

CONVENTION COLLECTIVE

entre

l'Université McGill

et

Le Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill (SCCIM)/

McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU)-CSN

Durée: Jusqu'au 31 Août 2022

COLLECTIVE AGREEMENT

Between

McGill University

And

Le Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill (SCCIM)/

McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU)-CSN

Duration : Until August 31, 2022

14259 (02)

TABLE DES MATIÈRES / TABLE OF CONTENTS

ARTICLE		PAGE
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	1
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DEFINITIONS	1
ARTICLE 3	NON-DISCRIMINATION ET LIBERTÉS NON-DISCRIMINATION AND FREEDOMS	5
ARTICLE 4	PARTICIPATION ET REPRÉSENTATION DES PERSONNES SALARIÉES PARTICIPATION AND REPRESENTATION OF EMPLOYEES	6
ARTICLE 5	CHAMP D'APPLICATION SCOPE	6
ARTICLE 6	RECONNAISSANCE SYNDICALE UNION RECOGNITION	7
ARTICLE 7	RÉGIME SYNDICAL UNION MEMBERSHIP	11
ARTICLE 8	MISE EN PLACE DES COMITÉS COMMITTEES	12
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURES	13
ARTICLE 10	DROITS DE LA DIRECTION MANAGEMENT RIGHTS	16
ARTICLE 11	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	16
ARTICLE 12	TÂCHES ET CHARGES DE TRAVAIL DUTIES AND WORKLOAD	18
ARTICLE 13	EXIGENCES DE QUALIFICATION POUR L'ENSEIGNEMENT TEACHING QUALIFICATION REQUIREMENTS	21
ARTICLE 14	LISTES DE POINTS DE PRIORITÉ LISTS OF PRIORITY POINTS	23

ARTICLE 15	ATTRIBUTION DES CHARGES DE TRAVAIL COURSE ALLOCATION	27
ARTICLE 16	ENGAGEMENT DES PERSONNES SALARIÉES HIRING OF EMPLOYEES	35
ARTICLE 17	SOUTIEN A L'ENSEIGNEMENT TEACHING SUPPORT	38
ARTICLE 18	RESSOURCES ET ÉQUIPEMENT RESOURCES AND EQUIPMENT	38
ARTICLE 19	PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DES PERSONNES SALARIÉES PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND TRAINING OF EMPLOYEES	39
ARTICLE 20	PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE INTELLECTUAL PROPERTY	40
ARTICLE 21	HARCÈLEMENT ET INTIMIDATION AU TRAVAIL HARASSMENT AND INTIMIDATION AT WORK	41
ARTICLE 22	SANTÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT HEALTH, SAFETY, ENVIRONMENT	42
ARTICLE 23	MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES	43
ARTICLE 24	DÉPARTEMENT DE LANGUES ET DE LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE (École d'éducation permanente) LANGUAGE AND INTERCULTURAL COMMUNICATIONS DEPARTMENT (School of Continuing Studies)	45
ARTICLE 25	ÉCOLE DE MUSIQUE SCHULICH – INSTRUCTION PRATIQUE EN MUSIQUE SCHULICH SCHOOL OF MUSIC – MUSIC PERFORMANCE, PRACTICAL INSTRUCTIONS & SMALL ENSEMBLES	50
ARTICLE 26	INSTRUCTRICES DU CONSERVATOIRE CONSERVATORY INSTRUCTORS	55
ARTICLE 27	CONGÉS DE MALADIE, STATUTAIRES, SOCIAUX ET SANS TRAITEMENT SICK LEAVE, STATUTORY HOLIDAYS, SOCIAL LEAVE, LEAVE WITHOUT PAY	59
ARTICLE 28	CONGÉS PARENTAUX PARENTAL LEAVES	62

ARTICLE 29	AVANTAGES SOCIAUX BENEFITS	71
ARTICLE 30	SALAIRE ET AUTRE COMPENSATION SALARY AND OTHER COMPENSATION	71
ARTICLE 31	RÉTROACTIVITÉ RETROACTIVITY	73
Annexe 1 Appendix 1	ÉCHELLE SALARIALE SALARY SCALE	77
Annexe 2 Appendix 2	ÉCHELLE SALARIALE École d'éducation permanente SALARY SCALE School of Continuing studies	78
Annexe 3 Appendix 3	ÉCHELLE SALARIALE Instruction pratique en musique SALARY SCALE Practical Instruction in Music	79
Annexe 3A Appendix 3A	ÉCHELLE SALARIALE Programme de gestion et technologies d'entreprise agricole SALARY SCALE Farm Management and Technology Program	80
Annexe 3B Appendix 3B	ÉCHELLE SALARIALE École des Sciences Infirmières Ingram – Instructrices cliniques SALARY SCALE Ingram School of Nursing - Clinical Instructors	81
Annexe 4 Appendix 4	Lettre d'entente concernant les personnes employées par un contrat de service (firm retainers) Letter of Agreement concerning persons employed under a service contract (Firm Retainers)	82
Annexe 5 Appendix 5	Lettre d'entente concernant la modification des unités d'embauche Letter of agreement concerning modification of Hiring Units	83
Annexe 6 Appendix 6	Lettre d'entente concernant les libérations syndicales Letter of Agreement concerning Union liberations	85
Annexe 7 Appendix 7	Lettre d'entente concernant la faculté des arts - Clause grand-père pour la faculté des arts Letter of agreement concerning the Faculty of Arts - Grandfather clause for the Faculty of Arts	96
Annexe 8 Appendix 8	Liste d'Unités d'embauche List of Hiring Units	97
Annexe 9 Appendix 9	Formulaire d'adhésion au Syndicat Application for Membership	100

Annexe 10	Certificat d'accréditation	101
Appendix 10	Accreditation certificate	
Annexe 11	Formulaire de candidature	104
Appendix 11	Application form	
Annexe 12	Formulaire de Déclaration - Praticienne	106
Appendix 12	Declaration Form - Practitioner	
Annexe 13	Lettre d'entente Centre d'enseignement du Français	110
Appendix 13	Letter of Agreement French Language Center	
Annexe 14	Lettre d'entente École des Sciences infirmières Ingram	113
Appendix 14	Letter of Agreement Ingram School of Nursing	

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 La présente Convention Collective a pour but d'encourager et de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les Personnes salariées, par l'établissement d'un processus ordonné de négociation collective et de règlement efficace des litiges éventuels.

1.02 L'Employeur reconnaît l'importance du rôle pédagogique que jouent les Chargées de cours et Instructrices dans la réalisation de la mission éducative de l'Université.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS

2.01 « Unité de négociation »

Unité de négociation désigne:

«Tous les chargés de cours et instructeurs de l'Université McGill, salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion : des personnes qui sont invitées à donner des conférences, à animer occasionnellement des séminaires ou à faire des présentations (visiting academic staff, guest lecturer/speaker); des membres du personnel enseignant régulier avec «rang académique» (ranked academic staff) de l'Université McGill; des membres du personnel enseignant régulier avec «rang académique» provenant d'autres universités qui sont invités à donner des cours à l'Université McGill (visiting academic staff); qui exercent leurs fonctions à tous les établissements de l'Université McGill.»

L'accréditation syndicale est reproduite à l'annexe 10 et toute modification par la Commission des relations du travail s'applique par la suite.

2.02 « Année universitaire »

L'Année universitaire désigne une période commençant le premier jour de la session d'automne et se terminant le dernier jour de la session d'été. L'Année universitaire comprend donc les sessions d'automne, d'hiver et d'été.

ARTICLE 1 PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

1.01 The purpose of the present Collective Agreement is to foster and maintain a harmonious relationship between the Employer, the Union and the Employees by establishing an orderly process for collective bargaining and the efficient resolution of possible disagreements.

1.01 The Employer recognizes the importance of the pedagogical role played by the Course Lecturers and Instructors in the realisation of the educational mission of the University.

ARTICLE 2 DEFINITIONS

2.01 "Bargaining Unit"

"Bargaining Unit" means

"All Course Lecturers and Instructors of McGill University, employees as defined under the Labour Code, except persons invited to give conferences, occasionally lead seminars or make presentations (visiting academic staff, guest lecturer/speaker), holding an academic rank (ranked academic staff) of McGill University, members of the regular teaching staff holding an academic rank of other universities who are invited to give courses at McGill University (visiting academic staff), who perform their duties at any establishment of McGill University."

The Union certification is reproduced in Appendix 10, and any modification by the "Commission des relations du travail" shall apply thereafter.

2.02 "Academic Year"

"Academic Year" means a period commencing on the first day of the Fall term and ending on the last day of the Summer term. The Academic Year therefore includes the Fall, Winter, and Summer terms.

2.03 « Chargée de cours ou Chargé de cours »
Inclus également les Instructeurs sauf lorsqu'autrement stipulé dans la Convention Collective et, sous réserve du libellé du certificat d'accréditation, réfère à un membre de l'Unité de négociation qui enseigne sur la base d'un contrat pour chaque Cours, normalement pour enseigner un ou plusieurs Cours de premier (1er) cycle ou de deuxième (2e) cycle, selon les termes et conditions prévus à la Convention Collective.

2.04 « Chef de département » désigne

- I. Les Chefs de département, les directrices d'institut, d'école et de centres et, lorsqu'applicable, les doyennes de faculté sans départements, instituts, écoles, ou leur personne désignée, et
- II. En cas de nomination conjointe, tous les Chefs de département concernés.

2.05 «Co-enseignement»

Le Co-enseignement se définit comme étant une ou plusieurs Personnes salariées qui donnent une ou des parties d'un Cours donné. La partie de Cours ainsi donnée est considérée comme un Cours aux fins d'application de la Convention Collective.

2.06 « Conjointe » ou « Conjoint » désigne les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis un (1) an, ou
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et qui sont les parents d'un même enfant;

Pour les fins d'application des Régimes d'avantages sociaux, la définition de Conjointe ou Conjoint prévue à ces régimes s'applique nonobstant les présentes.

2.03 "Course Lecturer"

Also includes Instructors unless otherwise specified in the Collective Agreement and, subject to the terms of the accreditation certificate, refers to a member of the Bargaining Unit who teaches on a contractual Course-by-Course basis, normally to instruct in one or more graduate or undergraduate Courses, in accordance with the terms and conditions set out in the Collective Agreement.

2.04 "Department Chair" means

- I. the Chairs of Departments, Directors of Institutes, Schools and Centres and, where applicable, Deans of faculties without Departments, Institutes, Schools or Centres, or their designees; and
- II. in the case of Joint Appointments, all Department Chairs concerned.

2.05 "Co-teaching"

Co-teaching is defined as one or more Employees teaching one or parts of a Course. The part of the Course thus taught is considered a Course for the purpose of applying the Collective Agreement.

2.06 "Spouse" means persons:

- a) who are married or bound by civil union and who live together;
- b) of the opposite or same sex who have been living in a conjugal relationship for at least one (1) year; or
- c) of the opposite or same sex who live in a conjugal relationship and who are the parents of the same child.

Notwithstanding the preceding, for the purpose of group benefit plans, the definition of Spouse provided in these plans shall apply.

<p>2.07 « Convention Collective » désigne la présente Convention Collective.</p>	<p>2.07 “Collective Agreement” means the present Collective Agreement.</p>
<p>2.08 « Cours » désigne une ou des activités d'Enseignement portant un sigle, un numéro et un titre. Ces activités peuvent être tenues dans les locaux de l'Université. La date du début d'un Cours détermine la session auquel est rattaché ce Cours.</p>	<p>2.08 “Course” means one or many Teaching activities which carry a subject code, number and title. These activities may be held on the University’s premises. The date on which a Course starts determines the term in which this Course is given.</p>
<p>2.09 « Date d’entrée sur la liste de points de priorité »: pour les Personnes salariées embauchées après le 30 août 2011, la date du début de la première (1^{ère}) session pour laquelle la Personne salariée est embauchée, sujet à l’application de l’article 14.16.</p>	<p>2.09 “Date of entry on the list of priority points”: For Employees hired after August 30th, 2011, the date of the start of the first (1st) term for which the Employee is hired, subject to the application of article 14.16.</p>
<p>2.10 « Employeur » désigne l’Université McGill [Royal Institution for the Advancement of Learning].</p>	<p>2.10 “Employer” means McGill University [Royal Institution for the Advancement of Learning].</p>
<p>2.11 « Enseignement » sous réserve du certificat d’accréditation, désigne les différentes activités dispensées sous forme de Cours, de séminaires, de laboratoires, d’ateliers ou selon toute autre méthode pédagogique approuvée par les instances universitaires compétentes.</p>	<p>2.11 “Teaching”, subject to the terms of the accreditation certificate, means different activities given as Courses, seminars, laboratories, workshops, or any other pedagogical method approved by competent University authorities.</p>
<p>2.12 « Grief » comprend toute mésentente relative à l’interprétation ou à l’application de la Convention Collective entre l’Employeur et le Syndicat, un groupe de Personnes salariées ou une Personne salariée.</p>	<p>2.12 “Grievance” includes any disagreement between the Employer and the Union, a group of Employees, or an Employee relating to the interpretation or application of the Collective Agreement.</p>
<p>2.13 « Instructeur ou instructrice », sous réserve du certificat d’accréditation, désigne une Personne salariée responsable d’activités telles que: Enseignement pratique, Enseignement pratique individuel, direction d’un ensemble musical, Enseignement /animation d’ateliers intensifs ainsi que la supervision de stage.</p>	<p>2.13 “Instructor”, subject to the terms of the accreditation certificate, means an Employee who is responsible for activities such as: practical instruction, individual practical instruction, conducting a musical ensemble, teaching/leading intensive workshops, and internship supervision.</p>
<p>2.14 « Jour » désigne un Jour de calendrier, à moins que spécifié autrement dans le texte.</p>	<p>2.14 “Day”, unless otherwise specified, means a calendar day.</p>
<p>2.15 « Parties » désigne le Syndicat et l’Employeur.</p>	<p>2.15 “Parties” means the Union and the Employer.</p>

- | | |
|---|--|
| <p>2.16 « Personne salariée » désigne toute Chargée de cours et Instructrice couvertes par le certificat d'accréditation à moins que le contexte ne s'y oppose.</p> | <p>2.16 “Employee” means any Course Lecturer or Instructor covered by the accreditation certificate unless the context dictates otherwise.</p> |
| <p>2.17 « Professeur régulier » désigne une professeure avec rang académique.</p> | <p>2.17 “Regular Professor” means a Professor holding an academic rank.</p> |
| <p>2.18 « Section » désigne une duplication d'un Cours. Aux fins de la Convention Collective, une Section d'un Cours est assimilée à un Cours.</p> | <p>2.18 “Section” means the duplication of a Course. For the purposes of the Collective Agreement, a Course Section is the same as a Course.</p> |
| <p>2.19 « Syndicat » désigne le Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill- (SCCIM) / McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU) – CSN.</p> | <p>2.19 “Union” means the Syndicat des chargé(e)s de Cours et instructeurs(trices) de McGill (SCCIM) / McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU) – CSN.</p> |
| <p>2.20 « Table » désigne la présentation d'informations sous forme de tableau, groupées de façon systématique afin d'en faciliter la lecture et l'usage, en format lisible par un tableau.</p> | <p>2.20 “Table” means the presentation of systematically grouped information in the form of a table in order to facilitate its reading and use in an editable spreadsheet format.</p> |
| <p>2.21 « Unité d'embauche » désigne une entité de l'Université telle qu'une faculté, un département, un centre, un institut ou une école, qui embauche des personnes salariées dans l'Unité de négociation. Les unités d'embauche, aux fins de l'application de la Convention Collective sont établies à l'annexe 8, cette liste peut être modifiée de temps à autre par l'Université. Dans un tel cas, le Syndicat en sera avisé et les dispositions prévues à l'annexe 5 s'appliqueront.</p> | <p>2.21 “Hiring Unit” refers to a University entity, such as a Faculty, Department, Centre, Institute or School, that hires Employees in the Bargaining Unit. The Hiring Units, for the purpose of applying the Collective Agreement, are set out in Appendix 8. This list may be amended by the Employer from time to time. In such a case, the Union shall be notified and the provisions of Appendix 5 shall apply.</p> |
| <p>2.22 « Université » désigne l'Employeur.</p> | <p>2.22 “University” means the Employer.</p> |
| <p>2.23 Les Parties reconnaissent les règles d'interprétation suivantes, mais sans s'y limiter.</p> | <p>2.23 The Parties recognize, but are not limited to, the rules of interpretation that follow.</p> |
| <p>2.24 Dans la Convention Collective, le féminin est utilisé sans aucune discrimination uniquement pour alléger le texte.</p> | <p>2.24 In the Collective Agreement, the feminine gender is used without discrimination, merely to simplify the text.</p> |
| <p>2.25 À moins que le contexte ne s'y oppose, le singulier comprend le pluriel et vice versa.</p> | <p>2.25 Unless the context dictates otherwise, the singular shall include the plural and vice versa.</p> |

2.26 La nullité d'une clause de la Convention Collective occasionnée par une décision arbitrale, une loi, ou un règlement d'ordre public ne met pas en cause la validité des autres clauses de la Convention Collective.

2.27 En cas de divergence d'interprétation entre les versions française et anglaise de la Convention Collective, le texte français constitue la version officielle.

ARTICLE 3 NON-DISCRIMINATION ET LIBERTÉS

3.01 Il est convenu que l'Employeur par ses représentants ou le Syndicat par ses membres n'exercent, ni directement ou indirectement, de pression, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre un salarié en raison de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de sa religion, de son sexe, de son état de grossesse, de son âge, de son état civil, d'un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour y pallier, de ses convictions politiques, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle, de sa langue ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la Convention Collective ou la loi.

3.02 Une distinction fondée sur l'appartenance réelle ou perçue par un individu d'une des caractéristiques décrites à l'article 3.01 constitue elle-même de la discrimination.

3.03 Est réputée non discriminatoire une distinction, exclusion ou préférence, fondée sur les aptitudes ou qualités pertinentes et requises par un emploi.

3.04 Toute Personne salariée jouit des libertés d'opinion, d'expression et de réunion pacifique. Ces droits ne peuvent être affectés par l'Employeur en autant que ces libertés sont exercées dans le respect des obligations contractuelles prévues dans la présente Convention Collective.

2.26 The annulment of a clause of the Collective Agreement by an arbitration decision, a law, or a regulation of public order does not invalidate other clauses of the Collective Agreement.

2.27 In case of diverging interpretations between the French and English versions of the Collective Agreement, the French text shall constitute the official version.

ARTICLE 3 NON-DISCRIMINATION AND FREEDOMS

3.01 It is agreed that neither the Employer through its representatives nor the Union through its members shall exercise, either directly or indirectly, any pressure, constraint, discrimination, or unjust distinction against an Employee based on race, colour, ethnic or national origin, social condition, religion, sex, pregnancy, age, civil status, a handicap or the use of any means to palliate a handicap, sexual orientation, sexual identity, language, or the exercise of a right recognized by the Collective Agreement or by law.

3.02 A distinction based on an individual's real or perceived possession of one of the characteristics described in article 3.01 constitutes discrimination.

3.03 A distinction, exclusion, or preference based on the aptitudes or qualifications relevant to and required for employment is deemed non-discriminatory.

3.04 Every Employee is entitled to freedom of opinion, expression, and peaceful assembly. These rights may not be limited by the Employer insofar as these freedoms are exercised in compliance with the contractual obligations stipulated in the Collective Agreement.

3.05 Toute Chargée ou tout Chargé de cours bénéficie des libertés de conscience et d'enseignement inhérentes à une institution universitaire.

ARTICLE 4 PARTICIPATION ET REPRÉSENTATION DES PERSONNES SALARIÉES

4.01 L'Employeur reconnaît l'importance de la représentation des Chargées de cours et Instructrices au sein des structures de l'Université, et ce, lorsque convenu entre les Parties.

4.02 L'Employeur encourage les Personnes salariées à participer aux différentes instances et comités établis par l'Université à titre de membre de la communauté universitaire lorsqu'une telle participation est prévue à ses statuts et règlements, tels que modifiés de temps à autre.

ARTICLE 5 CHAMP D'APPLICATION

5.01 La Convention Collective s'applique à toute Personne salariée visée par l'accréditation syndicale.

5.02 Lorsque l'une ou l'autre des Parties demande à la Commission des relations du travail de statuer sur l'inclusion ou l'exclusion d'une personne dans l'unité d'accréditation, le statut antérieur de cette personne est maintenu jusqu'à la décision de celle-ci.

5.03 Ententes particulières ou Individuelles

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail contraires à celles prévues à la Convention Collective n'est valide à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

3.05 Every Course Lecturer is entitled to the freedom of conscience and teaching inherent to an institution of higher learning.

ARTICLE 4 PARTICIPATION AND REPRESENTATION OF EMPLOYEES

4.01 The Employer recognizes the importance of the representation of Course Lecturers and Instructors within University structures, when agreed upon between the Parties.

4.02 The Employer encourages Employees to participate as members of the University community in the various bodies and committees established by the University, when such participation is provided in its statutes and regulations, as amended from time to time.

ARTICLE 5 SCOPE

5.01 This Collective Agreement applies to every Employee covered under the certificate of accreditation.

5.02 When either Party requests that the Labour Relations Commission decide on a person's inclusion in or exclusion from the Bargaining Unit, the prior status of that person is maintained until the decision is rendered.

5.03 Individual or private agreements

No private agreement relating to working conditions contrary to the terms of the Collective Agreement is valid unless approved in writing by the Union.

ARTICLE 6 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 6.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique représentant des Personnes salariées.
- 6.02** Les Parties reconnaissent l'importance de discuter de toutes questions qui peuvent potentiellement affecter leurs relations et s'engagent dans un processus de recherche de solutions en référant tout sujet au comité paritaire de relations de travail (CPRT) prévu à l'article 8.

Représentants syndicaux

- 6.03** L'Employeur reconnaît les membres de l'exécutif syndical et la conseillère syndicale comme étant les représentantes des Personnes salariées. Le Syndicat fournira la liste de ses représentantes au plus tard le 1^{er} mars de chaque année. Le Syndicat informe l'Employeur de tous changements à la liste lorsqu'ils se produisent.
- 6.04** Les règlements de l'Université, des facultés ou des départements, tels que modifiés de temps à autre, s'appliquent à toute Personne salariée dans la mesure où ils ne sont pas en contradiction avec les dispositions de la Convention Collective. L'Université convient de ne pas adopter ou faire appliquer de règlement qui aurait pour effet d'annuler ou de modifier les dispositions de cette Convention Collective. Le Syndicat a le droit de contester, au moyen de la procédure de règlement de Grievs et d'arbitrage, tout règlement présumé discriminatoire aux termes de cette Convention Collective.
- 6.05 Renseignements relatifs aux instances de l'Université**
L'Université convient de transmettre au Syndicat tous les règlements prévus à l'article 6.04 lorsqu'adoptés ou modifiés.

ARTICLE 6 UNION RECOGNITION

- 6.01** The Employer recognizes the Union as the sole and exclusive representative of the Employees.
- 6.02** The Parties recognize the importance of discussing any issue that may potentially affect their relationship and commit to a solution-finding process by referring any issue to the Joint Labour Relations Committee (JLRC) provided for in article 8.

Union representatives

- 6.03** The Employer recognizes the members of the Union Executive Committee and the Union Advisor as representatives of the Employees. The Union shall send a list of its representatives to the Employer every year no later than March 1st. The Union shall notify the Employer of any changes to the list when they occur.
- 6.04** University, Faculty or Departmental regulations, as amended from time to time, apply to all Employees, insofar as they do not contradict the provisions of the Collective Agreement. The University will not adopt or apply any regulation that would annul or modify the provisions of the Collective Agreement. The Union may, through the Grievance and arbitration procedure, challenge any regulations deemed discriminatory under the terms of the Collective Agreement.
- 6.05 Information regarding University bodies**
The University agrees to provide the Union with all the regulations referred to in article 6.04 once adopted or amended.

Communications

6.06 Avec chaque remise des cotisations syndicales l'Employeur fournit une Table alphabétique comprenant les informations suivantes, et ce, pour chaque Personne salariée:

- a) le numéro d'employée McGill
- b) le nom et le prénom
- c) la date de naissance
- d) le sexe
- e) les coordonnées personnelles suivantes, lorsque fournies par la Personne salariée: l'adresse résidentielle, numéros de téléphone résidentiel, numéros de téléphone cellulaire, adresse électronique institutionnelle et adresse électronique personnelle
- f) le titre d'emploi.
- g) L'Unité d'embauche
- h) le traitement brut versé
- i) la déduction syndicale
- j) La date d'embauche à l'Université
- k) La date d'entrée dans l'Unité d'embauche

6.07 L'Employeur permet au Syndicat de communiquer avec les salariés à leurs adresses électroniques de McGill.

6.08 L'Employeur fait le nécessaire pour que les courriels expédiés du domaine du Syndicat soient inclus sur la liste approuvée du système courriel de l'Université.

6.09

- a) L'Employeur autorise le Syndicat à afficher aux différents tableaux d'affichage prévus à cette fin dans les Unités d'embauche ou autres endroits de l'Université qui sont déterminés en conformité avec les règlements de l'Université, tout document dument identifié pouvant intéresser les salariés. Le Syndicat peut également déposer ces documents dans les endroits prévus aux fins de réception de courrier, le cas échéant.
- b) Le Syndicat aura accès en ligne à l'information sur les Cours.

Communication

6.06 With each remittance of Union dues, the Employer shall forward to the Union a Table, in alphabetical order, comprising for each Employee, the following information:

- a) McGill employee ID number
- b) Given name and family name
- c) Date of birth
- d) Sex
- e) The following personal information once supplied by the Employee: home address, home telephone numbers, cellular telephone numbers, institutional email address, and personal email address
- f) Job title
- g) Hiring Unit
- h) Gross remuneration paid
- i) Union dues
- j) Hiring date at the University
- k) Date of entry into the Hiring Unit

6.07 The Employer allows the Union to communicate with its members through their McGill email addresses.

6.08 The Employer shall take the necessary measures to ensure that emails sent from the Union's domain are included on the approved list of emails on the University's email system.

6.09

- a) The Employer authorizes the Union to post any duly identified document of interest to the Employees on bulletin boards provided for that purpose in Hiring Units or in other locations determined by the University in compliance with the University's regulations. The Union may also place such documents in areas designated for mail reception, as the case may be.
- b) The Union will have access to Course information online.

Ressources fournies au Syndicat

6.10 Le Syndicat a le droit de réserver des salles ou des tables sur le campus.

6.11 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. Les Parties conviennent que cet espace tel que décrit ci-haut constitue le minimum requis.

Toute taxe municipale sur la propriété ou toute taxe scolaire seront à la charge du Syndicat. L'Employeur remboursera au Syndicat le paiement des taxes municipale et scolaire en lien avec l'espace bureau occupé par le Syndicat. Ce remboursement se fera dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la réception de la preuve de paiement par le Syndicat. Le Syndicat signera avec l'Employeur une entente sur le droit d'usage pour l'espace bureau qui lui est attribué (voir annexe 6 pour l'Entente sur le droit d'usage). L'Employeur se réserve le droit de modifier l'emplacement de l'espace bureau du Syndicat en fonction de la disponibilité des locaux et de ses propres besoins.

6.12 Afin de faciliter l'application de la Convention Collective, tant pour prévenir que pour régler les Grievs, l'Employeur verse au Syndicat l'équivalent de quatorze (14) charges de Cours par année le ou vers le 1^{er} septembre.

6.13 Afin de reconnaître la participation des Chargés de cours et des Instructeurs (membres de SCCIM) à la représentation syndicale, l'Employeur verse au Syndicat l'équivalent de trois (3) Cours par année, le ou vers le 1^{er} septembre de chaque année.

Le Syndicat distribue ce montant uniquement à des membres ne faisant pas partie de l'exécutif syndical.

Resources provided to the Union

6.10 The Union may reserve rooms or tables on campus.

6.11 Subject to the availability of space, the University shall make available to the Union, without cost, an office space which shall include: one (1) desk, two (2) chairs, one (1) four (4)-drawer filing cabinet, and one (1) telephone. The cost of telephone service shall be borne by the Union. The Parties agree that the space as described above is a minimum requirement.

Any municipal property or school taxes will be at the Union's charge. The Employer will reimburse the Union for the payment of the municipal property and school taxes with regards to the office space occupied by the Union. Such reimbursement will be made within forty-five (45) working days of reception of the Union's proof of payment. The Union will sign a Right of Use Agreement with McGill for the office space allocated to them (see Appendix 6 for Right of Use Agreement). The University reserves the right to change the location of the Union's office space depending on the availability of premises and the Employer's needs.

6.12 To facilitate the application of the Collective Agreement with regard to both the prevention or resolution of Grievances, the Employer shall pay the Union the equivalent of fourteen (14) Courses per year, on or about September 1st of each year.

6.13 To recognize the participation of Course Lecturers and Instructors (members of MCLIU) in Union representation, the Employer shall pay the Union the equivalent of three (3) Courses per year, on or around September 1st of each year.

The Union may distribute this amount solely to their non-executive members.

- | | |
|---|--|
| <p>6.14 À l’occasion de la préparation du projet de la Convention Collective, l’Employeur verse au Syndicat l’équivalent de quatre (4) charges de Cours au plus tard neuf (9) mois avant la date d’expiration de la Convention Collective.</p> | <p>6.14 For the preparation of the Collective Agreement Proposal, the Employer shall pay the Union the equivalent of four (4) Course assignments, at the latest nine (9) months prior to the expiry of the Collective Agreement.</p> |
| <p>6.15 Dans le cadre du renouvellement de la Convention Collective, l’Employeur verse au Syndicat l’équivalent de huit (8) charges de Cours, et ce, pour la durée des négociations dans un délai de trente (30) Jours suivant la réception des propositions syndicales relativement à la nouvelle convention collective.</p> | <p>6.15 In the context of renewing the Collective Agreement, the Employer shall pay the Union the equivalent of eight (8) Course assignments for the duration of the negotiations, within thirty (30) Days following receipt of the Union’s proposals for the new collective agreement.</p> |
| <p>6.16 L’Employeur permet à tout membre du comité de négociation syndical de s’absenter du travail sans solde pour participer aux séances de négociation et de conciliation. Par préavis de cinq (5) Jours du Syndicat au Service des ressources humaines, ce dernier libère la Personne salariée. Avant d’être libéré, la Personne salariée convient des modalités de récupération avec son Chef de département.</p> | <p>6.16 The Employer shall allow any member of the Union bargaining committee to be absent from work without pay to participate in bargaining and conciliation sessions. Subject to a five (5)-Day notice from the Union to the Human Resources Department, the latter shall liberate the Employee. Prior to her liberation, the Employee shall agree with her Department Chair as to how to make up the time.</p> |
| <p>6.17 À chaque année, le Syndicat informe par écrit le Service des ressources humaines, quinze (15) Jours avant le début de chaque session, du nom de ses représentants officiels qui font l’objet d’une libération syndicale. Ces Personnes salariées doivent déposer leur candidature et obtenir un Cours conformément à la Convention Collective. Ils signent alors un contrat tel que prévu aux articles 16.01 et 16.02. Ces Personnes salariées bénéficient de tous les droits et privilèges prévus à la Convention Collective. Il est entendu que ces libérations sont sans solde. Par ailleurs, le contrat est annoté de la façon suivante : « La Personne salariée est exempté des obligations de cette charge, étant donné qu’il agit à titre de représentant officiel du Syndicat ».</p> | <p>6.17 Every year, the Union shall inform the Human Resources Department, in writing, fifteen (15) Days prior to the start of each term, of the name of its officials who will be liberated for Union activities. These Employees shall apply for and obtain a Course in compliance with the provisions of the Agreement. They shall then sign a contract, as provided in article 16.01 and 16.02 These Employees benefit from all of the rights and privileges set out in the Collective Agreement. It is understood that these liberations are without pay. Moreover, the contract is annotated as follows: “The Employee is exempted from the obligations of this assignment, since she is acting as a Union official.”</p> |

L’article 14.13 ne s’applique pas aux membres de l’Exécutif Syndical qui n’ont pas obtenu de charges de Cours conformément à la

Article 14.13 does not apply to members of the Union Executive who have not obtained a Course under the provisions of the Collective

Convention Collective. Ces Personnes salariées maintiennent leur pointage tant et aussi longtemps qu'ils demeurent membre de l'Exécutif.

- 6.18** Une Personne salariée élue à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), à la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ) ou au Conseil central du Montréal métropolitain bénéficie d'un congé sans traitement pour activité syndicale pour une durée maximale de six (6) ans. Pendant cette libération pour activités syndicales et nonobstant l'article 14.13, la Personne salariée maintient son pointage mais n'en accumule pas.

ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL

- 7.01** Une Personne salariée qui détient une charge de Cours ou d'instruction au moment de la signature de la Convention Collective, ou qui en obtient une par la suite conformément aux dispositions de la Convention Collective, demeure ou devient membre du Syndicat. Une Personne salariée demeure membre du Syndicat tant que son lien d'emploi avec l'Université est maintenu à moins que l'adhésion n'ait été révoquée. Pour devenir membre, la Personne salariée signe le formulaire d'adhésion syndical qui figure à l'annexe 9. L'Université transmet le formulaire d'adhésion au Syndicat.

L'Université n'est pas responsable de communiquer avec la Personne salariée qui n'a pas retourné son formulaire d'adhésion

- 7.02** L'Employeur n'est pas tenu de congédier une Personne salariée refusée, suspendue ou expulsée du Syndicat ou qui a révoqué son adhésion syndicale.
- 7.03** L'Employeur retient sur le traitement de la Personne salariée, un montant égal à la cotisation établie par le Syndicat.

Agreement. These Employees shall preserve their priority points as long as they remain members of the Executive.

- 6.18** An Employee elected to the Confédération des syndicats nationaux (CSN), to the Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ), or to the Conseil central du Montréal métropolitain shall be entitled to unpaid leave for Union activities for a maximum of six (6) years. During this leave for Union activities, and notwithstanding article 14.13, the Employee shall preserve her priority points but shall not accumulate any.

ARTICLE 7 UNION MEMBERSHIP

- 7.01** An Employee who holds a Course or instruction assignment on the date of the signature of the Collective Agreement or who subsequently obtains one in accordance with the provisions of the Collective Agreement shall remain or become a member of the Union. An Employee shall remain a member of the Union as long as her employment relationship with the University is maintained unless the membership is revoked. To become a member, the Employee shall sign the Union membership form reproduced in Appendix 9. The University shall forward the membership form to the Union.

The University is not responsible for communicating with an Employee who has not returned her membership form.

- 7.02** The Employer is not required to dismiss an Employee who is denied membership in the Union, has been suspended or expelled from the Union, or has revoked their membership in the Union.
- 7.03** The Employer shall deduct the equivalent of dues determined by the Union from the remuneration paid to an Employee.

7.04 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du montant de la cotisation à retenir ou de tout changement s'y rapportant ainsi que de la date d'entrée en vigueur d'un éventuel changement. L'Employeur fait les retenues ou les changements qui s'imposent dans les trente (30) Jours qui suivent l'avis.

7.05 L'Employeur retient sur la paie de chaque Personne salariée faisant partie de l'Unité de négociation la cotisation fixée par le Syndicat et remet au Syndicat la somme ainsi retenue dans les dix (10) Jours suivant la fin du mois.

ARTICLE 8 MISE EN PLACE DES COMITÉS

8.01 Le comité paritaire de relations de travail (CPRT) est composé d'un maximum de trois (3) personnes représentant le Syndicat et de trois (3) personnes représentant l'Employeur. Chaque Partie désigne un membre qui présidera, en alternance, le comité.

8.02 Le CPRT se réunit une fois par mois (excepté pendant les mois de juillet et août sauf si nécessaire). Le calendrier des CPRT est établi conjointement. Les Parties conviennent d'échanger, au moins trois (3) Jours avant la date prévue pour une rencontre, la liste des sujets qu'elles souhaitent aborder.

8.03 Un compte-rendu des positions des Parties et s'il y a lieu, des règlements de Grievs, est rédigé pour chaque réunion par la personne désignée à présider le CPRT et envoyé aux deux Parties normalement dans les sept (7) Jours qui suivent la réunion. Ce document demeure confidentiel entre les Parties et ne peut être utilisé en arbitrage.

8.04 Ce comité discutera des questions 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

7.04 The Union shall notify the Employer in writing of the amount of Union dues to be deducted or of any modification thereto, as well as the effective date of any modification. The Employer shall effect the deductions or make the necessary modifications within thirty (30) Days of the notice.

7.05 The Employer shall deduct from the pay of each Employee who is a member of the Bargaining Unit the dues determined by the Union and shall remit the sums deducted to the Union within ten (10) Days following the end of the month.

ARTICLE 8 COMMITTEES

8.01 The Joint Labour Relations Committee (JLRC) is composed of a maximum of three (3) persons representing the Union and three (3) persons representing the Employer. Each Party shall designate a member, who will each in turn chair the committee.

8.02 The JLRC shall meet once per month (except during the months of July and August, unless necessary). The schedule of the JLRC shall be set jointly. The Parties agree to exchange the list of subjects they wish to discuss at least three (3) Days prior to the date planned for the meeting.

8.03 A report on the positions of the Parties and, as the case may be, of Grievance settlements shall be prepared for each meeting by the person designated as Chair and shall be sent to both Parties, normally within seven (7) Days following the meeting. This document shall remain confidential between the Parties and may not be used in arbitration.

8.04 This committee shall discuss issues related to the application and interpretation of the Collective Agreement and shall proactively encourage collaboration, understanding, and harmonious relations between the Employees and the Employer.

- 8.05** À la suite de ses délibérations, le CPRT peut faire toute recommandation qu'il juge utile à l'une ou l'autre des Parties qui peut alors en disposer.
- 8.06** Lorsqu'une Unité d'embauche retire définitivement un ou des Cours ou un programme, il en avise le Syndicat par écrit, en autant que possible dans un délai raisonnable précédant la date effective du retrait définitif du ou des Cours ou du programme.

- 8.05** Pursuant to its deliberations, the JLRC may make any recommendation it deems useful to either Party, who may then dispose of it.
- 8.06** When a Hiring Unit retires a Course(s) or a program, it shall inform the Union in writing, insofar as possible within a reasonable time before the effective date of the retirement of the Course(s) or program.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 9.01** L'intention des Parties est de s'efforcer de régler les Griefs le plus équitablement et le plus rapidement possible, y compris, s'il y a lieu, par le recours au CPRT Comité de relations de travail.
- 9.02** La Personne salariée qui rencontre un problème concernant l'application de ses conditions de travail est encouragée à en discuter avec la responsable de l'Unité d'embauche dans le but de résoudre ce problème, sans préjudice à la procédure de règlement de Griefs. La Personne Salariée peut demander à être accompagnée par un Représentant syndical lors de cette discussion.
- 9.03** Un Grief peut être déposé par une Personne salariée, par un groupe de Personnes salariées ou par le Syndicat.
- 9.04** Le Grief contient les faits et les motifs du Grief, les clauses de la Convention Collective s'y rapportant ainsi que le correctif demandé.
- 9.05** Dès la soumission d'un Grief, l'une ou l'autre des Parties peut le référer au CPRT Comité des relations de travail dans le but d'en arriver à une entente.
- 9.06** Les Parties conviennent de se conformer à la procédure suivante pour tenter de régler les Griefs:

ARTICLE 9 GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURES

- 9.01** The intention of the Parties is to endeavour to resolve Grievances as equitably and rapidly as possible, including, as the case may be, by referring to the JLRC.
- 9.02** Without prejudice to the Grievance resolution procedure, an Employee who encounters a problem concerning the application of her working conditions is encouraged to discuss the matter with the person responsible in the Hiring Unit, with a view to resolving the problem. The Employee may request to be accompanied by a Union representative during this discussion.
- 9.03** A Grievance may be submitted by an Employee, a group of Employees, or the Union.
- 9.04** The Grievance shall state the facts and the reasons for the Grievance, the clauses of the Collective Agreement that apply, and the remedy sought.
- 9.05** Once a Grievance is submitted, either Party may refer it to the JLRC with a view to coming to an agreement.
- 9.06** The Parties agree to comply with the following procedure to endeavour to resolve Grievances:

- a) Le Grief est soumis par écrit à la personne responsable de l'Unité d'embauche et copie au Service des ressources humaines, relations de travail et relations avec les employés, dans les quarante-cinq (45) Jours de la connaissance des faits sans dépasser six (6) mois de l'occurrence des faits.
- b) Dans les dix (10) Jours suivant la réception du Grief, une réponse écrite est rendue avec copie au Syndicat.

Avis d'arbitrage

9.07 Si la réponse écrite n'est pas transmise dans le délai ou si celle-ci est insatisfaisante, le Syndicat peut aviser l'Employeur de son intention de soumettre le Grief à l'arbitrage et ce, dans les trente (30) Jours suivant la réception de la réponse écrite prévue à l'article 9.06 b) ou suivant la fin du délai pour répondre, en l'absence de réponse. L'Employeur peut aussi référer le Grief à l'arbitrage dans les mêmes délais.

Arbitrage

- 9.08** Les Parties peuvent convenir de soumettre plusieurs Grievs de même nature au même arbitrage.
- 9.09** D'un commun accord les Parties choisissent un arbitre unique pour entendre le Grief. Si les Parties ne peuvent se mettre d'accord sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des Parties peut demander que l'arbitre soit désigné par le ministre du Travail, en conformité avec les dispositions du Code du travail du Québec.
- 9.10** L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée si possible dans les quarante-cinq (45) Jours suivant la dernière audition. Cette décision est exécutoire et lie les Parties.
- 9.11** En matière disciplinaire, l'arbitre peut:
 - a) confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur;
 - b) rétablir les droits de la Personne salariée avec pleine compensation

- a) The Grievance shall be submitted in writing to the person responsible in the Hiring Unit, with copy to the Human Resources Department, Labour and Employee Relations, within forty-five (45) Days of knowledge of the facts but no later than six (6) months after the occurrence of the facts.
- b) Within ten (10) Days of receipt of the Grievance, a written response is given, with copy to the Union.

Notice of arbitration

9.07 If the written response is not issued in the time prescribed or if it is unsatisfactory, the Union may notify the Employer of its intention to submit the Grievance to arbitration within thirty (30) Days following receipt of the written response specified in article 9.06(b) or, failing a response, after the date on which the response was due. The Employer may also refer the Grievance to arbitration within the same time period.

Arbitration

- 9.08** The Parties may agree to submit multiple Grievance of the same nature to the same arbitration.
- 9.09** Upon mutual agreement, the Parties shall select a single arbitrator to hear the Grievance. If the Parties cannot agree on the choice of an arbitrator, either Party may request that the arbitrator be designated by the Minister of Labour, in accordance with the provisions of the Quebec Labour Code.
- 9.10** The arbitrator must render a written, reasoned decision within forty-five (45) Days of the last hearing. This decision is enforceable and binds the Parties.
- 9.11** In disciplinary matters, the arbitrator may:
 - a) confirm, modify or set aside the decision of the Employer;
 - b) Restore the rights of the Employee with full compensation;

- | | |
|--|---|
| <p>c) rendre toute autre décision qu'il lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.</p> | <p>c) Render any other decision which appears to him to be just and reasonable, taking into account all the circumstances of the case.</p> |
| <p>9.12 Tout règlement de Grief qui intervient entre les Parties doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les personnes autorisées représentant les Parties. Celle-ci lie les Parties et les Personnes salariées concernées.</p> | <p>9.12 Any settlement of a Grievance between the Parties shall be the subject of a written agreement signed by the authorized representatives of the Parties. Such an agreement binds the Parties and the Employees concerned.</p> |
| <p>9.13 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un Grief n'en entraîne pas l'annulation. Si un amendement est nécessaire, il est présenté par écrit avant l'audition et il ne peut changer la nature du Grief.</p> | <p>9.13 A technical error in the written submission of a Grievance does not nullify the Grievance. If an amendment is required, it shall be presented in writing prior to the hearing and may not change the nature of the Grievance.</p> |
| <p>9.14 Lorsqu'un Grief soumis à l'arbitrage comporte une réclamation monétaire, le Syndicat n'est pas tenu d'en établir immédiatement le montant. Si, de l'avis de l'arbitre, le Grief est fondé en tout ou en partie, les Parties tentent de s'entendre sur le montant de la réclamation. S'il y a désaccord, le différend est soumis au même arbitre par un simple avis écrit.</p> | <p>9.14 When a Grievance submitted to arbitration entails a monetary claim, the Union is not required to immediately specify the amount sought. If, in the arbitrator's opinion, the Grievance is founded in whole or in part, the Parties shall attempt to agree on the amount of the claim. In case of disagreement, the dispute shall be submitted to the same arbitrator by simple written notice.</p> |
| <p>9.15 Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales par les Parties. L'Employeur fera les efforts nécessaires pour que les arbitrages se tiennent dans ses locaux.</p> | <p>9.15 The arbitrator's fees and expenses shall be borne by the Parties equally. The Employer shall endeavour to hold the hearings on its premises.</p> |
| <p>9.16</p> <p>a) Lorsque l'arbitrage coïncide avec son horaire de Cours à l'Université, l'Employeur libère sans traitement la personne plaignante lors de toute audition devant un tribunal d'arbitrage.</p> <p>b) Lorsque l'arbitrage coïncide avec son horaire de Cours à l'Université, l'Employeur libère sans traitement toute Personne salariée appelée comme témoin lors de toute audition devant un tribunal d'arbitrage.</p> | <p>9.16</p> <p>a) When an arbitration hearing coincides with her class schedule at the University, the Employer shall liberate the complainant without pay for any hearing before an arbitrator.</p> <p>b) When an arbitration hearing coincides with her class schedule at the University, the Employer shall liberate without pay any Employee called upon to testify at any hearing before an arbitrator.</p> |
| <p>9.17 Les Parties conviennent que le télécopieur et le courriel sont des moyens valides d'échange et de soumission aux fins des présentes.</p> | <p>9.17 The Parties agree that for the purpose of the present article, fax and email are valid means of exchange and submission.</p> |

9.18 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur; cependant, ils peuvent être prolongés par entente écrite par les Parties.

9.19 Toute Personne salariée est libre d'utiliser la langue de correspondance de son choix soit le français ou l'anglais

ARTICLE 10 DROITS DE LA DIRECTION

10.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit et la responsabilité d'administrer et de diriger l'Université

10.02 L'Employeur reconnaît sa responsabilité d'exercer ses fonctions de direction de manière raisonnable dans le respect des dispositions de la Convention Collective.

ARTICLE 11 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

11.01 La Convention Collective entre en vigueur à sa signature et le demeure jusqu'au 31 août 2022 inclusivement. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf lorsqu'expressément mentionné.

11.02 La Convention Collective continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle Convention.

11.03 Les Parties commencent la négociation six (6) mois avant l'expiration de la Convention Collective.

11.04 Les Parties, d'un commun accord, peuvent, à n'importe quel moment, par entente, amender ou corriger tout article ou ajouter à la Convention Collective. De telles modifications doivent être constatées par écrit et dûment signées par les Parties.

11.05 Toutes lettres d'entente et toutes annexes mentionnées à la Convention Collective sont parties intégrantes de la Convention Collective

9.18 The deadlines specified in the present article are compulsory; however, they may be extended by written agreement of the Parties.

9.19 Any Employee may use the language of correspondence of her choice, French or English.

ARTICLE 10 MANAGEMENT RIGHTS

10.01 The Union recognizes the Employer's right and responsibility to administer and manage the University.

10.02 The Employer recognizes its responsibility to exercise its management functions reasonably, in compliance with the provisions of the Collective Agreement.

ARTICLE 11 DURATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

11.01 The Collective Agreement shall come into effect on the date of its signature and shall remain in until August 31st, 2022 inclusively. It has no retroactive effect unless expressly specified.

11.02 The Collective Agreement shall continue to apply until a new Agreement comes into effect.

11.03 The Parties shall commence negotiations six (6) months prior to the expiry of the Collective Agreement.

11.04 The Parties may, at any time and by mutual agreement, amend or correct any article, or add to the Collective Agreement. Such modifications shall be recorded in writing and duly signed by the Parties.

11.05 All letters of agreement and all appendices referred to in the Collective Agreement are an integral part thereof and are subject to

et sont arbitrables. Toutes autres lettres d'entente sont aussi arbitrables dans la mesure où elles sont déposées au Ministère du travail conformément au Code du travail.

11.06 Responsabilité civile

L'Employeur prend fait et cause pour toute Personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions. L'Employeur n'exerce contre la Personne salariée aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de sa part.

Modalités d'échange d'information en format électronique

11.07 Dans le but de réduire l'usage du papier, toute communication entre les Parties prévue à la Convention Collective, peut être transmise sur support informatique.

11.08 Lorsque la communication prévue au paragraphe précédent est une Table telle que définie à la Convention Collective, celle-ci est transmise dans un format de chiffrier électronique modifiable.

Impression et distribution de la Convention Collective

11.09 L'Université mettra à la disposition du Syndicat une version électronique de l'original de la Convention Collective dans les meilleurs délais suivant sa signature. L'Université et le Syndicat rendront ladite Convention Collective accessible sur leur site internet respectif.

L'Université fournira au Syndicat cinq cents (500) copies de la Convention Collective; le syndicat est responsable de la distribution.

11.10 Accès au dossier de la Personne salariée

L'Université maintient un dossier physique ou électronique pour chaque Personne salariée qui comprend entre autre les documents suivants :

- Le(s) formulaire(s) de demande d'emploi;
- Le(s) contrat(s) d'engagement;
- Toute mesure disciplinaire en vertu de l'article 23;

arbitration. All other letters of agreement are equally subject to arbitration, inasmuch as they have been filed with the Ministère du travail, as provided in the Labour Code.

11.06 Civil liability

The Employer shall hold any Employee harmless of civil liability in the normal course of her duties. The Employer shall not pursue any claim against the Employee in this regard, unless the Employee has committed a serious fault.

Methods for exchanging information in electronic format

11.07 With the aim of reducing the use of paper, any communication between the Parties provided in the Collective Agreement may be sent electronically.

11.08 When the communication referred to in the preceding paragraph is a Table, as defined in the Collective Agreement, it shall be provided in an editable electronic spreadsheet.

Printing and distribution of the Collective Agreement

11.09 The University shall make available to the Union an electronic version of the original Collective Agreement as soon as possible after its signature. The University and the Union shall make the said agreement available on their respective websites.

The University will provide the Union with five hundred (500) copies of the Collective Agreement; the Union is responsible for distributing them.

11.10 Access to the Employee file

The University shall maintain a physical or electronic file for each Employee, which shall contain the following documents, among others:

- Employment application forms;
- Employment contracts;
- Any disciplinary measure issued under article 23;

La Personne salariée est informée lorsqu'un tel document est versé à son dossier.

La Personne salariée peut consulter son dossier de l'Unité d'embauche sur avis de deux (2) jours ouvrables donné au directeur de l'Unité d'embauche visée

11.11 CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL RECONNUES AUX FINS DE L'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE-EMPLOI

En application de l'article 10 (2) du Règlement sur l'assurance-emploi, les Parties conviennent que :

1. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, la Personne salariée rémunérée au taux horaire est réputée accomplir cinq (5) heures de travail pour chaque heure de Cours rémunérée.
2. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi, la Personne salariée qui donne un Cours de trois (3) crédits ou trente-neuf (39) heures est réputée accomplir cent-quatre-vingt-quinze (195) heures de travail.
3. Aux fins exclusives de l'assurance-emploi la Personne salariée qui donne un Cours de moins ou de plus de trente-neuf (39) heures est réputée accomplir un nombre d'heures établi au prorata du nombre d'heures prévu à l'alinéa 1 du présent article.
4. L'Université produit le relevé d'emploi conformément à la présente Convention Collective.

ARTICLE 12 TÂCHES ET CHARGES DE TRAVAIL

Charge de Cours

12.01 Une charge de Cours comprend en tout ou en partie les activités d'Enseignement suivantes :

- a) la préparation du Cours et du plan de Cours;
- b) la prestation du Cours;

The Employee is informed when such a document is put on file.

An Employee may consult her file kept in the Hiring Unit upon two (2) working days' notice to the Director of the Hiring Unit concerned.

11.11 CALCULATION OF RECOGNIZED HOURS OF WORK FOR THE PURPOSE OF ELIGIBILITY TO EMPLOYMENT INSURANCE

Pursuant to section 10(2) of the Employment Insurance Regulations, the Parties agree that:

1. For the sole purpose of Employment Insurance, an Employee paid on an hourly basis is deemed to have worked five (5) hours for each paid hour of Course work;
2. For the sole purpose of Employment Insurance, an Employee who gives a three (3)- credit or thirty-nine (39)- hour Course is deemed to have worked one hundred and ninety-five (195) hours;
3. For the sole purpose of Employment Insurance, an Employee who gives a Course of more or less than thirty-nine (39) hours is deemed to have worked a number of hours which is prorated as specified in paragraph 1 of the present article;
4. The University shall issue the Record of Employment as provided in the present Collective Agreement.

ARTICLE 12 DUTIES AND WORKLOAD

Course Assignment

12.01 A Course assignment includes all or part of the following teaching activities:

- a) preparation of the Course and Course plan;
- b) delivery of the Course;

- c) l'évaluation des étudiantes et des étudiants;
- d) la remise d'un compte-rendu d'assiduité des étudiantes, et la remise des notes à l'Université;
- e) la supervision des auxiliaires d'enseignement ou autre personnel de soutien à l'enseignement;
- f) la révision, sur demande, des notes de leurs étudiantes;
- g) rencontrer les étudiantes, être disponible pour répondre aux questions et prodiguer des conseils concernant le contenu et les attentes du Cours;

Une charge de Cours pour une Personne salariée détenant le titre d'Instructeur comprend en tout ou en partie les activités d'Enseignement suivantes:

- a) l'Enseignement pratique au sein d'un Cours;
- b) l'Enseignement pratique à une seule étudiante;
- c) la supervision de stages;

12.02 La Personne salariée exerce sa fonction en conformité avec le règlement pédagogique et selon les directives administratives de l'Unité d'embauche.

12.03 La Personne salariée utilise des méthodes et du matériel pédagogique convenables.

12.04 Les Cours ou parties de Cours offerts aux Chargées de cours ne peuvent être scindés, sauf entente écrite avec le Syndicat. Les Cours enseignés sous forme de « team teaching » sont exclus de cette règle.

Charge de tâches connexes à l'Enseignement

12.05 Les tâches connexes à l'Enseignement peuvent inclure, sans y limiter, les suivantes :

- a) la révision de note d'une étudiante ou un étudiant autre que les siens;
- b) le développement et révision des programmes académiques
- c) les examens et l'évaluation des tests de classement et d'équivalence;

- c) evaluation of students;
- d) submitting to the University a report on student attendance and student grades;
- e) supervision of Teaching Assistants or any other teaching support staff;
- f) upon request, review of their students' grades;
- g) meeting with students, being available to answer questions and give advice concerning Course content and requirements;

A Course assignment for Employees holding the title of Instructor includes all or part of the following teaching activities:

- a) Practical instruction within a Course;
- b) Practical instruction to a single student;
- c) Supervision of internships;

12.02 Employees shall perform their duties in compliance with the Pedagogical Regulation and as specified in the administrative directives of the Hiring Unit.

12.03 An Employee shall use appropriate pedagogical methods and material.

12.04 Courses or parts of Courses offered to Course Lecturers may not be divided, unless agreed in writing with the Union. Team-taught Courses are excluded from the present rule.

Non-Teaching assignments

12.05 Non-Teaching assignments may include, without being limited thereto:

- a) Review of grades for a student other than the Employee's own;
- b) Development and review of academic programs;
- c) Exams and evaluation of placement tests and equivalencies;

d) l'assistance pédagogique auprès d'autres Personnes salariées;	d) Pedagogical assistance to other Employees;
12.06 De plus, l'Employeur peut offrir des charges de tâches connexes à l'Enseignement pour des projets para-pédagogiques ou pour des activités de soutien académique ou de formation du personnel enseignant. Ces tâches ne sont pas exclusives aux membres de l'Unité de négociation.	12.06 Furthermore, the Employer may offer non-Teaching assignments for extracurricular projects, academic support activities, or training of teaching staff. These assignments are not exclusive to members of the Bargaining Unit.
12.07 Lorsqu'offerte à un membre de l'unité négociation, une charge de tâches connexes à l'Enseignement bénéficie de toutes les dispositions de la Convention Collective à l'exception des articles 14, 15 et 16 et ne donne pas droit à une accumulation de points de priorité.	12.07 When offered to a member of the Bargaining Unit, a non-Teaching assignment is covered by all the provisions of the Collective Agreement, except articles 14, 15, and 16, and does not entail the accumulation of priority points.
12.08 Le taux de rémunération prévu à l'article 30.03 constitue la rémunération minimale pour une charge de tâches connexes à l'Enseignement.	12.08 The remuneration rate specified in article 30.03 constitutes the minimum rate for a non-Teaching assignment.
Réunions d'assemblée administrative	Administrative meetings
12.09 L'Unité d'embauche peut exiger la participation d'une Personne salariée aux réunions d'assemblée pédagogique pour un maximum de deux (2) fois par session. Ces réunions ont, entre autre, pour but de discuter de l'évaluation, l'Enseignement et le déroulement des Cours de l'unité.	12.09 The Hiring Unit may require an Employee's participation in pedagogical meetings at most twice per term. The purposes of these meetings are to discuss evaluation, teaching, and the conduct of Courses of the unit, among others.
12.10 L'Unité d'embauche convoque par écrit les réunions d'assemblées pédagogiques dans un délai raisonnable. La convocation doit indiquer si la participation de la Personne salariée est obligatoire ainsi que les sujets à être abordés lors de la réunion.	12.10 The Hiring Unit shall convene the pedagogical meetings in writing, within a reasonable time period. The notice convening the meeting shall indicate whether the Employee's participation is mandatory and shall list the subjects to be discussed at the meeting.
12.11 Lors de la tenue d'une réunion d'assemblée pédagogique, une Personne salariée qui n'est pas disponible en vertu d'un contrat de travail quelconque, n'est pas tenue d'y participer.	12.11 When a pedagogical meeting is held, an Employee who is unavailable due to any employment contract whatsoever is not required to participate.

ARTICLE 13 EXIGENCES DE QUALIFICATION POUR L'ENSEIGNEMENT

- 13.01** Pour être admissible à l'attribution d'une charge de travail, une personne doit satisfaire aux exigences de qualification pour l'Enseignement (EQE).
- 13.02** Une Personne salariée qui a déjà donné un Cours à deux reprises à l'Université est réputée satisfaire aux EQE de ce Cours tant que les EQE pour ce Cours ne sont pas modifiés sous l'article 13.09.
- 13.03** Les EQE sont établis par l'Unité d'embauche pour chaque Cours ou pour un groupe de Cours.
- 13.04** Les EQE doivent être :
- a) raisonnables et pertinentes au Cours;
 - b) les plus complètes possibles
- 13.05** Les EQE précisent :
- a) le diplôme universitaire exigé, s'il y a lieu;
 - b) l'expérience pertinente requise, s'il y a lieu;
 - c) toute autre qualification ou exigence nécessaire.
- 13.06** Lorsque le contenu des EQE est contesté par la voie de la procédure de Grief et d'arbitrage, l'Employeur assume le fardeau de la preuve.
- 13.07** L'Unité d'embauche peut traduire l'exigence de diplôme universitaire en équivalence de formation et d'expérience.
- 13.08** L'exigence de diplôme universitaire et les qualifications ne peuvent être plus élevées que celles requises d'un Professeur régulier de l'Université qui a donné le même Cours.

Modification

- 13.09** Les EQE peuvent être changées à la suite de la modification du contenu d'un Cours et ce, selon la procédure suivante :
- a) L'Unité d'embauche présente au Syndicat un projet d'exigences de qualification, pour les

ARTICLE 13 TEACHING QUALIFICATION REQUIREMENTS

- 13.01** To be eligible for the allocation of an assignment, a person must meet the teaching qualification requirements (TQRs).
- 13.02** An Employee who has already given a Course at the University twice is deemed to meet the TQRs of that Course, as long as the TQRs have not been modified as stipulated in article 13.09.
- 13.03** TQRs are determined by the Hiring Unit, for each Course or group of Courses.
- 13.04** TQRs shall be:
- a) reasonable and relevant to the Course;
 - b) as complete as possible;
- 13.05** TQRs shall specify:
- a) The university degree required, if any;
 - b) The relevant experience required, if any;
 - c) Any other necessary qualification or requirement.
- 13.06** When TQRs are challenged through the Grievance and arbitration procedures, the Employer shall assume the burden of proof.
- 13.07** The Hiring Unit may convert the degree requirement into equivalent education and experience.
- 13.08** The degree and qualifications requirement may not be greater than those required from a Regular Professor of the University who has given the same Course.

Modification

- 13.09** TQRs may be modified when the content of a Course is modified, according to the following procedure:
- a) The Hiring Unit shall present to the Union draft qualification requirements for Courses that

Cours modifiés, au plus tard trente (30) Jours avant l'affichage des charges de Cours disponibles;

- b) Dans les mêmes délais, l'Unité d'embauche affiche dans un endroit accessible à tous et lorsque disponible, sur les différents tableaux d'affichage prévus à cette fin, le projet d'exigences de qualifications et le distribue aux personnes qui ont enseigné le Cours dans l'Année universitaire antérieure.
- c) Dans les quinze (15) Jours suivant la distribution du projet, l'Unité d'embauche reçoit les commentaires par écrit, concernant le projet d'exigences de qualifications;
- d) L'Unité d'embauche examine les commentaires reçus avant de prendre sa décision finale. Lorsqu'au sein d'une Unité d'embauche il existe un comité ou une instance qui est habilitée à étudier, réviser ou adopter les exigences de qualification, les commentaires prévus à l'alinéa d) du présent paragraphe y sont soumis.

13.10 Un changement apporté uniquement au numéro, au sigle ou au titre d'un Cours ne sont pas des motifs suffisants pour modifier les EQE de ce Cours.

13.11 Reconnaissance

Au cours du mois de mars de chaque année, la Personne salariée peut faire une demande écrite de reconnaissance des EQE pour un ou des Cours qu'elle n'a jamais enseigné auprès de l'Unité d'embauche.

- a) La Personne salariée a la responsabilité de constituer le dossier complet qui sera soumis à l'Unité d'embauche pour les fins de reconnaissance des exigences de qualification et le dépose avec sa demande en précisant le Cours pour lequel il demande la reconnaissance des EQE;
- b) L'Unité d'embauche avise la Personne salariée de sa décision par écrit dans les quatorze (14) Jours suivant la réception de la demande

have been modified, no later than thirty (30) Days prior to posting available Course assignments;

- b) Within the same time period, the Hiring Unit shall post, in a location accessible to all Employees and, when available, on the bulletin board provided for this purpose, the draft qualification requirements and shall distribute them to the persons who have taught the Course in the previous Academic Year.
- c) Within fifteen (15) Days of the distribution of the draft, the Hiring Unit shall receive comments in writing relating to the draft qualification requirements
- d) The Hiring Unit shall examine all comments received prior to making its final decision. When, there is a committee or body within a Hiring Unit that is empowered to study, review, or adopt qualification requirements, the comments referred to in paragraph d) of this article are submitted to said committee or body.

13.10 A modification to a Course's subject code, number, or title is not a sufficient motive to modify the TQRs for that Course.

13.11 Recognition

In March of each year, an Employee may present a written request for recognition of her TQRs for one or more Courses that the Employee has never taught in the Hiring Unit.

- a) The Employee shall be responsible for assembling a complete file, which shall be submitted to the Hiring Unit for the purpose of recognition of the TQRs; the file shall be submitted with the Employee's request and shall specify the Course for which the recognition of TQRs is requested.
- b) The Hiring Unit shall notify the Employee of its decision within fourteen (14) Days of receipt of the request.

Demande de révision

- 13.12** La Personne salariée qui n'est pas satisfaite de la décision rendue en vertu de l'article 13.11 peut demander à l'Unité d'embauche la révision de sa décision, et ce, par écrit, dans les sept (7) Jours de la réception de l'avis.
- 13.13** L'Unité d'embauche répond par écrit dans les quatorze (14) Jours de la réception de la demande de révision.
- 13.14** La Personne salariée peut demander que son dossier soit discuté au CPRT sans préjudice à son droit à la procédure de Grief.
- 13.15** Dans les dix (10) Jours qui suivent, le CPRT est convoqué et le dossier est traité de façon prioritaire par le CPRT.
- 13.16** Seul le dossier complet soumis par la Personne salariée à l'Unité d'embauche sera discuté au CPRT qui en aura une copie.

Mesures transitoires

- 13.17** Dans les douze (12) mois de la signature de la Convention Collective, une première liste d'EQE pour l'ensemble de Cours offerts aux Chargées de cours est établie.
- 13.18** La première liste d'EQE ne doit pas servir à modifier les EQE pour les Cours existants, sauf dans les cas prévus à l'article 13.09.

ARTICLE 14 LISTES DE POINTS DE PRIORITÉ

14.01 L'Employeur établit et tient à jour une liste de points de priorité pour chaque Unité d'embauche selon les modalités prévues au présent article. La liste de ces Unités d'embauche est reproduite à l'annexe 8. Chaque Personne salariée accumule des points de priorité conformément au présent article. La liste de points de priorité est établie selon les critères suivants :

1. La date d'engagement est considérée comme la première date d'engagement dans l'Unité

Request for review

- 13.12** An Employee who is not satisfied with the decision made under article 13.11 may request in writing that the Hiring Unit review its decision within seven (7) Days of receipt of the notification.
- 13.13** The Hiring Unit shall reply within fourteen (14) Days of the request for review.
- 13.14** The Employee may request that their file be discussed at the JLRC, without prejudice to their right to the Grievance procedure.
- 13.15** In the ten (10) Days that follow, the JLRC will be convened and the file will be discussed in priority at the JLRC.
- 13.16** Only the complete file submitted by the Employee shall be discussed at the JLRC, who shall have a copy of the file.

Transitional measures

- 13.17** Within twelve (12) months of the signature of the Collective Agreement, a first list of TQRs is established for all Courses offered to Course Lecturers.
- 13.18** The first list of TQRs shall not modify TQRs for existing Courses, except as provided in article 13.09.

ARTICLE 14 LISTS OF PRIORITY POINTS

14.01 The Employer shall establish and maintain a list of priority points for each Hiring Unit, as provided in the present article. The list of these Hiring Units is reproduced in Appendix 8. The priority points shall be accumulated for each Employee as provided in the present article. The list of priority points shall be established according to the following criteria:

1. The date of hire shall be the first date on which the Employee was hired in the Hiring Unit,

d'embauche à moins que ne se soit écoulée une période de huit (8) sessions consécutives sans que la Personne salariée ait obtenu un contrat et enseigné, excluant les congés de maladie et parentaux dans la mesure où la Personne salariée démontre, par affidavit dûment assermenté, que ces dits congés l'ont empêché d'obtenir une charge de Cours et qu'une telle charge lui aurait été octroyée;

2. Dans tous les autres cas, lorsqu'il s'est écoulé une période de plus de huit (8) sessions consécutives sans que la Personne salariée ait obtenu un contrat et enseigné, la date d'engagement est alors la date d'engagement subséquente à la période d'absence;
3. Les Personnes salariées qui ont agi sur l'exécutif syndical ou sur le comité de négociation syndical voient, nonobstant les paragraphes 1 et 2 du présent article, leur service maintenu après le 30 août 2011 sur présentation d'une lettre du Syndicat reconnaissant leur service syndical pendant cette période;

Les modifications prévues au présent article entreront en vigueur à partir de la session suivant la signature de cette Convention Collective.

14.02 Les listes de points de priorité d'une Unité d'embauche indiquent pour chaque session en cours, les éléments suivants:

- a) Le nom de chaque Personne salariée et leur pointage acquis, depuis leur date d'embauche, à la fin de l'Année universitaire précédente;
- b) la date d'entrée dans l'Unité d'embauche;
- c) Le pointage obtenu dans l'Unité d'embauche au cours de l'Année universitaire en cours;
- d) Le pointage total accumulé;
- e) les sigles alphanumériques des charges de Cours pour lesquels des points de priorité ont été accordés depuis la dernière mise à jour;
- f) les Cours pour lesquels la Chargée de cours est réputée satisfaire aux EQE en vertu de l'article

unless the Employee has not obtained a contract and taught in that Hiring Unit for a period of eight (8) consecutive terms, excluding periods of sick leave and parental leave, insofar as the Employee can demonstrate, through a duly signed affidavit, that the said leaves prevented the Employee from obtaining a Course assignment and that such assignment would have been allocated;

2. In all other cases, when a period of eight (8) consecutive terms has elapsed without the Employee having obtained a Course and taught, the hiring date shall be the date on which the Employee is hired following the period of absence;
3. Notwithstanding paragraphs 1 and 2 of the present article, Employees who were members of the Union Executive Committee or the Union Bargaining Committee shall have their service maintained after August 30th , 2011, upon presentation of a letter from the Union recognizing their Union service for that period;

This change will be effective in the term immediately following the signature of this Collective Agreement.

14.02 The list of priority points of a Hiring Unit shall indicate, for each current term, the following elements:

- a) The name of each Employee and the priority points acquired from their hiring date to the end of the preceding Academic Year;
- b) The date of entry in the Hiring Unit
- c) The priority points obtained in the Hiring Unit for the current Academic Year;
- d) The total priority points accumulated;
- e) The alphanumeric subject codes of Course assignments for which priority points have been allocated since the last update;
- f) Courses for which the Course Lecturer is deemed to have met the TQRs, in accordance

13.02 et suite à une demande faite en vertu de l'article 13.11.	with the provisions of article 13.02, and further to a request made under article 13.11.
14.03 Les noms des Personnes salariées possédant du pointage dans une Unité d'embauche apparaissent par ordre décroissant du pointage total accumulé dans l'unité.	14.03 The names of Employees who hold priority points in a Hiring Unit shall appear by decreasing order of total priority points in the Unit.
14.04 Dans le cas d'égalité de pointage entre deux ou plusieurs Personnes salariées, leurs noms apparaissent selon les critères suivants :	14.04 Where priority points are equal between two (2) or more Employees, their names shall appear according to the following criteria:
<ul style="list-style-type: none"> a) La Date d'entrée sur la liste de points de priorité de l'Unité d'embauche et en cas d'égalité; b) La date d'embauche à l'Université 	<ul style="list-style-type: none"> a) The Date of entry on the list of priority points of the Hiring Unit and, where such date is the same; b) The date of hire at the University.
14.05 Le pointage cumulatif de la Personne salariée est calculé en sommant tous les points de priorité acquis depuis la date d'embauche dans l'unité.	14.05 The cumulated priority points of an Employee are obtained by adding all priority points earned since the date of hire in the unit.
14.06 Le pointage de la Personne salariée dans l'Unité d'embauche est établi de la façon suivante:	14.06 The priority points of an Employee in the Hiring Unit are determined as follows:
<ul style="list-style-type: none"> a) le pointage proportionnel du nombre d'heures de Cours données avec comme unité de base un Cours de trente-neuf (39) heures équivalent à un (1) point selon la formule suivante : nombre d'heures de classe prévues au contrat et données par la Personne salariée (formule d'engagement) multiplié par 1/39. b) La Personne salariée qui se prévaut des articles 27 et 28 a droit au pointage pour les Cours qu'elle est réputée avoir donné si elle a appliqué et obtenu un contrat de Chargée de cours. c) Une charge de Cours contractée en vertu de la clause 6.16 de la Convention Collective confère à la Chargée de cours le pointage calculé selon les dispositions du présent article. Ce pointage est comptabilisé dans l'Unité d'embauche. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Priority points proportional to the number of Course hours given, based on a thirty-nine (39)-hour Course equivalent to one (1) point, according to the following formula: the number of classroom hours specified in the contract and given by the Employee (Notice of Hire) multiplied by 1/39. b) Employees who avail themselves of articles 27 and 28 are entitled to priority points for the Courses they are deemed to have given if they applied for and obtained a Course assignment. c) A Course assignment contracted under article 6.16 of the Collective Agreement shall confer on the Employee priority points as calculated in the present article. These priority points are calculated in the Hiring Unit.
14.07 La liste de points de priorité de chaque Unité d'embauche est accessible sur le site Web de	14.07 The list of priority points of each Hiring Unit is available on the University's website. This list

l'Université. Cette liste y est affichée dans les vingt-et-un (21) Jours après la fin de la session et demeure accessible jusqu'à la mise à jour de la prochaine liste en vertu des présentes.

- 14.08** Une Personne salariée maintient son pointage dans l'Unité d'embauche pendant les huit (8) sessions qui suivent la dernière session pour laquelle elle a obtenu un contrat et a enseigné dans cette Unité d'embauche.

Les modifications prévues au présent article entreront en vigueur à partir de la session suivant la signature de cette Convention Collective.

- 14.09** Une Personne salariée maintient et accumule des points de priorité, dans la mesure où elle a postulé et obtenu un ou des charges de Cours, conformément à l'article 15, selon le cas, dans les cas suivants:

- a) Un congé en vertu de l'article 28 (Droits parentaux);
- b) Des congés prévus à l'article 27;
- c) une libération ou un congé pour activité syndicale prévue au premier alinéa de l'article 6.16;
- d) pendant une activité de formation prévue à l'article 19 durant laquelle la Personne salariée est autorisée à ne pas donner le Cours ou une partie du Cours.

- 14.10** Une Personne salariée perd son pointage et son nom est rayé de la liste dans l'Unité d'embauche dans les cas suivants:

- a) Elle démissionne;
- b) Elle est congédiée pour cause juste et suffisante;
- c) Elle n'enseigne aucune charge de Cours dans l'Unité d'embauche pendant huit (8) sessions consécutives. La Personne salariée conserve son pointage si elle obtient un engagement pour la session qui suit l'expiration de la période de huit (8) sessions consécutives.

Les modifications prévues au présent article entreront en vigueur à partir de la session

is posted in the twenty-one (21) Days following the end of the term and remains available until the next update of the list, as provided in the present article.

- 14.08** Employees maintain their priority points in the Hiring Unit during the eight (8) consecutive terms that follow the last term in which the Employee obtained a contract and taught a Course in that Hiring Unit.

This change will be effective in the term immediately following the signature of this Collective Agreement

- 14.09** An Employee maintains and accumulates priority points, inasmuch as the Employee has applied for and obtained one or more Course assignments, pursuant to article 15, as the case may be, in the following cases:

- a) Leave under article 28 (Parental rights);
- b) Leave under article 27;
- c) Liberation or leave for Union Activities, as set out in the first paragraph of article 6.16;
- d) During a training activity pursuant to article 19, during which the Employee is authorized not to give a Course or part of a Course.

- 14.10** An Employee shall lose her priority points and her name shall be struck from the Hiring Unit list in the following cases:

- a) The Employee resigns;
- b) The Employee is dismissed for just and sufficient cause;
- c) The Employee does not teach any Course in the Hiring Unit during eight (8) consecutive terms. The Employee shall keep her priority points if she is hired for the term that follows the expiration of the period of eight (8) consecutive terms.

This change will be effective in the term immediately following the signature of this

suivant la signature de cette Convention Collective.

14.11 La Personne salariée peut contester, par écrit auprès de l'Unité d'embauche, son pointage inscrit sur la liste de l'Unité d'embauche dans les quinze (15) Jours de calendrier suivant l'affichage prévu à l'article 14.09.

L'Unité d'embauche dispose de cinq (5) Jours pour corriger le pointage de la Personne salariée.

Si le problème ne se règle pas à sa satisfaction, la Personne salariée peut se prévaloir de la procédure de Grief.

À défaut d'une telle contestation dans les délais impartis, la liste de points de priorité est réputée finale jusqu'au prochain affichage.

14.12 L'Employeur fournit au Syndicat une Table complète des Cours offerts par Unité d'embauche, incluant les Cours prévus à l'article 15.03 pendant le trimestre en question, en y indiquant :

- a) la session et son année;
- b) le nom de l'Unité d'embauche;
- c) les sigles alphanumériques, les titres et les numéros des Cours visés.

14.13 Cette Table sera fournie trente (30) Jours avant la fin du trimestre. Elle sera fournie par courrier électronique.

ARTICLE 15 ATTRIBUTION DES CHARGES DE TRAVAIL

15.01 Tous les Cours de l'Unité d'embauche sont d'abord répartis aux Professeurs réguliers et aux professeurs provenant d'autres universités qui sont invités à donner des Cours à l'Université. Sous réserve des articles 15.02 et 15.03, les Cours non répartis en vertu de la présente clause sont soumis aux dispositions suivantes et sont attribués aux Personnes salariées.

Collective Agreement

14.11 An Employee may contest in writing to the Hiring Unit the priority points indicated on the Hiring Unit list, within fifteen (15) Days of the posting referred to in article 14.09.

The Hiring Unit shall have five (5) Days in which to correct the priority points of the Employee.

If the issue is not resolved to her satisfaction, the Employee may file a Grievance.

Failing such a challenge within the specified time period, the list of priority points shall be deemed to be final until the next posting.

14.12 The Employer shall forward to the Union a complete Table of Courses offered per Hiring Unit during the current term, including the Courses referred to in article 15.03, indicating therein:

- a) The term and year
- b) The name of the Hiring Unit;
- c) The alphanumeric codes, titles and numbers of the Courses concerned.

14.13 This Table shall be forwarded by email thirty (30) Days before the end of the term.

ARTICLE 15 COURSE ALLOCATION

15.01 All Courses in a Hiring Unit are first allocated amongst Regular Professors and Professors from other universities who are invited to give Courses at the University. Subject to the provisions of articles 15.02 and 15.03, Courses that have not been allocated under the provisions of the present article are subject to the provisions that follow and are allocated to the Employees.

15.02 Cours ou Enseignement spécifiquement exclus de la procédure d'affichage et du processus de sélection

- a) Malgré les dispositions des présentes, les Cours ou Enseignements offerts :
- i. dans le cadre d'un contrat entre l'Université et des entités privées (entreprises ou personnes morales) ou publiques (organismes gouvernementaux ou parapublics) et ce, uniquement pour le bénéfice de ces dites entités ou leurs employés,
 - ii. aux étudiantes référées ou inscrites par le Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (M.I.C.C.) dans le cadre d'un contrat avec l'Université,
 - iii. les séminaires d'une durée maximale de trois (3) Jours et
 - iv. en partenariat avec un collège ou une autre université, ne sont pas visés par l'application des articles 14 à 16 (pointage, affichage et sélection) de la Convention Collective, qu'ils soient inscrits ou non au calendrier des Cours offerts et donnés à l'Université ou dans les locaux de l'Université. Les autres dispositions de la Convention Collective s'appliquent sous réserve des dispositions ci-haut mentionnées.
- b) L'Université affichera lesdits Cours ou Enseignements visés à l'alinéa a) sur un site web pour une période de dix (10) Jours mais sélectionnera la candidate de son choix qu'elle ait ou non appliquée. L'affichage devra comprendre la mention suivante :
- c) «L'Université possède la discrétion d'assigner la personne de son choix pour donner ce Cours/Enseignement»
- d) Nonobstant tout article à l'effet contraire de la Convention Collective, le taux de salaire applicable pour les Cours ou Enseignements prévus à l'alinéa a) sera laissé à la discrétion de l'Université mais devra minimalement être celui de l'article 30.03.

15.02 Courses or Teaching specifically excluded from the posting procedure and selection process

- a) Notwithstanding the provisions of the present article, Courses or Teaching offered:
- i. under a contract between the University and private entities (companies or legal persons) or public entities (government or parapublic agencies), solely for the benefit of such entities or agencies or their employees,
 - ii. to students referred or registered by the Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (M.I.C.C.) under a contract with the University, as seminars of no more than three (3) Days in length,
 - iii. in partnership with a college or other university, are not subject to the application of articles 14 to 16 (priority points, posting and selection) of the Collective Agreement, whether or not they are listed in the calendar of Courses offered and given at the University or on University premises. Subject to the provisions described above, other provisions of the Collective Agreement shall apply.
- b) The University shall post the Courses and Teaching referred to in paragraph a) on a website for a period of ten (10) Days, but shall select the candidate of its choice, whether or not that candidate has applied. The posting shall state the following:
- c) "The University may, at its discretion, assign the person of its choice to give this Course/Teaching"
- d) Notwithstanding any provision to the contrary in the Collective Agreement, the salary rate applicable for the Courses or Teaching referred to in paragraph a) shall be at the sole discretion of the University inasmuch as it is not lower than the rate set out in article 30.03.

- e) Aucun pointage ne sera octroyé aux personnes assignées aux Cours ou Enseignements prévu à l'alinéa a).
- f) L'Unité d'embauche peut décider d'appliquer intégralement le processus d'affichage et de sélection prévu à la présente Convention Collective et de sélectionner un membre de l'Unité de négociation. Par ailleurs, une telle façon de procéder ne lie aucunement l'Unité d'embauche dans le futur et ne peut être invoquée comme précédent.
- g) L'Université fournit au Syndicat, avant la fin de la session, une liste des Cours ou Enseignements prévue à la présente clause, de même que l'identité des personnes les ayant donnés.

15.03

15.03.01

Une Unité d'embauche peut ne pas soumettre des Cours à l'affichage pour embaucher des :

- a) Étudiantes de deuxième cycle inscrites à la Maîtrise ou au Doctorat à l'Université
- b) Stagiaires postdoctoraux à l'Université
- c) Professeures retraitées de l'Université
- d) Adjunct Professors à l'Université
- e) Cadres à l'emploi de l'Université depuis au moins un (1) an à la date du début du Cours
- f) Professionnelles à l'emploi de l'Université depuis au moins un (1) an à la date du début du Cours
- g) Praticiennes externes à l'Université. Une Praticienne est définie comme une personne :
 - Travaillant actuellement dans son domaine d'expertise depuis au moins cinq (5) ans;
 - Cette expertise est en relation directe avec le contenu du Cours;

Une Chargée de cours dont le nom figure sur une liste de points de priorité d'une Unité d'embauche ne peut pas être embauchée comme Praticienne.

Une Chargée de cours dont le nom figure sur une liste de points de priorité peut toutefois accepter une charge de Cours comme

- e) No priority points shall be attributed to persons assigned to Courses or Teaching referred to in paragraph a).
- f) The Hiring Unit may choose to apply the posting and selection process set out in the Collective Agreement in its entirety and to select a member of the Bargaining Unit. However, such action shall not bind the Hiring Unit in future and shall not be invoked as a precedent.
- g) The University shall forward to the Union, prior to the end of the term, a list of Courses or teaching activities as described in the present article, as well as the identity of the persons who gave such Courses or Teaching.

15.03

15.03.01

A Hiring Unit may choose not to post Courses when it hires:

- a) Graduate students registered at the Master's or Doctoral level at the University
- b) Post-Doctoral fellows registered at the University
- c) Retired Professors from the University
- d) Adjunct Professors at the University
- e) Managers employed for at least one (1) year at the University as of the start date of the Course
- f) Professionals employed for at least one (1) year at the University as of the start date of the Course
- g) Practitioners external to the University. A Practitioner is defined as a person:
 - Currently working in their field of expertise for at least five (5) years;
 - Such expertise is in direct relation with the Course content;
 -

A Course Lecturer whose name appears on a priority points list of any Hiring Unit cannot be hired as a Practitioner.

A Course Lecturer whose name appears on a priority points list may however accept a Course assignment as a Practitioner if they duly complete and sign the declaration form

Praticienne à la condition de compléter et dûment signer le formulaire de déclaration figurant à l'Annexe 12 et ainsi reconnaître les responsabilités et conséquences d'une telle acceptation.

Avant de signer un contrat d'embauche avec une Praticienne, l'Unité d'embauche doit s'assurer que la candidate signe le formulaire de déclaration figurant à l'Annexe 12. L'Unité d'embauche doit fournir au Syndicat une copie signée de cette déclaration.

15.03.02

- a) Le nombre de Cours non soumis à l'affichage pour l'ensemble de l'Université en vertu de l'article 15.03.01 ne doit pas dépasser quinze pour cent (15 %) du total des Cours non attribués aux Professeurs réguliers au cours de l'Année universitaire précédente. Ce nombre exclut les Cours offerts en priorité en vertu de l'article 15.01 et les Cours mentionnés aux articles 15.02, 25 et 26. Le nombre de Cours attribués à des Praticiennes ne doit pas dépasser un tiers (1/3) du quinze pour cent (15%) de Cours non attribués aux Professeurs réguliers dans l'Année universitaire précédente.
- b) L'exemption d'affichage de Cours prévue à l'article 15.03.01 g) ne s'applique pas aux Cours de langue enseignés dans les Unités d'embauche suivantes :

School of Continuing Studies

- Courses of Language and Intercultural Communication,
- English for Professional Communication (LIC-EPC)
- French for Professional Communication (LIC-FPC)
- Intensive Programs (LIC-IELC-IFLC)

Faculty of Arts

- English
- Langue et littérature françaises
- Centre d'enseignement du français
- Languages, Literatures and Cultures

found in Appendix 12, acknowledging the responsibility and consequences of such acceptance.

Prior to signing a hiring contract with any Practitioner, the Hiring Unit must ensure that the candidate signs the declaration form found in Appendix 12. The Hiring Unit must provide a copy of this signed declaration to the Union.

15.03.02

- a) The number of Courses not posted for the whole University, in accordance with article 15.03.01, may not exceed fifteen percent (15%) of the total of Courses not allocated to Regular Professors in the previous Academic Year. Such number shall exclude Courses offered in priority under article 15.01 and Courses referred to in articles 15.02, 25 and 26. The number of Courses allocated to Practitioners must not exceed one third (1/3) of the fifteen percent (15%) of Courses not allocated to Regular Professors in the previous Academic Year.
- b) The Course posting exemption provided for in 15.03.01 g) does not apply to language Courses taught in the following Hiring Units:

School of Continuing Studies

- Courses of Language and Intercultural Communication,
- English for Professional Communication (LIC-EPC)
- French for Professional Communication (LIC-FPC)
- Intensive Programs (LIC-IELC-IFLC)

Faculty of Arts

- English
- French Language and Literature
- French Language Center
- Languages, Literatures and Cultures

- c) L'exemption d'affichage de Cours prévue à l'article 15.03.01 ne peut être utilisée lorsque le Cours a été enseigné au moins cinq (5) fois au cours des cinq (5) dernières années par la même Chargée de cours à condition qu'elle rencontre encore les EQE actuels et que son nom figure présentement sur la liste des points de priorité de l'Unité d'embauche. Cette disposition ne s'applique pas à l'École de Musique Schulich.

15.03.03

- a) L'Unité d'embauche qui prévoit utiliser des exemptions doit fournir au Syndicat une liste de ces exemptions y compris le nom de l'Unité d'embauche, la session, le numéro du Cours et le titre du Cours, au plus tard aux dates suivantes:
- 1^{er} juin pour la session d'automne
 - 1^{er} octobre pour la session d'hiver
 - 1^{er} février pour la session d'été
- b) Dans les quatre (4) semaines qui suivent le début de la session, l'Université doit transmettre au Syndicat le sigle du Cours, le nom et le statut de la personne à qui le Cours a été attribué.

15.03.04

Si une personne visée par la présente clause se désiste du Cours et qu'il n'est pas attribué à une autre personne visée par la présente clause et que l'Université désire toujours offrir le Cours, il est affiché et attribué selon les modalités prévues à l'article 15.06.

15.03.05

Toute Personne salariée visée par la présente clause bénéficie de toutes les dispositions prévues à la Convention Collective à l'exception de l'accumulation de points de priorité et des autres éléments spécifiquement mentionnés ci-haut.

15.03.06

Une Personne salariée qui a enseigné un même Cours deux (2) fois au cours des deux (2)

- c) A Course posting exemption under article 15.03.01 cannot be used when the Course was taught at least five (5) times over the last five (5) years by the same Course Lecturer provided they still meet the current TQRs and their name currently appears on the Hiring Unit's priority points list. This provision does not apply to the Schulich School of Music.

15.03.03

- a) The Hiring Unit planning to use exemptions shall provide the Union a list of said exemptions, including the Hiring Unit name, term, Course number, Course title, at the latest on the following dates:
- June 1st for the Fall term
 - October 1st for the Winter term
 - February 1st for the Summer term
- b) Within four (4) weeks after the start of the term, the University shall forward to the Union the Course subject code, the name, and the status of the person to whom the Course has been allocated.

15.03.04

If a person referred to in the present article withdraws from the Course, and the Course is not allocated to another person referred to in the present article, and the University still wishes to offer the Course, it is posted and allocated as provided in article 15.06.

15.03.05

Any Employee referred to in the present article is covered by all the provisions of the Collective Agreement, with the exception of the accumulation of priority points and other elements specifically referred to above.

15.03.06

An Employee who has taught twice the same Course during the two (2) preceding Academic

dernières Années universitaires et qui est privée d'offrir ce Cours pendant la période prévue à l'article 14.13 c), de par l'application du présent article, conservera ses points de priorité nonobstant les dispositions de l'article 14.13 c). La Personne salariée ainsi visée doit informer son Unité d'embauche qu'elle se trouve dans cette situation au plus tard trente (30) Jours après le début de la session.

Affichage des Cours¹

15.04 Sous réserve des clauses 15.01, 15.02 et 15.03, les Cours non ainsi répartis sont soumis à l'affichage pour le bénéfice des Personnes salariées, selon la procédure suivante :

- a) L'Unité d'embauche affiche sur un site web les Cours à être confiés aux Personnes salariées pour une période de quinze (15) Jours consécutifs au plus tard le :
 - 1^{er} juin, pour la session d'automne
 - 1^{er} octobre, pour la session d'hiver
 - 1^{er} février, pour la session d'été.

Les Cours demeurent affichés pour une période de quinze jours suivant les dates ci-haut mentionnées.

Une Unité d'embauche peut afficher les Cours à être confiés aux Personnes salariées pour plus d'une (1) session à la fois.

- b) Une copie de cet affichage est envoyée au Syndicat au moment de l'affichage, par courriel.

15.05 L'affichage indique notamment :

- a) Le nom de l'Unité d'embauche;
- b) Le titre, le sigle et la session du Cours;
- c) Le lieu où le Cours est dispensé, si disponible;

Years and who is deprived of the opportunity to give this Course during the period specified in article 14.13 c) as a result of the application of the present article shall maintain her priority points, notwithstanding article 14.13 c). The Employee so affected shall inform her Hiring Unit that she finds herself in this situation no later than thirty (30) Days following the beginning of the term.

Posting of Courses²

15.04 Subject to articles 15.01, 15.02 and 15.03, Courses that are not thus allocated shall be posted for the benefit of Employees, according to the following procedure:

- a) The Hiring Unit shall post on a website Courses to be allocated to Employees for a period of fifteen (15) consecutive Days, at the latest on:
 - June 1st, for the Fall term
 - October 1st, for the Winter term
 - February 1st, for the Summer term

Courses shall remain posted for fifteen (15) days after the aforementioned dates.

A Hiring Unit may post the Courses to be allocated to Employees for more than one (1) term at a time.

- b) A copy of this posting shall be sent to the Union by email at the same time it is posted.

15.05 The posting shall include, among other information:

- a) The name of the Hiring Unit;
- b) The title, subject code and term of the Course;

¹ Pour l'affichage de Cours IELC/IFLC voir article 24.04, pour affichage des Cours PTP voir article 24.07

Pour l'École de musique Schulich et les Cours pratiques du Conservatoire, voir articles 25 et 26 respectivement.

² For posting of IELC/IFLC Courses see article 24.04 and for posting of PTP Courses see article 24.07.

For Schulich School of Music and Conservatory Practical Instruction Courses see articles 25 & 26 respectively.

- d) l'horaire s'il est disponible à ce moment;
- e) Les EQE, telles que prévues à l'article 13;
- f) Si le Cours sera offert en « Team Teaching » et, dans un tel cas, le nombre total des crédits pour le Cours ainsi que le nombre de Personnes salariées requises pour enseigner le Cours;
- g) L'information à savoir si le Cours sera donné par voie électronique ou « en ligne ».

15.06 Dans l'éventualité où des Cours deviennent disponibles après la période d'affichage prévue aux présentes et qu'ils n'ont jamais été affichés, l'Unité d'embauche affichera les Cours sur le site web prévu à l'article 15.04 a) avec copie par courriel au Syndicat pendant une durée de deux (2) Jours. L'Unité d'embauche aura alors deux (2) Jours pour offrir un contrat signé aux Personnes salariées qui n'ont pas atteint le maximum de Cours, selon la procédure prévue à l'article 15.08 et suivants. La Personne salariée qui se voit offrir un tel Cours, aura deux (2) Jours pour retourner son contrat signé.

Dans l'éventualité où des Cours qui ont déjà été affichés redeviennent disponibles après la période d'affichage prévue aux présentes, l'Unité d'embauche offrira les Cours aux Personnes salariées qui avaient appliqué pour donner ledit Cours et qui n'ont pas obtenu le maximum de Cours selon la procédure prévue aux articles 15.08 c) et suivants. Les Personnes salariées auront deux (2) Jours suivant l'envoi du contrat pour soumettre leur contrat signé à l'Unité.

15.07 La candidate soumet sa candidature par écrit, en format papier ou électronique, auprès de la Chef de département en indiquant, par ordre de préférences sur le formulaire prévu à l'annexe 11, les Cours qui l'intéressent et le nombre de Cours qu'elle souhaite donner au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage prévue à l'article 15.04 a).

- c) The location where the Course is given, if available;
- d) The schedule, if available at the time;
- e) The TQRs as provided in article 13;
- f) Whether the Course is being Team taught and, if such is the case, the total number of credits of the Course as well as the number of Employees required to teach the Course;
- g) Information as to whether the Course will be taught electronically or online.

15.06 In the event that Courses become available after the posting period specified in the present article and these Courses were never posted, the Hiring Unit shall post the Courses on the website referred to in article 15.04 a) for a period of two (2) Days. The Union shall be forwarded a copy by email. The Hiring Unit shall then have two (2) Days to offer a signed contract to Employees who have not been allocated the maximum of Courses, as set out in article 15.08 and following. The Employee who is offered such a Course shall have two (2) Days to return the signed contract.

In the event that Courses that were already posted become available again after the posting period specified in the present article, the Hiring Unit shall offer the Courses to Employees who had applied to give said Courses and who have not been allocated the maximum of Courses, as set out in article 15.08 c) and following. The Employees shall have two (2) Days after the contract is sent to submit their signed contract to the Unit.

15.07 The candidate shall submit her application in writing, in hard copy or electronically to the Department Chair, indicating, in order of preference, on the form reproduced in Appendix 11 the Courses in which she is interested and the number of Courses she wishes to give, no later than five (5) working days following the end of the posting specified in article 15.04 a).

Sur demande écrite du Syndicat, pour un affichage d'un Cours spécifique, le Chef de département fournira la liste des postulants dont le nom figure sur la liste de points de priorité de l'Unité d'embauche.

La liste sera fournie dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date limite d'attribution des Cours. Si la demande est faite après la date limite d'attribution, le Chef de département fournira la liste dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

15.08 L'Unité d'embauche attribue les charges de Cours par session en ordre décroissant de pointage détenu dans l'Unité d'embauche. Seules les Personnes salariées satisfaisant aux EQE du Cours et qui n'ont pas atteint leur maximum de Cours en vertu de l'article 15.09, sont considérées aux fins d'attribution de ce Cours. L'attribution des Cours se fait de la façon suivante:

1^{er} tour:

Sujet aux conditions ci-haut mentionnées, deux (2) Cours sont attribués en ordre décroissant de pointage en tenant compte des choix exprimés par la Personne salariée.

2^e tour:

Sujet aux conditions ci-haut mentionnées, un (1) Cours est attribué en ordre décroissant de pointage, en tenant compte des choix exprimés par la Personne salariée.

3^e tour:

Si des Cours sont encore disponibles, la Chef de département procède selon l'ordre suivant:

- i. Elle offre les Cours, en ordre décroissant de pointage, parmi les Personnes salariées qui ont posé leur candidature, qui satisfont aux exigences de qualification et qui n'ont pas atteint leur maximum de Cours en vertu de l'article 15.09.
- ii. La Chef de département procède elle-même au recrutement d'une Chargée ou d'un Chargé de cours. Il peut

Upon written request from the Union for a specific Course posting the Department Chair will provide the list of applicants who appear on the priority point list of the Hiring Unit.

The list will be provided within five (5) working days following the Course allocation deadline. If the request is made after the allocation deadline, the Department Chair will provide the list within five (5) working days.

15.08 The Hiring Unit shall allocate Courses for each term by decreasing order of priority points held in the Hiring Unit. Only Employees who satisfy the TQRs for the Course and have not been allocated the maximum number of Courses specified in article 15.09 shall be considered for the purpose of allocating that Course. Courses shall be allocated in the following manner:

1st round:

Subject to the conditions stated above, two (2) Courses shall be allocated by decreasing order of priority points, taking into account the preferences expressed by the Employee.

2nd round:

Subject to the conditions stated above, one (1) Course shall be allocated by decreasing order of priority points, taking into account the preferences expressed by the Employee.

3rd round:

If Courses are still available, the Department Chair shall proceed in the following order:

- i. She shall offer the Courses by decreasing order of priority points to the Employees who have applied, who satisfy the TQRs, and who have not been allocated the maximum number of Courses specified in article 15.09.
- ii. The Department Chair shall then herself proceed to recruit a Course Lecturer. She may allocate a Course to

octroyer un Cours à une Personne salariée qui a atteint le maximum de Cours prévus à l'article 15.09, mais dans ce cas, aucun pointage ne lui sera accordé pour ledit Cours.

15.09 Une Personne salariée se voit attribué un maximum de trois (3) Cours par session et sept (7) Cours par Année universitaire et ce, par Unité d'embauche, à l'exclusion des Cours octroyés en vertu des articles 15.02, 15.03 et 15.08 c) ii.

15.10

- a) S'il y a égalité de pointage et que le premier choix des personnes candidates est identique, l'attribution des charges de Cours se fera à la personne candidate qui a la plus ancienne date d'embauche, tel que décrit à l'article 14.03
- b) si l'égalité subsiste encore, c'est par tirage au sort que se déterminera la priorité.

15.11 Les Parties s'engagent à discuter d'une procédure automatisée d'attribution pour les Personnes salariées déjà dans le bassin prioritaire.

ARTICLE 16 ENGAGEMENT DES PERSONNES SALARIÉES

16.01 L'Unité d'embauche soumet les contrats d'embauche, en format électronique, signés par la Chef de département aux Personnes salariées dans les dix (10) jours ouvrables suivant les délais prévus à l'article 15.04. Au plus tard cinq (5) jours ouvrables après l'envoi du contrat, la Personne salariée qui se voit offrir un contrat de Chargée de Cours doit aviser par écrit, en format électronique, la Chef de département de son acceptation en lui soumettant le contrat dûment signé. A défaut de répondre dans ce délai l'attribution du Cours est considérée comme annulée. La Chef de département assigne alors ledit Cours conformément à l'article 15.06.

an Employee who has already been allocated the maximum number of Courses set out in article 15.09 but in this case, no priority points shall be allocated to the Employee for said Course.

15.09 An Employee shall be allocated a maximum of three (3) Courses per term and seven (7) Courses per Academic Year, per Hiring Unit, excluding Courses allocated under articles 15.02, 15.03, and 15.08 c) ii.

15.10

- a) If priority points are equal among candidates and their first choice is identical, the Course shall be allocated to the candidate whose hiring date was earlier, as described in article 14.03.
- b) If there is still equality, priority shall be determined by drawing lots.

15.11 The Parties undertake to discuss an automated allocation procedure for Employees who already belong to the priority pool.

ARTICLE 16 HIRING OF EMPLOYEES

16.01 The Hiring Unit shall submit hiring contracts to Employees, signed by the Department Chair, in electronic format, within ten (10) working days following the time period specified in article 15.04. No later than five (5) working days following the submission of the contract, the Employee to whom a Course Lecturer contract is offered shall inform the Department Chair of her acceptance in writing, in electronic format, by returning the duly signed contract. If there is no response within this time period, the Course assignment is deemed to be cancelled. The Department Chair shall assign said Course in accordance with the provisions of article 15.06.

<p>16.02 Lorsque le Cours est attribué conformément à l'article 15.06, la candidate devra retourner le contrat dûment signé, en format papier ou électronique, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la soumission de l'offre de contrat signé par l'Unité d'embauche. À défaut de répondre dans ce délai, la Chef de département assigne alors le dit Cours à sa discrétion parmi les Personnes salariées qui avaient posé leur candidature.</p>	<p>16.02 When the Course is allocated in accordance with article 15.06 the candidate shall return the duly signed contract, in electronic format, within two (2) working days of the submission of the contract signed by the Hiring Unit. If there is no response within this time period, the Department Chair shall assign said Course at his discretion to an Employee who had applied.</p>
<p>16.03 Le contrat d'embauche (charge de Cours) doit spécifier les éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Le nom et les coordonnées de la Personne salariée b) Le nom de l'Unité d'embauche c) Le sigle et le titre du Cours d) L'horaire, et si disponible à ce moment, le lieu du Cours e) Le nombre de crédits du Cours f) les dates du début et de la fin du Cours g) La rémunération h) Le nombre d'heures de classe 	<p>16.03 The hiring contract (Course assignment) shall specify the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) The name and coordinates of the Employee b) The name of the Hiring Unit c) The subject code and title of the Course d) The schedule and, if available at the time, the location of the Course e) The number of credits for the Course f) The start and end dates of the Course g) The remuneration h) The number of class hours
<p>16.04 L'Unité d'embauche pourra modifier l'horaire d'un Cours après la soumission du contrat. L'Unité d'embauche fera un effort raisonnable pour minimiser l'impact de ce changement sur la Personne salariée. Pour ce faire, la Chef de département consultera la Personne salariée avant de finaliser le nouvel horaire. Dans l'éventualité où le nouvel horaire établi empêche la Personne salariée d'exécuter son contrat, le Cours est assigné selon l'article 15.06.</p>	<p>16.04 The Hiring Unit may modify a Course schedule after the submission of a contract. The Hiring Unit shall make a reasonable effort to minimize the impact of such change on the Employee. To do so, the Department Chair shall consult the Employee prior to finalizing the new schedule. In the event that this schedule prevents the Employee from fulfilling her contract, the Course shall be assigned in accordance with article 15.06.</p>
<p>16.05 Une Personne salariée ne peut déléguer à une autre personne, en tout ou en partie, l'exécution de son contrat sans avoir obtenu préalablement l'approbation de la Chef de département.</p>	<p>16.05 An Employee may not delegate, in whole or in part, the execution of her contract to another person without having previously obtained the authorization of the Department Chair.</p>
<p>16.06 Tâches Connexes Pour les tâches connexes à l'Enseignement, une Personne salariée signe le contrat d'embauche pour les tâches connexes.</p>	<p>16.06 Non-Teaching Assignments For non-Teaching assignments, an Employee shall sign a non-Teaching contract.</p>

<p>16.07 Le contrat d'embauche (tâches connexes) doit minimalement spécifier les éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le nom et les coordonnées de la Personne salariée; b) le nom de l'Unité d'embauche; c) une description sommaire des tâches et responsabilités; d) les dates du début et de la fin du contrat; e) le taux horaire et le nombre maximum d'heures autorisées pour réaliser le contrat; f) la mention que toute heure additionnelle doit être spécifiquement autorisée par la Chef de département 	<p>16.07 The hiring contract for non-Teaching assignment shall specify at a minimum the following elements:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) the name and coordinates of the Employee b) the name of the Hiring Unit c) a summary description of the tasks and responsibilities; d) the start and end dates of the contract; e) the hourly rate and the maximum hours authorized to fulfill the contract; f) the statement that any additional hours must be specifically authorized by the Department Chair.
<p>16.08 Le Syndicat peut faire une demande écrite pour obtenir une copie d'un ou des contrat(s) d'embauche. Si telle demande est faite, L'Unité d'embauche remet une copie du ou des contrat(s) dûment signé(s) au Syndicat dans les dix (10) Jours de la réception de la demande.</p>	<p>16.08 The Union may request in writing a copy of the Hiring contract(s). If such request is made, the Hiring Unit shall remit a copy of the duly signed contract(s) within ten (10) Days of receipt of the request.</p>
<p>16.09 Lors de la signature d'un contrat de Chargée de Cours et ce, lors d'une première embauche, l'Unité d'embauche fournit l'adresse internet à laquelle la Convention Collective peut être trouvée et un formulaire d'adhésion syndicale en format papier ou électronique.</p>	<p>16.09 Upon signing a Course Lecturer contract for a first hire, the Hiring Unit shall provide the on-line address where the Collective Agreement is available and give a Union membership form, in hard copy or electronic format.</p>
<p>16.10 Avant l'envoi des contrats aux Personnes salariées, la Chef de département peut annuler un Cours ou le confier à un Professeur régulier.</p>	<p>16.10 Prior to sending contracts to Employees, the Department Chair may cancel a Course or allocate it to a Regular Professor.</p>
<p>Après l'envoi des contrats, le Chef de département peut annuler un Cours ou le confier à un Professeur régulier.</p>	<p>After sending the contracts, the Department Chair may cancel a Course or allocate it to a Regular Professor.</p>
<p>Dans cette dernière éventualité, la Personne salariée reçoit une indemnité égale à douze pour cent (12%) du traitement prévu pour le Cours. Si le Cours a débuté, la Personne salariée recevra 12% du prorata des heures de Cours restant à donner.</p>	<p>In the latter situation, the Employee shall receive compensation equal to twelve percent (12%) of the remuneration of the Course. If the Course has started, the Employee shall receive twelve percent (12%) prorated to the hours remaining.</p>
<p>La Personne salariée ne recevra pas ces dits montants si une assignation alternative à ce Cours lui est offerte pendant la session pour</p>	<p>The Employee shall not receive said amounts if an alternate Course is offered during the term in which the Course was cancelled or if,</p>

laquelle le Cours a été annulé ou si, suite à une modification de l'horaire d'un Cours, elle ne peut exécuter son contrat à cause de raisons autres qu'un conflit avec un autre contrat obtenu à l'Université.

ARTICLE 17 SOUTIEN A L'ENSEIGNEMENT

17.01 Afin de fournir à toute Personne salariée les ressources nécessaires à son travail, l'Employeur maintient les politiques existantes dans les unités d'embauche concernant les structures d'appui académique et matériel.

17.02 Lorsque disponibles et selon les pratiques en vigueur dans l'Unité d'embauche, les Personnes salariées sont informées, par avis écrit ou électronique, de toutes ressources de personnel de soutien à l'Enseignement disponibles pendant la session.

ARTICLE 18 RESSOURCES ET ÉQUIPEMENT

18.01 La Personne salariée dispose d'un local individuel dans la mesure du possible. Ce local lui est accessible pendant sa charge de Cours et entre les sessions lorsque la Personne salariée détient une charge de Cours à la session suivante et ce, compte tenu des règlements d'accès.

Lorsqu'une Personne salariée ne dispose pas d'un local individuel, notamment pour l'encadrement de ses étudiantes, l'Unité d'embauche fournit, dans la mesure du possible, un local commun consacré à cette fin.

18.02 L'Employeur fournit à toute Personne salariée selon les pratiques en place dans l'Unité d'embauche pour les Chargées de Cours:

- a) la carte d'identité de l'Université,
- b) l'accès à une boîte vocale, lorsque disponible;
- c) Une adresse courriel de l'Université pour la période où le nom de la personne apparaît sur la liste de point de priorité;

due to a change of schedule, the Employee cannot fulfill her contract for reasons other than a conflict with another contract at the University.

ARTICLE 17 TEACHING SUPPORT

17.01 To provide all Employees with the resources necessary to perform their work, the Employer shall maintain existing Hiring Unit policies on academic and material support structures.

17.02 When available and in accordance with existing practices in the Hiring Unit, Employees shall be informed in writing or electronically of all teaching support personnel available during the term.

ARTICLE 18 RESOURCES AND EQUIPMENT

18.01 To the extent possible, an Employee shall have access to an individual office space during her Course assignment and between terms if the Employee holds a Course assignment for the next term, taking into account the rules of access.

When an Employee does not have an individual office space at her disposal for meetings with her students, among other tasks, the Hiring Unit shall, inasmuch as possible, provide a common office space for this purpose.

18.02 The Employer shall, in accordance with existing practices for Course Lecturers in the Hiring Unit, provide each Employee with:

- a) A University identification card;
- b) Access to voicemail, when available;
- c) A University email address, as long as the name of the person appears on the priority point list;

- d) un abonnement à la bibliothèque avec toutes les privilèges d'emprunt au même titre que les Professeurs réguliers, et ce, pendant une durée de un (1) an à compter de sa dernière date d'embauche;
- e) un pigeonier pour le courrier au campus principal, si disponible.
- f) un tiroir personnel dans un classeur ou un casier, verrouillé et dans son Unité d'embauche, lorsque disponible;
- g) l'accès aux services audiovisuels et informatiques.

ARTICLE 19 PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DES PERSONNES SALARIÉES

19.01 Les Parties reconnaissent l'utilité d'activités de perfectionnement et de formation professionnelle pour les Personnes salariées, afin de mettre à jour leurs connaissances dans leur domaine, enrichir leurs compétences professionnelles et techniques et développer leurs habilités pédagogiques.

À cet effet, les Personnes salariées ont accès et peuvent participer à des activités de perfectionnement et de formation, sujet aux conditions du présent article.

19.02 Les Parties reconnaissent que les ressources allouées par l'Université pour les activités de perfectionnement et de formation professionnelle dépendent de la suffisance des fonds alloués à une telle activité pour l'ensemble de ses salariés et de la pertinence des activités sur l'amélioration des services fournis aux étudiantes.

L'Université allouera à chaque Année universitaire un budget minimal équivalent à cinq (5) Cours visant à financer les activités approuvées de perfectionnement et de formation pour les Chargés de cours.

Au début de chaque Année universitaire, le *Provost* ou délégué inclura à l'agenda d'une rencontre avec le Syndicat un bilan de l'utilisation de ce budget lors de l'année

- d) A library subscription with the same borrowing privileges as Regular Professors, for a period of one (1) year from her last hiring date;
- e) A mailbox on the main campus, if available;
- f) A personal drawer in a filing cabinet in the Hiring Unit that can be locked, when available;
- g) Access to audiovisual and Information technology services.

ARTICLE 19 PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND TRAINING OF EMPLOYEES

19.01 The Parties recognize the benefit of professional development and training activities for Employees, aimed at updating their knowledge of their field, enriching their professional skills, and developing their pedagogical abilities.

To this end, Employees have access to and may participate in professional development and training activities, subject to the conditions stipulated in the present article.

19.02 The Parties recognize that resources allocated by the University for professional development and training activities are contingent upon sufficient funding for such activities for all of its employees and the relevance of such activities to the improvement of services provided to students.

The University will allocate in each Academic year a minimum budget equivalent to five (5) Courses to subsidize approved professional development and training activities for Course Lecturers.

The Provost or delegate will include at the beginning of each Academic year on the agenda of a meeting with the Union a report on budget usage for the previous year and a

précédente ainsi qu'un résumé du plan d'allocation du budget pour l'année à venir.

19.03 Une Personne salariée qui désire participer à une activité de perfectionnement et de formation professionnelle soumet sa demande au responsable de son Unité d'embauche au cours du mois de mars et/ou de novembre de chaque année. La demande doit spécifier en détail la nature de l'activité, les coûts et la pertinence de l'activité quant à son effet sur l'amélioration des services qu'elle rend aux étudiantes pour le compte de l'Université.

Sous réserve des articles 19.01 et 19.02, une demande doit être considérée et ne peut être refusée sans raison valable.

19.04 Le responsable de l'Unité d'embauche transmet sa réponse au plus tard le 31 mai pour une demande faite en mars et au plus tard le 20 décembre pour une demande faite en novembre suivant et, s'il y a lieu, énonce les conditions affectant le déroulement de l'activité.

19.05 Formation payée

Lorsque l'Employeur exige qu'une Personne salariée suive une session de formation, la Personne salariée est rémunérée selon le taux applicable aux tâches connexes.

ARTICLE 20 PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

20.01 Les droits de propriété intellectuelle sur les œuvres créés par la Personne salariée dans le cadre de sa charge de Cours lui appartiennent. En conséquence, elle peut les utiliser à sa guise lorsque l'œuvre est le résultat de son seul travail.

La Personne salariée permet à l'Université de les utiliser. Lorsque l'Université utilise pour des fins d'Enseignement ces dites œuvres, elle indiquera le nom de l'auteur et son titre professionnel.

summary of plans for the upcoming year.

19.03 An Employee who wishes to participate in a professional development and training activity shall submit a request to the person responsible in the Hiring Unit during the month of March and/or November of each year. The request must specify in detail the nature of the activity, the costs, and the relevance of the activity to the improvement of the services she provides the students on behalf of the University.

Subject to articles 19.01 and 19.02, a request must be considered and shall not be unduly denied.

19.04 The person responsible in the Hiring Unit shall reply no later than May 31 to a request submitted in March, and no later than December 20 to a request submitted in November and, as appropriate, shall state the conditions affecting the conduct of the activity.

19.05 Paid training

When the Employer requires that an Employee attend a training session, the Employee shall be paid at the non-Teaching rate.

ARTICLE 20 INTELLECTUAL PROPERTY

20.01 The intellectual property rights on works created by the Employee as part of her Course assignment belong to the Employee. Consequently, the Employee may use them as she wishes, when the work results solely from her own efforts.

The Employee shall allow the University to use her works. When the University uses said works for teaching purposes, it shall indicate the name of the author and her professional title.

L'Université peut modifier raisonnablement une œuvre pour ses besoins d'Enseignement. Dans ce cas, l'Université prend les moyens nécessaires pour communiquer avec la Personne salariée afin de lui soumettre par écrit les modifications à être apportées à ladite œuvre. La Personne salariée dispose d'un délai raisonnable pour soumettre ses observations sur les modifications ainsi que de renoncer, le cas échéant, à ce que son nom et son titre professionnel apparaisse sur l'œuvre.

En aucun cas une Personne salariée ne peut exiger des redevances pour l'utilisation d'une œuvre produite dans le cadre des dispositions de la clause 12 de la Convention Collective tels que : les Cours reproduits sous forme audio-visuelle, les plans de Cours, les notes ou les cahiers de Cours, de stage, d'ateliers ou de laboratoires et les examens, y compris sous forme écrite, audio-visuelle, informatisée ou sous quelque forme que ce soit, produits à l'intention des étudiantes.

ARTICLE 21 HARCÈLEMENT ET INTIMIDATION AU TRAVAIL

21.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute Personne salariée a le droit de travailler dans un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

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

Définitions

21.03 Constitue du harcèlement psychologique, toute conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles, non désirés ou intimidants, 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.

The University may reasonably modify a work for its teaching purposes. In such case, the University shall take the measures necessary to communicate with the Employee to submit in writing the modifications to be made to the said work. The Employee shall have a reasonable time period within which to submit her observations in regard to the modifications and, as the case may be, to waive her right to having her name and professional title appear on the work.

In no case may the Employee demand royalties for the use of a work produced pursuant to article 12 of the Collective Agreement, such as Courses reproduced in audio-visual form, Course plans, Course notes or Course manual, training, workshops or laboratories and examinations, whether in written, audio-visual, or electronic format or in any format whatsoever, produced for the students.

ARTICLE 21 HARASSMENT AND INTIMIDATION AT WORK

21.01 The Employer and the Union recognize that any Employee is entitled to work in an environment free from any form of harassment.

21.02 The Employer shall take any reasonable means to prevent psychological harassment and, when such behaviour is brought to its attention, to make it cease.

Definitions

21.03 Psychological harassment means any vexatious behaviour in the form of repeated and hostile or unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures that affects an Employee's dignity or psychological or physical integrity and that results in a harmful work environment for the Employee.

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.

- 21.04** Constitue du harcèlement sexuel tout comportement unilatéral et non désiré à caractère sexuel qui prend la forme de pressions indues exercées à l'égard d'une Personne salariée, ou bien pour obtenir des faveurs de nature sexuelle de sa part, ou pour la ridiculiser, elle ou ses aspects sexuels, et qui compromet ses conditions de travail, et son droit à la dignité.

Plaintes

- 21.05** La Personne salariée qui croit avoir été victime de harcèlement peut déposer une plainte selon les modalités prévues dans la politique officielle de l'Employeur, ou déposer un Grief en vertu des procédures de Griefs et d'Arbitrage prévues à la Convention Collective.
- 21.06** Un Grief relatif au harcèlement psychologique doit être déposé à l'intérieur du délai prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 22 SANTÉ, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT

- 22.01** Les Parties collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de sécurité et de santé au travail dans le but de prévenir et d'éliminer à la source même les causes de maladies professionnelles et des accidents du travail.
- 22.02** L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements applicables en matière de santé-sécurité au travail.
- 22.03** Le Syndicat peut désigner une Personne salariée à titre de représentant du Syndicat au Comité de santé et de sécurité de l'Employeur.
- 22.04** L'Employeur doit immédiatement donner les premiers secours à une Personne salariée victime d'une lésion professionnelle dans son

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

- 21.04** Sexual harassment means any unilateral and unwanted behaviour of a sexual nature which takes the form of undue pressure towards an Employee either to obtain sexual favours or to ridicule the Employee or her sexual characteristics, in a manner that compromises her working conditions or infringes on her right to dignity.

Complaints

- 21.05** The Employee who believes that she was the victim of harassment may file a complaint pursuant to the Employer's official policy file a Grievance in accordance with the Grievance and Arbitration procedure set out in the Collective Agreement.
- 21.06** In the case of a Grievance relating to psychological harassment, the Grievance shall be filed within the delay provided for in the *Act Respecting Labour Standards*.

ARTICLE 22 HEALTH, SAFETY, ENVIRONMENT

- 22.01** The Parties shall cooperate to maintain the best possible work health and safety conditions with a view to preventing and eliminating at source the causes of occupational illness and injuries.
- 22.02** The Employer undertakes to respect the applicable laws and regulations governing workplace health and safety.
- 22.03** The Union may designate an Employee as Union representative on the Employer's Health and Safety Committee.
- 22.04** The Employer shall immediately provide first aid to an Employee who has suffered an occupational injury on its premises and, if

établissement et s'il y a lieu la faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle de la santé ou à la résidence de la Personne salariée selon ce que requiert son état. Les frais de transport sont assumés par l'Employeur qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

- 22.05** 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 l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La Chargée de cours ou Instructrice ne peut cependant exercer ce droit si le refus d'exécuter ce travail 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 le genre de travail qu'elle exerce.

ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01** L'Employeur souscrit au principe de la discipline progressive dans l'imposition des mesures disciplinaires.
- 23.02** Toute Personne salariée convoquée à une réunion par l'Employeur pour un motif disciplinaire a le droit de se faire accompagner par une représentante syndicale. Elle en est informée dans l'avis de convocation dont copie est transmise au Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre. Si la Personne salariée ou la représentante syndicale ne sont pas en mesure de participer à la rencontre, les délais établis à l'article 23.04 sont suspendus jusqu'à ce que la rencontre se tienne.

À moins que les Parties n'en conviennent autrement, la rencontre disciplinaire doit se tenir au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la convocation initiale.

needed, have the Employee transported to a health care facility, a health professional, or her residence, as appropriate to her condition. Transportation costs shall be borne by the Employer, who shall, where appropriate, reimburse them to the person who paid them.

- 22.05** An Employee has the right to refuse to perform a task if she has reasonable grounds to believe that the performance of this task would endanger her health, safety or physical integrity, or would expose another person to a similar danger. A Course Lecturer or Instructor may not, however, exercise this right if her refusal to perform the task places the life, health, safety or physical integrity 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.

ARTICLE 23 DISCIPLINARY MEASURES

- 23.01** The Employer subscribes to the principle of progressive discipline in the imposition of disciplinary measures.
- 23.02** An Employee convened to a meeting by the University for disciplinary reasons has the right to be accompanied by a Union representative. The Employee shall be so informed in the notice of meeting, a copy of which shall be forwarded to the Union, at least forty-eight (48) hours prior to the meeting. If the Employee or the Union representative is unable to attend the meeting, the delays set in article 23.04 are suspended until such meeting occurs.

Unless the Parties agree otherwise, the disciplinary meeting must occur no later than ten (10) working days from the date of the initial meeting notification.

- | | |
|--|---|
| <p>23.03 Lorsqu'un acte entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois mesures qui suivent selon la gravité de l'acte reproché :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la réprimande écrite; b) la suspension; c) le congédiement. | <p>23.03 When an act leads to disciplinary measures, the Employer shall take one of the three (3) following measures, according to the seriousness of the act:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Written reprimand; b) Suspension; c) Dismissal. |
| <p>23.04 La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée par écrit à la Personne salariée et au Syndicat dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la connaissance par l'Employeur. L'avis indique les motifs justifiant une telle décision.</p> | <p>23.04 The decision to impose a disciplinary measure is communicated in writing to the Employee and to the Union within forty-five (45) working days of the incident giving rise to the measure or no later than (45) working days from knowledge of the incident by the Employer. The notice shall indicate the reasons for the decision.</p> |
| <p>23.05 Si durant une période de trois (3) sessions complètes enseignées au cours desquels aucune autre mesure disciplinaire n'est imposée, la mesure disciplinaire est réputée ne pas avoir été donnée, et est retirée automatiquement du dossier de la Personne salariée.</p> | <p>23.05 If no other disciplinary measure is imposed for a period of three (3) full terms during which the Employee has taught, the measure is deemed not to have been imposed and shall automatically be withdrawn from the Employee's file.</p> |
| <p>23.06 L'Employeur ne peut imposer une suspension ou un congédiement sans avoir au préalable signifié par écrit à la Personne salarié les motifs justifiant un tel avis, afin de lui permettre de s'amender, sauf lorsque la nature et la gravité de la faute justifient l'imposition immédiate d'une suspension ou d'un congédiement.</p> | <p>23.06 The Employer may not impose a suspension or dismissal without having first informed the Employee in writing of the reasons justifying such a notice, to allow the Employee to correct her behaviour, except where the nature and severity of the offending act warrant the immediate imposition of a suspension or dismissal.</p> |
| <p>23.07 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.</p> | <p>23.07 In all cases of discipline, the burden of proof lies with the Employer.</p> |
| <p>23.08 Un congédiement implique pour la Personne salariée, la perte de tous ses droits en vertu de la Convention Collective, à partir de la date du congédiement, sous réserve de son droit de recourir à la procédure de règlement des Grievs et d'arbitrage pour contester son congédiement.</p> | <p>23.08 A dismissal entails, for the Employee, the loss of all her rights under the Collective Agreement as of the date of dismissal, subject to her right to avail herself of the Grievance and arbitration procedure to challenge her dismissal.</p> |

ARTICLE 24 DÉPARTEMENT DE LANGUES ET DE LA COMMUNICATION INTERCULTURELLE (École d'éducation permanente)

24.01 À moins de dispositions à l'effet contraire, la Convention Collective s'applique aux Personnes salariées du Département de langues et de la communication interculturelle (Éducation permanente) sous réserve des stipulations suivantes :

24.02 Pour le « programme intensif de l'anglais - langue et culture » (IELC) et le « programme intensif de français - langue et culture » (IFLC), puisqu' une matière de langue seconde ou de langue étrangère est enseignée, la Personne salariée qui a déjà enseigné deux (2) Cours dans cette matière de niveau débutant (Elementary 1 et Elementary 2), deux Cours dans cette matière de niveau Intermédiaire (Intermediate 1 Intermediate 2 Intermediate 3) ou deux Cours dans cette matière de niveau avancé (bridge, Advanced A, Advanced B) est présumée satisfaire aux EQE de l'ensemble des Cours de cette matière pour ce niveau.

Pour les programmes Anglais / Français pour la communication professionnelle (EPC/FPC) puisqu'une matière de langue seconde ou de langue étrangère est enseignée, la Personne salariée qui a déjà enseigné deux Cours dans cette matière de niveau 100 ou 200, deux Cours dans cette matière de niveau 300 ou 400 est présumée satisfaire aux EQE de l'ensemble des Cours de cette matière pour ce niveau.

Clause grand-père :

Les Chargées de cours qui étaient à l'emploi de l'Université au 31 décembre 2014 et qui ont déjà enseigné une matière de langue seconde ou de langue étrangère dans les programmes intensifs (IELC et IFLC) ou à temps partiels (PTP) sont réputés satisfaire aux exigences de qualification pour l'ensemble des Cours de ces programmes.

ARTICLE 24 LANGUAGE AND INTERCULTURAL COMMUNICATIONS DEPARTMENT (School of Continuing Studies)

24.01 Unless otherwise specified, the Collective Agreement, applies to all Employees of the Language and Intercultural Communications Department (School of Continuing Studies), subject to the following provisions:

24.02 In the Intensive English Language and Culture (IELC) and Intensive French Language and Culture (IFLC) programs, because a second or foreign language is being taught, an Employee who has taught two (2) beginner level Courses (Elementary 1, Elementary 2), two (2) intermediate level Courses (Intermediate 1, Intermediate 2 Intermediate 3), or two (2) Advanced level Courses (Bridge, Advanced A, Advanced B) in these subjects shall be deemed to meet the TQRs for all Courses in these subjects for that level.

In the English and French for professional communication programs (EPC/FPC), because a second or foreign language is being taught, an Employee who has taught two (2) Courses at the 100 or 200 level or two (2) Courses at the 300 or 400 level in these subjects shall be deemed to meet the TQRs for all Courses in these subjects for that level.

Grandfather clause:

Lecturers who were in the employ of the University on December 31st, 2014, who have already taught a second or foreign language Course in the intensive programs (IELC and IFLC) or part-time (PTP) shall be deemed to meet the TQRs for all Courses in those programs.

24.03 Pour le « programme intensif d'anglais - langue et culture » (IELC) et le « programme intensif de français - langue et culture » (IFLC), « *Session* » ou « *Session intensive* » désigne une session d'enseignement de six (6) semaines à l'intérieur d'une session universitaire. Au Département de langues et de la communication interculturelle (Éducation Permanente), il y a six (6) sessions intensives par Année universitaire, dont deux (2) sessions intensives par session.

Affichage, candidatures et attributions des Cours de IELC et IFLC

24.04 Pour le « programme intensif d'anglais - langue et culture » (IELC) et le « programme intensif de français - langue et culture » (IFLC), les Cours seront affichés quatre (4) semaines avant le début de la session. Chaque affichage mentionnera spécifiquement la date limite pour postuler, telle que déterminée dans le présent article.

Au plus tard trois (3) semaines avant le début de la session, les candidats postuleront pour des Cours par écrit sur le formulaire prévu à l'annexe 11, en format électronique, auprès du Chef de département, en indiquant les Cours qu'ils souhaitent donner, en ordre de préférence, incluant pour les candidats au programme IELC, leur préférence quant aux périodes d'avant-midi, d'après-midi, ou les deux.

Les attributions de Cours conformément à l'article 24.05 seront transmises par courriel au plus tard le jeudi précédant le début de la session, à midi. La Personne salariée signifiera son acceptation par courriel au plus tard le lendemain à midi. L'acceptation par courriel sera considérée comme le contrat jusqu'à ce que le contrat mentionné à l'article 16.03 soit signé. Le candidat doit retourner son contrat dûment signé en format électronique dans les trois (3) jours ouvrables suivant la soumission de ce contrat.

24.03 For the Intensive English Language and Culture (IELC) and Intensive French Language and Culture (IFLC) programs, "Session" or "Intensive Session" mean a teaching session of six (6) weeks within an academic term. In the Department of Language and Intercultural Communications (School of Continuing Studies), there are six (6) Intensive Sessions per Academic Year, and two (2) per term.

Posting, Application for and Allocation of IELC and IFLC Courses

24.04 For the "Intensive English Language and Culture" (IELC) and Intensive French Language and Culture" (IFLC) programs, Courses shall be posted four (4) weeks before a session begins. Each posting shall explicitly state the deadline for application as set out in this article.

At the latest three (3) weeks before a session begins, candidates shall submit their application in writing, on the form provided in Appendix 11, electronically, to the Department Chair, indicating the Courses they wish to give, in order of preference, including for IELC program candidates, their preference for morning periods, afternoon periods, or both.

Assignment of Courses in accordance with article 24.05 shall be sent by email by noon (12:00 p.m.) on the Thursday preceding the start of the session. Employees shall signify their acceptance by email by the next day at noon (12:00 p.m.). Email acceptance will be considered to be the contract until the contract specified in article 16.03 is signed. The candidate shall return the duly signed contract, in electronic format, within three (3) working days of the submission.

Si, après l'affichage initial, des Sections additionnelles de Cours deviennent disponibles, ces Sections seront attribuées conformément à l'article 24.05 aux Personnes salariées qui ont postulé lors de l'affichage initial, quelle que soit la Section pour laquelle elles ont postulé. Les Cours qui n'ont jamais été affichés et qui deviennent disponibles après la période d'affichage initial seront attribués conformément à l'article 15.06.

24.05 Pour les programmes intensifs de Français et d'Anglais l'article 15.08 est remplacé par l'article suivant :

L'Unité d'embauche attribue les charges de Cours par session en ordre décroissant de pointage détenu dans l'Unité d'embauche. Seules les Personnes salariées satisfaisant aux EQE du Cours sont considérées aux fins d'attribution de ce Cours. L'attribution des Cours se fait de la façon suivante:

1^{er} tour:

Sujet aux conditions ci-haut mentionnées, un Cours est attribué en ordre décroissant de pointage en tenant compte des choix exprimés par la Personne salariée;

2^e tour:

Sujet aux conditions ci-haut mentionnées, un Cours est attribué en ordre décroissant de pointage, en tenant compte des choix exprimés par la Personne salariée;

3^e tour:

Si des Cours sont encore disponibles, la Chef de département procède selon l'ordre suivant:

- a) Elle offre les Cours, en ordre décroissant de pointage, parmi les Personnes salariées qui ont posé leur candidature et qui satisfont aux exigences de qualification et qui n'ont pas atteint leur maximum de Cours en vertu de l'article 15.09;
- b) La Chef de département procède elle-même au recrutement d'une Chargée ou d'un Chargé de Cours. Elle peut octroyer un Cours à une

If additional Sections of Courses posted in the initial posting become available after the initial posting period, they shall be allocated in accordance with article 24.05 to Employees who applied in the initial posting, regardless of the Section for which they applied. Courses that were never posted which become available after the initial posting period shall be allocated as per Article 15.06.

24.05 For the Intensive French and English Programs, article 15.08 is replaced by the following:

The Hiring Unit shall allocate Course assignments for each session by decreasing order of priority points held in the Hiring Unit. Only Employees meeting the TQRs for the Course shall be considered for the purpose of Course allocation. Courses shall be allocated as follows:

1st round:

Subject to the conditions stated above, a Course shall be allocated taking into account the preferences expressed by the Employee;

2nd round:

Subject to the conditions stated above, a Course shall be allocated by decreasing order of priority points taking into account the preferences expressed by the Employee;

3rd round:

If Courses remain available, the Department Chair shall proceed in the following order:

- a) She shall offer the Courses, by decreasing order of priority points to the Employees who have applied, who meet the TQRs, and who have not been allocated the maximum number of Courses as provided in article 15.09;
- b) The Department Chair shall proceed with the recruitment of a Course Lecturer. She may allocate the Course to an Employee who has

Personne salariée qui a atteint le maximum de Cours prévus à l'article 15.09, mais dans ce cas, aucun pointage ne lui sera accordé pour ledit Cours.

24.06 Pour le « programme intensif d'anglais - langue et culture » (IELC) et le « programme intensif de français - langue et culture » (IFLC) l'Article 15.09 est remplacé par l'article suivant :

Une Personne salariée se voit attribuer un maximum de un (1) Cours par session et six (6) Cours par Année universitaire.

Affichage, candidatures et attribution de Cours EPC/FPC

24.07

a) Affichage

- Pour la session d'automne, les Cours sont affichés trois (3) semaines avant le début des Cours.
- Pour la session d'hiver, les Cours sont affichés quatre (4) semaines avant le début des Cours.
- Pour les sessions de printemps/été, les Cours sont affichés trois (3) semaines avant le début des Cours.
- Les Cours doivent demeurer affichés pendant sept (7) jours jusqu'à minuit le septième jour. Chaque affichage mentionne explicitement la date limite pour postuler, tel que déterminée dans le présent article.

b) Soumission de candidature

Les Personnes salariées soumettent leur candidature pour un Cours à l'intérieur de la date limite déterminée au présent article.

c) Attribution

Les attributions de Cours sont transmises par courriel au plus tard dix (10) jours avant le début de la session, à midi. La Personne salariée signifie son acceptation par courriel au plus tard le lendemain à midi. L'acceptation par courriel sera considérée comme le contrat jusqu'à ce que le contrat mentionné à l'article 16.03 soit signé. La Personne salariée doit retourner son contrat dûment signé en format

already been allocated the maximum number of Courses set out in article 15.09, but in this case, no priority points shall be allocated for said Course.

24.06 For the Intensive English Language and Culture (IELC) and Intensive French Language and Culture (IFLC) programs, article 15.09 is replaced by the following:

An Employee is allocated a maximum of one (1) Course per Session and six (6) Courses per Academic Year.

Posting, Application for and Allocation of EPC/FPC Courses

24.07

a) Posting

- For the Fall session, Courses shall be posted three (3) weeks before Courses start.
- For the Winter session, Courses shall be posted four (4) weeks before Courses start.
- In the Spring/Summer session, Courses shall be posted three (3) weeks before Courses start.
- Courses shall remain posted until midnight of the seventh (7) day after posting. Each posting shall explicitly state the deadline for application in accordance with this article.

b) Application

Employees shall apply for a Course within the deadline for applications in accordance with this article.

c) Allocation

Assignment of Courses shall be sent by email by noon (12:00 p.m.) ten (10) days before the start of the session. Employees shall signify their acceptance by email by the next day at noon (12:00 p.m.). Email acceptance will be considered to be the contract until the contract specified in article 16.03 is signed. The Employee shall return the duly signed contract, in electronic format, within three (3)

électronique dans les trois (3) jours ouvrables suivant sa soumission.

24.08 Pour les programmes Anglais / Français pour la communication professionnelle (EPC/FPC) l'article 15.08 est remplacé par l'article suivant:

L'Unité d'embauche attribue les charges de Cours par session en ordre décroissant de pointage détenu dans l'Unité d'embauche. Seules les Personnes salariées satisfaisant aux EQE du Cours et qui n'ont pas atteint leur maximum de Cours en vertu de l'article 15.09, sont considérées aux fins d'attribution de ce Cours. L'attribution des Cours se fait de la façon suivante :

1^{er} tour:

Sujet aux conditions ci-haut mentionnées, un Cours est attribué en ordre décroissant de pointage en tenant compte des choix exprimés par la Personne salariée;

2^e tour :

Sujet aux conditions ci-haut mentionnées, un Cours est attribué en ordre décroissant de pointage, en tenant compte des choix exprimés par la Personne salariée;

3^e tour :

Si des Cours sont encore disponibles, la Chef de département procède selon l'ordre suivant :

- Elle offre les Cours, en ordre décroissant de pointage, parmi les Personnes salariées qui ont posé leur candidature, qui satisfont aux EQE et qui n'ont pas atteint leur maximum de Cours en vertu de l'article 15.09;
- La Chef de département procède elle-même au recrutement d'une Chargée ou d'un Chargé de cours. Elle peut octroyer un Cours à une Personne salariée qui a atteint le maximum de Cours prévus à l'article 15.09, mais dans ce cas, aucun pointage ne lui sera accordé pour ledit Cours.

working days of the submission.

24.08 In the English and French for professional communication programs (EPC/FPC), article 15.08 is replaced by the following :

The Hiring Unit shall allocate Course assignments for each term by decreasing order of priority points held in the Hiring Unit. Only Employees who meet the TQRs for the Course and have not been allocated the maximum number of Courses as provided in article 15.09 shall be considered for the purpose of allocating this Course. Courses shall be allocated as follows:

1st round:

Subject to the conditions stated above, a Course is allocated by decreasing order of priority points, taking into account the preferences expressed by the Employee;

2nd round:

Subject to the conditions stated above, a Course is allocated by decreasing order of priority points taking into account the preferences expressed by the Employee;

3rd round:

If Courses remain available, the Department Chair shall proceed in the following order:

- She shall offer the Courses, by decreasing order of priority points, to the Employees who have applied, who meet the TQRs, and who have not been allocated the maximum number of Courses as provided in article 15.09;
- The Department Chair shall proceed with the recruitment of a Course Lecturer. She may allocate the Course to an Employee who has already been allocated the maximum number of Courses as set out in article 15.09, but in this case, no priority points shall be allocated for said Course.

24.09 Rémunération

Les taux de rémunération spécifiques prévus à l'annexe 2, sauf lorsqu'expressément mentionné, sont majorés aux mêmes dates que celles prévues aux articles 30.01 et 30.12 et sont majorés de façon égale aux pourcentages résultants des augmentations obtenues suite à l'application des PSG et du rattrapage salarial ou, si applicable, au pourcentage résultant de l'application du taux minimum.

Article 25 ÉCOLE DE MUSIQUE SCHULICH – INSTRUCTION PRATIQUE EN MUSIQUE

25.01 À moins de dispositions à l'effet contraire, la Convention Collective s'applique aux Personnes salariées de l'École de Musique (Performance musicale, Instruction Pratique et Petits Ensembles) sous réserve des stipulations suivantes :

Liste de points de priorité

25.02 Pour l'instruction pratique, les Personnes salariées acquièrent un demi (0.5) point de priorité pour chaque étudiante inscrite à des leçons d'une demi-heure (0.5) à qui elles enseignent pour une session. Les points sont attribués au prorata pour les leçons d'une durée différente.

Pour les petits ensembles, les Personnes salariées acquièrent un demi (0.5) point de priorité pour chaque ensemble auquel elles enseignent pour une session.

Si l'Enseignement est partagé entre deux (2) Instructrices ou plus, les points de priorité sont partagés au prorata.

Les Personnes salariées doivent soumettre électroniquement à leur Unité d'Embauche des feuilles de présence signées au plus tard deux (2) semaines après la fin de chaque session travaillée.

24.09 Remuneration

Save where expressly stated, specific remuneration rates set out in Appendix 2 shall be increased on the same dates as those referred to in articles 30.01 and 30.12 and shall be increased in amounts equal to the percentages resulting from increases obtained in application of the GSP and salary catch-up or, if applicable, to the percentage resulting from the application of the minimum rate.

Article 25 SCHULICH SCHOOL OF MUSIC - MUSIC PERFORMANCE, PRACTICAL INSTRUCTION AND SMALL ENSEMBLES

25.01 Unless otherwise specified, the Collective Agreement shall apply to all Employees of the School of Music Music Performance, Practical Instruction and Small Ensembles), subject to the following provisions:

List of priority points

25.02 For practical instruction, Employees shall acquire one-half (0.5) priority point for every student taught per term who is registered for half (0.5) hour lessons. Points shall be awarded on a prorated basis for lessons of a different duration.

For small ensembles, Employees shall acquire one-half (0.5) priority point for every ensemble taught per term.

If the teaching is shared by two (2) or more Instructors, the priority points shall be shared on a prorated basis.

Employees must submit electronically to their Hiring Unit signed attendance sheets at the latest two (2) weeks after the end of each term worked.

Procédure de soumission de candidature

25.03 Les candidates internes (celles dont le nom est inscrit sur la liste de points de priorité), ne sont pas tenue de soumettre leur candidature à un poste, mais doivent soumettre leurs disponibilités pour des charges de Cours (préférences quant au nombre d'étudiantes ou Sections) pour le 1^{er} mai de chaque année pour l'Année universitaire suivante. Les postes régulièrement disponibles ne seront affichés qu'une fois.

25.04 Les contrats d'emploi seront pour l'Année universitaire complète mais n'incluront pas la charge d'enseignement (nombre d'étudiantes et/ou ensembles). Ils seront transmis aux Personnes salariées au plus tard le 15 juillet. Les Personnes salariées retourneront leur contrat signé, en format électronique ou papier, au plus tard le 31 juillet.

Affectation des étudiantes

25.05 Pour fins d'affectation, il y aura deux (2) groupes d'étudiantes:

Groupe 1 Les étudiantes de McGill qui ont exprimé une préférence pour un enseignant en particulier ou un petit ensemble.

Groupe 2 Les étudiantes de McGill qui n'ont pas exprimé une préférence pour un enseignant en particulier et les étudiantes de Marianopolis.

L'instruction au groupe 1 est affectée selon les facteurs suivant, en ordre inverse d'importance:

- a) La préférence de l'étudiante
- b) Le consentement de l'Instructrice à la demande de l'étudiante
- c) Les points de priorité

L'instruction au groupe 2 est affectée selon le système de rotation décrit à l'article 25.06 ci-dessous, parmi tous les enseignants dont le nom est inscrit sur la liste de points de priorité. Les enseignants auxquels sont déjà affectés des étudiantes seront exclus de chaque tour

Application procedure

25.03 Internal candidates (those on the priority list) need not apply for positions, but they must submit their workload availability (preferred number of students or Sections) once a year by May 1 for the following school year. Regular ongoing positions shall be posted on a one-time basis.

25.04 Employment contracts shall be for the full Academic Year but shall not include teaching load (number of students and/or ensembles). They shall be sent to Employees no later than July 15th. Employees shall return their signed contracts no later than July 31st in electronic format.

Allocation of students

25.05 There shall be two groups of students for the purposes of allocation:

Group 1 McGill students who have expressed a preference for a particular teacher and small ensembles.

Group 2 McGill students who have not expressed a preference for a particular teacher and Marianopolis students.

Instruction in group 1 is assigned according to the following factors, in decreasing order of weight:

- a) Student preference
- b) Instructor's assent to the student's request
- c) Priority points

Instruction in group 2 is assigned through a round system, referred to in article 25.06 below, among all teachers whose name appears on the list of priority points. Teachers with students already assigned shall be excluded from each round until the other

jusqu'à ce que les autres enseignants se soient vus affecté le même nombre d'étudiantes.

25.06 Aux fins du système de rotation, l'article 15.08 est modifié comme suit :

L'Unité d'embauche attribue les charges de Cours par session en ordre décroissant de pointage détenu dans l'Unité d'embauche. Seules les Personnes salariées satisfaisant aux EQE du Cours sont considérées aux fins d'attribution de ce Cours. L'attribution des Cours se fait de la façon suivante

1^{er} tour:

Sujet aux conditions ci-haut mentionnées, une étudiante est affectée en ordre décroissant de pointage en tenant compte des choix exprimés par la Personne salariée;

2^e tour:

Sujet aux conditions ci-haut mentionnées, une étudiante est affectée en ordre décroissant de pointage, en tenant compte des choix exprimés par la Personne salariée;

3^e tour:

Sujet aux conditions ci-haut mentionnées, une étudiante est affectée en ordre décroissant de pointage, en tenant compte des choix exprimés par la Personne salariée;

Le système de rotation se poursuit jusqu'à ce que les Personnes salariées aient obtenu le maximum de charge de Cours ou jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de Cours disponibles.

25.07 Les Unités d'embauche informeront les Personnes salariées de la charge de Cours qui leur est attribuée au plus tard dans la deuxième (2^e) semaine de Cours de chaque trimestre (sauf pour les attributions de petits ensembles, où l'information sera transmise dans la troisième (3^e) semaine de chaque trimestre. Les charges de Cours sont appelées à changer en raison d'inscriptions tardives ou de changement d'inscriptions.

teachers have been assigned the same number.

25.06 For the purposes of the round system, article 15.08 is modified as follows:

The Hiring Unit shall allocate Course assignments for each term by decreasing order of priority points held in the Hiring Unit. Only Employees meeting the TQRs for the Course shall be considered for the purpose of Course allocation. Courses shall be allocated as follows:

1st round:

Subject to the conditions stated above, a student shall be assigned by decreasing order of priority points, taking into account the preferences expressed by the Employee;

2nd round:

Subject to the conditions stated above, a student shall be assigned by decreasing order of priority points taking into account the preferences expressed by the Employee;

3rd round:

Subject to the conditions mentioned above, a student shall be assigned by decreasing order of priority points taking into account the preferences expressed by the Employee;

The round system shall continue until the Employees reach to their maximum load or there are no Courses left.

25.07 Hiring Units shall inform Instructors of their assigned loads no later than the second (2nd) week of classes in each term (except for small ensemble assignments, which shall be issued no later than the third (3rd) week of each term). Loads are subject to change due to late enrolment and registration changes.

25.08 Une liste complète de toutes les étudiantes affectées aux Instructrices sera transmise au Syndicat au plus tard trente (30) Jours après le début des classes.

25.09 Dans l'attribution de charges de Cours, une Instructrice sera limitée à un maximum de douze (12) étudiantes pour l'instruction pratique (incluant jusqu'à trois (3) petits ensembles) par session.

25.10 Lorsque des étudiantes se désistent pendant une session, l'Unité d'embauche continuera de payer un maximum de deux (2) leçons manquées.

Horaires

25.11 Les horaires de leçons et d'entraînements sont déterminés par l'Instructrice, en consultation avec les étudiantes.

25.12 Clause de réserve

Le pourcentage négocié dans la Convention Collective s'applique, mais sera appliqué sur l'instruction pratique en musique et les petits ensembles, en calculant spécifiquement le nombre total d'heures des Cours.

Relevé d'emploi

25.13 Aux fins de l'assurance-emploi, deux (2) heures de travail seront créditées pour chaque heure de contact avec les étudiantes.

Procédure pour une nouvelle embauche

25.14 Lorsqu'une nouvelle Instructrice est requise, le nouveau poste sera affiché publiquement. Une copie de cet affichage est envoyée au Syndicat au moment de l'affichage. Les candidates dont le nom n'est pas inscrit sur la liste de points de priorité suivront la procédure décrite aux articles 25.16 et 25.17.

Qualifications pour les nouvelles candidates

25.15 Les EQE pour les nouveaux candidats à l'instruction comprennent ce qui suit:

- Réalisations professionnelles

25.08 A complete list of all the students allocated to Instructors shall be sent to the Union no later than thirty (30) Days after the start of classes.

25.09 The Courses allocated to an Instructor shall be limited to a maximum of twelve (12) students of practical instruction (including up to three (3) small ensembles) per term.

25.10 In the event of student cancellations during a term, the Hiring Unit shall continue to pay the Instructor for lessons missed to a maximum of two (2).

Scheduling

25.11 Lessons and coaching are scheduled by the Instructor in consultation with students.

25.12 Reserve Clause

The percentage negotiated in the Collective Agreement shall apply but shall be applied to Practical Music Instruction and Small Ensembles by specifically calculating the total number of hours of Courses.

Record of Employment

25.13 For the purposes of Employment Insurance, two (2) hours of work shall be credited for every contact hour.

Procedure for a new hire

25.14 When a new Instructor is needed, the new position shall be publicly posted. A copy of the posting shall be sent to the Union at the same time. Applicants whose name is not yet on the list of priority points shall follow the procedure set out in articles 25.16 and 25.17.

Qualifications of new applicants

25.15 TQRs for new applicants for instruction comprise the following:

- Professional accomplishment

- Potentiel de recrutement (capacité d'attirer des étudiantes à McGill)
- Habilités d'Enseignement dans un contexte d'instruction pratique
- Expérience d'Enseignement dans le domaine spécifique

Les nouvelles candidates externes seront évaluées dans chaque catégorie.

25.16 Lors de la soumission de la candidature initiale, il y aura présélection sur la base du curriculum vitae et des enregistrements sonores. Les personnes dont la candidature est retenue seront invitées à une entrevue/audition de sélection. Une fois le nom de la candidate inscrit sur la liste de points de priorité, aucune autre audition n'est requise.

Salaire

25.17 Les taux de rémunération horaire prévus à l'annexe 3 constituent la rémunération minimale pour une charge de leçon individuelle ou d'ensemble en musique et sont majorés aux mêmes dates que celles prévues aux articles 30.01 et 30.12 de façon égale aux pourcentages résultants des augmentations obtenues suite à l'application des PSG et du rattrapage salarial ou, si applicable, au pourcentage résultant de l'application du taux minimum.

25.18 Attribution des étudiantes

Une charge de tâches connexes peut inclure, sans y être limité:

- a) Auditions d'Ensemble
- b) Auditions d'admission
- c) Examens pratiques/récitals
- d) Jurys de concours
- e) Séminaires de Combo
- f) Comités de direction pour les étudiants du programme de doctorat en musique
- g) Répétitions de sections d'ensemble
- h) Coordinatrice du Placement d'Ensemble

- Recruitment potential (ability to draw students to McGill)
- Teaching skills in practical instruction environment
- Teaching experience in the specific field

New external applicants shall be evaluated in each category.

25.16 Upon initial application, there shall be a pre-selection on the basis of curriculum vitae and recordings. Shortlisted candidates shall be invited to an interview/audition for selection. Once entered on the priority points list, no further audition shall be required.

Salary

25.17 The remuneration rates specified in Appendix 3 constitute the minimum remuneration for assignment of individual lessons or ensemble in music and shall be increased on the same dates as those specified in articles 30.01 and 30.12 in amounts equal to the percentages resulting from increases obtained in application of the GSP and salary catch-up or, if applicable, to the percentage resulting from the application of the minimum rate.

25.18 Allocation of Students

Non-Teaching assignments may include, without being limited thereto:

- a) Ensemble Auditions
- b) Entrance Auditions
- c) Practical Examinations/Recitals
- d) Competition Juries
- e) Combo Seminars
- f) Doctor of Music Supervisory Committees
- g) Ensemble Sectional Rehearsals
- h) Ensemble Placement Coordinator

ARTICLE 26 INSTRCTRICES DU CONSERVATOIRE

26.01 À moins de dispositions à l'effet contraire, la Convention Collective s'applique aux Personnes salariées du Conservatoire de musique sous réserve des stipulations suivantes :

Liste de points de priorité

26.02 Pour la formation pratique, les Personnes salariées acquièrent un demi (0.5) point de priorité pour chaque étudiante inscrite à des leçons d'une demi-heure (0.5) à qui elles enseignent, pour chaque session. Les points sont attribués au prorata pour les leçons d'une durée différente.

Pour les ensembles ainsi que pour les groupes de théorie et formation auditive, les Personnes salariées acquièrent un demi (0.5) point de priorité pour chaque ensemble ou chaque groupe de théorie et formation auditive auquel elles enseignent, pour chaque session. Lors de Co-enseignement, les points de priorité sont accordés au prorata.

Les Personnes salariées doivent soumettre électroniquement à leur Unité d'embauche des feuilles de présence signées au plus tard deux (2) semaines après la fin de chaque session travaillée.

La session d'été de six (6) semaines compte pour une demi-session.

Perte des points de priorité

26.03 Pour le Conservatoire, l'article 14.13 c) est modifié comme suit :

La Personne salariée n'enseigne aucune charge de Cours dans l'Unité d'embauche pendant huit (8) sessions consécutives. La Personne salariée conserve son pointage s'il obtient un engagement pour la session qui suit l'expiration de la période de huit (8) sessions consécutives.

ARTICLE 26 CONSERVATORY INSTRUCTORS

26.01 Unless otherwise stipulated, the Collective Agreement shall apply to all Music Conservatory Employees, subject to the following conditions :

List of priority points

26.02 For practical instruction, Employees shall acquire one-half (0.5) priority point for every student taught per term who is registered for half (0.5) hour lessons. Points shall be awarded on a prorated basis for lessons of a different duration.

For ensembles as well as for the theory and ear training groups, Employees shall acquire one-half (0.5) priority point for every ensemble or every theory and ear training group taught per term. In the case of Co-teaching by two (2) or more Instructors, priority points shall be awarded on a prorated basis.

Employees must submit electronically to their Hiring Unit signed attendance sheets at latest two (2) weeks after the end of each term worked.

The six (6)-week Summer term shall count as half a term.

Loss of priority points

26.03 For the Conservatory, article 14.13 c) is modified as follows:

The Employee does not teach any Course in the Hiring Unit during eight (8) consecutive terms. The Employee shall keep her priority points if she is hired for the term that follows the expiration of the period of eight (8) consecutive terms.

Procédure de soumission de candidature

26.04 Les candidates internes (celles dont le nom est inscrit sur la liste de points de priorité), ne sont pas tenue de soumettre leur candidature à un poste, mais doivent soumettre leurs disponibilités pour des charges de Cours (préférences quant au nombre d'étudiantes ou Sections) pour le 15 août pour la session d'automne, le 15 novembre pour la session d'hiver, le 15 février pour la session de printemps et le 15 mai pour la session d'été. Les postes régulièrement disponibles ne seront affichés qu'une fois.

26.05 Les contrats seront émis pour l'Année universitaire complète et ne feront pas état de la charge de Cours. Ils seront transmis aux Personnes salariées au plus tard le 20 août. Les Personnes salariées devront retourner leur contrat dûment signé, en format électronique ou papier, au plus tard le 30 août.

Affectation des étudiantes

26.06 Les étudiantes qui reviennent seront automatiquement affectées au même enseignant et ne seront pas sujettes aux dispositions des articles 26.08 et 26.09, à moins que l'étudiante préfère changer d'Instructrice. En ce cas, elle sera affectée selon les dispositions de l'article 26.08.

26.07 Une étudiante référée directement par l'Instructrice sera affectée à l'enseignante qui l'a référée et ne sera pas sujette aux dispositions des articles 26.08 et 26.09.

26.08 Tout en tenant compte des disponibilités de l'Instructrice, l'instruction est assignée selon les critères suivants:

- a) Les étudiantes qui ont exprimé une préférence seront affectées aux Instructrices qui rencontrent les critères requis, en ordre décroissant de pointage selon le système de rotation décrit à l'article 26.09. La préférence de l'étudiante sera respectée en autant que possible, mais ne peut être garantie.

Application procedure

26.04 Internal candidates (those on the priority list) need not apply for positions, but they must submit their workload availability (preferred number of students or Sections) by August 15th for the Fall term, November 15 for the Winter term, February 15th for the Spring term, and May 15th for the Summer term. Regular ongoing positions shall be posted on a one-time basis.

26.05 Contracts for the full Academic Year without teaching load shall be sent to Employees no later than August 20th. Employees shall return their signed contracts no later than August 30th in electronic or paper format.

Allocation of students

26.06 Returning students shall be automatically allocated to the same teacher and shall not be subject to article 26.08 and 26.09 unless the student prefers to change Instructors. In that case she will be allocated as per article 26.08.

26.07 A student referred directly by the Instructor shall be assigned to the referring teacher and shall not be subject to article 26.08 and 26.09.

26.08 Taking into account the availability of the Instructors, instruction shall be assigned according to the following criteria:

- a) Students who have expressed their preference shall be assigned to Instructors who fulfil the requested criteria by decreasing order of priority points as per the round system referred to in article 26.09. Student preference shall be respected as far as possible, but cannot be guaranteed.

b) Toutes les autres étudiantes seront affectées en ordre décroissant de pointage selon le système de rotation décrit à l'article 26.09. Les Instructrices auxquelles des étudiantes sont déjà affectées selon 26.08 a) seront exclues de chaque tour, jusqu'à ce que tous les autres Instructrices se soient vues attribué le même nombre.

26.09 Pour le Conservatoire, l'article 15.08 est remplacé par l'article suivant:

L'Unité d'embauche attribue les charges de cours par session en ordre décroissant de pointage détenu dans l'Unité d'embauche. Seules les Personnes salariées satisfaisant aux EQE du Cours sont considérées aux fins d'attribution de ce Cours. L'attribution des Cours se fait de la façon suivante :

1^e tour:

Sujet aux conditions ci-haut mentionnées, un nouvel étudiant est attribué en ordre décroissant de pointage en tenant compte des choix exprimés par la Personne salariée;

2^e tour:

Sujet aux conditions ci-haut mentionnées, un nouvel étudiant est attribué en ordre décroissant de pointage, en tenant compte des choix exprimés par la Personne salariée;

3^e tour:

Sujet aux conditions ci-haut mentionnées un nouvel étudiant est attribué en ordre décroissant de pointage, en tenant compte des choix exprimés par la Personne salariée;

Le système de rotation se poursuit jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de Cours disponibles.

26.10 Les Unités d'embauche informeront les Personnes salariées de la charge de Cours qui leur est attribuée au plus tard dans la deuxième (2^e) semaine de Cours de chaque trimestre. Les charges de Cours sont appelées à augmenter en raison d'inscriptions tardives.

b) All other students shall be assigned by decreasing order of priority points as per the round system referred in article 26.09. Instructors with students already assigned in accordance with 26.08 (a) shall be excluded from each round until the other Instructors have been assigned the same number.

26.09 For the Conservatory, article 15.08 is replaced by the following:

The Hiring Unit shall allocate Course assignments for each term by decreasing order of priority points held in the Hiring Unit. Only Employees meeting the TQRs for the Course shall be considered for the purpose of Course allocation. Courses shall be allocated as follows:

1st round:

Subject to the conditions stated above, a new student shall be assigned by decreasing order of priority points, taking into account the preferences expressed by the Employee;

2nd round:

Subject to the conditions stated above, a student shall be assigned by decreasing order of priority points taking into account the preferences expressed by the Employee;

3rd round:

Subject to the conditions stated above, a student shall be assigned by decreasing order of priority points taking into account the preferences expressed by the Employee;

The round system shall continue until there are no Courses left.

26.10 Hiring Units shall inform Instructors of their assigned loads for each term, no later than the second week of classes. Loads are subject to increase due to late enrolment.

<p>26.11 En cas de réduction de charge de travail, la clause de pénalité ne s'appliquera pas. Si une Instructrice refuse une étudiante ou un ensemble, l'article 14.11 de la Convention Collective ne s'appliquera pas.</p>	<p>26.11 In the event of workload reduction, the Penalty clause shall not apply. If an Instructor declines a student or ensemble, article 14.11 shall not apply.</p>
<p>26.12 Lorsque des étudiantes se désistent pendant un trimestre, l'Unité d'embauche continuera de payer un maximum de deux (2) leçons manquées.</p>	<p>26.12 In the event of student cancellations during a term, the Hiring Unit shall continue to pay the Instructor for lessons missed, to a maximum of two (2).</p>
<p>26.13 En cas d'inscriptions insuffisantes dans un ensemble ou une classe de groupe, le contrat d'Instruction pour ce Cours peut être annulé. En un tel cas, une indemnité de douze pourcent (12%) de la valeur du contrat sera versée à l'Instructrice.</p>	<p>26.13 In the event of insufficient enrolment in an ensemble or a group class, the Instructor's contract for that Course may be cancelled. In such a case, compensation of twelve percent (12%) of the value of the contract shall be paid to the Instructor.</p>
<p>26.14 Une liste complète de toutes les étudiantes affectées aux Instructrices sera transmise au Syndicat au plus tard quinze (15) Jours après le début des classes.</p>	<p>26.14 A complete list of all the students allocated to Instructors shall be sent to the Union no later than fifteen (15) days after the start of classes.</p>
<p>26.15 Clause de réserve Le pourcentage négocié dans la Convention Collective s'applique, mais sera appliqué au Conservatoire, en calculant spécifiquement le nombre total d'heures de Cours au Conservatoire.</p>	<p>26.15 Reserve clause The percentage negotiated in the Collective Agreement shall apply but shall be applied to Conservatory by specifically calculating the total number of hours of Courses in the Conservatory.</p>
<p>Relevé d'emploi 26.16 Aux fins de l'assurance-emploi, deux (2) heures de travail seront créditées pour chaque heure de contact avec les étudiantes.</p>	<p>Record of Employment 26.16 For the purposes of Employment Insurance, two (2) hours worked shall be credited for every contact hour.</p>
<p>Procédure pour une nouvelle embauche 26.17 Lorsqu'une nouvelle Instructrice est requise, le poste sera affiché publiquement. Copie de l'affichage sera transmis au Syndicat en même temps. Les candidates externes suivront la procédure prévue en 26.18 et 26.19.</p>	<p>Procedure for a new hire 26.17 When a new Instructor is needed, the new position shall be publicly posted. A copy of the posting shall be sent to the Union at the same time. External applicants shall follow the procedure set out in 26.18 and 26.19.</p>
<p>Qualifications pour les nouvelles candidates 26.18 Les EQE pour les nouvelles candidates à l'instruction comprennent ce qui suit: - entrent, capacité de motiver et de communiquer</p>	<p>Qualifications of new applicants 26.18 TQRs for new applicants for instruction comprise the following: - Outgoing personality, ability to motivate and communicate - Experience teaching music to children</p>

- expérience d'Enseignement de la musique aux enfants
- expérience et formation appropriées au niveau des étudiantes

26.19 Lors de la soumission de la candidature initiale, il y aura présélection sur la base du curriculum vitae, de l'expérience passée et des enregistrements. Les personnes dont la candidature est retenue pourront être invitées à une entrevue/audition de sélection. Une fois le nom de la candidate inscrit sur la liste de points de priorité, aucune autre audition n'est requise.

Salaire

26.20 Les taux de rémunération horaire prévus à l'annexe 3 constituent la rémunération minimale pour une charge de leçon individuelle ou d'ensemble en musique et sont majorés aux mêmes dates que celles prévues aux articles 30.01 et 30.12 et sont majorés de façon égale aux pourcentages résultants des augmentations obtenues suite à l'application des PSG et du rattrapage salarial ou, si applicable, au pourcentage résultant de l'application du taux minimum.

ARTICLE 27 CONGÉS DE MALADIE, STATUTAIRES, SOCIAUX ET SANS TRAITEMENT

27.01 Toute Personne salariée peut s'absenter sans perte de traitement, à pour cause de maladie jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) Jours consécutifs. En cas de congé d'invalidité dépassant vingt-huit (28) Jours, la Personne salariée a droit à un congé sans solde.

27.02 La Personne salariée absente en raison de maladie ou d'accident doit, dès que possible, informer le responsable de l'unité de sa situation et convenir, dans la mesure du possible, des modalités de reprise de l'activité concernée.

Si la reprise de l'activité n'est pas possible, le responsable de l'unité procède au

- Appropriate experience and training for level of students

26.19 Upon initial application, the Hiring Unit may proceed with a pre-selection on the basis of curriculum vitae, past experience, and recordings. Shortlisted candidates may be invited to an interview/audition for selection. Once an Instructor has taught a Course and been entered on the list of priority points, no further audition shall be required.

Salary

26.20 The hourly remuneration rates specified in Appendix 3 shall constitute the minimum remuneration for an assignment of individual lessons or ensemble in music and shall be increased on the same dates as those specified in articles 30.01 and 30.12 in amounts equal to the percentages resulting from increases obtained in application of the GSP and salary catch-up or, if applicable, to the percentage resulting from the application of the minimum rate.

ARTICLE 27 SICK LEAVE, STATUTORY HOLIDAYS, SOCIAL LEAVE, LEAVE WITHOUT PAY

27.01 In the case of illness, an Employee may be absent from work without loss of salary for up to twenty-eight (28) consecutive Days. If the disability leave extends beyond twenty-eight (28) Days, the Employee shall be entitled to leave without pay.

27.02 An Employee who is absent due to a disability shall inform the person responsible for the Unit as soon as possible and agree, to the extent possible, on how the activity will be made up.

If it is not possible to make up the activity, the person responsible for the Unit shall proceed with replacing the Employee.

remplacement de la Personne salariée.

27.03 Pour toute absence d'une (1) semaine et plus, la Personne salariée doit fournir un certificat signé par le médecin traitant précisant le diagnostic, le pronostic et la date de retour au travail prévue. Pour une absence d'une durée inférieure, l'Employeur peut, pour des motifs raisonnables dont la preuve lui incombe, demander que la Personne salariée fournisse un certificat médical contenant les informations ci-haut décrites.

27.04 La Personne salariée doit reprendre le travail à la date prévue au certificat médical à moins de fournir un nouveau certificat médical dans un délai de cinq (5) jours ouvrables avant cette date ou d'informer l'Employeur de son incapacité à respecter ce délai.

27.05 Congé pour événement imprévisible et urgent
Toute Personne salariée peut s'absenter lorsqu'une situation imprévisible et urgente à laquelle elle doit faire face l'empêche d'entrer au travail ou l'oblige à quitter son travail. Dès que possible, elle en avise le responsable d'unité d'enseignement et en donne la raison. La Personne salariée ne subira pas de perte de traitement si elle reprend l'activité ainsi touchée.

Congé de mariage

27.06 Toute Personne salariée peut s'absenter du travail, sans perte de traitement, le jour de son mariage ou de son union civile, elle a aussi droit à quatre (4) jours de congé sans traitement suivant le jour de son mariage ou son union civile.

27.07 Toute Personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, le Jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de sa Conjointe.

27.03 For any absence of one (1) week or more, an Employee shall provide a certificate signed by the attending physician and indicating the diagnosis, prognosis, and expected date of return to work. For a shorter absence, the Employer may, for reasonable grounds of which the Employer shall bear the burden of proof, require that the Employee provide a medical certificate containing the aforementioned information.

27.04 The Employee shall return to work on the date specified in the medical certificate, unless she provides a new medical certificate in the five (5) working days preceding that date or she informs the Employer of her inability to comply with this deadline.

27.05 Leave for unforeseen and urgent event
An Employee may be absent from work for an unforeseen and urgent event that prevents her from reporting to work or compels her to leave work. The Employee shall inform the person responsible for the Teaching Unit as soon as possible, stating the reason for the absence. The Employee shall suffer no loss of salary if she makes up the activity thus affected.

Marriage leave

27.06 An Employee may be absent from work without loss of salary on the day of her wedding or civil union. She is also entitled to four (4) days of leave without pay following the day of the wedding or civil union.

27.07 An Employee may be absent from work without pay on the day of the wedding or civil union of one of her children or of her father, mother, brother, sister, or a child of her Spouse.

Congé de deuil

- 27.08** Toute Personne salariée a droit à un congé sans perte de traitement de cinq (5) Jours consécutifs, incluant le jour des funérailles, à l'occasion du décès de sa Conjointe ou de son Conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa Conjointe ou de son Conjoint.
- 27.09** Toute Personne salariée a droit à un congé sans perte de traitement de trois (3) Jours consécutifs, incluant le jour des funérailles, à l'occasion du décès de sa mère, de son père, de sa sœur ou de son frère.
- 27.10** Toute Personne salariée a droit à un congé sans perte de traitement de deux (2) Jours consécutifs à l'intérieur d'une période de sept (7) Jours incluant le jour des funérailles, à l'occasion du décès de sa belle-mère, de son beau-père, de sa grand-mère, de son grand-père.
- 27.11** Pour tout autre décès, non prévu aux articles 27.08, 27.09 et 27.10, survenant dans sa famille ou celle de sa Conjointe ou son Conjoint, la Personne salariée a droit à un (1) Jour de congé avec traitement pourvu qu'elle assiste aux funérailles.
- 27.12** Toute Personne salariée a droit d'obtenir un congé additionnel sans traitement d'une durée équivalente au nombre de jours obtenus à l'occasion d'un décès prévu à l'article 27.08. Ces journées sont consécutives.
- 27.13** Dans les cas prévus à l'article 27.12 le traitement de la Personne salariée est maintenu si celle-ci s'entend avec la personne responsable de son Unité d'embauche sur les modalités de récupération.
- 27.14** Toute Personne salariée bénéficiant d'un congé en vertu des articles 79.7 à 79.13 (ou toute modification subséquente) de la loi sur les normes du travail accumule des points de priorité conformément à l'article 14.12 de la Convention Collective.

Bereavement leave

- 27.08** An Employee may be absent from work without loss of salary for five (5) consecutive Days, including the day of the funeral, in the event of the death of her Spouse, child, or the child of her Spouse.
- 27.09** An Employee may be absent from work without loss of salary for three (3) consecutive Days, including the day of the funeral, in the event of the death of her mother, father, sister, or brother.
- 27.10** An Employee may be absent from work without loss of salary for two (2) consecutive Days within a seven (7) Day period, including the day of the funeral, in the event of the death of her stepmother, stepfather, mother-in-law, father-in-law, grandmother, or grandfather.
- 27.11** For any other death in an Employee's family or her Spouse's family not mentioned in articles 27.08, 27.09 or 27.10, the Employee shall be entitled to one (1) Day of leave with salary if she attends the funeral.
- 27.12** All Employees are entitled to additional leave without pay of a duration equivalent to the days granted for a death stipulated in article 27.08. Such Days shall be consecutive.
- 27.13** In cases referred to in article 27.12, the salary of the Employee is maintained if the employee can agree with the person responsible for the Hiring Unit as to how the work can be made up.
- 27.14** An Employee who benefits from leave under articles 79.7 to 79.13 of the Act respecting Labour Standards or any subsequent amendment thereof shall accumulate priority points in accordance with the provisions of article 14.12 of the Collective Agreement.

- 27.15** La Personne salariée qui doit témoigner dans une cause à la demande de l'Université bénéficie d'un congé sans perte de traitement, si sa présence en cour coïncide avec ses heures de Cours.
- 27.16** Dans le cas où la Personne salariée doit comparaître devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où elle est une des parties au litige, elle a droit à un congé sans traitement si sa présence en cour en cour coïncide avec ses heures de Cours.
- 27.17** Quand une Personne salariée est convoquée à titre de juré ou de témoin, l'Université lui versera son traitement moins le montant qu'elle reçoit en tant que juré, pourvu que la preuve d'une telle comparution soit fournie et à condition que la Personne salariée reprenne les activités touchées.

ARTICLE 28 CONGÉS PARENTAUX

- 28.01** La Personne salariée bénéficie des dispositions du présent article dans la mesure où elle a postulé et obtenu une ou des charges de Cours conformément à l'article 15.

Congé de maternité

- 28.02** Pour obtenir un congé de maternité, la Personne salariée doit faire une demande écrite à son Chef de département. 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.
- 28.03** La Personne salariée doit aviser par écrit son Chef de département et les ressources humaines (Services Partagés), des dates de son congé de maternité au moins deux (2) semaines avant le début de celui-ci.

Le délai de présentation du préavis peut être de moins de deux (2) semaines si un certificat médical signé par un médecin agréé atteste

- 27.15** An Employee who, at the University's request, must testify in a case shall be entitled to leave without loss of salary, provided that her presence in Court coincides with her classroom hours.
- 27.16** When an Employee must appear before an administrative tribunal or civil or criminal court in a case to which she is a party, she shall be entitled to leave without pay, provided that her presence in Court coincides with her classroom hours.
- 27.17** When an Employee is called upon to act as a juror or witness, the University shall pay the Employee her salary, less any amount received as juror, provided that the Employee provides proof of her appearance in Court and makes up the activities affected.

ARTICLE 28 PARENTAL LEAVES

- 28.01** The Employee will be covered by the provisions of the present article inasmuch as she has applied for and obtained one or more Course assignments pursuant to article 15.

Maternity Leave

- 28.02** An Employee shall obtain a Maternity Leave by written application to her Department Chair. 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.
- 28.03** The Employee must specify in writing to her Department Chair 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

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'Université attestant qu'elle devait quitter son emploi immédiatement.

28.04 Il appartient à la Personne salariée de déterminer la date du début de son congé de maternité. Toutefois, si le congé de maternité ne débute pas six (6) semaines au moins avant la date prévue de l'accouchement, l'Université peut demander à ce que la Personne salariée fournisse un certificat médical attestant son aptitude à s'acquitter de ses fonctions. Si la Personne salariée ne fournit pas ce certificat médical dans les huit (8) jours de la réception de la demande écrite, l'Université peut alors faire débiter son congé de maternité immédiatement.

28.05 Toute Personne salariée admissible peut prendre un congé de maternité d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives. Le congé de maternité peut débiter dix-huit (18) semaines avant la date de l'accouchement et prendre fin deux (2) semaines après la date de l'accouchement ou après écoulement des vingt (20) semaines de congé, selon la dernière de ces éventualités.

28.06 Dans le cas d'un avortement légal ou spontané survenant avant la vingtième (20e) semaine précédant la date de l'accouchement, la Personne salariée est sujet aux dispositions de l'article 27.01.

28.07 En cas de naissance d'un enfant mort-né, durant ou après la vingtième (20e) semaine avant la date prévue de l'accouchement, le congé de maternité de la Personne salariée débute immédiatement et prend fin vingt (20) semaines plus tard.

28.08 Les congés de maladie requis avant la date prévue de l'accouchement à la suite de complications ou en raison d'un risque

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

28.04 The date of commencement of Maternity Leave shall be at the discretion of the Employee concerned. However, if the Employee has not commenced her Maternity Leave at least six (6) weeks prior to the expected date of delivery, the University may require medical certification of the Employee's ability to continue working. If the Employee fails to provide such certification within eight (8) days from receipt of the written request, the University may immediately initiate the Maternity Leave.

28.05 An eligible Employee may take a Maternity Leave of up to twenty (20) consecutive weeks. The earliest date upon which Maternity Leave may commence shall be eighteen (18) weeks prior to the date of delivery. The Maternity Leave will end two (2) weeks after the actual delivery or when twenty (20) weeks of total Maternity Leave have elapsed, whichever is the later.

28.06 Medical leave required as a result of legal or spontaneous abortion occurring before the twentieth (20th) week prior to the date of delivery will be treated as per article 27.01.

28.07 In the event of a stillbirth in or after the twentieth (20th) week prior to the expected date of delivery, the Employee's Maternity Leave will commence immediately and will end when twenty (20) weeks in total of Maternity Leave have elapsed.

28.08 Medical leave required prior to the expected date of delivery as a result of complications of pregnancy or due to danger of interruption of

d'interruption de grossesse sont sujets aux dispositions de l'article 27.01 jusqu'à la date de l'accouchement, date qui marque le début du congé de maternité.

28.09 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'Université 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'Université est dans l'impossibilité de réaffecter la Personne salariée à un autre poste convenable, celle-ci obtient immédiatement un congé payé spécial jusqu'à ce qu'un poste lui convenant se libère ou jusqu'à la date de l'accouchement, date qui marque le début de son congé de maternité normal.

28.10 Si, avant la fin de son congé de maternité, la Personne salariée présente un certificat médical d'un médecin agréé indiquant qu'en raison de l'état de santé de l'enfant, il est préférable que la mère ne retourne pas travailler, le congé de maternité de la Personne salariée est prolongé de six (6) semaines au maximum.

Durant cette prolongation, la Personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni Salaire.

28.11 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.

28.12 Une Personne salariée absente pour des rendez-vous médicaux liés à la grossesse ne subira pas de perte de salaire.

the pregnancy will be treated as per article 27.01 until the date of delivery, at which time maternity leave will commence.

28.09 If an Employee presents a certificate from a qualified medical practitioner stating that the working conditions of her job contain physical danger or risks of infectious disease for her or the unborn child, the University will attempt to temporarily relocate the Employee in an alternate position while continuing all the rights and privileges of her normal job. If the University is unable to transfer the Employee to a suitable alternate position, the Employee will be immediately granted a special paid leave until a suitable alternate position becomes available or until the date of delivery, at which time the regular Maternity Leave will commence.

28.10 If, before her Maternity Leave ends, an Employee presents a certificate from a qualified medical practitioner stating that, for the health of the child, it would be preferable that the mother not return to work at the end of the Maternity Leave, the Employee's Maternity Leave will be extended by up to six (6) weeks.

During this extension, the Employee will receive neither indemnity nor salary.

28.11 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.

28.12 An Employee absent for medical appointments related to her pregnancy shall suffer no loss of salary.

Retour au travail

28.13 Au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité de la Personne salariée, l'Université envoie à la Personne salariée un avis écrit précisant la date à laquelle son congé de maternité prend fin et lui faisant part de son obligation de prévenir l'Université de son retour au travail, conformément aux dispositions de la clause 28.14.

28.14 La Personne salariée doit aviser par écrit l'Université de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la date de son 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.

28.15 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 28.14 est présumée avoir démissionné et son emploi prend fin en conséquence.

28.16 La Personne salariée qui souhaite retourner au travail avant les deux (2) semaines suivant la date de son accouchement doit fournir à l'Université un certificat médical signé par un médecin agréé attestant de son état de santé et sa capacité à accomplir le travail requis.

28.17 À son retour de congé de maternité, la Personne salariée reprend le poste qu'elle détenait avant le début du congé de maternité. Si son poste a été aboli, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui lui auraient été accordés au moment de son abolition, si elle avait alors été au travail.

Congé de paternité

28.18 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

Return to Work

28.13 During the fourth (4th) week prior to expiry of an Employee's Maternity Leave, the University will send written notification of the date upon which her Maternity Leave will expire and notify her of the obligation to advise the University of her return to work under the terms of clause 28.14.

28.14 The Employee must give the University written notice of her intention to return to work not less than two (2) weeks prior to the date of her return. An Employee who does not return to work as of the expiry date of the Maternity Leave will be granted an automatic four (4) week unpaid leave.

28.15 If the Employee fails to present herself for work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 28.14, she will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

28.16 An Employee who wishes to return to work earlier than two (2) weeks following the date of delivery must first provide the University with a statement from a qualified medical practitioner attesting to her good health and ability to perform the work required.

28.17 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.

Paternity Leave

28.18 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

jour de l'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour à la maison de la mère ou de l'enfant.

Une Personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues sans Salaire. Ce congé doit être pris au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant mais ne peut se terminer plus tard que la cinquante deuxième (52ième) semaine après la naissance de l'enfant.

Congé d'adoption

28.19 Pour obtenir un congé d'adoption la Personne salariée doit adresser une demande écrite à cet effet à son Chef de département. Une copie de cette demande doit être envoyée aux ressources humaines (Services Partagés), accompagnée d'un document attestant l'adoption.

28.20 Le congé débute la semaine au cours de laquelle l'enfant est réellement placé auprès de la Personne salariée ou à un autre moment convenu avec l'Université. Cependant, pour bénéficier pleinement des prestations du (RQAP), le congé doit débiter au cours de ladite semaine.

28.21 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.

28.22 La Personne salariée qui adopte légalement un enfant, et qui ne bénéficie pas du congé d'adoption prévu à la clause 28.21, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables, deux (2) de ces jours étant payés.

28.23 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)

place between the delivery day and the fifteenth (15th) day following the return home of the mother or the baby.

An Employee is entitled to a paternity leave of not more than five (5) uninterrupted weeks without pay. This leave must be taken at the earliest in the week in which the child is born and end no later than fifty-two (52) weeks after the child's birth.

Adoption Leave

28.19 An Employee shall obtain an Adoption Leave by written application to their Department Chair. A copy of this request must be sent to Human Resources (Shared Services), and must be supported by documentation evidencing the fact of adoption.

28.20 This leave begins in the week during which the child is effectively put under the Employee's responsibility, or at any other time agreed with the University. However, to fully benefit from QPIP, the leave must begin during the said week.

28.21 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.

28.22 An Employee who legally adopts a child and who is not benefiting from the Adoption Leave available under clause 28.21 will be entitled to a leave of absence of a maximum duration of five (5) working days, two (2) of which are paid.

28.23 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)

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 Chef de département, et adresser une copie aux ressources humaines (Services Partagés), au moins deux (2) semaines à l'avance.

Retour au travail

28.24 Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant la date d'expiration du congé d'adoption, l'Université envoie à la Personne salariée un avis écrit précisant la date à laquelle son congé d'adoption prend fin.

28.25 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.

28.26 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 28.25 est présumé avoir démissionné et son emploi prend fin.

28.27 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.

28.28 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 30.

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 Department Chair, with a copy to Human Resources (Shared Services) at least two (2) weeks in advance.

Return to Work

28.24 During the fourth (4th) week prior to the expiry date of an Employee's Adoption Leave, the University will send the Employee written notification of the date upon which the Adoption Leave will expire.

28.25 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.

28.26 An Employee who does not return to work at the expiry date of the four (4) week extension provided under clause 28.25 will be deemed to have resigned and will be terminated accordingly.

28.27 Upon return to work from the Adoption Leave, the University will reinstate the Employee to the position that the Employee occupied before the Adoption Leave commenced. If the Employee's position no longer exists, the Employee will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished had the Employee then been at work.

28.28 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 30.

Congé Parental

- 28.29** Un congé sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la Personne salariée pour prolonger son congé de maternité, d'adoption ou de paternité.
- 28.30** Une Personne salariée peut obtenir un congé parental en avisant son Chef de département par écrit au moins deux (2) semaines avant le début du congé parental. Le congé parental doit être continu et se terminer au plus tard un (1) an après le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Une copie de la demande doit être envoyée aux ressources humaines (Services Partagés).
- 28.31** Au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant la date d'expiration du congé parental, l'Université envoie à la Personne salariée concernée un avis écrit indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- 28.32** La Personne salariée doit aviser l'Université par écrit de son intention de retourner au travail au moins deux (2) semaines avant la fin du congé. 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.
- 28.33** La Personne salariée peut choisir de réintégrer son poste avant la date prévue d'expiration de son congé parental sur présentation d'un préavis écrit d'au moins vingt et un (21) jours à son Chef de département.
- 28.34** Au retour de son congé parental, l'Université réintègre la Personne salariée concernée au poste qu'elle occupait avant le début du congé de maternité, d'adoption ou de paternité. Si le poste a été aboli, la Personne salariée bénéficie de tous les droits et privilèges qui se rattachaient au poste avant son abolition, comme si elle avait alors été au travail.

Parental Leave

- 28.29** An unpaid leave of a maximum duration of one (1) year will be granted to the Employee as an extension of a maternity leave, a paternity leave or an adoption leave.
- 28.30** An Employee may obtain a Parental Leave by written application to their Department Chair at least two (2) weeks prior to the start of the Parental Leave. The Parental Leave must be continuous and end at the latest one (1) year after the maternity leave, paternity leave or adoption leave. A copy of this request must be sent to Human Resources (Shared Services).
- 28.31** During the fourth (4th) week prior to the expiry date of an Employee's Parental Leave, the University will send the Employee written notification of the date upon which the leave will expire.
- 28.32** 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.
- 28.33** An Employee may elect to return to work prior to the anticipated expiry date of the Parental Leave upon presentation of prior written notice of at least twenty-one (21) days to their Department Chair.
- 28.34** Upon return to work from the Parental Leave, the University will reinstate the Employee in the position occupied before the original Maternity, Adoption or Paternity Leave commenced. If the Employee's position no longer exists, the Employee will be granted all the rights and privileges that would have been accorded at the time the job was abolished had the Employee been at work.

28.35 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 30.

Indemnités complémentaires

28.36 La Personne salariée en congé de maternité, de paternité ou parental peut bénéficier d'une indemnité complémentaire aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), versée par l'Employeur, selon les modalités précisées dans cet article. Pour en bénéficier, la Personne salariée fournit dès que possible à l'Employeur la réponse du RQAP à sa demande de prestations, ainsi que, s'il y a lieu, une copie du premier (1er) relevé de ses prestations du RQAP qui correspond à ses contrats à l'Université.

Une Personne salariée en congé parental à la suite d'un congé d'adoption n'est pas admissible aux indemnités complémentaires.

Congé de maternité : Admissibilité et indemnité

La Personne salariée éligible au RQAP, qui a accumulé vingt (20) semaines de travail à l'intérieur des douze (12) derniers mois précédant le début du congé de maternité et dont le salaire atteint le salaire minimum pour être admissible aux avantages sociaux de l'Université a droit à une indemnité complémentaire. Cette indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) de son traitement et les prestations du RQAP reçues pour la période de congé de maternité de vingt (20) semaines.

Congé de paternité: Admissibilité et indemnité

La Personne salariée éligible au RQAP, qui a accumulé vingt (20) semaines de travail à l'intérieur des douze (12) derniers mois précédant le début du congé de paternité et dont le salaire atteint le salaire minimum pour être admissible aux avantages sociaux de

28.35 The Salary which the Employee will receive upon return to work, will be the Salary the Employee received when the leave commenced, increased by the amount of any Salary increase implemented during the course of the leave as per article 30.

Supplementary Indemnities

28.36 An Employee on maternity leave, paternity leave or parental leave may benefit from an indemnity supplementary to the benefit provided by the Quebec Parental Insurance Plan (QPIP). This indemnity shall be paid by the Employer according to the terms specified in the present article. In order to benefit from the supplementary indemnity, the Employee must provide the Employer with QPIP's response to their benefits request, as soon as possible. Also, if applicable, the Employee must provide a copy of their first (1st) QPIP benefits statement corresponding to their contracts at the University.

An Employee on parental leave following an adoption leave is not eligible to the supplementary indemnities.

Maternity Leave: Eligibility and Indemnity

An Employee eligible for QPIP, who has accumulated twenty (20) weeks of work within the twelve (12) months preceding the maternity leave and whose salary meets the minimum earnings threshold to qualify for the University's benefits package, is entitled to a supplementary indemnity. This indemnity is equal to the difference between one hundred percent (100%) of their salary and the amount of the benefits received from QPIP for the period of twenty (20) weeks of maternity leave.

Paternity Leave: Eligibility and Indemnity

An Employee eligible for QPIP, who has accumulated twenty (20) weeks of work within the twelve (12) months preceding paternity leave and whose salary meets the minimum earnings threshold to qualify for the University's benefits package, is entitled to a

McGill a droit à une indemnité complémentaire. Cette indemnité est égale à la différence entre soixante pour cent (60 %) de son traitement et les prestations du RQAP reçues pour une durée maximale de cinq (5) semaines.

Congé parental: Admissibilité et indemnité

La Personne salariée éligible au RQAP, qui a accumulé vingt (20) semaines de travail à l'intérieur des douze (12) derniers mois précédant le début du congé de maternité, paternité ou parental et dont le salaire atteint le salaire minimum pour être admissible aux avantages sociaux de McGill a droit à une indemnité complémentaire. Cette indemnité est égale à la différence entre soixante pour cent (60 %) de son traitement et les prestations du RQAP reçues pour une durée maximale de onze (11) semaines moins le nombre de semaines prises en congé de paternité.

Calcul de l'indemnité:

Le traitement utilisé aux fins du calcul de l'indemnité complémentaire est égal au salaire moyen versé à la personne salariée au cours des trois (3) derniers semestres précédant le début du congé de maternité, parental ou d'adoption.

28.37 L'indemnité complémentaire aux prestations du RQAP ne tient pas compte des montants soustraits des prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et des autres montants recouvrables selon le RQAP.

28.38 Si la Personne salariée travaille pour plus d'un (1) employeur, l'indemnité complémentaire versée par l'Université correspond à la différence entre le traitement que la Personne salariée aurait gagné à l'Université et le montant reçu du RQAP qui correspond au traitement reçu pour l'Université.

supplementary indemnity. This indemnity is equal to the difference between sixty percent (60%) of their salary and the amount of the benefits received from QPIP for a maximum duration of five (5) weeks.

Parental Leave: Eligibility and Indemnity

An Employee eligible for QPIP, who has accumulated twenty (20) weeks of work within the twelve (12) months preceding the maternity, paternity or parental leave and whose salary meets the minimum earnings threshold to qualify for the University's benefits package, is entitled to a supplementary indemnity. This indemnity is equal to the difference between sixty percent (60%) of their salary and the amount of the benefits received from QPIP for a maximum duration of eleven (11) weeks less the number of weeks of paternity leave taken.

Calculation of the Indemnity:

The salary used to calculate the supplementary indemnity is equal to the Employee's average salary paid during the last (3) three terms preceding the beginning of the maternity, parental leave or adoption.

28.37 The supplementary indemnity to QPIP benefits does not take into account the amounts subtracted from the benefits due to reimbursement of benefits, interest, penalties or other amounts recoverable by QPIP.

28.38 If the Employee works for more than one Employer, the supplementary indemnity paid by the University corresponds to the difference between the salary that the Employee would have earned at the University and the amount received by QPIP that corresponds to the salary earned at the University.

28.39 Le total des montants reçus ou pouvant être reçus par la Personne salariée, en prestations du RQAP applicables au traitement gagné à l'Université et en indemnité complémentaire, ne peut excéder cent pour cent (100 %) du traitement qui aurait dû lui être versé par l'Université si elle n'avait pas été absente durant son congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental.

28.40 Durant un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou parental, la Personne salariée qui cotisait au Régime de retraite simplifiée (RRS) à la paie qui précède son congé, continue de bénéficier des dispositions de l'article 29.01 à condition qu'il paie sa cotisation sur son plein traitement.

28.41 L'Employeur ne rembourse pas à la Personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle selon la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q. c. A-29.011).

28.42 Le présent article pourra être modifié de temps à autre dans le but de s'aligner aux politiques de l'Université concernant les congés parentaux et se conformer avec les lois et règlements traitants des dits congés.

ARTICLE 29 AVANTAGES SOCIAUX

29.01 Le régime de retraite du personnel

Toute Personne salariée aura accès au Régime de retraite simplifié (RRS) en autant qu'elle respecte les règles de qualification du dit régime.

ARTICLE 30 SALAIRE ET AUTRE COMPENSATION

Rémunération

30.01 À l'exception des taux spécifiques prévus à l'article 15.02 c), le taux de rémunération pour une charge de Cours est spécifié aux annexes 1, 2 et 3.

28.39 The total amount that the Employee received or may have received in benefits from QPIP corresponding to the salary earned at the University and the amount received as a supplementary indemnity must not exceed one hundred percent (100%) of the salary that they would have received from the University if they had not been absent during the maternity, paternity, adoption or parental leave.

28.40 During a maternity, paternity, adoption or parental leave, the Employee who was contributing to the Simplified Pension Plan (SPP) for the pay period prior to their leave, continues to benefit from the provisions of article 29.01, on the condition that they pay their contribution on their full salary.

28.41 The Employer will not reimburse to the Employee amounts that may be required as per the *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q. c. A-29.011).

28.42 The present article may be modified from time to time with the objective of aligning with University policies relating to Parental Leaves and complying with the laws and regulations concerning these leaves.

ARTICLE 29 BENEFITS

29.01 Employee Pension Plan

An Employee shall have access to the Simplified Pension Plan (SPP) provided that she meets the qualification rules of the said Plan.

ARTICLE 30 SALARY AND OTHER COMPENSATION

Remuneration

30.01 Except for specific rates set out in article 15.02 c), the rate of remuneration of a Course assignment shall be as specified in Appendices 1, 2 and 3.

Sauf pour les exceptions prévues à l'article 15.02 c) et à l'annexes, 2 de la Convention Collective, la rémunération pour un Cours de moins ou de plus de trente-neuf (39) heures est établi au prorata du nombre d'heures conformément au présent article.

30.02 Indemnités de congé annuel et jours fériés

La rémunération d'une Personne salariée inclut une indemnité de six (6%) pour les vacances et une indemnité de trois point six (3.6 %) pour les jours fériés.

30.03 Taux horaire minimum

Le taux de rémunération à l'heure présenté à l'annexe 1 de la Convention Collective constitue la rémunération minimale pour une charge de tâches connexes à l'Enseignement prévue à l'article 12.05.

Le traitement est augmenté aux mêmes dates et selon les mêmes pourcentages que ceux indiqués à l'annexe 1.

Remboursement de frais engagés

30.04 La Personne salariée a droit au remboursement de frais engagés dans le cadre de ses fonctions selon les politiques en vigueur de l'Université, dans la mesure où ils ont été préautorisés.

Bulletin de paie et versement du salaire

30.05 La rémunération de la Personne salariée est versée à toutes les deux (2) semaines. Le premier chèque de paie est émis au plus tard un (1) mois après le début de l'entrée en fonction.

30.06 Le paiement est effectué par versement bancaire à l'institution financière identifiée par la Personne salariée.

30.07 Lorsque l'Employeur commet une erreur de plus de cent dollars (100\$) dans le versement de la paie, il effectue la correction appropriée et verse la somme due dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande de la Personne salariée.

Save for the exceptions in article 15.02 c) and Salary Appendix of the Collective Agreement, the remuneration for a Course of less or more than thirty-nine (39) hours is prorated according to the hours specified in the present article.

30.02 Compensation for vacation and holidays

An Employee's remuneration includes six percent (6%) compensation for vacation and three point six percent (3.6%) for holidays

30.03 Minimum hourly rate

The hourly remuneration rate presented in Appendix 1 of the Collective Agreement constitutes the minimum remuneration for a non-Teaching assignment referred to in article 12.05.

The remuneration shall be increased on the same dates and by the same percentages as those indicated in Appendix 1.

Reimbursement of expenses

30.04 An Employee shall be entitled to reimbursement of expenses incurred in the course of her duties, in accordance with policies in effect at the University, inasmuch as such expenses are pre-authorized.

Pay stub and payment of salary

30.05 Employees shall be paid every two (2) weeks. The first (1st) pay cheque shall be issued no later than one (1) month following the commencement of employment.

30.06 Payment shall be made by transfer to the financial institution identified by the Employee.

30.07 When the Employer makes an error in pay of more than one hundred dollars (\$100), the appropriate correction shall be made and the amount due shall be paid within three (3) working days of the Employee's request.

30.08 Lorsque l'Employeur commet une erreur de moins de cent dollars (100\$) dans le versement de la paie, il effectue la correction appropriée et verse la somme due lors de la paie de la période subséquente.

30.09 Lorsque l'Employeur a versé des sommes d'argent en trop à une Personne salariée, il prend entente avec cette Personne salariée au sujet des modalités de remboursement. Toute demande de remboursement est faite au moyen d'un avis écrit à la Personne salariée avec copie au Syndicat. A défaut d'entente, l'Employeur pourra opérer compensation.

30.10 Les taux de rémunération prévues à l'annexe 1 sont les taux de rémunération applicables aux dates qui y sont prévues et pour les Cours ou activités spécifiques s'y retrouvant.

Article 31 RÉTROACTIVITÉ

31.01 Les montants dus selon l'article 30.01 et les annexes 1, 2 et 3, sont versés de façon rétroactive dans les quatre-vingt-dix (90) Jours de la signature de la Convention Collective selon les modalités suivantes :

Pour chaque charge de Cours donnée par la Personne salariée entre le 1er janvier 2019 et la signature de la présente Convention Collective, l'Université remet le montant équivalant à la différence entre le traitement effectivement reçu et le traitement prévu à l'article 30.01 et aux annexes 1, 2 et 3.

31.02 L'entrée en vigueur de la Convention Collective n'entraîne aucune réduction du taux de rémunération de la Personne salariée.

De plus, à l'exception des Personnes salariées visées aux articles 25.18 et 26.20, toute Personne salariée ayant une rémunération supérieure aux taux prévus, maintient sa rémunération tant aussi longtemps que la Personne salariée est inscrite sur la liste de

30.08 When the Employer makes an error in pay of less than one hundred dollars (\$100), the appropriate correction shall be made and the amount due shall be paid in the next pay period.

30.09 When the Employer has overpaid an Employee, it shall make arrangements with that Employee for reimbursement. Any request for reimbursement shall be made in writing to the Employee, with copy to the Union. Failing agreement, the Employer shall offset the Employee's salary.

30.10 The remuneration rates specified in Appendix 1 shall be the remuneration rates applicable on the dates specified and for the Courses and activities therein described.

Article 31 RETROACTIVITY

31.01 Amounts due under articles 30.01 and Appendices 1, 2 and 3 shall be paid within ninety (90) Days of the signature of the Collective Agreement, in the following manner:

For each Course assignment given by the Employee between January 1, 2019, and the signature of the Collective Agreement, the University shall remit an amount equivalent to the difference between the remuneration actually received and the remuneration specified in articles 30.01 and in Appendices 1, 2 and 3.

31.02 The coming into effect of the Collective Agreement shall not entail a reduction in an Employee's remuneration.

Moreover, except for Employees covered by the provisions of articles 25.18 and 26.20, any Employee being remunerated at a higher rate than those specified shall maintain her rate as long as the Employee's name is entered on the list of priority points of the Hiring Unit or until

points de priorité de l'Unité d'embauche ou tant et aussi longtemps que le taux de rémunération pour une charge de Cours ou taux horaire, n'ait rejoint le taux de rémunération maintenu par la présente clause.

the remuneration rate for a Course assignment or hourly rate has caught up to the rate maintained under the present clause.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des Parties ont signé à Montréal, Province de Québec, ce 23^{ième} jour de décembre 2020.

IN WITNESS WHEREOF, the authorized representatives of the Parties have signed in Montreal, Quebec on this 23rd day of December 2020.

Pour l'Université/For the University:

**Christopher
Manfredi**

Digitally signed by Christopher
Manfredi
Date: 2020.12.22 14:25:24 -05'00'

Professor Christopher Manfredi
Provost

 22-Dec-20

Diana Dutton
Vice-principale adjointe, Ressources humaines
Associate Vice Principal, Human Resources



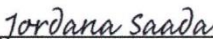
Francis Desjardins
Directeur, Relations de travail et relations avec les employés
Director, Employee & Labour Relations

 23-Dec-20

Carola Weil
Doyenne de l'Éducation permanente
Dean of Continuing Studies

 23-Dec-20

Dilson Rassier
Doyen de la Faculté des sciences de l'éducation
Dean Faculty of Education


 Dec 23, 2020


Jordana Saada
Directrice adjointe, Programme de maîtrise
Associate Director, Masters Programs
Desautels Faculty Management

 December 23, 2020

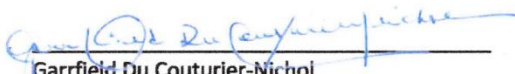
Samantha Ryan
Agent Administratif, Faculté des sciences de l'éducation
Administrative Officer, Faculty of Education

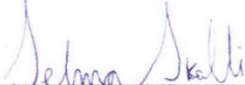
Pour le Syndicat/For the Union:


Raad Jasim
Président, MCLIU
President, MCLIU


Nick Papatheodorakos
Chef, Négociation
Chair of the Bargaining Committee

Natasha Roy
Membre du Comité de négociation
Member of the Bargaining Committee


Garrfield Du Couturier-Nichol
Membre du Comité de négociation
Member of the Bargaining Committee


Selma Skalli
Conseillère syndicale FNEEQ-CSN
Union Advisor FNEEQ-CSN



Shakir Ladha

Conseiller principal, Relations de travail
et relations avec les employés

Senior Advisor, Labour and Employee Relations



Denis Gauthier

Négociateur

Negotiator

Annexe 1 / Appendix 1 Échelle salariale / Salary Scale

Charge de cours (39 heures), 3 credits Taux spécifiques
Course assignment (39 hours), 3 credits Specific rates

	31 décembre 2018 December 31, 2018	1er janvier 2019 January 1, 2019	1er septembre 2019 September 1, 2019	1er septembre 2020 September 1, 2020	1er septembre 2021 September 1, 2021
Ajustement de ratification unique / One-time ratification adjustment ¹		2.0%			
Rattrapage salarial / Salary catch-up		1.5%	1.5%	1.5%	1.5%
Augmentation de salaire / Salary increase ²		2.0%	2.0%	2.0%	2.0%
Nouveau taux / New rate	\$8,220.00	\$8,680.00	\$8,985.00	\$9,300.00	\$9,625.00

Tâches connexes (taux horaire minimum)
Non-Teaching assignments (minimum hourly rate)

	31 décembre 2018 December 31, 2018	1er janvier 2019 January 1, 2019	1er septembre 2019 September 1, 2019	1er septembre 2020 September 1, 2020	1er septembre 2021 September 1, 2021
Ajustement de ratification unique / One-time ratification adjustment ¹		2.0%			
Rattrapage salarial / Salary catch-up		1.5%	1.5%	1.5%	1.5%
Augmentation de salaire / Salary increase ²		2.0%	2.0%	2.0%	2.0%
Nouveau taux / New rate	\$54.80	\$57.87	\$59.91	\$62.01	\$64.18

¹ L'ajustement de ratification est appliqué avant le rattrapage salarial et l'augmentation salariale.

¹ The one-time ratification adjustment is applied before the salary catch-up and salary increase.

² L'augmentation de salaire à chaque année correspond au taux le plus élevé entre 2% ou la PSG. La PSG en avril 2018 était de 2.0%. La PSG en avril 2019 était de 0.0%. Le taux à partir du 1er septembre 2020 ne tient pas compte de l'application potentielle de la PSG 2020. Le taux à partir du 1er septembre 2021 ne tient pas compte de l'application potentielle de la PSG 2021.

² The salary increase is the greater of 2% or the GSP each year. GSP in April 2018 was 2.0%. GSP in April 2019 was 0.0%. Rate as of September 1, 2020 does not take into account possible application of GSP 2020. Rate as of September 1, 2021 does not take into account possible application of GSP 2021.

Annexe 2 / Appendix 2
Échelle salariale / Salary Scale
École d'éducation permanente / School of Continuing Studies

	31 décembre 2018 December 31, 2018	1er janvier 2019 January 1, 2019			1er septembre 2019 September 1, 2019			
		Ajustement de ratification unique / One-time ratification adjustment ¹	Rattrapage salarial / Salary catch-up	Augmentation de salaire / Salary increase ²	Nouveau taux / New rate	Rattrapage salarial / Salary catch-up	Augmentation de salaire / Salary increase ²	Nouveau taux / New rate
Traduction / Translation Studies								
Cours de 45 heures / 45-hour Courses	\$5,708.26	2.0%	1.5%	2.0%	\$6,026.80	1.5%	2.0%	\$6,238.35
Ateliers non-credité / Non credit Workshops (minimum par heure de contact / minimum per contact hour)	\$102.75	2.0%	1.5%	2.0%	\$108.49	1.5%	2.0%	\$112.30
Perfectionnement professionnel / Career and professional development								
Maîtriser la prise de parole en public / Effective Public Speaking (30 h)	\$3,082.46	2.0%	1.5%	2.0%	\$3,254.47	1.5%	2.0%	\$3,368.71
Analyse d'affaires complet / Comprehensive Business Analysis (76 h)	\$15,412.29	2.0%	1.5%	2.0%	\$16,272.35	1.5%	2.0%	\$16,843.51
Gestion des projets / Project Management (33 h)	\$5,708.26	2.0%	1.5%	2.0%	\$6,026.80	1.5%	2.0%	\$6,238.35
Current Trends in Digital Communication (30 h)	\$6,489.11	2.0%	1.5%	2.0%	\$6,851.23	1.5%	2.0%	\$7,091.71
Content Creation (30 h)	\$6,849.91	2.0%	1.5%	2.0%	\$7,232.16	1.5%	2.0%	\$7,486.01
Perfectionnement professionnel / Professional Development								
Cours / Courses (30 h)	\$6,489.11	2.0%	1.5%	2.0%	\$6,851.23	1.5%	2.0%	\$7,091.71
Langues / Languages								
Temps partiel non-credité / Part-time non-credit (30 h)	\$2,920.10	2.0%	1.5%	2.0%	\$3,083.06	1.5%	2.0%	\$3,191.28
Temps partiel non-credité / Part-time non-credit (48 h)	\$5,708.26	2.0%	1.5%	2.0%	\$6,026.80	1.5%	2.0%	\$6,238.35
Co-enseignement anglais intensif / English intensive co-teaching (72 h)	\$7,192.40	2.0%	1.5%	2.0%	\$7,593.76	1.5%	2.0%	\$7,860.31
Français intensif / French Intensive (72 h)	\$7,397.90	2.0%	1.5%	2.0%	\$7,810.72	1.5%	2.0%	\$8,084.88

	1er septembre 2020 September 1, 2020			1er septembre 2021 September 1, 2021		
	Rattrapage salarial / Salary catch-up	Augmentation de salaire / Salary increase ²	Nouveau taux / New rate	Rattrapage salarial / Salary catch-up	Augmentation de salaire / Salary increase ²	Nouveau taux / New rate
Traduction / Translation Studies						
Cours de 45 heures / 45-hour Courses	1.5%	2.0%	\$6,456.70	1.5%	2.0%	\$6,682.04
Ateliers non-credité / Non credit Workshops (minimum par heure de contact / minimum per contact hour)	1.5%	2.0%	\$116.24	1.5%	2.0%	\$120.30
Perfectionnement professionnel / Career and professional development						
Maîtriser la prise de parole en public / Effective Public Speaking (30 h)	1.5%	2.0%	\$3,486.62	1.5%	2.0%	\$3,608.31
Analyse d'affaires complet / Comprehensive Business Analysis (76 h)	1.5%	2.0%	\$17,433.04	1.5%	2.0%	\$18,041.46
Gestion des projets / Project Management (33 h)	1.5%	2.0%	\$6,456.70	1.5%	2.0%	\$6,682.04
Current Trends in Digital Communication (30 h)	1.5%	2.0%	\$7,339.92	1.5%	2.0%	\$7,596.09
Content Creation (30 h)	1.5%	2.0%	\$7,748.03	1.5%	2.0%	\$8,018.44
Perfectionnement professionnel / Professional Development						
Cours / Courses (30 h)	1.5%	2.0%	\$7,339.92	1.5%	2.0%	\$7,596.09
Langues / Languages						
Temps partiel non-credité / Part-time non-credit (30 h)	1.5%	2.0%	\$3,302.98	1.5%	2.0%	\$3,418.26
Temps partiel non-credité / Part-time non-credit (48 h)	1.5%	2.0%	\$6,456.70	1.5%	2.0%	\$6,682.04
Co-enseignement anglais intensif / English intensive co-teaching (72 h)	1.5%	2.0%	\$8,135.43	1.5%	2.0%	\$8,419.36
Français intensif / French Intensive (72 h)	1.5%	2.0%	\$8,367.86	1.5%	2.0%	\$8,659.90

¹ L'ajustement de ratification est appliqué avant le rattrapage salarial et l'augmentation salariale.

¹ The one-time ratification adjustment is applied before the salary catch-up and salary increase.

² L'augmentation de salaire à chaque année correspond au taux le plus élevé entre 2% ou la PSG. La PSG en avril 2018 était de 2.0%. La PSG en avril 2019 était de 0.0%. Le taux à partir du 1er septembre 2020 ne tient pas compte de l'application potentielle de la PSG 2020. Le taux à partir du 1er septembre 2021 ne tient pas compte de l'application potentielle de la PSG 2021.

² The salary increase is the greater of 2% or the GSP each year. GSP in April 2018 was 2.0%. GSP in April 2019 was 0.0%. Rate as of September 1, 2020 does not take into account possible application of GSP 2020. Rate as of September 1, 2021 does not take into account possible application of GSP 2021.

Annexe 3 / Appendix 3
Échelle salariale / Salary scale
Instruction pratique en Musique / Practical Instruction in Music

	31 décembre 2018 December 31, 2018	1er janvier 2019 January 1, 2019				1er septembre 2019 September 1, 2019		
		Ajustement de ratification unique/ One-time ratification adjustment ¹	Rattrapage salarial / Salary catch-up	Augmentation de salaire / Salary increase ²	Nouveau taux / New rate	Rattrapage salarial / Salary catch-up	Augmentation de salaire / Salary increase ²	Nouveau taux / New rate
Conservatoire / Conservatory								
Institutrice (minimum horaire) Instructor (Minimum per hour)	\$30.63	2.0%	1.5%	2.0%	\$32.35	1.5%	2.0%	\$33.49
Music Performance								
Étudiant de 2e ou 3e cycle (minimum horaire) Grad Students (Minimum per hour)	\$51.37	2.0%	1.5%	2.0%	\$54.25	1.5%	2.0%	\$56.16
Professionnelles (minimum horaire) Professionals (Minimum per hour)	\$85.62	2.0%	1.5%	2.0%	\$90.41	1.5%	2.0%	\$93.59

	1er septembre 2020 September 1, 2020			1er septembre 2021 September 1, 2021		
	Rattrapage salarial / Salary catch-up	Augmentation de salaire / Salary increase ²	Nouveau taux / New rate	Rattrapage salarial / salary catch-up	Augmentation de salaire / Salary increase ²	Nouveau taux / New rate
Conservatoire / Conservatory						
Institutrice (minimum horaire) Instructor (Minimum per hour)	1.5%	2.00%	\$34.67	1.5%	2.0%	\$35.88
Music Performance						
Étudiant de 2e ou 3e cycle (minimum horaire) Grad Students (Minimum per hour)	1.5%	2.00%	\$58.13	1.5%	2.0%	\$60.16
Professionnelles (minimum horaire) Professionals (Minimum per hour)	1.5%	2.00%	\$96.87	1.5%	2.0%	\$100.26

¹ L'ajustement de ratification est appliqué avant le rattrapage salarial et l'augmentation salariale.

¹ The one-time ratification adjustment is applied before the salary catch-up and salary increase.

² L'augmentation de salaire à chaque année correspond au taux le plus élevé entre 2% ou la PSG. La PSG en avril 2018 était de 2.0%. La PSG en avril 2019 était de 0.0%. Le taux à partir du 1er septembre 2020 ne tient pas compte de l'application potentielle de la PSG 2020. Le taux à partir du 1er septembre 2021 ne tient pas compte de l'application potentielle de la PSG 2021.

² The salary increase is the greater of 2% or the GSP each year. GSP in April 2018 was 2.0%. GSP in April 2019 was 0.0%. Rate as of September 1, 2020 does not take into account possible application of GSP 2020. Rate as of September 1, 2021 does not take into account possible application of GSP 2021.

Annexe 3A / Appendix 3A

Échelle salariale programme de gestion et technologies d'entreprise agricole
Salary scale of Farm Management and Technology Program

Sigle / Code	Titre du Cours / Course Title	Heures / Hours	31 décembre 2018 December 31, 2018	1er janvier 2019 January 1, 2019			1er septembre 2019 September 1, 2019			
			Salaire / Salary	Ajustement de ratification unique / One-time ratification adjustment ¹	Rattrapage salarial / Salary catch-up	Augmentation de salaire / Salary increase ²	Nouveau taux / New rate	Rattrapage salarial / Salary catch-up	Augmentation de salaire / Salary increase ²	Nouveau taux / New rate
FMTF-075	Langue française et communication	45	\$7,889.30	2.0%	1.5%	2.0%	\$8,329.55	1.5%	2.0%	\$8,621.92
FMTF-086	Humanities 2: World Views	45	\$7,889.30	2.0%	1.5%	2.0%	\$8,329.55	1.5%	2.0%	\$8,621.92
FMTF-078	FMT English	60	\$8,415.25	2.0%	1.5%	2.0%	\$8,884.85	1.5%	2.0%	\$9,196.71
FMTF-080	English Upgrading	60	\$8,415.25	2.0%	1.5%	2.0%	\$8,884.85	1.5%	2.0%	\$9,196.71
FMTF-082	Literary Genres	60	\$8,415.25	2.0%	1.5%	2.0%	\$8,884.85	1.5%	2.0%	\$9,196.71
FMTF-085	Humanities 1: Knowledge	60	\$8,415.25	2.0%	1.5%	2.0%	\$8,884.85	1.5%	2.0%	\$9,196.71
FMT4-022	Equipment Management	75	\$8,625.63	2.0%	1.5%	2.0%	\$9,106.97	1.5%	2.0%	\$9,426.63
FMTF-090	Physical Activity & Health	30	\$4,312.82	2.0%	1.5%	2.0%	\$4,553.49	1.5%	2.0%	\$4,713.32
FMT4-035	Field Crop Management 1 (Fall)	90	\$9,467.16	2.0%	1.5%	2.0%	\$9,995.46	1.5%	2.0%	\$10,346.31
FMTF-087	Humanities 3: Env. And Org. Issues	45	\$7,889.30	2.0%	1.5%	2.0%	\$8,329.55	1.5%	2.0%	\$8,621.92
FMTF-098	Français agricole	45	\$7,889.30	2.0%	1.5%	2.0%	\$8,329.55	1.5%	2.0%	\$8,621.92
FMT4-012	Machinery Maintenance	60	\$8,415.25	2.0%	1.5%	2.0%	\$8,884.85	1.5%	2.0%	\$9,196.71
FMTF-077 (sect 1)	Introduction to College English	60	\$8,415.25	2.0%	1.5%	2.0%	\$8,884.85	1.5%	2.0%	\$9,196.71
FMTF-077 (sect 2)	Introduction to College English	60	\$8,415.25	2.0%	1.5%	2.0%	\$8,884.85	1.5%	2.0%	\$9,196.71
FMTF-083	Literary Themes	60	\$8,415.25	2.0%	1.5%	2.0%	\$8,884.85	1.5%	2.0%	\$9,196.71
FMT4-018	Building Management	75	\$8,625.63	2.0%	1.5%	2.0%	\$9,106.97	1.5%	2.0%	\$9,426.63
FMTF-091	Physical Activity & Effectiveness	30	\$4,312.82	2.0%	1.5%	2.0%	\$4,553.49	1.5%	2.0%	\$4,713.32
FMTF-092	Physical Activity & Autonomy	30	\$4,312.82	2.0%	1.5%	2.0%	\$4,553.49	1.5%	2.0%	\$4,713.32
FMT4-036	Field Crop Management 2 (Winter)	90	\$9,467.16	2.0%	1.5%	2.0%	\$9,995.46	1.5%	2.0%	\$10,346.31

Sigle / Code	Titre du Cours / Course Title	Heures / Hours	1er septembre 2020 September 1, 2020			1er septembre 2021 September 1, 2021		
			Rattrapage salarial / Salary catch-up	Augmentation de salaire / Salary increase ²	Nouveau taux / New rate	Rattrapage salarial / Salary catch-up	Augmentation de salaire / Salary increase ²	Nouveau taux / New rate
FMTF-075	Langue française et communication	45	1.50%	2.00%	\$8,923.69	1.50%	2.0%	\$9,235.13
FMTF-086	Humanities 2: World Views	45	1.50%	2.00%	\$8,923.69	1.50%	2.0%	\$9,235.13
FMTF-078	FMT English	60	1.50%	2.00%	\$9,518.60	1.50%	2.0%	\$9,850.80
FMTF-080	English Upgrading	60	1.50%	2.00%	\$9,518.60	1.50%	2.0%	\$9,850.80
FMTF-082	Literary Genres	60	1.50%	2.00%	\$9,518.60	1.50%	2.0%	\$9,850.80
FMTF-085	Humanities 1: Knowledge	60	1.50%	2.00%	\$9,518.60	1.50%	2.0%	\$9,850.80
FMT4-022	Equipment Management	75	1.50%	2.00%	\$9,756.57	1.50%	2.0%	\$10,097.08
FMTF-090	Physical Activity & Health	30	1.50%	2.00%	\$4,878.29	1.50%	2.0%	\$5,048.55
FMT4-035	Field Crop Management 1 (Fall)	90	1.50%	2.00%	\$10,708.44	1.50%	2.0%	\$11,082.17
FMTF-087	Humanities 3: Env. And Org. Issues	45	1.50%	2.00%	\$8,923.69	1.50%	2.0%	\$9,235.13
FMTF-098	Français agricole	45	1.50%	2.00%	\$8,923.69	1.50%	2.0%	\$9,235.13
FMT4-012	Machinery Maintenance	60	1.50%	2.00%	\$9,518.60	1.50%	2.0%	\$9,850.80
FMTF-077 (sect 1)	Introduction to College English	60	1.50%	2.00%	\$9,518.60	1.50%	2.0%	\$9,850.80
FMTF-077 (sect 2)	Introduction to College English	60	1.50%	2.00%	\$9,518.60	1.50%	2.0%	\$9,850.80
FMTF-083	Literary Themes	60	1.50%	2.00%	\$9,518.60	1.50%	2.0%	\$9,850.80
FMT4-018	Building Management	75	1.50%	2.00%	\$9,756.57	1.50%	2.0%	\$10,097.08
FMTF-091	Physical Activity & Effectiveness	30	1.50%	2.00%	\$4,878.29	1.50%	2.0%	\$5,048.55
FMTF-092	Physical Activity & Autonomy	30	1.50%	2.00%	\$4,878.29	1.50%	2.0%	\$5,048.55
FMT4-036	Field Crop Management 2 (Winter)	90	1.50%	2.00%	\$10,708.44	1.50%	2.0%	\$11,082.17

¹ L'ajustement de ratification est appliqué avant le rattrapage salarial et l'augmentation salariale.

² The one-time ratification adjustment is applied before the salary catch-up and salary increase.

³ L'augmentation de salaire à chaque année correspond au taux le plus élevé entre 2% ou la PSG. La PSG en avril 2018 était de 2.0%. La PSG en avril 2019 était de 0.0%. Le taux à partir du 1er septembre 2020 ne tient pas compte de l'application potentielle de la PSG 2020. Le taux à partir du 1er septembre 2021 ne tient pas compte de l'application potentielle de la PSG 2021.

⁴ The salary increase is the greater of 2% or the GSP each year. GSP in April 2018 was 2.0%. GSP in April 2019 was 0.0%. Rate as of September 1, 2020 does not take into account possible application of GSP 2020. Rate as of September 1, 2021 does not take into account possible application of GSP 2021.

Annexe 3B / Appendix 3B

Échelle salariale / Salary Scale

Minimum Salary
Ingram School of Nursing Clinical Instructor

	1er janvier 2018 January 1, 2018	1er janvier 2019 January 1, 2019	1er septembre 2019 September 1, 2019	1er septembre 2020 September 1, 2020	1er septembre 2021 September 1, 2021
Ajustement de ratification unique / One-time ratification adjustment¹		2.0%			
Rattrapage salarial / salary catch-up		1.5%	1.5%	1.5%	1.5%
Augmentation de salaire / Salary increase²		2.0%	2.0%	2.0%	2.0%
Nouveau taux horaire minimal/ New minimum hourly rate	\$31.07	\$32.82	\$33.98	\$35.17	\$36.40

¹ L'ajustement de ratification est appliqué avant le rattrapage salarial et l'augmentation salariale.

¹ The one-time ratification adjustment is applied before the salary catch-up and salary increase.

² L'augmentation de salaire à chaque année correspond au taux le plus élevé entre 2% ou la PSG. La PSG en avril 2018 était de 2.0%. La PSG en avril 2019 était de 0.0%. Le taux à partir du 1er septembre 2020 ne tient pas compte de l'application potentielle de la PSG 2020. Le taux à partir du 1er septembre 2021 ne tient pas compte de l'application potentielle de la PSG 2021.

² The salary increase is the greater of 2% or the GSP each year. GSP in April 2018 was 2.0%. GSP in April 2019 was 0.0%. Rate as of September 1, 2020 does not take into account possible application of GSP 2020. Rate as of September 1, 2021 does not take into account possible application of GSP 2021.

³ Nursing Clinical Instructors should consult Appendix 14 concerning the current salary matching practice

³ Les Instructrices cliniques doivent se référer à l'annexe 14 concernant la pratique d'appariement des salaires

ANNEXE 4**Lettre d'entente concernant les personnes employées par un contrat de service (« firm retainers »)**

La personne embauchée pour donner des Cours et avec qui l'Université a conclu un contrat de service (firm retainer) peut, aux fins d'établissement de la première liste de points de priorité prévue à l'article 14.02, être reconnue comme Personne salariée et voir son nom apparaître, à la signature de la Convention Collective, à la liste de points de priorité des unités d'embauche dans lesquelles elle a enseigné. Elle peut, conformément aux dispositions de l'article 14.03, alinéa 7, se voir reconnaître le pointage uniquement pour les Cours enseignés avant le 30 août 2011.

Les Parties conviennent que les alinéas 4 et 5 de l'article 14.03 ne s'appliquent pas à la Personne salariée visée par le paragraphe précédent pour la période entre le 30 août 2011 et la signature de la Convention Collective.

APPENDIX 4**Letter of Agreement concerning persons employed under a service contract (Firm Retainers)**

The person hired to give the Course and with whom the University has concluded a service contract (firm retainer) may, for the purpose of establishing the first list of priority points pursuant to article 14.02, be recognized as an Employee and, upon signature of the Collective Agreement, have her name appear on the list of priority points of the Hiring Units where she has taught. She may, in accordance with the provisions of article 14.03, paragraph 7, have priority points recognized only for Courses taught prior to August 30, 2011.

The Parties agree that paragraphs 4 and 5 of article 14.03 do not apply to an Employee covered by the preceding paragraph for the period between August 30, 2011, and the signature of the Collective Agreement.

ANNEXE 5

Lettre d'entente concernant la modification des unités d'embauche

Lorsque l'Employeur modifie le nombre d'unités d'embauche, les Parties se rencontrent dans les dix (10) Jours de l'annonce de la modification pour discuter et régler tout problème lié aux impacts de la modification sur la liste de points de priorité prévue à l'article 14.01.

Dans l'éventualité où les Parties ne peuvent régler leur différend, une des Parties peut référer le litige en arbitrage et les Parties conviennent alors de procéder en vertu d'un arbitrage accéléré.

À ce titre, l'arbitre sélectionné pourra effectuer une médiation pré-arbitrale sur toute difficulté résultant de la modification du nombre d'unités. Par ailleurs, dans l'éventualité où un litige subsiste, le mandat de l'arbitre se limitera à trancher les différends liés aux impacts de la modification sur la liste de points de priorité prévue à l'article 14.01.

Toutefois, les Parties conviennent que lors de modifications entraînant une fusion ou réduction du nombre d'Unité d'embauche, la Personne salariée qui enseigne dans deux (2) unités d'embauche au moment de la fusion desdites unités peut voir le nombre maximum de Cours auxquels elle a droit en vertu de l'article 15.09 majoré.

Dans ce cas, le total de Cours que la Personne salariée peut enseigner en vertu de l'article 15.09 au sein de la nouvelle Unité d'embauche est le plus élevé des deux nombre suivants :

1. Le maximum de Cours prévu à l'article 15.09
ou
2. Le total des Cours enseignés au sein des unités d'embauche fusionnées au

APPENDIX 5

Letter of agreement concerning modification of Hiring Units

When the Employer modifies the number of Hiring Units, the Parties shall meet within ten (10) Days of the announcement of this modification to discuss and resolve any issue related to the impact of the modification on the list of priority points referred to in article 14.01.

In the event that the Parties cannot resolve their differences, either Party may refer the dispute to arbitration and the Parties shall agree to proceed to accelerated arbitration.

As such, the selected arbitrator may perform pre-arbitration mediation with respect to any difficulties resulting from the modification of the number of units. Furthermore, if a dispute remains unresolved, the mandate of the arbitrator is limited to resolving disputes related to the impact of the change on the list of priority points specified in article 14.01.

However, the Parties agree that when changes resulting in a merger or reduction of the number of Hiring Units, an Employee who teaches in two (2) Hiring Units at the time of the merger of such Units may have the maximum number of Courses to which she is entitled under article 15.09 increased.

In such a case, the total number of Courses that the Employee may teach under article 15.09 within the new Hiring Unit is the greater of the following:

1. The maximum number of Courses specified in article 15.09
or
2. The total number of Courses taught in the merged Hiring Units in the

cours des trois sessions précédent celle de la fusion jusqu'à un maximum de 12 Cours par année;

Dans ce cas, le nombre maximum de Cours pouvant être enseigné au cours d'une session prévu à l'article 15.09 est majoré à 4.

La Personne salariée visée par le paragraphe précédent maintient ce droit jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

three (3) terms preceding the merger, up to a maximum of twelve (12) Courses per year;

In this case, the maximum number of Courses which may be taught in a term specified in article 15.09 is increased to four (4).

The Employee affected by the preceding paragraph maintains this entitlement until the signature of the next collective agreement.

Annexe 6

Entente sur le droit d'usage pour le SCCIM

ENTRE L'INSTITUTION ROYALE POUR L'AVANCEMENT DES SCIENCES / UNIVERSITÉ MCGILL, sociétés légalement constituées 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

Le Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill (SCCIM)

(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 6.11 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 (1) téléphone, le coût du service téléphonique est à la charge du Syndicat. Les Parties conviennent que cet espace tel que décrit ci-haut constitue le minimum requis.

Toute taxe municipale sur la propriété ou toute taxe scolaire seront à la charge du Syndicat. L'Employeur remboursera au Syndicat le paiement des taxes municipale et scolaire en lien avec l'espace bureau occupé par le Syndicat. Ce remboursement se fera dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la réception de la preuve de paiement par le Syndicat. Le Syndicat signera une entente avec l'Employeur sur le droit d'usage pour l'espace bureau qui lui est attribué (voir annexe 6 pour l'Entente sur le droit d'usage). L'Employeur se réserve le droit de modifier l'emplacement de l'espace bureau du Syndicat en fonction de la disponibilité des locaux et de ses propres besoins. »

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, l'aire de réunion et l'espace photocopieuse.

Le Syndicat accepte les locaux « tels quels » et « là où ils se trouvent », les juge convenables aux usages décrits à l'article 2 et conformes aux dispositions de l'article 6.11 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'enregistre 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 6.11 de la Convention Collective, il doit les offrir au Syndicat à des conditions qui seront négociées entre les parties. L'Employeur informe le Syndicat de l'emplacement exact de ces locaux dès que cet emplacement est déterminé. 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 3.5 soit corrigée par l'Université entièrement aux frais du Syndicat.
- 3.4** Signaler rapidement à la direction du bâtiment les problèmes touchant le système de chauffage, l'alimentation en gaz, les conduites d'eau et les tuyaux d'évacuation, les salles de bain, les éviers et les dépendances.
- 3.5** Contracter et maintenir, entièrement à sa charge, une assurance adéquate au montant minimum de 1 000 000 \$ pour son occupation et son utilisation des locaux et pour la conduite de ses activités dans les locaux, notamment une assurance responsabilité civile générale le protégeant, entre autres, contre les pertes ou dommages matériels subis par l'Employeur, l'IRAS ou un tiers, et contre les lésions corporelles et les décès, et y désigner l'Institution royale pour l'avancement des sciences / l'Université McGill comme assurée additionnelle.
- 3.6** Assumer les taxes municipales et d'affaires et les autres frais ou charges fiscales exigibles par une entité externe, notamment l'État ou une municipalité, pour l'occupation des locaux par le Syndicat ou pour les activités s'y déroulant.
- 3.7** À la fin de la présente entente, rendre les locaux en bon état, exception faite de l'usure normale.

4. CONFORMITÉ

Le Syndicat se conformera et veillera à ce que tous les occupants et invités du Btiment 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, effectuer à ses frais l'entretien de routine (fonctionnement des toilettes, plomberie, etc.).
- 5.2** Par l'intermédiaire de la Gestion, 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, 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 Entretien 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.
- 7.2 Une fois l'entente arrivée à échéance, le Syndicat peut soit : a) laisser dans les locaux toutes les installations, tout l'équipement et tous les accessoires fixes sans compensation, ou b) retirer des locaux, à ses frais, l'ensemble ou une partie des installations, de l'équipement ou des accessoires fixés au mur, et réparer tous les dommages causés aux locaux par ce retrait de matériel.

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 ou d'un membre de son exécutif syndical.

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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le _____ 2020.

INSTITUTION ROYALE POUR L'AVANCEMENT DES SCIENCES / UNIVERSITÉ MCGILL

Par : _____

SYNDICAT

Par : _____

_____ Date

Appendix 6

Right of Use Agreement to MCLIU

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 McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU) - CSN,

(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 6.11 of the Collective Agreement provides:

Subject to the availability of space, the University shall make available to the Union, without cost, an office space which shall include: one (1) desk, two (2) chairs, one (1) four (4)-drawer filing cabinet, and one (1) telephone. The cost of telephone service shall be borne by the Union. The Parties agree that the space as described above is a minimum requirement.

Any municipal property or school taxes will be at the Union’s charge. The Employer will reimburse the Union for the payment of the municipal property and school taxes with regards to the office space occupied by the Union. Such reimbursement will be made within forty-five (45) working days of reception of the Union’s proof of payment. The Union will sign a Right of Use Agreement with McGill for the office space allocated to them (see Appendix 6 for Right of Use Agreement). The University reserves the right to change the location of the Union’s office space depending on the availability of premises and the Employer’s 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 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 6.11 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 6.11 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:homeTab:crumb:8:artId:1213:src:article>

Telephony

<http://kb.mcgill.ca/kb/?ArticleId=1210&source=article&c=12&cid=2#tab:homeTab: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 3.5 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 drain pipes, 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;
- 6.3 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)**

6.5 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.

10. **LANGUAGE**

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

**IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this _____ day of _____ 2020
THE ROYAL INSTITUTION FOR THE ADVANCEMENT OF LEARNING /
MCGILL UNIVERSITY**

Per: _____

_____ date

UNION

Per: _____
date _____

ANNEXE 7**Lettre d'entente concernant la faculté des Arts****Clause grand-père pour la faculté des arts (Faculty of Arts):**

Les Chargées de cours qui était à l'emploi de l'Université au 31 décembre 2014 et qui ont déjà enseigné une matière de langue seconde ou de langue étrangère au sein de la faculté des arts (Faculty of Arts) sont réputées satisfaire aux exigences de qualification pour l'ensemble des Cours de ces programmes.

APPENDIX 7**Letter of agreement concerning the Faculty of Arts****Grandfather clause for the Faculty of Arts**

Course Lecturers who were in the employ of the University on December 31, 2014, and who have already taught a second language or foreign language subject within the Faculty of Arts, are deemed to have met the TQRs for all of the Courses in those programs.

ANNEXE 8 / APPENDIX 8

McGill list of Hiring Units

Note: Cette liste d'Unités d'embauche peut être modifiée de temps à autre par l'Université, au besoin.
This list of Hiring Units may be modified from time to time by the University as needed.

Faculté/École Faculty/School	Unités d'embauche Hiring Units
Agricultural and Environmental Sciences	Agricultural and Environmental Sciences, Dean's Office Animal Science Bioresource Engineering School of Dietetics & Human Nutrition McGill School of Environment Farm Management & Technology Program Food Science and Agricultural Chemistry Natural Resource Sciences Institute of Parasitology Plant Science
Arts	Anthropology Art History and Communication Studies East Asian Studies Economics English French Language & Literature (<i>Langue et littérature françaises</i>) French Language Center (<i>Centre d'enseignement du français</i>) History and Classical Studies Institute for Health and Social Policy, Gender, Sexuality and Feminist Studies Institute of Islamic Studies Institute for the Study of International Development (ISID) Jewish Studies Language, Literatures and Cultures Linguistics Max Bell School McGill Institute for the Study of Canada (MISC) Philosophy Political Science School of Information Studies School of Social Work Sociology
Athletics	Athletics
School of Continuing Studies	Career & Professional Development (Credit Programs) Career & Professional Development (Non-credit Programs) Faculty Partnerships & Summer Studies Language and Intercultural Communication-English for Professional Communication/French for Professional Communication (LIC-EPC/FPC) Language and Intercultural Communication Intensive Programs (LIC-ELC-FLC) McGill Writing Center Translation and Written Communication

Faculté/École Faculty/School	Unités d'embauche Hiring Units
	PACEPACE
Dentistry	Dentistry
Education	Education, Dean's Office Educational and Counselling Psychology First Nations & Inuit Education Integrated Studies in Education Kinesiology and Physical Education
Engineering	Engineering, Dean's Office Bioengineering Chemical Engineering Civil Engineering and Applied Mechanics Electrical and Computer Engineering Mechanical Engineering Mining and Materials Engineering School of Architecture School of Urban Planning
Desautels Faculty of Management	BCom Program MBA Program PMBA (Professional Part-time MBA) PhD Program Executive Institute IMHL (International Masters in Health Leadership) IMPM (International Masters in Practicing Management) MMM (Masters in Manufacturing Management) CPA (Graduate Certificate in Professional Accounting) eMBA (Executive MBA) MDIIM (Marcel Desautels Institute for Integrated Management)
Faculty of Law	Air & Space Law Law
Faculty of Medicine	Anatomy and Cell Biology Anesthesia Biochemistry Biomedical Engineering Diagnostic Radiology Epidemiology & Biostatistics Family Medicine Institute of Health & Social Policy Human Genetics Ingram School of Nursing (ISoN) Course Lecturers Ingram School of Nursing (ISoN) Clinical Instructors Medicine Microbiology & Immunology Neurology & Neurosurgery Obstetrics & Gynecology Occupational Health

Faculté/École Faculty/School	Unités d'embauche Hiring Units
	<p>Oncology Ophthalmology Otolaryngology Pediatric Surgery Pediatrics Pathology Pharmacology & Therapeutics Rosalind and Morris Goodman Cancer Centre Physiology Psychiatry School of Communication Sciences & Disorders School of Physical & Occupational Therapy Social Studies of Medicine Surgery</p>
Schulich School of Music	<p>Music Research Music Performance, Practical Instruction and Small Ensembles Conservatory Conservatory, Practical Instruction Conservatory, Ensembles</p>
Faculty of Religious Studies	<p>Religious Study</p>
Faculty of Science	<p>Atmospheric and Oceanic Sciences Biology Chemistry Earth & Planetary Sciences Geography Mathematics and Statistics School of Environment Physics Psychology</p>
	<p>Quantitative Life Sciences</p>



**FORMULE D'ADHÉSION
APPLICATION FOR MEMBERSHIP**

McGill ID _____

Nom
Family name _____
(lettres moulées S.V.P. - Block letters.)

Prénom
Given name _____
(lettres moulées S.V.P. - Block letters.)

Adresse
Address _____
(app./apt.)

Ville
City _____

Code postal
Postal Code _____ Tel. (_____) _____

Courriel
E-mail _____

Département
Department _____

Je, soussigné(e), donne librement mon adhésion au
I, the undersigned, hereby freely adhere to

**Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices)
de McGill (SCCIM) / McGill Course Lecturers and
Instructors Union (MCLIU) - CSN**

Je m'engage à en observer
les statuts, règlements et
décisions ainsi qu'à payer la
cotisation fixée par le
syndicat. J'ai payé une
cotisation syndicale de 2\$ et
j'ai signé.

I pledge to observe the
statutes, bylaws, and
decisions of the union as well
as to pay the dues fixed by the
union. I have paid \$2 in union
dues and I have signed.

Date _____ 20 _____

x _____
Signature

Témoin - Witness
(Lettres moulées S.V.P. - Block letters)

Instructeur(trice)
Instructor

Chargé(e) de cours
Course lecturer

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

Dossier : AM-2001-2616
Cas : CM-2015-1356

Montréal, le 13 avril 2015

AU NOM DE LA COMMISSION : Normand Larivière

**Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill (SCCIM) /
McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU) – CSN**

Requérant

c.

Université McGill

Intimée

DÉCISION CORRIGÉE

Le texte original de la décision a été corrigé le 4 mai 2015 et la description des correctifs est annexée à la présente version.

[1] Le 16 mars 2015, le requérant dépose une requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail*, demandant de modifier le nom du syndicat, apparaissant à l'accréditation portant le numéro AM-2001-2616, afin que ce nom se lise dorénavant comme suit :

**Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill
(SCCIM) / McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU) –
CSN**

[2] Le Syndicat des chargées et chargés de cours de McGill (SCCM) / McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU) – CSN représente :

« Tous les chargés de cours et instructeurs de l'Université McGill, salariés au sens du Code du travail, à l'exclusion : – des personnes qui sont invitées à donner des conférences, à animer occasionnellement des séminaires ou à faire des représentations (visiting academic staff, guest lecturer/speaker); – des membres du personnel enseignant régulier avec « rang académique » (ranked academic staff) de l'Université McGill; – des membres du personnel enseignant régulier avec « rang académique » provenant d'autres universités qui sont invités à donner des cours à l'Université McGill (visiting academic staff); qui exercent leurs fonctions à tous les établissements de l'Université McGill. »

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

Établissements visés :

Tous les établissements.

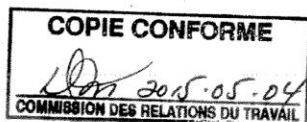
[3] La requête n'est pas contestée.

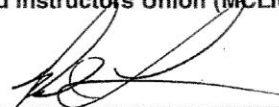
EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

ACCUEILLE la requête;

MODIFIE le nom du syndicat, apparaissant à l'accréditation portant le numéro AM-2001-2616, afin que ce nom se lise dorénavant comme suit :

Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill (SCCIM) / McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU) – CSN.




Normand Larivière
Agent de relations du travail

M. Patrice Racine
Représentant du requérant

NL/hp

- Corrections apportées le 4 mai 2015 : Le nom du requérant inscrit dans l'intitulé et au paragraphe 1 de la page 1 ainsi que dans le dispositif à la page 2 :

Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill (SCCIM) / McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU) – CSN

a été remplacé par :

Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill (SCCIM) / McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU) – CSN.

ANNEXE 11 / APPENDIX 11

Formulaire de candidature / Application form

VEUILLEZ ÉCRIRE LISIBLEMENT EN LETTRES MOULÉES / PLEASE PRINT CLEARLY

UN FORMULAIRE DISTINCT DOIT ÊTRE SOUMIS POUR CHAQUE UNITÉ D'EMBAUCHE.

- Pour les nouveaux candidat(e)s le formulaire doit être accompagné d'un CURRICULUM VITAE.
- Pour les candidat(e)s déjà à l'emploi de l'Université toute mise-à-jour du curriculum vitae doit être jointe au formulaire.
- Pour les candidat(e)s déjà à l'emploi de l'Université, il n'est pas nécessaire de joindre une copie du permis de travail sauf en cas de l'expiration du permis.

A SEPARATE APPLICATION FORM, MUST BE SUBMITTED FOR EACH DISTINCT HIRING UNIT.

- For new candidates, a CURRICULUM VITAE must be attached to this form.
- For returning candidates, any update to the curriculum vitae must be attached.
- For returning candidates, submission of Work Permit is not required unless the Work Permit has expired.

Année Universitaire/ Academic Year		20_____	20_____	Session/Term		
				Automne/ Fall	Hiver / Winter	Été / Summer
Numéro d'employé(e) McGill (pour candidat(e)s internes/ McGill employee ID (for internal candidates)						
Nom de famille/ Last Name				Prénom / First name		
Adresse postale/ Postal Address						
	Numéro et rue/ Number and Street	App./ Apt.	Ville, Province/ City, Province	Code postal / Postal Code		
Adresse courriel/ Email Address						
Téléphone / Telephone						
	Français	English	Autre / Other			
Langues parlées / Languages spoken						
Langues écrites / Languages written						
Êtes-vous légalement autorisé(e) à travailler au Canada? / Are you legally entitled to work in Canada?				OUI / YES _____ NON / NO _____		
Veuillez joindre une copie du permis de travail (si applicable) Attach copy of Work Permit (if applicable)						
Date d'échéance du permis de travail (si applicable) Expiration date of Work Permit (if applicable)						

ANNEXE 12

FORMULAIRE DE DÉCLARATION

Acceptation d'une charge de Cours à titre de Praticienne

Nom du (de la) praticien(ne): _____

Titre et numéro du Cours: _____

Nom de l'Unité d'embauche: _____

Session et Année Universitaire: _____

Articles pertinents de la Convention collective:

15.03.01 g) [...]

Une Chargée de cours dont le nom figure sur une liste de points de priorité d'une Unité d'embauche ne peut pas être embauchée comme Praticienne.

Une Chargée de cours dont le nom figure sur une liste de points de priorité peut toutefois accepter une charge de Cours comme Praticienne à la condition de compléter et dûment signer le formulaire de déclaration figurant à l'Annexe 12 et ainsi reconnaître les responsabilités et conséquences d'une telle acceptation.

Avant de signer un contrat d'embauche avec une Praticienne, l'Unité d'embauche doit s'assurer que la candidate signe le formulaire de déclaration figurant à l'Annexe 12. L'Unité d'embauche doit fournir au Syndicat une copie signée de cette déclaration.

[...]

15.03.05

Toute Personne salariée visée par la présente clause bénéficie de toutes les dispositions prévues à la Convention Collective à l'exception de l'accumulation de points de priorité et des autres éléments spécifiquement mentionnés ci-haut.

Je reconnais qu'un contrat obtenu à titre de Praticienne ne permet pas l'accumulation de points de priorité tel que stipulé à l'article 15.03.05.

Veillez s'il vous plait sélectionner l'Option 1 ou l'Option 2:

[] Option 1: Je déclare que mon nom ne figure sur aucune liste de points de priorité des Unités d'embauche couvertes par la Convention Collective du SCCIM.

[] Option 2: Je déclare que mon nom figure sur la liste de points de priorité de la ou des Unité(s) d'embauche suivantes: _____

Je reconnais qu'en acceptant ce contrat à titre de Praticien(ne), je renonce à tous mes points de priorité dans toute Unité d'embauche ainsi que les droits associés à ces points de priorité.

Date: _____

Signature du(de) la Praticien(ne): _____

Une copie de cette déclaration signée doit être transmise par courriel au SCCIM à l'adresse mail@mcliu.ca par l'Unité d'embauche.

APPENDIX 12

DECLARATION FORM

Acceptance of Course Assignment as Practitioner

Name of the Practitioner: _____

Course title and number: _____

Name of the Hiring Unit: _____

Term and Academic Year: _____

Relevant articles of the Collective Agreement:

15.03.01 g) [...]

A Course Lecturer whose name appears on a priority points list of any Hiring Unit cannot be hired as a Practitioner.

A Course Lecturer whose name appears on a priority points list may however accept a Course assignment as a Practitioner if they duly complete and sign the declaration form found in Appendix 12, acknowledging the responsibility and consequences of such acceptance.

Prior to signing a hiring contract with any Practitioner, the Hiring Unit must ensure that the candidate signs the declaration form found in Appendix 12 and the Hiring Unit must provide a copy of this signed declaration to the Union.”

[...]

15.03.05

Any Employee referred to in the present article is covered by all the provisions of the Collective Agreement, with the exception of the accumulation of priority points and other elements specifically referred to above.

I acknowledge that a contract obtained as a Practitioner does not allow the accumulation of priority points as stated in article 15.03.05.

Please select Option 1 or Option 2:

[] Option 1: I hereby declare that my name does not appear on any priority points list of any Hiring Unit covered under the MCLIU Collective Agreement.

[] Option 2: I hereby declare that my name appears on the priority points list(s) of the following Hiring Unit(s): _____ I acknowledge that by accepting the present contract as a Practitioner, I am foregoing all priority points in any Hiring Unit, and the rights associated to such priority points.

Date: _____

Signature of the Practitioner: _____

A copy of the signed declaration must be emailed to MCLIU at mail@mcliu.ca by the Hiring Unit.

ANNEXE 13 / APPENDIX 13

LETTRE D'ENTENTE

Entre

l'Université McGill
ci-après désignée "l'Employeur"

et

Le Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill
(SCCIM)/McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU)-CSN
Ci-après désigné "le Syndicat"

Collectivement désignés "les Parties"

ATTENDU QUE Les Parties ont signé une Convention Collective le 30 octobre 2015;

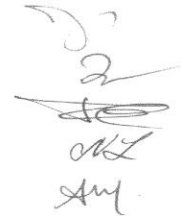
ATTENDU QUE Le Syndicat demande que l'application de l'article 15.08 de la Convention Collective soit modifiée au centre d'enseignement du français;

ATTENDU QUE La Direction du centre d'enseignement du français est favorable à cette demande;

Les parties aux présentes ont convenu de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. Les dispositions de la présente lettre d'entente (ci-après « l'Entente ») s'appliquent uniquement au centre d'enseignement du français;
3. Nonobstant les dispositions de l'article 15.08 de la Convention Collective en vigueur entre les Parties (ci-après la « Convention Collective »), aux fins d'attribution de Cours, un Cours de six (6) crédits offert par le centre d'enseignement du français et dispensé sur une seule session est considéré comme deux (2) Cours, c'est-à-dire que, lorsqu'un cours de six (6) crédits est attribué, la Personne chargée de cours à qui ce Cours est attribué est réputée avoir reçu deux (2) Cours pour cette session.

4. Aux seules fins de la présente Entente, un Cours de six (6) crédits étalé sur deux sessions consécutives est considéré comme un seul Cours, nonobstant le fait que chaque session puisse porter un numéro de cours différent selon la session où le Cours est dispensé. Un tel Cours peut être attribué à la même Personne chargée de cours et est alors considéré aux fins des articles 15.08 et 15.09 de la Convention Collective en vigueur entre les Parties, comme un Cours dans chaque session.
5. Le centre d'enseignement du français peut attribuer un (1) Cours de six (6) crédits à une Personne chargée de cours pour la session d'été, nonobstant le fait que cette attribution puisse excéder le maximum annuel prévu à l'article 15.09 de la Convention Collective.
6. The provisions of the present letter of agreement (hereinafter the « Agreement») apply only to the French Language Centre;
7. Notwithstanding the provisions of article 15.08 of the Collective Agreement in effect between the Parties (hereinafter the "Collective Agreement"), for the purpose of Course allocation, a six (6) - credit Course offered by the French Language Centre and given in a single term is considered as two (2) Courses, which means that a Course Lecturer to whom a six (6) - credit Course is allocated is deemed to have received two (2) Courses for that term.
8. However, a six (6) – credit Course given over two (2) consecutive terms is considered as one (1) Course, notwithstanding the fact that it may bear different course numbers depending on the term in which it is given. Such a Course may be allocated to the same Course Lecturer and is then counted, for the purposes of articles 15.08 and 15.09 of the Collective Agreement in effect between the Parties, as one Course in each term.
9. The French Language Centre may allocate one (1) six (6) - credit course to a Course Lecturer in the summer term, notwithstanding the fact that such allocation may exceed the maximum annual Course allocation specified in article 15.09 of the Collective Agreement.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'ML' and 'Am'.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de l'attribution de Cours pour la session d'automne 2017.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des Parties ont signé à Montréal, Province de Québec, aux dates indiquées ci-dessous.


POUR LE SYNDICAT

Signé ce 31 ° jour de Mai
2017.



Raad Jassim
Président (SCCIM)

Signé ce 31 ° jour de Mai
2017.



Tariq Nizami
Directeur du budget
SCCIM

POUR L'EMPLOYEUR

Signé ce 2 ° jour de juin
2017.



Antonia Maioni
Doyenne
Faculté des Arts

Signé ce 1 ° jour de juin
2017.



Natallia Liakina
Directrice
Centre d'enseignement du français

Signé ce 7 ° jour de Mai
2017.



Robert Comeau
Directeur, relations de travail et
relations avec les employés

ANNEXE 14

Lettre d'entente

Entre

Université McGill

688 rue Sherbrooke ouest, bureau 1520

Montréal, Québec, H3A 3R1

(ci-après désigné l'«**Université**»)

-et-

Le Syndicat des chargé(e)s de cours et instructeurs(trices) de McGill (SCCIM)

515-517 avenue des Pins ouest,

Montréal, QC H2W 1S4

(ci-après désigné le «**Syndicat**»)

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

ATTENDU QUE les Parties ont signé une entente le 5 avril 2017 au sujet de l'inclusion dans l'Unité de négociation des Instructrices cliniques enseignant des Cours cliniques pour L'École des sciences infirmières Ingram (ISON) de la Faculté de Médecine;

ATTENDU QUE dans l'entente mentionnée ci-haut les **Parties** se sont engagées à établir les dispositions spécifiques de la Convention Collective applicables auxdites Instructrices cliniques;

ATTENDU QUE les Parties souhaitent régler à l'amiable la situation actuelle, ainsi que tous les litiges en cours portant directement ou indirectement sur la position mentionnée ci-haut et les faits sur lesquels ils étaient fondés, et sont parvenues à une entente qui est conclue sans aucune admission ou reconnaissance de responsabilité et dans le seul but de mettre fin à leur litige potentiel ou réel.

LES PARTIES CONVIENNENT PAR LA PRÉSENTE :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente Entente (ci-après l'«**Entente**»);
2. Les Parties conviennent de ce qui suit:
 - (i) L'École des sciences infirmières Ingram sera composée des 2 Unités d'embauche suivantes :
 - a) ISON Chargées de cours (Enseignement principalement en classe) (ci-après « Unité d'embauche (i) »)
 - b) ISON Instructrices Cliniques (Enseignement et/ ou supervision d'étudiantes dans des environnements de clinique ou de laboratoire) (ci-après « Unité d'embauche (ii) »)
 - (ii) Toutes les dispositions de la Convention Collective s'appliquent aux Chargées de cours et Instructrices cliniques de l'ISON mentionnées ci-dessus, à l'exclusion des paragraphes énumérés ci-dessous qui remplacent les paragraphes existants (sauf indication contraire) et doivent être appliquées de la manière suivante :

ISON Chargées de cours (Unité d'embauche (i))

13.17 et 13.18 inclusivement

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente entente, l'ISON enverra au Syndicat la liste des EQE pour tous les Cours. Le Syndicat fera des commentaires dans les trente (30) jours suivant la réception.

Les Unités d'embauche examinent tous les commentaires reçus avant de prendre leur décision finale. La liste finale des EQE ne modifiera pas les EQE pour les Cours existants.

Article 14.03 Première liste de points de priorité¹

L'Employeur doit produire la première liste de points de priorité dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente entente. La liste doit contenir des points de priorité pour tous les contrats à compter de la première date d'embauche jusqu'à l'automne 2017 pour toutes les Personnes salariées de l'Unité d'embauche (i) qui étaient à l'emploi de l'Université le 30 août 2011 ou qui ont été embauchées entre cette date et le 31 décembre 2017.

La date d'embauche est considérée comme la première date d'embauche dans l'Unité d'embauche à moins que ne se soit écoulée une période de six (6) sessions consécutives sans que la Personne salariée ait obtenu un contrat et enseigné, excluant les congés de maladie et parentaux dans la mesure où la Personne salariée démontre, par affidavit dûment assermenté, que lesdits congés l'ont empêchée d'obtenir une charge de Cours et qu'une telle charge lui aurait été octroyée;

La date d'embauche est la première date d'embauche si la Personne salariée est embauchée pour la session qui suit l'expiration de la période de six (6) sessions consécutives.

Dans tous les autres cas, lorsqu'une période de six (6) sessions consécutives s'est écoulée sans que la Personne salariée ait obtenu un Cours et enseigné, la date d'embauche est la date à laquelle la Personne salariée est embauchée après la période d'absence;

Dans le délai stipulé ci-dessus, l'Unité d'embauche affiche la liste des points de priorité sur le site Web de l'Université. Les Personnes salariées concernées et le Syndicat proposeront toutes les corrections nécessaires, dans les soixante (60) jours suivant la réception de la liste des points de priorité. L'Employeur doit incorporer les corrections et les ajouts, le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai stipulé ci-dessus et afficher la liste pendant quinze (15) jours supplémentaires pour que les Personnes salariées vérifient leurs points.

¹ L'article 14.03 fait référence à la Convention Collective 2015-2018.

30.01 Rémunération

(En plus du paragraphe régulier)

Le taux de rémunération présenté à l'annexe 1 de la Convention Collective pour une charge de Cours constitue la rémunération minimale d'une Chargée de cours.

Par la suite, la rémunération minimale sera augmentée aux mêmes dates et selon les mêmes pourcentages que ceux indiqués aux articles 30.01 et 30.12².

31.01 Rétroactivité

Pour chaque charge de Cours donnée par une Personne Salariée entre le 1er janvier 2015 et la signature de la présente entente, les Personnes salariées qui ont été payées en deçà du minimum indiqué à l'annexe 1 recevront la différence entre la rémunération effectivement reçue et ledit minimum. Ces montants seront versés dans les trente (30) jours suivant la signature de cette entente

31.02

L'entrée en vigueur de cette lettre d'entente n'entraîne pas de réduction de la rémunération d'une Personne Salariée.

ISoN Instructrices Cliniques (Unité d'embauche(ii))

11.11

Le relevé d'emploi ne doit refléter que les heures payées selon le contrat.

13.02 Exigences de qualification pour l'Enseignement

(En plus du paragraphe régulier)

Une Personne salariée qui a déjà donné un Cours à l'ISoN deux fois dans une spécialité (pédiatrie, cardiologie, santé mentale, etc.), pour un minimum de vingt et un (21) jours cliniques à chaque fois, est réputée répondre aux EQE de ce Cours dans ladite spécialité.

13.11 Reconnaissance

(En plus du paragraphe régulier)

Afin d'obtenir la reconnaissance d'une spécialité pour un Cours, la Personne salariée présentera une demande écrite à l'Unité d'embauche démontrant qu'elle a travaillé ou enseigné dans la spécialité du Cours mentionné ci-dessus.

Une Personne salariée ayant travaillé dans un milieu clinique d'une spécialité soixante (60) jours ou plus, au cours des cinq (5) dernières années sera automatiquement considérée comme répondant aux EQE.

13.17 et 13.18 inclusivement

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente entente, l'ISoN enverra au Syndicat la liste des EQE pour tous les Cours. Le Syndicat fera des commentaires dans les trente (30) jours suivant la réception. Les Unités d'embauche examinent tous les commentaires reçus avant de prendre leur décision finale. La liste finale des EQE ne modifiera pas les EQE pour les Cours existants.

² Ces articles font référence à la Convention Collective 2015-2018. À partir de la signature de la Convention Collective 2020-2022, l'article 30.12 réfère aux annexes 1, 2 et 3.

Article 14.03 Première liste de points de priorité³

L'Employeur doit produire la première liste de points de priorité dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente entente. La liste doit contenir des points de priorité pour tous les contrats à compter de la première date d'embauche jusqu'à l'automne 2017 pour toutes les Personnes salariées de l'Unité d'embauche (ii) qui étaient à l'emploi de l'Université le 30 août 2011 ou qui ont été embauchées entre cette date et le 31 décembre 2017.

La date d'embauche est considérée comme la première date d'embauche dans l'Unité d'embauche à moins que ne se soit écoulée une période de six (6) sessions consécutives sans que la Personne salariée ait obtenu un contrat et enseigné, excluant les congés de maladie et parentaux dans la mesure où la Personne salariée démontre, par affidavit dûment assermenté, que lesdits congés l'ont empêchée d'obtenir une charge de Cours et qu'une telle charge lui aurait été octroyée;

La date d'embauche est la première date d'embauche si la Personne salariée est embauchée pour la session qui suit l'expiration de la période de six (6) sessions consécutives.

Dans tous les autres cas, lorsqu'une période de six (6) sessions consécutives s'est écoulée sans que la Personne salariée ait obtenu un Cours et enseigné, la date d'embauche est la date à laquelle la Personne salariée est embauchée après la période d'absence;

Dans le délai stipulé ci-dessus, l'Unité d'embauche affiche la liste des points de priorité sur le site Web de l'Université. Les Personnes salariées concernées et le Syndicat proposeront toutes les corrections nécessaires dans les soixante (60) jours suivant la réception de la liste des points de priorité. L'Employeur doit incorporer les corrections et les ajouts, le cas échéant, dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai stipulé ci-dessus et afficher la liste pendant quinze (15) jours supplémentaires pour que les Personnes salariées vérifient leurs points.

14.04 f) Liste des points de priorité⁴

Cours et spécialités pour lesquels la Chargée de cours/l'Instructrice clinique est réputée avoir satisfait les EQE, conformément aux dispositions de l'article 13.02, et suite à une demande faite en vertu de l'article 13.11.

15.04

- a) Lorsqu'une Instructrice clinique est requise, l'Unité d'embauche affichera le poste sur un site Web pour une durée de quinze (15) jours consécutifs ;
- b) Une copie de l'affichage doit être envoyée par courriel à toutes les Personnes salariées qui se trouvent sur la liste des points de priorités et au Syndicat en même temps qu'elle est affichée. L'Unité d'embauche ne doit pas être tenue responsable des courriels non livrés en raison de problèmes techniques.

15.05 (h)

L'affichage doit mentionner explicitement la date limite pour soumettre sa candidature.

³ L'article 14.03 fait référence à la Convention Collective 2015-2018.

⁴ L'article 14.04 f) fait référence à la Convention Collective 2015-2018. À partir de la signature de la Convention Collective 2020-2022, cet article correspond à l'article 14.02f).

15.07

La candidate doit soumettre sa demande par écrit, en format papier ou électronique au Chef de département, indiquant, par ordre de préférence, sur le formulaire reproduit à l'annexe 11 les Cours qui l'intéressent et le nombre de Cours qu'elle souhaite donner, dans le délai d'affichage spécifié à l'article 15.04 a).

30.01 Rémunération

Le taux de rémunération présenté à l'annexe 1A ci-dessous constitue la rémunération horaire minimale pour les charges d'Instructrice clinique.

31.01 Rétroactivité

Les montants dus selon les articles 30.01, 30.12, 30.13⁵ et l'annexe 1A sont versés dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente entente selon les modalités suivantes :

Pour chaque charge de Cours donnée par la Personne salariée entre le 1er janvier 2015 et la signature de la présente entente, l'Université remet le montant équivalant à la différence entre la rémunération effectivement reçue et la rémunération résultant de l'application des taux et des pourcentages prévus aux articles 30.01, 30.12, 30.13 et à l'annexe 1A, à l'exception des Personnes salariées ayant déjà reçu au cours de l'année précédente une augmentation équivalente ou supérieure aux pourcentages ci-haut mentionnés.

31.02

L'entrée en vigueur de cette lettre d'entente n'entraîne pas de réduction de la rémunération d'une Personne salariée.

La pratique actuelle d'appariement des salaires sera maintenue.

De plus, toute Personne salariée rémunérée à un taux plus élevé que le minimum conservera son taux de salaire et elle sera augmentée aux mêmes dates et selon les mêmes pourcentages qui résultent des augmentations salariales et du rattrapage énumérés à l'annexe 1A, à moins qu'elle n'ait déjà reçu une augmentation équivalente ou supérieure au cours de l'Année universitaire précédente.

Annexe 1A Taux Minimum –ISoN Instructrice clinique

Rattrapage salarial Augmentation salariale GVT Nouveau taux minimum (Incluant rattrapage salariale et PSG)

31 décembre 2014	0.0%	0.0%	\$27.70
1 ^{er} janvier 2015	5.5%	0.0%	\$29.21
1 ^{er} septembre 2016	1.0%	1.5%	\$29.94
1 ^{er} septembre 2017	1.0%	0.0%	\$30.24
1 ^{er} janvier 2018	1%	1.75%	\$31.07

3. The **Parties** have expressly required that the present **Agreement** be drafted in the English language. Les parties ont expressément exigé que la présente lettre d'entente soit rédigée en anglais.

Signé à Montréal, le 3 mai 2018

⁵ Ces articles font référence à la Convention Collective 2015-2018. À partir de la signature de la Convention Collective 2020-2022, les articles 30.12 et 30.13 réfèrent aux annexes 1, 2 et 3.

APPENDIX 14

Letter of Agreement

Between

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

-and-

McGill Course Lecturers and Instructors Union (MCLIU)-CSN

515-517 avenue des Pins West,
Montreal, QC H2W 1S4
(hereinafter the “**Union**”)

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

WHEREAS the **Parties** signed an agreement, on April 5, 2017, with regard to the inclusion within the bargaining unit of the Clinical Instructors teaching clinical Courses for the Ingram School of Nursing (ISoN) of the Faculty of Medicine;

WHEREAS in the above-mentioned agreement, the **Parties** undertook to establish specific provisions in the application of the Collective Agreement to the said Clinical Instructors;

WHEREAS the **Parties** wish to amicably settle the present situation, as well as all current litigations directly or indirectly pertaining to the above-mentioned position and the facts on which they were 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.

THE PARTIES HEREBY AGREE:

1. The preamble forms part of the present letter of agreement (hereinafter the “**Agreement**”);
2. The Parties agree to the following:
 - (i) The Ingram School of Nursing will be comprised of the 2 following Hiring Units:
 - a) ISoN Course lecturers (predominantly teaching in a classroom) (hereinafter “**Hiring Unit (i)**”)
 - b) ISoN Clinical Instructors (teaching and/or supervising students in clinical or laboratory areas) (hereinafter “**Hiring Unit (ii)**”)
 - (ii) All provisions of the Collective Agreement apply to the above-mentioned ISoN Course Lecturers and Clinical Instructors, excluding the paragraphs listed below, which replaces the existing paragraphs (unless specified otherwise) and are to be applied in the following manner:

ISoN Course Lecturers (Hiring Unit (i))

13.17 and 13.18 inclusively

Within ninety (90) days of the signature of the present Agreement, ISoN will send to the Union the list of TQRs for all Courses. The Union will provide comments within thirty (30) days of reception. The hiring units shall examine all comments received prior to making their final decision. The final list of TQRs shall not modify TQRs for existing Courses.

Article 14.03 First Priority Points List¹

The Employer shall produce the first priority points list within sixty (60) days of the signature of the present Agreement. The list shall contain priority points for all the contracts from the first date of hire to Fall 2017 for all the Employees of the Hiring Unit (i) who were in the employ of University on August 30, 2011 or were hired between then and December 31, 2017.

The date of hire shall be the first date on which the Employee was hired in the Hiring Unit, unless the Employee has not obtained a contract and taught in that Hiring Unit for a period of six (6) consecutive terms, excluding periods of sick leave and parental leave, insofar as the Employee can demonstrate, through a duly signed affidavit, that the said leaves prevented the Employee from obtaining a Course assignment and that such assignment would have been allocated;

The date of hire shall be the first date of hire if the Employee is hired for the term that follows the expiration of the period of six (6) consecutive terms.

In all other cases, when a period of six (6) consecutive terms has elapsed without the Employee having obtained a Course and taught, the hiring date shall be the date on which the Employee is hired following the period of absence;

Within the above stipulated delay, the Hiring Unit shall post the list of priority points on the University's website. The concerned Employees and the Union will suggest any necessary corrections, within sixty (60) days of reception of the priority points list. The Employer shall incorporate corrections and additions, if any, within fifteen (15) days of the expiry of the above stipulated delay and post the list for another fifteen (15) days for Employees to verify their points.

30.01 Remuneration

(In addition to the regular paragraph)

The remuneration rate presented in Appendix 1 of the Collective Agreement for a Course assignment constitutes the minimum remuneration for a Course Lecturer.

Thereafter, the minimum remuneration shall be increased on the same dates and by the same percentages as those indicated in article 30.01 and 30.12².

¹ The article 14.03 refers to the 2015-2018 Collective Agreement.

² These articles refer to the 2015-2018 Collective Agreement. From the signature of the 2020-2022 Collective Agreement, the article 30.12 refers to Appendices 1, 2 and 3.

31.01 Retroactivity

For each Course assignment given by an Employee between January 1, 2015 and the signature of the present Agreement, Employees who were paid below the minimum identified at Appendix 1 will get the difference between the remuneration actually received and said minimum. These amounts shall be paid within thirty (30) days of the signature of this Agreement.

31.02

The coming into effect of this letter of agreement shall not entail a reduction in an Employee’s remuneration.

ISO N Clinical Instructors (Hiring Unit (ii))

11.11

The Record of Employment shall only reflect hours contracted and paid.

13.02 Teaching Qualification Requirements

(in addition to the regular paragraph)

An Employee who has already given a Course at ISO N twice within a specialty (Pediatrics, Cardiology, Mental Health, etc.), for a minimum of twenty-one (21) clinical days each time, is deemed to meet the TQRs of that Course within said specialty.

13.11 Recognition

(In addition to the regular paragraph)

In order to get recognition for a Course specialty, the Employee will present a written request to the Hiring Unit demonstrating that they worked or taught in the above-mentioned Course specialty.

An Employee having worked in a clinical setting sixty (60) days or over, within the last five (5) years in a specialty will automatically be deemed as meeting the TQRs.

13.17 and 13.18 inclusively

Within ninety (90) days of the signature of the present Agreement, ISO N will send to the Union the list of TQRs for all Courses. The Union will provide comments within thirty (30) days of reception. The hiring units shall examine all comments received prior to making their final decision. The final list of TQRs shall not modify TQRs for existing Courses.

Article 14.03 First Priority Points List³

The Employer shall produce the first priority points list within sixty (60) days of the signature of the present Agreement. The list shall contain priority points for all the contracts from the first date of hire to Fall 2017 for all the Employees of the Hiring Unit (ii) who were in the employ of University on August 30, 2011 or were hired between then and December 31, 2017.

³ The article 14.03 refers to the 2015-2018 Collective Agreement.

The date of hire shall be the first date on which the Employee was hired in the Hiring Unit, unless the Employee has not obtained a contract and taught in that Hiring Unit for a period of six (6) consecutive terms, excluding periods of sick leave and parental leave, insofar as the Employee can demonstrate, through a duly signed affidavit, that the said leaves prevented the Employee from obtaining a Course assignment and that such assignment would have been allocated;

The date of hire shall be the first date of hire if the Employee is hired for the term that follows the expiration of the period of six (6) consecutive terms.

In all other cases, when a period of six (6) consecutive terms has elapsed without the Employee having obtained a Course and taught, the hiring date shall be the date on which the Employee is hired following the period of absence;

Within the above stipulated delay, the Hiring Unit shall post the list of priority points on the University's website. The concerned Employees and the Union will suggest any necessary corrections, within sixty (60) days of reception of the priority points list. The Employer shall incorporate corrections and additions, if any, within fifteen (15) days of the expiry of the above stipulated delay and post the list for another fifteen (15) days for Employees to verify their points.

14.04 f) Priority Points List⁴

Courses and specialties for which the Course Lecturer/Clinical Instructor is deemed to have met the TQRs, in accordance with the provisions of article 13.02, and further to a request made under article 13.11.

15.04

- a) When a Clinical Instructor is required, the Hiring Unit will post the position on a website for a duration of fifteen (15) consecutive days;
- b) A copy of the posting shall be emailed to all Employees present in the Priority Points list and to the Union at the same time it is posted. The Hiring Unit shall not be held responsible for emails undelivered due to technical issues.

15.05 (h)

The posting shall explicitly mention the deadline to apply.

15.07

The candidate shall submit her application in writing, in hard copy or electronically to the Department Chair, indicating, in order of preference, on the form reproduced in Appendix 11 the Courses in which she is interested and the number of Courses she wishes to give, within the posting period specified in article 15.04 a).

⁴ The article 14.04 f) refers to the 2015-2018 Collective Agreement. From the signature of the 2020-2022 Collective Agreement, this article corresponds to article 14.02f).

30.01 Remuneration

The hourly remuneration rates specified in Appendix 1A below constitute the minimum hourly remuneration for a Clinical Instructor assignment.

31.01 Retroactivity

Amounts due under articles 30.01, 30.12, 30.13⁵ and Appendix 1A shall be paid within forty-five (45) days of the signature of the present Agreement, in the following manner:

For each Course assignment given by an Employee between January 1, 2015 and the signature of the present Agreement, the University shall remit an amount equivalent to the difference between the remuneration actually received and the remuneration resulting from the application of the rates and percentages mentioned in article 30.01, 30.12, 30.13 and Appendix 1A, except to the Employees who have already received an increase equivalent to or higher than the percentages mentioned above, during the previous year.

31.02

The coming into effect of the present Agreement shall not entail a reduction in an Employee’ remuneration.

The current salary matching practice will be maintained.

Moreover, any Employee being remunerated at a higher rate than the minimum shall keep their wage and it shall be increased on the same dates and with the same percentages that result from the salary increases and catch up listed in Appendix 1A, unless they have already received an increase equivalent or higher during the previous Academic year.

Appendix 1A Minimum Salary –ISoN Clinical Instructor

Salary catch-up	Government	Salary increase	New minimum rate (Including salary catch-up and PSG)
December 31, 2014	0.0%	0.0%	\$27.70
January 1, 2015	5.5%	0.0%	\$29.21
September 1, 2016	1.0%	1.5%	\$29.94
September 1, 2017	1.0%	0.0%	\$30.24
January 1, 2018	1%	1.75%	\$31.07

The **Parties** have expressly required that the present **Agreement** be drafted in the English language. Les parties ont expressément exigé que la présente lettre d’entente soit rédigée en anglais.

Signed in Montreal, this 3rd day of May 2018

⁵ These articles refer to the 2015-2018 Collective Agreement. From the signature of the 2020-2022 Collective Agreement, the articles 30.12 and 30.13 refer to Appendices 1, 2 and 3.