled based on the length of service.</p>
<p><b><u>ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS</u></b></p> <p><b>22.01</b> Les jours suivants sont des jours fériés rémunérés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jour de l'An</li> <li>• Vendredi Saint</li> <li>• Lundi de Pâques</li> <li>• Fête de la Reine</li> <li>• La Fête Nationale</li> <li>• Fête du Canada</li> <li>• Fête du Travail</li> <li>• Action de Grâce</li> </ul>	<p><b><u>ARTICLE 22 – DESIGNATED PAID STATUTORY HOLIDAYS</u></b></p> <p><b>22.01</b> The following days have been designated as paid holidays:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• New Year's Day</li> <li>• Good Friday</li> <li>• Easter Monday</li> <li>• Victoria Day</li> <li>• La Fête Nationale</li> <li>• Canada Day</li> <li>• Labour Day</li> <li>• Thanksgiving Day</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jour de Noël</li> <li>• Lendemain de Noël</li> <li>• Trois (3) jours supplémentaires durant la période de Noël (tel qu'indiqué ci-dessous)</li> <li>• Un (1) un congé mobile devant être pris durant la pause de Noël de l'Université</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Christmas Day</li> <li>• Boxing Day</li> <li>• Three (3) additional days over the Christmas Period (as set out below)</li> <li>• One (1) floating day to be taken during the University's Christmas break</li> </ul>
<p><b>22.02</b> Si le jour férié rémunéré tombe un samedi ou un dimanche, il est alors déplacé le jour ouvrable précédant ou suivant tel que déterminé dans la politique de McGill.</p>	<p><b>22.02</b> If a paid holiday falls on a Saturday or a Sunday, it will be moved to the nearest Friday or Monday, as determined by McGill policy.</p>
<p><b>22.03</b> Les dates des six (6) jours de congé rémunérés pendant la période de Noël sont établies selon le jour de la semaine où Noël survient, comme suit:</p> <p>Si Noël survient le:      les congés rémunérés sont:</p> <p>dimanche → 26, 27, 28, 29, 30 décembre et le 2 janvier  lundi → 25, 26, 27, 28, 29 décembre et le 1er janvier  mardi → 25, 26, 27, 28, 31 décembre et le 1er janvier  mercredi → 25, 26, 27, 30, 31 décembre et le 1er janvier  jeudi → 25, 26, 29, 30, 31 décembre et le 1er janvier  vendredi → 25, 28, 29, 30, 31 décembre et le 1er janvier  samedi → 24, 27, 28, 29, 30, 31 décembre</p>	<p><b>22.03</b> The dates of the six (6) paid holidays occurring during the Christmas period will be determined in accordance with the day of the week upon which Christmas falls, according to the following schedule:</p> <p>If Christmas Day is a: the paid holidays shall be:</p> <p>Sunday → December 26, 27, 28, 29, 30 and January 2  Monday → December 25, 26, 27, 28, 29 and January 1  Tuesday → December 25, 26, 27, 28, 31 and January 1  Wednesday → December 25, 26, 27, 30, 31 and January 1  Thursday → December 25, 26, 29, 30, 31 and January 1  Friday → December 25, 28, 29, 30, 31 and January 1  Saturday → December 24, 27, 28, 29, 30, 31</p>
<p><b>22.04</b> Une Personne salariée qui travaillent un jour férié rémunéré a droit en plus du paiement des heures travaillées à une indemnité égale au salaire normalement gagné pour une journée ou un congé compensatoire, au choix de l'Employeur. Ce congé doit être pris au cours des trois (3) semaines précédant ou suivant le jour férié, sauf dans le cas de la Fête Nationale.</p>	<p><b>22.04</b> An Employee who works on a paid statutory holiday will be entitled to an indemnity equal to one (1) day of the Salary they normally earn or a compensatory holiday of one (1) day, at the Employer's choice, in addition to the payment for hours worked. This leave must be taken in the three (3) weeks preceding or following the holiday, except in the case of la Fête Nationale.</p>
<p><b>22.05</b> Si un des jours fériés indiqués à l'article 22.01 coïncide avec la période de vacances de la Personne salariée, ou avec un jour qui ne fait pas partie de son horaire régulier, le jour de congé est reporté à une date convenue avec le Superviseur de la Personne salariée.</p>	<p><b>22.05</b> If one of the statutory holidays in clause 22.01 coincides with the Employee's vacation period, the vacation day will be deferred to a date agreed upon with the Employee's Supervisor. If one of the statutory holidays in clause 22.01 falls on a day outside of the Employee's regular work schedule, the holiday will be deferred to a date agreed upon with the Employee's Supervisor.</p>
<p><b><u>ARTICLE 23 – CONGÉS SOCIAUX</u></b></p> <p><b>23.01</b> Une Personne salariée régulière qui a complété soixante (60) jours a droit aux congés suivants sans perte de Salaire ou de droits, conformément aux dispositions des clauses suivantes.</p>	<p><b><u>ARTICLE 23 – SOCIAL LEAVE</u></b></p> <p><b>23.01</b> An Employee who has completed sixty (60) actual worked days is entitled to the following leaves without loss of regular Salary or rights in accordance with the stipulations of this article.</p>

<p><b>23.02 Deuil</b></p> <p>a) Une personne salariée peut s'absenter du travail avec paie pendant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. cinq (5) jours ouvrables dans le cas de décès du Conjoint, d'un enfant de la Personne salariée ou d'un enfant du Conjoint.</li> <li>ii. trois (3) jours ouvrables dans le cas de décès de la mère, du père, ou de la mère ou du père du Conjoint, ou dans le cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un frère ou d'une sœur du Conjoint.</li> <li>iii. deux (2) jours ouvrables dans le cas de décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant.</li> <li>iv. un (1) jour ouvrable dans le cas de décès d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce, d'une bru ou d'un gendre.</li> </ul> <p>b) La Personne salariée a droit à un jour ouvrable supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la Personne salariée.</p> <p>Les parties conviennent que si la Personne salariée ne prend pas le congé de deuil en jours consécutifs, l'article 23.02 b) ne peut être utilisé qu'une seule fois.</p> <p>c) Lorsqu'un congé est accordé, il doit être pris dans les six (6) mois suivant la date du décès.</p> <p>En ce qui concerne la clause 23.02 a), la Personne salariée peut ajouter un congé sans traitement, des jours de vacances accumulés et/ou du temps supplémentaire accumulé d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.</p>	<p><b>23.02 Bereavement</b></p> <p>a) An employee may be absent from work, with pay for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. five (5) working days in the event of the death of a Spouse or child, or the child of the Spouse.</li> <li>ii. three (3) working days in the event of the death of a mother, father, or mother or father of the Spouse, or of a brother, sister, or brother or sister of the Spouse.</li> <li>iii. two (2) working days in the event of the death of a grandparent or grandchild.</li> <li>iv. one (1) working day in the event of the death of an aunt, uncle, nephew, niece, daughter-in-law or son-in-law.</li> </ul> <p>b) One additional day will be granted if the Employee must travel more than one hundred and sixty (160) kilometres from their place of residence to attend the funeral.</p> <p>It is understood by the parties that if an employee does not take the bereavement leave in consecutive days, article 23.02 b) can be referred to only one time.</p> <p>c) When leave is granted, it must be taken within six (6) months following the date of the death.</p> <p>In the case of paragraph 23.02 a), the Employee may add to this leave a leave without pay, banked overtime and/or accumulated vacation, not exceeding fifteen (15) working days.</p>
<p><b>23.03 Mariage</b></p> <p>a) Dans le cas de son mariage, une Personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé payé. La Personne salariée peut ajouter à cette période un congé sans traitement, du temps supplémentaire accumulé et/ou des jours de vacances accumulés d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables. Ces jours doivent être utilisés dans un délai maximum de six (6) mois après leur mariage.</p> <p>b) Une Personne salariée a droit à un congé payé le jour du mariage du père, de la mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son Conjoint.</p>	<p><b>23.03 Marriage</b></p> <p>a) An Employee will be entitled to five (5) consecutive working days of paid leave in the event of their marriage. The Employee may add to this leave a leave without pay, banked overtime and/or accumulated vacation, not exceeding fifteen (15) working days. These days must be scheduled within a maximum of six (6) months following their marriage.</p> <p>b) An Employee shall be entitled to a paid leave on the day of the wedding of the Employee's father, mother, son, daughter, brother, sister or child of their Spouse.</p>
<p><b>23.04 Affaires légales</b></p> <p>a) Dans le cas où la Personne salariée est appelée comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est pas une des Parties, un congé payé lui est</p>	<p><b>23.04 Legal Duties</b></p> <p>a) An Employee will be granted paid leave if the Employee is called for jury duty or to act as a witness in a legal proceeding in which the Employee is not a party.</p>

<p>accordé. Toutefois, la Personne salariée sera requise de remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si cette rémunération est supérieure à son Salaire régulier, l'Employeur rembourse la différence à la Personne salariée.</p> <p>b) Dans le cas où la Personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de ses fonctions dans une affaire où il n'est pas une des Parties, il bénéficie d'un congé payé.</p> <p>c) Dans le cas où la présence d'une Personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une affaire où il est une des Parties, celui-ci a droit d'utiliser soit des jours de vacances accumulés et/ou de surtemps accumulés ou de solliciter un congé sans traitement.</p> <p>d) Lorsqu'une Personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, son supérieur doit être avisé dès que possible. La Personne salariée doit produire la preuve ou l'attestation de ces faits à son supérieur si celui-ci en fait la demande.</p> <p>e) Les congés sociaux ne sont pas accordés s'ils coïncident avec une période de vacances ou n'importe quel autre congé prévu dans la présente convention collective, exception faite des congés prévus à la clause 23.04 a), lorsque la Personne salariée est appelée comme témoin dans une affaire où il n'est pas une des Parties mais qui se rapporte aux activités de l'Employeur.</p> <p>f) À moins de stipulation contraire, pour l'application de l'article 23.04 "un (1) jour de congé" signifie une période de vingt-quatre (24) heures.</p>	<p>However, the Employee shall be required to remit to the Employer any pay received for the fulfilment of these duties. If such pay is greater than their regular Salary, the Employer will reimburse the difference to the Employee.</p> <p>b) An Employee will be granted paid leave if, in the course of their duties, the Employee is called upon to act as a witness in a legal proceeding in which the Employee is not a party.</p> <p>c) If the presence of an Employee is required in a civil, administrative, or penal court, in a legal proceeding in which the Employee is a party, the Employee shall be entitled to make use of any accumulated vacation, banked overtime and/or may apply for a leave without pay.</p> <p>d) When an Employee is required to be absent for one of the reasons provided for under this article, the Employee's Supervisor must be informed as soon as possible. Proof or certification of the facts must be provided by an Employee if required by their Supervisor.</p> <p>e) Social leaves will not be granted if they coincide with vacation or any other leave provided by the Collective Agreement, except for a leave provided for in clause 23.04 a) when an Employee is called upon to act as a witness in a legal proceeding in which the Employee is not a party but which pertains to Employer business.</p> <p>f) Unless stipulated otherwise, for the purposes of article 23.04 "one (1) day of leave" is a full period of twenty-four (24) hours.</p>
<p><b>23.05 Absence pour raisons familiales ou parentales</b></p> <p>a) Une Personne salariée peut s'absenter du travail, sans Salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son Conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant tel qu'attesté par un Professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux et régi par le Code des professions.</p> <p>b) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si le Superviseur y consent.</p> <p>c) Une Personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidant tel qu'attesté par un Professionnel œuvrant dans le</p>	<p><b>23.05 Absence for Family or Parental Reasons</b></p> <p>a) An Employee may be absent from work, without pay, for ten (10) days per year to fulfil obligations relating to the care, health, education of the Employee's child or the child of the Employee's Spouse, or because of the state of health of a relative or a person for whom the employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and governed by the Professional Code.</p> <p>b) The leave may be divided into days. A day may also be divided if the Supervisor consents thereto.</p> <p>c) An Employee may be absent from work, without pay, for a period of not more than sixteen (16) weeks over a period of twelve (12) months where the Employee must stay with a relative or a person for whom the employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and</p>

<p>milieu de la santé et des services sociaux et régi par le Code des professions en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.</p> <p>d) Toutefois, si un enfant mineur de la Personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la Personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de ladite absence.</p>	<p>governed by the Professional Code because of a serious illness or a serious accident.</p> <p>d) However, if a minor child of the Employee has a serious and potentially mortal illness, attested by a medical certificate, the Employee is entitled to an extension of the absence, which shall end at the latest one hundred and four (104) weeks after the beginning thereof.</p>
<p><b>23.06</b> Les modalités ainsi que les droits et obligations dans le cadre des congés mentionnés ci-dessus à l'article 23.05 sont ceux prévus dans la Loi sur les normes du travail.</p>	<p><b>23.06</b> Modalities, rights and obligations for matters related to the above-mentioned leaves in article 23.05 are the same as those set out in An Act respecting Labour Standards.</p>
<p><b>23.07 Violence conjugale ou violence à caractère sexuel</b></p> <p>L'employeur reconnaît que les Personnes salariées sont parfois confrontées à des situations de violence ou d'abus, qui peuvent être physiques, émotionnels ou psychologiques dans leur vie personnelle et qui peuvent affecter leur présence et leur rendement au travail.</p> <p>L'employeur reconnaît les droits des Personnes salariées conformément aux articles 79.1 et suivants de la Loi sur les normes du travail en ce qui concerne, notamment, la violence conjugale et la violence à caractère sexuel.</p> <p>Une Personne salariée victime de violence conjugale ou à caractère sexuel peut contacter la personne conseillère en ressources humaines de son unité afin de bénéficier des droits susmentionnés et/ou à des mesures de soutien supplémentaire.</p>	<p><b>23.07 Domestic or Sexual Violence Leave</b></p> <p>The Employer recognizes that Employees sometimes face situations of violence or abuse, which may be physical, emotional or psychological in their personal lives that may affect their attendance and performance at work.</p> <p>The Employer recognizes the Employees' rights in accordance with Article 79.1 and following of the Act respecting Labour Standards in regards, namely, to domestic violence and sexual violence.</p> <p>An Employee victimized by domestic or sexual violence may contact their local HR Advisor in order to gain access to the aforementioned rights and/or additional supports.</p>
<p><b>23.08 Congé Personnels</b> La Personne salariée qui doit s'absenter de son travail pour une raison personnelle valable et qui n'est pas prise en compte dans les congés prévus par la présente convention collective peut bénéficier d'un congé payé de deux (2) jours ouvrables maximum par Année de référence, sans perte de Salaire ou de droits.</p>	<p><b>23.08 Personal Leaves</b> An Employee who is required to be absent from work for a valid personal reason, which is not covered by any other leave provided by the Collective Agreement, may be granted paid leave of a maximum of two (2) working days per financial year, without loss of Salary or rights.</p>
<p><b><u>ARTICLE 24 – CONGÉS PARENTAUX</u></b></p> <p><b>Congé de maternité</b> <b>24.01</b> Pour obtenir un congé de maternité, la Personne salariée doit faire une demande écrite à son Superviseur de recherche. Une copie de cette demande est envoyée aux ressources humaines (Services Partagés), accompagnée d'un certificat médical signé par un médecin agréé attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.</p>	<p><b><u>ARTICLE 24 – PARENTAL LEAVES</u></b></p> <p><b>Maternity Leave</b> <b>24.01</b> An Employee shall obtain a Maternity Leave by written application to her research Supervisor. A copy of this request will be sent to Human Resources (Shared Services), and must be supported by a certificate from a legally qualified medical practitioner stating the fact of pregnancy and the expected date of delivery.</p>

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

<p><b>24.07</b> Les congés de maladie requis avant la date prévue de l'accouchement à la suite de complications ou en raison d'un risque d'interruption de grossesse sont traités de la même façon que tout autre congé de maladie avec versement intégral du Salaire jusqu'à la date de l'accouchement, date qui marque le début du congé de maternité.</p>	<p><b>24.07</b> Medical leave required prior to the expected date of delivery as a result of complications of pregnancy or due to danger of interruption of the pregnancy will be treated in the same manner as medical leave for any other illness and will be fully paid until the date of delivery, at which time maternity leave will commence.</p>
<p><b>24.08</b> Si une Personne salariée présente un certificat médical d'un médecin agréé qui stipule que ses conditions de travail comportent des dangers physiques ou des risques de maladie infectieuse pour elle ou l'enfant à naître, l'Employeur essaie de réaffecter temporairement la Personne salariée à un autre poste. La Personne salariée ainsi réaffectée conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de réaffecter la Personne salariée à un autre poste convenable, celle-ci obtient immédiatement un congé payé spécial jusqu'à ce qu'un poste lui convenant se libère ou jusqu'à la date de l'accouchement, date qui marque le début de son congé de maternité normal. La Personne salariée bénéficie de tous les avantages sociaux qui se rattachent à son poste pendant la durée de tel congé payé spécial.</p>	<p><b>24.08</b> If an Employee presents a certificate from a qualified medical practitioner stating that the working conditions of her job contain physical danger or risks of infectious disease for her or the unborn child, the Employer will attempt to temporarily relocate the Employee in an alternate position while continuing all the rights and privileges of her normal job. If the Employer is unable to transfer the Employee to a suitable alternate position, the Employee will be immediately granted a special paid leave until a suitable alternate position becomes available or until the date of delivery, at which time the regular Maternity Leave will commence. All benefits plans will be continued in respect of an Employee for the duration of such special paid leave.</p>
<p><b>24.09</b> Si, avant la fin de son congé de maternité, la Personne salariée présente un certificat médical d'un médecin agréé indiquant qu'en raison de l'état de santé de l'enfant, il est préférable que la mère ne retourne pas travailler, le congé de maternité de la Personne salariée est prolongé de six (6) semaines au maximum.</p> <p>Durant cette prolongation, la Personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni Salaire.</p>	<p><b>24.09</b> If, before her Maternity Leave ends, an Employee presents a certificate from a qualified medical practitioner stating that, for the health of the child, it would be preferable that the mother not return to work at the end of the Maternity Leave, the Employee's Maternity Leave will be extended by up to six (6) weeks.</p> <p>During this extension, the Employee will receive neither indemnity nor Salary.</p>
<p><b>24.10</b> Lorsque le nouveau-né n'est pas en état de quitter l'hôpital ou qu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance, la Personne salariée peut suspendre son congé de maternité et retourner au travail. Le congé ne peut être suspendu qu'une seule fois. Le congé de maternité se poursuit lorsque l'état de santé de son enfant est tel que l'hospitalisation n'est plus requise.</p>	<p><b>24.10</b> 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.</p>
<p><b>24.11</b> Toute absence pour rendez-vous médicaux liés à la grossesse est considérée comme un congé payé.</p>	<p><b>24.11</b> An Employee shall be considered to be on paid leave during any absence for medical appointments related to her pregnancy.</p>
<p><b>Indemnités</b> <b>24.12</b> Toute Personne salariée qui est admissible au régime d'avantages sociaux de McGill, qui a complété vingt (20) semaines d'emploi à l'Université et qui est éligible</p>	<p><b>Indemnities</b> <b>24.12</b> An Employee who is eligible for the McGill benefit package, who has completed twenty (20) weeks of employment with the Employer and who is eligible for</p>

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

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

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

<p><b>24.32</b> 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.</p>	<p><b>24.32</b> An Employee who does not return to work as of the expiry date of the Adoption Leave will be granted an automatic four (4)-week unpaid leave.</p>
<p><b>24.33</b> La Personne salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de la prolongation de quatre (4) semaines accordée en vertu de la clause 24.32 est présumé avoir démissionné et son emploi prend fin.</p>	<p><b>24.33</b> An Employee who does not return to work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 24.32 will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.</p>
<p><b>24.34</b> À son retour au travail, la Personne salariée reprend le poste qu'elle détenait avant le début du congé d'adoption. Si son poste a été aboli, la Personne salariée bénéficie de tous les droits et privilèges rattachés à son poste au moment de son abolition, si elle avait alors été au travail.</p>	<p><b>24.34</b> Upon return to work from the Adoption Leave, the Employer will reinstate the Employee to the position that the Employee occupied before the Adoption Leave commenced. If the Employee's position no longer exists, the Employee will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished had the Employee then been at work.</p>
<p><b>24.35</b> Le Salaire que reçoit la Personne salariée à son retour au travail est celui qu'elle recevait au début du congé, majoré de toutes augmentations salariales attribuées au cours du congé, en conformité avec l'article 19.</p>	<p><b>24.35</b> The Salary which the Employee will receive upon return to work, will be the Salary the Employee received when the leave commenced, increased by the amount of any Salary increases implemented during the course of the leave, in accordance with article 19.</p>
<p><b>Congé de paternité</b> <b>24.36</b> La Personne salariée dont la Conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu mais doit être pris entre le jour de l'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour à la maison de la mère ou de l'enfant.</p> <p>Une Personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues sans Salaire à la naissance de son enfant. Ce congé doit être pris au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant mais ne peut se terminer plus tard que soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant.</p>	<p><b>Paternity Leave</b> <b>24.36</b> An Employee whose Spouse gives birth will be entitled to a paid leave of absence of a maximum duration of five (5) working days. This leave may be interrupted but must take place between the delivery day and the fifteenth (15th) day following the return home of the mother or the baby.</p> <p>An Employee is entitled to a paternity leave of not more than five (5) uninterrupted weeks without pay upon the birth of their child. This leave must be taken at the earliest in the week in which the child is born and end no later than seventy-eight (78) weeks after the child's birth.</p>
<p><b>Congé parental</b> <b>24.37</b> Un congé sans traitement d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines est accordé à la Personne salariée pour prolonger son congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Ce congé doit être pris au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant a été confié à la Personne salariée.</p>	<p><b>Parental Leave</b> <b>24.37</b> An unpaid leave of a maximum duration of sixty-five (65) weeks will be granted to the Employee as an extension of a maternity leave, a paternity leave or an adoption leave. This leave shall be taken no later than seventy-eight (78) weeks after the date of birth of the child or in the case of adoption, seventy-eight (78) weeks after the child was entrusted to the Employee.</p>
<p><b>24.38</b> Une Personne salariée peut obtenir un congé parental en avisant son Superviseur de recherche par écrit au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Une demande d'un</p>	<p><b>24.38</b> An Employee may obtain a Parental Leave by written application to their research Supervisor at least two (2) weeks prior to the expiry of the Maternity, Adoption or Paternity Leave. A part-time Parental Leave must be</p>

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

<p>et privilèges qui se rattachaient au poste avant son abolition, comme si elle avait alors été au travail.</p>	<p>Employee will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished had the Employee been at work.</p>
<p><b>24.46</b> Le Salaire que reçoit la Personne salariée à son retour au travail est celui qu'elle reçoit au début du congé, majoré de toute augmentation salariale accordée pendant la durée du congé en conformité avec l'article 19.</p>	<p><b>24.46</b> The Salary which the Employee will receive upon return to work, will be the Salary the Employee received when the leave commenced, increased by the amount of any Salary increase implemented during the course of the leave as per article 19.</p>
<p><b>24.47</b> Au cours du congé parental le service de la Personne salariée continue de s'accumuler pendant son congé parental. Une Personne salariée qui souhaite maintenir ses avantages sociaux doit avoir exprimé la décision par écrit avant le début de son congé parental quant aux couvertures qu'elle désire maintenir pendant la durée de son congé parental.</p> <p>Durant la période de soixante-cinq (65) semaines du congé, la Personne salariée et l'Employeur continueront de faire leurs contributions régulières. Après cette période, la Personne salariée devra assumer le coût total des couvertures qu'elle souhaite conserver.</p>	<p><b>24.47</b> During a Parental Leave, an Employee will accumulate service of the Parental Leave. An Employee wishing to continue their benefits plans shall have indicated in writing prior to the commencement of the Parental Leave which benefits plans they wish to continue for the duration of the Parental Leave.</p> <p>During the sixty-five (65) week period, the Employee and the University will make their regular contributions payable under those plans. Beyond this period, the Employee shall pay the total cost of any benefits to be further continued.</p>
<p><b>24.48</b> Au cours du congé parental partiel, le service de la Personne salariée s'accumule au prorata des jours de travail effectués durant les soixante-cinq (65) semaines du congé parental partiel. La Personne salariée qui veut maintenir une pleine protection en vertu des programmes d'avantages sociaux pendant la durée de son congé parental partiel doit avoir exprimé la décision par écrit avant le début de son congé parental partiel quant aux couvertures qu'elle désire maintenir pendant la durée de son congé parental partiel.</p> <p>Durant la période de soixante-cinq (65) semaines du congé, la Personne salariée et l'Employeur continueront de faire leurs contributions régulières. Après cette période, la Personne salariée devra assumer le coût total des couvertures qu'elle souhaite conserver.</p>	<p><b>24.48</b> During a part-time Parental Leave, an Employee will accumulate service pro-rated to the time actually worked in the sixty-five (65) weeks of the part-time Parental Leave. An Employee wishing to maintain full-time benefit coverage for the duration of the part-time Parental Leave shall have indicated in writing prior to the commencement of the part-time Parental Leave which benefits plans they wish to continue for the duration of the part-time Parental Leave.</p> <p>During the sixty-five (65) week period, the Employee and the University will make their regular contributions payable under those plans. Beyond this period, the Employee shall pay the total cost of any benefits to be further continued.</p>
<p><b><u>ARTICLE 25 – RÉGIMES COLLECTIFS DE L'UNIVERSITÉ</u></b></p> <p><b>25.01</b> Les Stagiaires postdoctoraux sont admissibles aux régimes suivants d'avantages sociaux de l'Université tel qu'amendés de temps à autre. Les conditions d'admissibilité, d'adhésion et les cotisations doivent être déterminées en utilisant les normes applicables au personnel non syndiqué non académique de la politique au sujet des avantages sociaux contributifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Régime d'assurance vie collective</li> <li>• Régime d'assurance invalidité de longue durée</li> <li>• Régime de retraite</li> <li>• Régime de soins de santé complémentaire</li> </ul>	<p><b><u>ARTICLE 25 – GROUP PLANS OF THE EMPLOYER</u></b></p> <p><b>25.01</b> Post-Doctoral Fellows are eligible for the following University Benefits Plans as amended from time to time. The terms of eligibility, membership and contribution shall be determined using the standards for non-unionized non-academic staff under the Contributory benefits coverage policy.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Group Life Insurance Plan</li> <li>• Long-Term Disability Plan</li> <li>• Pension Plan</li> <li>• Supplemental Health Plan</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Régime de soins dentaires</li> <li>• Politique d'invalidité de courte durée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dental Plan</li> <li>• Short term disability Policy</li> </ul>
<p><b>25.02</b> Les régimes et politiques mentionnés ci-dessus et leurs amendements font partie intégrante de la présente convention collective.</p>	<p><b>25.02</b> The above-mentioned plans and policies with their amendments are an integral part of the Collective Agreement.</p>
<p><b>25.03</b> L'Université peut, de temps à autre amender, réduire ou annuler les avantages et/ou régimes et/ou les politiques relatives aux avantages mentionnés ci-dessus.</p> <p>Avant d'apporter toute modification que ce soit quant au niveau des bénéficiaires et des cotisations des régimes et politiques mentionnés ci-dessus, à l'exception du régime de retraite, l'Université consulte le Comité consultatif des avantages sociaux du personnel.</p> <p>L'Employeur libérera un (1) représentant syndical pour participer aux réunions du Comité consultatif des avantages sociaux du personnel.</p> <p>Avant de procéder à tout amendement au Régime de Retraite, l'Université doit:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Soumettre pour révision l'amendement proposé à un Comité de Retraite du Personnel (CRP). Ce comité est composé de représentants de l'Université et d'un représentant de chacun des groupes de Personnes salariées participants au Régime de Retraite. La modification proposée sera soumise en incluant toute l'information pertinente liée à cet amendement;</li> <li>2. Le CRP doit, dans les soixante (60) jours de la réception de l'amendement proposé, fournir ses commentaires et recommandations au Comité d'Administration des Retraites (CAR), qui à son tour, analyse, commente et présente ses recommandations et propositions à l'Université.</li> <li>3. Lorsque les membres du CRP sont unanimes au sujet d'amendements, ils soumettront une recommandation conjointe au CAR ou s'ils sont incapables de faire une recommandation conjointe, les membres pourront soumettre des recommandations distinctes au CAR.</li> <li>4. L'Université prendra en considération les recommandations du CRP et du CAR dans la prise de décision relative à un amendement au Régime de Retraite.</li> </ol> <p>L'Employeur libérera (1) représentant syndical pour participer aux réunions du Comité de Retraite du Personnel. La Personne salariée doit aviser son superviseur immédiat de son absence, par écrit, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, ou dès que la personne salariée a été avisée de la réunion, avec copie aux Ressources humaines (Relations avec les employés).</p>	<p><b>25.03</b> The University may amend, reduce or rescind the above-mentioned benefits and/or benefits plan and/or benefits policies from time to time.</p> <p>Before proceeding to any amendment concerning the level of benefits and premiums of the above-mentioned plans and policies, with the exception of the Pension Plan, the University will consult the Staff Benefits Advisory Committee.</p> <p>The Employer will liberate one (1) Union Representative to participate in the meetings of the Staff Benefits Advisory Committee.</p> <p>Before proceeding to any amendment of the Pension Plan, the University must:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Submit the proposed amendment for review to a Staff Pension Committee (SPC) comprised of representatives of the University and one representative of each Employee group covered by the Pension Plan. The proposed modification will be submitted with all relevant information related to said amendment;</li> <li>2. The SPC must, within 60 days of receipt of the proposed amendment, provide its comments and recommendations to the Pension Administration Committee (PAC) who will in turn analyze, comment and make its recommendation and proposal to the University;</li> <li>3. The SPC members will forward to PAC a joint recommendation on said amendments in case of unanimity or if they are unable to forward such unanimous recommendation, the members may forward separate recommendations to the PAC;</li> <li>4. The University will consider the SPC's and the PAC's recommendations when making its decision on said amendment to the Pension Plan.</li> </ol> <p>The Employer will liberate one (1) Union representative to participate in the Staff Pension Committee. The Employee must advise their immediate supervisor of their absence, in writing, at least five (5) working days in advance, or as soon as the Employee have been notified of the meeting, with a copy to Human Resources (Employee Relations). The Employer will liberate such Employee one (1) day prior to the meetings to prepare.</p>

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

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

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

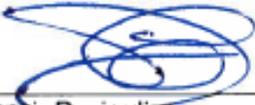
Pour l'Université



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



Diana Dutton  
Vice-principale associée  
Ressources humaines



Francis Desjardins  
Directeur,  
Relations de travail et avec les employés



Lorraine Chalifour  
Vice-doyenne  
Études supérieures et postdoctorales



Clara Spadafora  
Directrice associée dossiers académiques



Linda DeLuca  
Agent des affaires universitaires



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

Pour le Syndicat



Yvon Barrière  
Vice-président exécutif régional  
AFPC, Québec



Sean Cory  
Président, AMURE



Erin Sirett  
Négotiatrice, PSAC



---

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



---

Denis Gauthier  
Négociateur  
Relations de travail

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

FOR THE UNIVERSITY

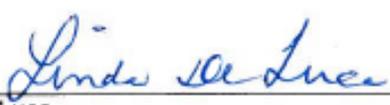
  
Christopher Manfredi  
Provost & Vice-Principal Academic

  
Diana Dutton  
Associate Vice-Principal  
Human Resources

  
Francis Desjardins  
Director  
Labour and Employee Relations

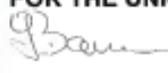
  
Lorraine Chalifour  
Associate Dean  
Graduate and Postdoctoral Studies

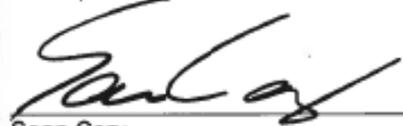
  
Clara Spadafora  
Associate Director  
Academic Records

  
Linda DeLuca  
Academic Affairs Officer

  
Dimitra Koinis  
Senior Labour Advisor  
Employee and Labour Relations

FOR THE UNION

  
Yvon Barrière  
Regional Executive Vice-President  
PSAC, Québec

  
Sean Cory  
President, AMURE

  
Erin Sirett  
Negotiator, PSAC



---

Shakir Latha  
Senior Labour Advisor  
Employee and Labour Relations



---

Denis Gauthier  
Negotiator  
Employee and Labour Relations

**COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL**  
(Division des relations du travail)

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

Référence : 2015 QCCRT 0305

Montréal, le 9 juin 2015

---

**DEVANT LE COMMISSAIRE :**            **Gérard Notebaert, juge administratif**

---

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

Requérante  
c.

**Université McGill**

Employeur

---

**DÉCISION**

---

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

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

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

Établissements visés :

Tous les établissements.

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

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

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

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

[5] Le vote a eu lieu entre le 4 mai et le 1<sup>er</sup> juin 2015.

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

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

**EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail**

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

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

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

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

Établissements visés :

Tous les établissements.



---

Gérard Notebaert

M<sup>e</sup> Jacques Lamoureux  
LAMOUREUX, MORIN, LAMOUREUX AVOCATS - S.E.N.C.  
Représentant de la requérante

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

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



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

Association of McGill University **Research**  
Employees

---

### CARTE DE MEMBRE DU SYNDICAT

---

#### COORDONNÉES

Prénom: \_\_\_\_\_ Nom: \_\_\_\_\_

McGill ID: \_\_\_\_\_

Adress: \_\_\_\_\_

Ville: \_\_\_\_\_ Code Postal: \_\_\_\_\_

Téléphone: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Titre de l'emploi: \_\_\_\_\_

Date de fin du contrat: \_\_\_\_\_

Supervisor: \_\_\_\_\_

Faculté et département: \_\_\_\_\_

---

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

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

Signature: \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_



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

Association of McGill University **Research**  
Employees

**UNION MEMBERSHIP FORM**

---

**CONTACT INFORMATION**

First Name: \_\_\_\_\_ Last Name: \_\_\_\_\_

McGill ID: \_\_\_\_\_

Address: \_\_\_\_\_

City: \_\_\_\_\_ Postal Code: \_\_\_\_\_

Phone Number: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

**WORK INFORMATION:**

Job Title: \_\_\_\_\_

Contract End Date: \_\_\_\_\_

Supervisor: \_\_\_\_\_

Faculty / Department : \_\_\_\_\_

---

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

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

Signature: \_\_\_\_\_ Date: \_\_\_\_\_

**ANNEXE C  
ENTENTE SUR LE DROIT D'USAGE**

**ENTRE L'INSTITUTION ROYALE POUR L'AVANCEMENT DES SCIENCES / UNIVERSITÉ MCGILL**, sociétés légalement constituées et ayant leur siège social au 845, rue Sherbrooke Ouest, dans la Ville et le district de Montréal, province du Québec, représentées par \*\*\*\*\*,

*(ci-après, l'«IRAS» ou l'« Employeur»)*

**ET**

**L'Association des Employés de Recherche de l'Université McGill (AMURE)– Alliance de la Fonction Publique du Canada (AFPC) – Stagiaires Postdoctoraux**

*(ci-après, le «Syndicat»)*

**ATTENDU QUE** le Syndicat et l'Employeur ont conclu une Convention Collective prenant effet le \_\_\_\_\_ et se terminant le \_\_\_\_\_ (ci-après, la « Convention Collective »);

**ATTENDU QUE** l'article 9.09 de la Convention Collective est libellé comme suit:

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

Tous les frais, taxes ou autres charges des organismes externes, gouvernement ou municipalité seront à la charge du syndicat. Le syndicat signera une Entente sur le droit d'usage avec McGill pour l'espace bureau qui lui est attribué (voir l'annexe C pour le modèle d'Entente sur le droit d'usage). L'employeur conserve le droit, en fonction de ses propres besoins, de modifier l'emplacement du bureau du Syndicat.

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

**PAR CONSÉQUENT, LA PRÉSENTE ENTENTE ATTESTE CE QUI SUIT:**

**1. LOCAUX**

Sous réserve des conditions énoncées aux présentes, l'Université accorde au Syndicat le droit d'occuper dans le bâtiment l'espace constitué du local XX, lequel figure dans le plan joint aux présentes comme annexe 1 (ci-après, les «Locaux») et d'en faire usage pendant la durée de la Convention Collective. Elle accorde aussi au Syndicat l'accès aux espaces communs du Bâtiment qui incluent les salles de bain, la cuisine, les aires de réunion et l'espace pour la photocopieuse du syndicat.

Le Syndicat accepte les locaux «tels quels» et «là où ils se trouvent», les juge convenables aux usages décrits à l'article 2 et conformes aux dispositions de l'article 9.09 de la Convention Collective.

Rien dans la présente entente ne saurait être interprété dans le sens de l'octroi, de la possession ou du transfert de droits réels ou d'un droit réel de propriété, en tout ou en partie, pouvant donner lieu à un enregistrement, une acquisition ou une prescription à l'encontre de l'IRAS ou de l'Employeur. Le Syndicat n'enregistrera pas la présente entente.

**2. CONDITION FONDAMENTALE**

Une condition fondamentale de la présente entente est que, nonobstant la durée de cette entente et sous réserve d'un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours, le Syndicat devra libérer les locaux à la demande de l'Employeur si celui-ci, à son entière discrétion, juge nécessaire d'utiliser les locaux pour d'autres activités de l'Université, notamment la cession du bâtiment.

Si l'Employeur estime à son entière discrétion que cette action est nécessaire, il peut résilier la présente entente sans encourir d'autres obligations. Le cas échéant, si l'Employeur trouve, sur la propriété de l'Université à proximité du campus du centre-ville, des locaux conformes à la description énoncée à l'article 9.09 de la Convention Collective, il doit les offrir au Syndicat à des conditions qui seront négociées entre les parties. L'Employeur informera le Syndicat de l'emplacement exact de cet espace dès qu'il sera identifié. Si disponible, l'Employeur doit offrir un espace accessible aux personnes à mobilité réduite.

### **3. OBLIGATIONS DU SYNDICAT**

Le Syndicat a les obligations suivantes :

**3.1** Assumer l'ensemble du service téléphonique (installation et service), les frais d'Internet exigibles et le service de sécurité s'ajoutant à celui que l'Université fournit conformément à l'article 5.4 des présentes et encadrant l'occupation des locaux ou les activités qui y sont menées. Le Syndicat assume également les frais de remplacement des clefs ou des cartes Lenel – autres que celles déjà fournies par l'Université – donnant accès au bâtiment et aux locaux. Les prix sont indiqués dans les articles d'information suivants sur le site Web de Network and Communications Services [services de communications et réseaux] (NCS):

Réseau câblé

<http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1213&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:artId:1213:src:article>

Téléphonie

<http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1210&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab:crumb:8:artId:1210:src:article>

**3.2** Sous réserve des articles 3.4 et 5.2 ci-après, assumer les dépenses associées à la redécoration intérieure des locaux, à l'ameublement, aux rénovations et aux modifications, y compris les réparations attribuables à une négligence ou à un usage abusif des locaux par le Syndicat, un visiteur ou une personne que le Syndicat admet dans les locaux; s'abstenir de modifier physiquement les locaux sans le consentement préalable écrit que l'Employeur donne par l'intermédiaire de la Gestion des installations et des services auxiliaires (ci-après, la « Gestion »). Les modifications physiques et réparations autorisées se font sous la supervision et la direction de l'Université, par l'entremise de la Gestion.

**3.3** Accepter que toute modification physique effectuée autrement que d'après la procédure décrite à l'article 5.2 soit corrigée par l'Université entièrement aux frais du Syndicat.

**3.4** Signaler rapidement au Directeur d'entretien des bâtiments (coordonnées) les problèmes touchant le système de chauffage, l'alimentation en gaz, les conduites d'eau et les tuyaux d'évacuation, les salles de bain, les éviers et les dépendances.

**3.5** Contracter et maintenir, entièrement à sa charge, une assurance adéquate au montant minimum de 1 000 000 \$ pour son occupation et son utilisation des locaux et pour la conduite de ses activités dans les locaux, notamment une assurance responsabilité civile générale le protégeant, entre autres, contre les pertes ou dommages matériels subis par l'Employeur, l'IRAS ou un tiers, et contre les lésions corporelles et les décès, et y désigner l'Institution royale pour l'avancement des sciences / l'Université McGill comme assurée additionnelle.

**3.6** Assumer les taxes municipales et d'affaires et les autres frais ou charges fiscales exigibles par une entité externe, notamment l'État ou une municipalité, pour l'occupation des locaux par le Syndicat ou pour les activités s'y déroulant.

**3.7** À la fin de la présente entente, rendre les locaux en bon état, exception faite de l'usure normale.

### **4. CONFORMITÉ**

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

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

- iv) Les politiques et règlements de l'Employeur et de l'IRAS applicables aux bâtiments, pouvant être consultés <https://mcgill.ca/adminhandbook>.

En application de ce qui précède, le Syndicat n'a pas le droit d'installer des éléments d'affichage de nature commerciale ou autre, dans les locaux ou près des locaux, sans le consentement écrit préalable de l'Employeur.

## **5. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

L'Employeur s'acquitte des obligations suivantes:

- 5.1 Par l'intermédiaire de la Gestion des installations et services auxiliaires, effectuer à ses frais l'entretien de routine (fonctionnement des toilettes, plomberie, etc.).
- 5.2 Par l'intermédiaire de la Gestion des installations et services auxiliaires, apporter les modifications physiques à l'intérieur des locaux (ex. : peinture, pose des panneaux en liège, installation des étagères), aux frais du Syndicat.
- 5.3 Par l'intermédiaire de la Gestion des installations et services auxiliaires, effectuer à ses frais toutes les réparations et tous les travaux nécessaires autres que l'entretien et les réparations de routine en ce qui concerne les systèmes de chauffage, de plomberie et d'électricité desservant les locaux, après en avoir reçu avis par le Syndicat.
- 5.4 Par l'intermédiaire de la Direction de la protection et de la prévention, inclure l'extérieur des locaux dans les opérations de surveillance des bâtiments de l'IRAS qui sont menées la nuit, la fin de semaine et les jours fériés, et répondre aux demandes d'assistance.
- 5.5 Assumer le coût des réparations ou remplacements qu'il juge nécessaire relatif à la structure et à l'extérieur des locaux et de ses annexes, y compris les murs, les fenêtres, les portes, les espaces de stationnement et les modifications.
- 5.6 Contracter pour les locaux une assurance incluant une couverture contre les incendies, une couverture étendue et une assurance responsabilité civile.
- 5.7 Fournir le chauffage et l'électricité.
- 5.8 Entretenir l'actuelle infrastructure de télécommunications dans les locaux et transférer les lignes téléphoniques au Syndicat occupant les locaux. Aucun service de télécommunications supplémentaire ne sera fourni pour les locaux.

## **6. PAIEMENTS**

- 6.1 Le Syndicat ne paiera aucun loyer pendant la durée de l'Entente.
- 6.2 Le Syndicat paiera à l'Employeur le montant de tout travail facturable effectué.
- 6.3 L'Employeur facturera tous les montants visés par l'article 6.2. Les paiements exigibles sont faits à l'ordre de l'Institution royale pour l'avancement des sciences (Université McGill).
- 6.4 Les paiements en souffrance portent intérêt au taux mensuel de 1,5 %.

## **7. DURÉE**

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

## **8. AVIS**

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

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

**9. INTÉGRALITÉ DE L'ENTENTE**

La présente entente signée par les parties constitue l'intégralité de l'entente entre les parties en ce qui concerne l'objet des présentes et remplace en totalité les conventions, engagements, négociations et discussions intervenus antérieurement entre les parties concernant le droit d'utilisation des locaux.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce jour de \_\_\_\_\_ 2023**

**L'INSTITUTION ROYALE POUR L'AVANCEMENT DES SCIENCES / UNIVERSITÉ MCGILL**

Par: \_\_\_\_\_ date

**SYNDICAT**

Par: \_\_\_\_\_ date

**APPENDIX C  
RIGHT OF USE AGREEMENT  
BETWEEN**

**THE ROYAL INSTITUTION FOR THE ADVANCEMENT OF LEARNING/ MCGILL UNIVERSITY**, corporations duly constituted and having their principal office at 845 Sherbrooke Street West, in the City and District of Montreal, Province of Quebec, represented by \*\*\*\*\*,  
(hereinafter referred to as “RIAL” or the “Employer”)

**AND**

**ASSOCIATION OF MCGILL UNIVERSITY RESEARCH EMPLOYEES (AMURE) – PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA (PSAC) POSTDOCTORAL FELLOWS**,  
(hereinafter referred to as the “Union”)

**WHEREAS** the Union and the Employer have entered into a Collective Agreement having a term beginning \_\_\_\_\_ and expiring \_\_\_\_\_  
(hereinafter the “Collective Agreement”);

**WHEREAS** section 9.09 of the Collective Agreement provides:

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

Any fees, taxes or other charges from external agencies, Government or Municipality will be at the Union’s charge. The Union will sign a Right of Use Agreement with McGill for the office space allocated to them (see Appendix C for Right of Use Agreement). The Employer retains the right to change the location of the Union office depending on its own needs.”

**WHEREAS** the parties wish to enter into a Right of Use Agreement to formalize the Union’s current occupation of the space located at address Montreal (hereinafter the “Building”)

**NOW THEREFORE THE PRESENT AGREEMENT WITNESSES:**

**1. PREMISES**

Subject to conditions set forth herein, the University agrees to give the Union the right to use the space comprising room **TBD** located in the Building, as described in the plan attached hereto as Appendix 1 (hereinafter referred to collectively as the “Premises”) for its use during the term of the Collective Agreement. The Union shall also have access to the shared common areas of the Building which areas include the washrooms, kitchen, meeting space and space for a Union photocopier.

The Union accepts the Premises “as is”, “where is”, and acceptable for the purposes described in Clause 2 and meets the terms of section 9.09 of the Collective Agreement.

Nothing in the present Agreement shall constitute the grant or the possession, or a transfer of real rights or a real right of ownership or part thereof, susceptible of registration, acquisition, or prescription against RIAL or the Employer. The Union shall not register the present Agreement.

**2. FUNDAMENTAL CONDITION**

It is a fundamental condition of this Agreement that notwithstanding the term of this Agreement, and subject to ninety (90) days’ written notice, the Union shall vacate the Premises, at the request of the Employer, should the Employer deem it necessary, in its sole discretion, to use the Premises for other University purposes, including the disposition of the Building.

Should such action be deemed necessary by the Employer, in its sole discretion, this Agreement shall terminate without any further obligations by the Employer. Should the Employer identify the existence of available space on University property in the vicinity of Downtown Campus responding to section 9.09 of the Collective Agreement, the Employer shall offer such space to the Union on terms to be negotiated between the Parties. The Employer will inform the Union of the exact location of such space as soon it is identified. Where available, the Employer shall offer a space accessible to persons with mobility limitations.

**3. OBLIGATIONS OF UNION**

The Union:

**3.1** shall be responsible for all telephone service (installation and service), internet charges that may be applicable and security services above those provided by the University at clause 5.4 hereof arising out of the occupancy of or the conduct of activities and operations within the Premises and the cost of replacement of keys or Lenel cards to the Building and Premises above the number provided by the University. Pricing information is provided in the following KB articles on the NCS website:

Wired Network

<http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1213&source=article&c=12&cid=2#tab:homeT> ab:crumb:8:artId:1213:src:article

Telephony <http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1210&source=article&c=12&cid=2#tab:homeT> ab:crumb:8:artId:1210:src:article

**3.2** shall, subject to clauses 3.4 and 5.2 below, be responsible for the costs of interior Premises redecoration, furnishings, renovations, and alterations, including all repairs resulting from the negligence or misuse of the Premises by Union, visitors,

or persons admitted to the Premises by the Union; not make any physical alterations to the Premises without the prior written consent of the Employer through Facilities Management and Ancillary Services (FMAS). Any approved physical alterations and repairs shall be performed under the supervision and management of the University through FMAS;

**3.3** agrees that any physical alterations made without following the procedure described in section 5.2 may be corrected by the University at the full cost to the Union;

**3.4** undertakes to report problems to heating apparatus, gas, water and drainpipes, washrooms, sinks and accessories promptly to the Building Director (coordinates);

**3.5** shall be solely responsible for obtaining and maintaining appropriate insurance in a minimum amount of \$1,000,000 for its occupancy, use, and the conduct of activities and operations on the Premises, including and without limitation, comprehensive general liability insurance, including, but not limited to, damage to or loss of the Employer's or RIAL's, or a third party's property and bodily injury or death; and shall name The Royal Institution for the Advancement of Learning/McGill University as additional insureds;

**3.6** shall be responsible for the payment of all municipal, business taxes, and any other fees or charges from external agencies including the Government or Municipality which may become due as a result of Union's occupation of the Premises, or the conduct of activities or operations therein;

**3.7** shall, upon termination of the Agreement, return the Premises in good condition, reasonable wear and tear excepted.

#### **4. CONFORMITY**

The Union shall conform, and shall ensure that all occupants of the Building conform, at all times during the term of the Agreement to all

- i) federal and provincial laws and regulations;
- ii) municipal rules and regulations;
- iii) its charter documents, by-laws, and constitution;
- iv) applicable Employer and RIAL Building Policies and Regulations which are found at <https://mcgill.ca/adminhandbook>.

Subject to the above, the Union shall not affix any signs, commercial or otherwise, on or near the Premises without the prior written consent of the Employer.

#### **5. EMPLOYER'S OBLIGATIONS**

The Employer shall:

**5.1** through FMAS, carry out, at the Employer's expense, routine maintenance (toilet running, leaky pipes, etc.);

**5.2** through FMAS, perform all interior physical alterations (e.g. painting, hanging up cork boards, installing shelves) to the Premises at the expense of the Union;

**5.3** through FMAS, carry out, at the Employer's expense, all necessary non-routine maintenance and repairs to heating, plumbing, and electrical services therein, following notification to Union;

**5.4** through its Campus Public Safety department, include the exterior of the Premises in its security surveillance of RIAL buildings at night and on weekends and holidays, and respond to any requests for assistance;

**5.5** be responsible for the cost of repairs or replacement related to the structure and exterior of the Premises and its appendages, including walls, windows, doors, parking lots, and alterations, as may be necessary in the sole determination of the Employer;

**5.6** insure the Premises for fire and extended coverage and public liability;

**5.7** provide heating and electricity;

**5.8** be responsible for maintaining the existing telecommunication infrastructure in the Premises and transferring the telephone lines for Union occupying space in the Premises. No additional telecommunication services will be provided for the Premises.

#### **PAYMENTS**

**6.1** No rent shall be payable by the Union during the term of this Agreement;

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

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

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

#### **7. TERM**

**7.1** The term of the present Agreement begins on \_\_\_\_\_, and ends on \_\_\_\_\_ with the term of the Collective Agreement.

**7.2** At the expiration of the Agreement, the Union shall have the choice of a) leaving all installations, equipment, or fixtures without compensation, or b) removing, at their expense, any or all such installations, equipment, or fixtures, and repairing all damage to the Premises caused by such removal.

#### **8. NOTICE**

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

- to the Employer to the attention of the \_\_\_\_\_ with position and/or name;
- to Union, to the attention of the President, or any available officer.

**9. ENTIRE AGREEMENT**

This present Agreement, entered into by the parties, constitutes the entire agreements between the parties pertaining to the subject matter hereof and supersedes and replaces all prior agreements, undertakings, negotiations, and discussions of the parties.

**IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this day of \_\_\_\_\_ 2023**

**THE ROYAL INSTITUTION FOR THE ADVANCEMENT OF LEARNING / MCGILL UNIVERSITY**

Per: \_\_\_\_\_ date

**UNION**

Per: \_\_\_\_\_ date

## ANNEXE D

### LETTRE D'ENTENTE

#### Stagiaires postdoctoraux Congé parental payé des trois organismes

ENTRE

**Université McGill**

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

ET

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

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

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

**ATTENDU QUE  
ATTENDU QUE**

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

**ATTENDU QUE**

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

**ATTENDU QUE**

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

**ATTENDU QUE**

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

**ATTENDU QUE**

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

**ATTENDU QUE**

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

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

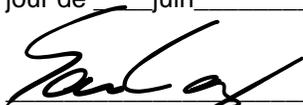
1. Le préambule de la présente entente (ci-après l'« **entente** ») en fait partie intégrante.
2. Les Personnes salariées dont le salaire est financé en totalité ou en partie par une subvention de recherche des trois organismes doivent d'abord présenter leur demande de prestations du RQAP. La Personne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

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

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

**Pour AMURE :**

Signé à Rockland, ce 12ième  
jour de juin 2023



Sean Cory, président  
AMURE

**Pour l'Université :**

Signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_  
jour de \_\_\_\_\_ 2023

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

Signé à Ottawa, ce 12ième \_\_\_\_  
jour de juin 2023



Erin Sirett, négociatrice  
AFPC

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

**BETWEEN**

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

**AND**

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

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

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

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

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

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

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

**For AMURE:**

**For the University:**

Signed in Rockland\_\_\_\_,this 12<sup>th</sup> \_  
day of \_\_June\_\_\_\_\_2023

Signed in \_\_\_\_\_, this \_\_\_\_  
day of \_\_\_\_\_ 2023



Sean Cory, President  
AMURE

Francis Desjardins  
Director, Labour and Employee Relations

Signed in \_Ottawa\_\_\_\_\_,this \_\_12<sup>th</sup>  
day of \_\_\_\_\_June\_\_\_\_\_2023



Erin Sirett, Negotiator  
PSAC

**ANNEXE E  
ENTENTE**

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

**ENTRE**

**Université McGill**

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

**ET**

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

**Stagiaires postdoctoraux**

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

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

**ATTENDU QUE  
ATTENDU QUE**

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

**ATTENDU QUE**

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

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

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

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

Signé à \_\_\_\_\_ Rockland \_\_\_\_\_, ce 12ième  
jour de \_\_\_\_\_ juin \_\_\_\_\_ 2023

  
Sean Cory, président

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

Signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_  
jour de \_\_\_\_\_ 2023

\_\_\_\_\_  
Francis Desjardins

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

**APPENDIX E  
AGREEMENT**

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

**BETWEEN**

**McGill University**

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

**AND**

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

**Postdoctoral Fellows**

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

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

---

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

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

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

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

Signed in Rockland \_\_\_\_\_, this \_\_\_ 12<sup>th</sup>  
day of \_\_\_\_\_ June \_\_\_\_\_ 2023

  
Sean Cory, President  
AMURE

Signed in \_\_\_\_\_, this \_\_\_\_\_  
day of \_\_\_\_\_ 2023

\_\_\_\_\_  
Francis Desjardins  
Director, Labour and Employee Relations

Signed in \_\_\_ Ottawa \_\_\_\_\_, this \_\_\_ 12<sup>th</sup>  
day of \_\_\_ June \_\_\_\_\_ 2023

  
Erin Sirett  
Negotiator – PSAC

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

**ATTENDU QUE**            les Parties se sont entendues sur l'article 25.01 : Les Stagiaires postdoctoraux sont admissibles aux régimes d'avantages sociaux de l'Université suivants, tel qu'amendés de temps à autre. Les conditions d'admissibilité, d'adhésion et les cotisations doivent être déterminées en utilisant les normes applicables au personnel non syndiqué non académique de la politique au sujet des avantages sociaux contributifs.

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

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

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

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

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

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

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

**Pour AMURE :**

Signé à \_\_Rockland\_\_, ce \_12ième\_\_  
jour de \_\_\_\_juin\_\_\_\_ 2023



Sean Cory, président  
AMURE

**Pour l'Université :**

Signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_  
jour de \_\_\_\_\_ 2023

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

Signé à \_\_Ottawa\_\_, ce \_12ième\_\_  
jour de \_\_\_\_juin\_\_\_\_ 2023



Erin Sirett, négociatrice  
AFPC

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

**WHEREAS** the Parties have agreed on article 25.01: *Post-Doctoral Fellows are eligible for the following University Benefits Plans as amended from time to time. The terms of eligibility, membership and contribution shall be determined using the standards for non-unionized non-academic staff under the Contributory benefits coverage policy, Group Life Insurance Plan,*

- *Long-Term Disability Plan*
- *Pension Plan*
- *Supplemental Health Plan*
- *Dental Plan*
- *Short term disability Policy*

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

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

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

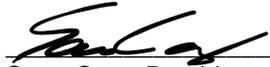
Union containing the names of Postdoctoral Fellows who are currently are not paid the minimum salary, as per the new definition of salary in article 5.16 of the collective agreement, along with their Letter of Agreement for Postdoctoral Education.

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

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

**For AMURE:**

Signed in Rockland \_\_, this \_12<sup>th</sup> \_\_  
day of \_\_ June \_\_ 2023



Sean Cory, President  
AMURE

**For the University:**

Signed in \_\_\_\_\_, this \_\_\_\_\_  
day of \_\_\_\_\_ 2023

Francis Desjardins  
Director, Labour and Employee Relations

Signed in Ottawa \_\_\_\_\_, this \_12<sup>th</sup> \_\_  
day of \_\_\_\_\_ June \_\_ 2023



Erin Sirett, Negotiator  
PSAC