

CONVENTION COLLECTIVE COLLECTIVE AGREEMENT

ENTRE BETWEEN

L'UNIVERSITÉ MCGILL MCGILL UNIVERSITY

ET AND

**L'ASSOCIATION DES ÉTUDIANT-E-S DIPLÔMÉ-
E-S ASSOCIATION OF GRADUATE STUDENTS
EMPLOYÉ-E-S DE MCGILL (AÉÉDEM) EMPLOYED AT MCGILL (AGSEM)**

SURVEILLANT(E)S D'EXAMENS INVIGILATORS

**DURÉE DURATION:
DU 1 MAI 2020 FROM MAY 1, 2020
AU 1 DÉCEMBRE 2025 TO DECEMBER 1, 2025**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
ARTICLE 1 –	BUT DE LA CONVENTION PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	1
ARTICLE 2 –	DÉFINITIONS DEFINITIONS.....	1
ARTICLE 3 –	DISPOSITIONS GÉNÉRALES GENERAL PROVISIONS.....	3
ARTICLE 4 –	DROITS ET PRIVILÈGES SYNDICAUX UNION RIGHTS AND PRIVILEGES	5
ARTICLE 5 –	DROITS DE GÉRANCE MANAGEMENT RIGHTS	7
ARTICLE 6 –	DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE SEXUELLE DISCRIMINATION, HARASSMENT & SEXUAL VIOLENCE	8
ARTICLE 7 –	COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL UNION/MANAGEMENT COMMITTEE	11
ARTICLE 8 –	GRIEFS ET ARBITRAGES GRIEVANCES AND ARBITRATION.....	11
ARTICLE 9 –	MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES	15
ARTICLE 10 –	DOSSIER D'EMPLOI EMPLOYMENT FILE	17
ARTICLE 11 –	ORGANISATION DU TRAVAIL ORGANIZATION OF WORK.....	18
ARTICLE 12 –	AFFICHAGES/ DEMANDE D'EMPLOI POSTINGS/APPLICATIONS	19
ARTICLE 13 –	SÉLECTION ET NOMINATION SELECTION AND APPOINTMENT	21
ARTICLE 14 –	CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYMENT CONTRACT	24
ARTICLE 15 –	PÉRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD	25
ARTICLE 16 –	SANTÉ ET SÉCURITÉ HEALTH AND SAFETY	26
ARTICLE 17 –	CONGÉS LEAVES	27
ARTICLE 18 –	TAUX DE RÉMUNÉRATION RATES OF PAY	33

ARTICLE 19 – ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE APPENDICES AND LETTERS OF AGREEMENT	34
ARTICLE 20 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE TERM OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	34
ANNEXE I – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION APPENDIX I – BARGAINING CERTIFICATE	37
ANNEXE II – FORMULAIRE D'ADHÉSION AU SYNDICAT APPENDIX II – UNION MEMBERSHIP FORM.....	39
ANNEXE III – LETTRES D'ENTENTE APPENDIX III – LETTERS OF AGREEMENT	41
Lettre d'entente I Letter of Agreement I	48

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

1.01

Cette entente a pour but d'établir et d'entretenir de bonnes relations de négociation collective entre l'Université et ses Personne salariées représentées par le Syndicat, pour assurer le règlement efficace, rapide et équitable des conflits, et établir une convention visant les taux de rémunération et autres conditions de travail qui remplacera tous les accords préalables conclus entre l'Employeur et les Personne salariées représentées par le Syndicat. En foi de quoi, les parties à cette entente souscrivent aux conditions énoncées dans cette convention.

1.02

L'Université reconnaît l'importance du rôle joué par les Surveillant(e)s d'examens dans le cadre du processus d'examen à l'Université et leur contribution significative à l'intégrité académique et à la mission de l'Université.

1.03

Les représentant(e)s de l'Université responsables de la gestion des examens au service de gestion de l'effectif étudiant, à l'école d'éducation permanente et au bureau de soutien aux étudiants en situation de handicap et le Comité exécutif du Syndicat se réuniront dans les trente (30) premiers jours civils du début de la session académique d'hiver afin de discuter de questions relatives aux Surveillant(e)s d'examens et de questions d'intérêts communs.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.01 Syndicat :

Désigne l'Association des étudiants-e-s diplômé-e-s employé-e-s de McGill / Association of Graduate Students Employed at McGill (A.G.S.E.M.).

2.02 Unité de négociation :

Désigne toutes les Surveillant(e)s d'examens salarié(e)s au sens du Code du travail.

2.03 Personne salariée:

Désigne tout Employé(e) visé(e) par l'Unité de négociation et régi(e) par la présente entente.

2.04 Unité d'embauche:

Désigne une entité de l'Université, comme une faculté, école, unité administrative, qui embauche des personnes salariées dans l'Unité de négociation.

2.05 Surveillant(e) d'examens :

Désigne une personne salariée nommée afin d'aider à l'administration des examens pendant les périodes mentionnées à l'article 2.08, telles que gérées par chacune des Unité d'embauche. Un(e) surveillant(e) d'examens

ARTICLE 1 – PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

1.01

The purpose of this collective agreement is to establish and maintain an orderly collective bargaining relationship between the University and its Employees represented by the Union, to ensure the effective, prompt and equitable settlement of disputes, and to set forth an agreement covering rates of pay and other working conditions which shall supersede all previous agreements between the Employer and individual Employees represented by the Union. Accordingly, the Parties to this collective agreement do hereby enter into the terms contained in this collective agreement.

1.02

The University recognizes the important role played by the Invigilators as part of the examination process and their valuable and significant contribution to academic integrity and the mission of the University.

1.03

University representatives responsible for managing exams in Enrolment Services, the School of Continuing Studies, and the Office for Students with Disabilities, will meet with the Union Executive Committee within the first thirty (30) calendar days of the start of the Winter academic term to discuss issues of invigilation and questions of mutual interest.

ARTICLE 2 – DEFINITIONS

Union:

Refers to Association des étudiant-e-s diplômé-e-s personne salariée-e-s de McGill/ Association of Graduate Students Employed at McGill (A.G.S.E.M.).

2.02 Bargaining Unit:

Refers to all Invigilators, employees within the meaning of the Labour Code.

2.03 Employee:

Refers to any Employee included in the Bargaining Unit, and governed by the present agreement.

2.04 Hiring Unit:

Refers to a University entity, such as a Faculty, School, Administrative body, that hires Employees in the Bargaining Unit.

2.05 Invigilator:

Refers to an Employee appointed to assist in the administration of examinations during the periods specified in 2.08 as managed by any Hiring Unit. An Invigilator may be assigned different tasks related to the administration and

peut être assigné(e) à différentes tâches reliées à l'administration et à la surveillance d'examens.

L'unité d'embauche peut assigner les Surveillant(e) d'examens à des rôles de circulation ou de remplacement. En plus de surveiller, la personne salariée affectée à la circulation ou à du remplacement, peut être assignée à différentes tâches, telles que, et sans s'y limiter surveiller des salles où se déroulent les examens, relever les autres Surveillant(e)s d'examens afin de leur permettre de prendre leur pause et accompagner les étudiant(e)s à la salle de bain pendant l'examen.

2.06 Université ou Employeur :

Désigne l'Université McGill (l'Institution Royale pour l'avancement des sciences).

2.07 Grief :

Désigne tout désaccord entre l'Université et le Syndicat, une personne salariée ou un groupe de personnes salariées, qui découle de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective. Un Grief doit résumer clairement les faits et articles de la convention collective sur lesquels le Grief est basé afin d'aider à l'identification de la problématique.

2.08 Année académique

L'Année académique commence le premier jour de la session académique d'automne et se termine le dernier jour de la session académique d'été. L'année académique comprend les sessions académiques deautomne, d'hiver et d'été.

2.09 Session académique

Il y a trois (3) Sessions académiques, automne, hiver et été; elles commencent aux dates établies par l'Université et finissent le jour précédent la session suivante.

2.10 Période d'examens finaux

La Période d'examens finaux est la période de temps définie par l'Université pendant laquelle les examens finaux se déroulent.

2.11 Délégué(e) syndicale:

Le(la) délégué(e) syndicale est la représentante des personnes salariées d'une Unité d'embauche et est un(e) membre du Syndicat, présentement ou antérieurement personne salariée dans l'Unité d'embauche.

2.12 Comité exécutif du Syndicat :

Le Comité exécutif syndical de l'AÉÉDEM tel que défini dans la constitution de l'AÉÉDEM.

2.13 Personne conseillère syndicale:

La Personne conseillère syndicale externe du Syndicat tel qu'indiqué par le Syndicat aux ressources humaines (Relations de travail).

2.14 Représentant(e) de l'unité d'embauche:

Désigne le(la) représentant(e) de l'Employeur.

supervision of exams.

Invigilators may be designated by the Hiring Unit as circulators or floats. In addition to invigilating, the Circulator or Float may be assigned different tasks, such as, but not limited to monitoring rooms in which examinations are being held, relieving Invigilators so they may take their break and accompanying students requiring bathroom breaks during an examination.

2.06 University or Employer:

Refers to McGill University (The Royal Institution for the Advancement of Learning).

2.07 Grievance:

Refers to any difference arising between the University and the Union, an Employee, or a group of Employees out of the interpretation or application of this collective agreement. A Grievance must clearly summarize the facts and the article of the collective agreement on which the Grievance is based, so as to be able to identify the problem at hand.

2.08 Academic Year

The Academic Year begins on the first day of the Fall Academic Term and ends on the last day of the Summer Academic Term. The Academic Year includes the Fall, Winter, and Summer terms.

2.09 Academic Term

There are three (3) Academic Terms, Fall, Winter and Summer, which begin on the dates set by the University and end on the day preceding the next term.

2.10 Final Examination Period

The Final Examination Period is the period of time set by the University for the writing of the final examinations.

Union Delegate

The Union Delegate is a representative of the Employees in a Hiring Unit, and is an AGSEM member, currently or previously employed in the Hiring Unit.

2.12 Union Executive Committee

The Executive Committee of AGSEM as defined in the AGSEM Constitution.

2.13 Union Advisor

The external advisor to the Union, as indicated by the Union to Human Resources (Employee Relations).

2.14 Hiring Unit Designee:

Refers to the representative of the Employer.

2.15 Conjoint

Désigne l'une ou l'autre de deux (2) personnes :

- a) qui sont mariées ou unies civilement et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent ensemble dans une union de fait et sont les parents du même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent ensemble dans une union de fait depuis un (1) an ou plus. ;

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01

La présente convention collective peut être amendée par consentement mutuel à tout moment. La partie qui souhaite faire un tel amendement doit aviser par écrit l'autre partie à l'occasion du comité patronal-syndical prévu à l'article 7.

3.02 Règlements universitaires

3.02.01

L'Université convient de ne pas adopter ou de faire appliquer un 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 des Grievs et d'arbitrage, tout règlement présumé discriminatoire aux termes de cette convention collective.

3.02.02

L'Université doit transmettre une copie des règlements actuels, politiques administratives et directives qui concernent le travail des Surveillant(e)s d'examens.

3.02.03

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

La personne salariée ou le Syndicat doit d'abord soulever les questions de santé et de sécurité auprès de l'unité d'embauche aux fins de résolution, avant de soulever ces questions au niveau du Comité de la santé et sécurité de l'Université.

3.02.04

Le Syndicat peut demander une rencontre avec la direction pour examiner les règlements du Sénat ou les politiques de l'Université et pour échanger de l'information sur l'impact que cela pourrait avoir sur les conditions de travail des Surveillant(e)s d'examens telles que décrites dans la convention collective.

3.02.05

L'Employeur encourage les personnes salariées à participer, en tant que membres de la communauté universitaire, aux divers organismes et comités établis par l'Université, lorsque ladite participation est prévue dans ses statuts et règlements, tels que modifiés de temps à autre.

2.15 Spouse

means either of two (2) persons:

- a) who are married or in a civil union and cohabiting;
- b) of opposite sex or the same sex, who are living together in a de facto union and who are the parents of the same child;
- c) of opposite sex or the same sex and have been living together in a de facto union for one (1) year or more;

ARTICLE 3 – GENERAL PROVISIONS

3.01

The present collective agreement may be amended by mutual consent at any time. The Party wishing to make the amendments must give notification in writing to the other Party during the Union/Management committee under Article 7.

3.02 University Regulations

3.02.01

The University agrees that it shall not adopt or enforce any regulation which would have the effect to cancel or modify the provisions of this collective agreement. The Union has the right to challenge, by means of the Grievance and arbitration procedure, any regulation which is allegedly discriminatory under this collective agreement.

3.02.02

The University shall transmit a copy of the current regulations, administrative policies and guidelines that affect the work of Invigilators.

3.02.03

One (1) representative designated by the Union shall be appointed to the University's Health and Safety Committee.

The Employee or Union shall first raise health and safety matters with the Hiring Unit for resolution, prior to raising such matters at the University Health and Safety Committee level.

3.02.04

The Union may request a meeting with management to review Senate regulations or University policies and to exchange information regarding the impact it may have on Invigilator working conditions as outlined in the collective agreement.

3.02.05

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.

3.03 Responsabilité civile

L'Université s'engage à prendre fait et cause pour toute salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice normal de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard à moins de faute lourde de la part de la salariée.

3.04

Les deux parties conviennent qu'au cas où la Loi rendrait nulle et non avenue ou modifierait matériellement une disposition quelconque de cette convention, toutes les autres dispositions resteront en vigueur pendant la durée de cette convention.

3.05

Dans le calcul des délais établis par cette convention :

- a) le jour qui marque le début du délai ne compte pas, mais le dernier jour compte;
- b) sauf indication contraire, jour signifie jour civil;
- c) les jours suivants ne comptent pas :
 - du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

3.06 Correspondance

Tout échange de correspondance officielle entre les parties doit être adressé comme suit, sauf indication contraire :

À l'Université :

Relations de travail et relations des employés
Université McGill
680, rue Sherbrooke Ouest, suite 1520
Montréal (Québec) H3A 2M7

OU selon les stipulations futures

Au Syndicat :

Association des étudiant-e-s diplômé-e-s employé-e-s de McGill/
Association of Graduate Students Employed at McGill (AGSEM-AEEDEM)
3641 rue University, suite 207
Montréal (Québec) H3A 2B3

(adresse électronique : mail@agsem-aeedem.ca)

OU selon les stipulations futures

3.07

L'Université doit remettre au Syndicat la convention collective pour que celui-ci puisse la vérifier avant de l'imprimer et de la distribuer. L'Université doit imprimer et distribuer un nombre suffisant d'exemplaires de cette convention pour le Syndicat et doit prendre à sa charge les coûts d'impression et de distribution.

L'Université doit aussi remettre au Syndicat une copie électronique de la convention collective.

3.03 Civil Responsibility

The University shall hold any Employee harmless of civil responsibility for any action or omission in respect of which the University could be held vicariously liable as an employer, except in cases of gross negligence on the part of the Employee.

3.04

Both Parties agree that in the event that legislation renders null and void, or materially alters any provision of this collective agreement, all other provisions shall remain in effect for the term of this collective agreement.

3.05

In computing any delay fixed by this collective agreement:

- a) the day which marks the start of the delay is not counted, but the terminal day is counted.
- b) unless specified otherwise, days shall mean calendar days.
- c) the following days are not counted:
 - December 24 to January 2, inclusively

3.06 Correspondence

All official correspondence between the Parties shall be sent as follows, except as otherwise provided:

To the University:

Labour and Employee Relations
McGill University
680 Sherbrooke Street West
Room 1520
Montréal Québec H3A 2M7

OR as designated at a future date

To the Union:

Association des étudiant-e-s diplômé-e-s employé-e-s de McGill/ Association of Graduate Students Employed at McGill (AGSEM/AEEDEM)
3641 rue University, suite 207
Montréal, Qc H3A 2B3

(E-mail address: mail@agsem-aeedem.ca)

OR as designated at a future date

3.07

The University shall provide the Union with a copy of the collective agreement for verification before printing and distribution. The University shall print and give sufficient copies of this collective agreement to the Union and shall bear the printing and distribution cost.

The University shall also send an electronic copy of the collective agreement to the Union.

3.08

La convention collective est imprimée en français et en anglais. La version française constitue la version officielle.

3.09

Après sa signature, l'Université doit rendre disponible dès que possible le contenu de la convention collective en l'affichant sur le site web des ressources humaines. Le Syndicat doit faire de même sur son site web.

ARTICLE 4 – DROITS ET PRIVILÈGES SYNDICAUX**4.01 Reconnaissance**

L'Université reconnaît *l'Association des étudiants-e-s diplômé-e-s employé-e-de McGill/ Association of Graduate Students Employed at McGill (AGSEM)* comme seul représentant officiel et seul mandataire de toutes les personnes salariées visées par l'accréditation décernée le 7 Avril 2010 (voir texte à l'Annexe I).

4.02 Application

La présente convention collective est applicable à toutes les personnes salariées visées par l'accréditation décernée en vertu du Code du travail.

4.03

Aucune entente privée se rapportant à des conditions de travail différentes de celles prévues par la présente convention collective entre une personne salariée et l'Université n'est valide à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par le Syndicat.

4.04

Lorsqu'une partie dépose une requête au commissaire du travail afin de déterminer si une personne ou un groupe de personnes fait partie de l'Unité de négociation, le statut antérieur de la personne ou du groupe en question devra être maintenu jusqu'à ce qu'une décision ait été rendue par la commissaire du travail ou par le tribunal du travail.

4.05

L'Université accepte de fournir au Syndicat au plus tard le 31 mai pour la période du 1^{er} mai au 30 avril les informations suivantes pour les Personne salariées couvertes par la convention collective :

- a) Nom
- b) Numéro d'identité McGill
- c) Unité d'embauche
- d) Salaire payé au cours de la période

4.06 Affectation des ressources et des installations

L'Université accepte de fournir au Syndicat sans aucuns frais, sauf mention expresse dans le présent article, l'usage d'un bureau, un numéro de courrier de l'Université et l'accès à une fonction de courrier électronique. Le Syndicat a l'usage d'une ligne de téléphone et télécopie, les coûts de ces services étant à la charge du Syndicat. L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services de courrier

3.08

The collective agreement will be printed in French and in English. The French version shall be the official version.

3.09

The University shall make the content of the collective agreement available as soon as possible after its signature by posting a copy on the Human Resources website. The Union shall do the same on their website.

ARTICLE 4 – UNION RIGHTS AND PRIVILEGES**4.01 Recognition**

The University recognizes *l'Association des étudiants-e-s diplômé-e-s employé-e-s de McGill Association of graduate students employed at McGill (AGSEM)* as being the only and the sole official representative and authorized agent of Employees covered by the bargaining certificate as determined by Labour Ministry on April 7th, 2010 (see the text included in Appendix I).

4.02 Application

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

4.03

No private agreement relative to working conditions different from those included in the present collective agreement between an Employee and the University is valid unless these have been agreed to in writing by the Union.

4.04

When a Party petitions the Commissioner of Labour to determine if a person or group of persons is in the Bargaining Unit, the prior status of said person or group shall be maintained until a ruling by the Labour Commissioner or by the Labour Court.

4.05

The University agrees to provide the Union, no later than May 31, the following information about Employees covered by the collective agreement for the period covering May 1 to April 30:

- a) Name
- b) McGill ID
- c) Hiring Unit
- d) Salary paid for the period

4.06 Allocation of Resources and Facilities

The University agrees to provide the Union, free of charge except as otherwise specified in this article with the use of office space, a University mailing number and; access to electronic mail capabilities. The Union shall have the use of a telephone and fax line, the costs of these services to be borne by the Union. The University shall allow the Union to use the University internal and external mail services,

<p>interne et externe de l'Université, les services de reproduction et les salles de réunion sur la même base que les autres associations d'employés salariés.</p> <p>Toutes taxes municipales sur la propriété ou toutes taxes scolaires seront à la charge du Syndicat. L'Employeur remboursera au Syndicat le paiement des taxes municipales et scolaires pour les espaces de bureau occupés par le Syndicat. Le 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'utilisation (voir annexe VI Entente sur le droit d'utilisation) des espaces de bureau qui lui sont attribués. L'Employeur conserve le droit, en fonction de ses propres besoins, de modifier l'emplacement du bureau du Syndicat.</p> <p>L'Université fournira, à la demande du Syndicat, l'usage d'un tableau d'affichage ou un espace désigné pour l'affichage des avis syndicaux ou autres documents connexes dans chaque unité d'embauche.</p> <p>4.07 Réservation de salles Le Syndicat a le droit de réserver des salles sur le campus.</p> <p>4.08 L'Université n'est pas tenue de congédier une personne salariée du fait que le Syndicat a refusé, suspendu ou annulé son adhésion au Syndicat.</p> <p>4.09 Lorsque l'Employeur communique au Syndicat des renseignements nominatifs au sens de la <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i>, L.R.Q. c.A-2.1 en application de la convention collective, ces renseignements sont fournis sur une base confidentielle et le Syndicat s'engage à respecter la confidentialité conformément à la loi.</p> <p>4.10 Cotisations syndicales 4.10.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Université retiendra sur la paie de chaque personne salariée faisant partie de l'Unité de négociation les cotisations fixées par le Syndicat et versera la somme ainsi retenue au trésorier du Syndicat une fois par mois, dans les quinze (15) jours civils suivant le dernier jour du mois. En même temps, l'Université enverra au Syndicat une liste, en format électronique, des personnes salariées comportant leur nom entier (nom et prénom), leur numéro d'identité McGill, leur adresse courriel, l'Unité d'embauche qui les emploie, leur salaire et le montant des cotisations syndicales retenues.</p> <p>4.10.02 Le Syndicat devra informer l'Université par écrit de toute modification du montant des cotisations normales à retenir, et l'Université devra retenir ces cotisations au taux dont il a reçu avis le plus récemment.</p>	<p>duplicating services and meeting rooms on the same basis as other Employee associations.</p> <p>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. 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 IV for Right of Use Agreement). The University reserves the right to change the location of the Union's office depending on the availability of premises and the Employer's needs.</p> <p>The University shall provide, upon the Union's request, in each Hiring Unit, a bulletin board or designated space for the display of Union notices and other Union related materials.</p> <p>4.07 Room Booking The Union shall have the right to reserve rooms on campus.</p> <p>4.08 The University is not required to dismiss an Employee because the Union has refused, suspended, or rescinded the employee's Union membership.</p> <p>4.09 When the Employer discloses nominative information to the Union as defined in the Act respecting Access to documents held by public bodies and the Protection of personal information, L.R.Q. c.A-2.1 in the application of the collective agreement, this information shall be provided on a confidential basis and the Union shall respect confidentiality in accordance with the law.</p> <p>4.10 Union Dues 4.10.01 For the duration of this collective agreement, the University will withhold from the pay of each Employee in the Bargaining Unit, the dues fixed by the Union, and remit the sum thus withheld to the Union Treasurer once a month, within fifteen (15) calendar days of the last day of the month. At the same time, the University will forward to the Union a list, in electronic format, of Employee name (both family and first), their McGill ID, their Email address, their employing Hiring Unit, their salary and the amount of Union dues deducted.</p> <p>4.10.02 The Union shall inform the University in writing of any change in the amount of regular dues to be deducted and the University shall deduct for such dues at the rate of which it has received most recent notice.</p>
--	--

4.10.03

L'Université indiquera le montant des cotisations syndicales retenues sur le feuillet T4 et sur le Relevé 1 de chaque personne salariée.

4.11 Libérations syndicales**4.11.01**

En reconnaissance du fait que d'être membre du Comité exécutif du Syndicat limite la capacité des personnes salariées à se rendre disponibles pour un emploi, l'Université versera au Syndicat le 1^{er} juin de chaque année un montant forfaitaire de six milles (\$6000).

Ce montant est réparti entre les membres du Comité exécutif, à la discrétion du Syndicat.

4.12

Trente (30) jours civils suivant la signature de la présente convention collective, le Syndicat fournira à l'Université une liste des membres de son comité exécutif, personnes déléguées syndicales, et/ou membres des divers comités reconnus par la présente convention collective, ainsi que la liste de ceux ayant le pouvoir de transiger avec l'Université au nom du Syndicat.

4.13

Tout changement apporté à cette liste doit être communiqué par écrit à l'Université dans un délai de vingt-et-un (21) jours civils de la nomination ou de l'élection du membre du Comité exécutif, du(de la) délégué(e), du(de la) représentant(e) et/ou membre d'un comité.

4.14

Advenant qu'une personne salariée de l'Université McGill non visée par la présente convention participe à une grève légale et entretienne des lignes de piquetage, les personnes salariées visées par la présente convention collective ne seront pas tenues de franchir de telles lignes de piquetage.

ARTICLE 5 – DROITS DE GÉRANCE**5.01**

L'Université possède et conserve tous ses droits et privilèges n'ayant pas été expressément modifiés ou restreints par une disposition spécifique de cette entente, afin de lui permettre de diriger et d'administrer efficacement ses activités. L'Université reconnaît sa responsabilité d'exercer ses droits de gestion en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

4.10.03

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

4.11 Union Liberations**4.11.01**

In recognition of the fact that the service of the Union Executive Committee limits the ability of Employees to make themselves available for employment, the University agrees to pay the Union by June 1 of each year a lump sum amount of six thousand dollars (\$6,000).

This amount shall be distributed among the members of the Executive Committee as seen fit by the Union.

4.12

Thirty (30) calendar days following the signing of the present collective agreement, the Union will provide the University with a list of the members of its Executive Committee, Union Delegates and/or the members of various committees recognized by the present collective agreement and those who have authority to transact business with the University on behalf of the Union.

4.13

Any changes in this list will be communicated in writing to the University within twenty-one (21) calendar days of the nomination or election of a member to the Executive Committee, a Delegate, representative and/or a member of a committee.

4.14

In the event that an Employee of McGill University, other than those covered by this collective agreement, engages in a lawful strike and maintains picket lines, Employees covered by this collective agreement shall not be required to cross such picket lines.

ARTICLE 5 – MANAGEMENT RIGHTS**5.01**

The University has and retains all of its rights and privileges, which it has not expressly modified or restricted by a specific provision of this collective agreement, to allow it to effectively manage and administer its activities. The University recognizes its responsibility to exercise its management rights in conformity to the provisions of the present collective agreement.

ARTICLE 6 – DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE SEXUEL

6.01 Harcèlement, discrimination et violence sexuelle

6.01.01

Dans l'application de la présente convention collective, ni l'Université, ni le Syndicat ni l'un(e) de leurs représentant(e)s ne doit exercer de menace, de restriction, de discrimination ou de harcèlement à l'égard d'une personne salariée.

Les parties reconnaissent le droit des personnes salariées de travailler dans un environnement sécuritaire et exempt de harcèlement, de discrimination et de violence sexuelle.

Tel qu'indiqué par la *Politique sur le harcèlement et la discrimination* et la *Politique contre la violence sexuelle* de l'Université, les parties reconnaissent que, bien que le harcèlement, la discrimination et la violence sexuelle puissent toucher tous les membres de la communauté universitaire, les membres des groupes sous-représentés courent un risque et une incidence disproportionnés en ce qui concerne ces formes d'inconduite, en particulier la discrimination. Les parties reconnaissent également que les membres des groupes sous-représentés peuvent faire l'objet de formes croisées de discrimination systémique ou d'obstacles fondés par exemple sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, la race, la religion, l'identité autochtone, l'origine ethnique, le handicap ou la classe.

6.01.02

Toutes les personnes salariées sont visées par la *Politique sur le harcèlement et la discrimination* et la *Politique contre la violence sexuelle* de l'Université, tel qu'occasionnellement modifiées par l'Université.

Ces politiques définissent les termes suivants :

- a) On entend par *harcèlement* toute conduite vexatoire d'un membre de la communauté universitaire envers une autre membre de la communauté universitaire, se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychologique ou physique du membre de la communauté universitaire et qui entraîne pour celui-ci un environnement néfaste. Dans le cadre des relations d'emploi, une seule conduite grave qui produit un effet nocif continu pour la salariée pourra aussi être considérée comme étant du harcèlement.
- b) On entend par *harcèlement sexuel* : toute conduite de nature sexuelle d'un membre de communauté universitaire envers une autre membre de la communauté universitaire selon laquelle l'activité sexuelle est établie comme condition explicite ou

ARTICLE 6 – DISCRIMINATION, HARASSMENT AND SEXUAL VIOLENCE

6.01 Harassment, Discrimination, and Sexual Violence

6.01.01

In the application of this Collective Agreement, neither the University, nor the Union, nor any of their representatives, shall threaten, restrain or unlawfully discriminate against or harass an Employee.

The parties recognize the right of Employees to work in a safe and healthy environment free of harassment, discrimination and sexual violence.

As outlined by the University's *Policy on Harassment and Discrimination* and the *Policy Against Sexual Violence*, the parties acknowledge that, while harassment, discrimination, and sexual violence can affect all members of the University community, members of underrepresented groups experience a disproportionate risk and impact in regard to these forms of misconduct, especially discrimination. The parties further recognize that members of underrepresented groups may experience intersecting forms of systemic discrimination or barriers on grounds, for example, of gender, sexual orientation, gender identity and expression, race, religion, Indigenous identity, ethnicity, disability or class.

6.01.02

All Employees are covered by the University's *Policy on Harassment and Discrimination* and the *Policy Against Sexual Violence* as amended by the University from time to time.

The policies define the following terms:

- a) Harassment means any vexatious behavior by one member of the University community towards another member of the University community in the form of repeated hostile or unwanted conduct, verbal comments, actions or gestures, that affect the dignity, psychological or physical integrity of a member of the University community and that result in a harmful environment for such an individual. Within the employment relationship, a single serious incident of such behavior that has a lasting harmful effect on such an individual may also constitute Harassment.
- b) Sexual Harassment means any conduct of a sexual nature by one member of the University community towards another member of the University community where sexual activity is made an explicit or implicit term or condition of an individual's

implicite d'emploi d'une personne; ou, sert de fondement à une décision relative à l'emploi d'une personne; ou toute conduite de nature sexuelle qui a pour effet de nuire au travail quand il est reconnu, ou devrait être reconnu, que cette conduite est importune.

- c) On entend par *discrimination* tout acte, conduite ou décision fondé sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, l'opinion politique, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation de tout moyen pour pallier ce handicap, qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'une personne ou d'un groupe au sein de la communauté universitaire. Cela comprend les actes posés par tout membre de la communauté universitaire ainsi que les pratiques systémiques et les politiques de celle-ci.
- d) On entend par *violence sexuelle*, un ou plusieurs actes, commis ou tenter, à caractère sexuel qui ciblent la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'une personne ou toute menace de commettre de tels actes contre une personne sans son consentement. La violence sexuelle peut se manifester en personne, par écrit, au téléphone ou par tout autre moyen de communication, y compris en ligne et par les médias sociaux.

La violence sexuelle comprend mais n'est pas limitée à:

- l'agression sexuelle;
- le harcèlement sexuel;
- le traquage;
- l'exhibitionnisme;
- le voyeurisme;
- la diffusion d'images sexuelles;
- l'exploitation sexuelle.

6.01.03

Le harcèlement, la discrimination et la violence sexuelle interdits par la loi sont des infractions universitaires pouvant faire l'objet de mesures disciplinaires.

Une personne salariée qui soumet une plainte ou un signalement ou qui effectue une divulgation en vertu des Politiques doit être informée de ce qui suit :

- a) les sources de conseils et d'aide tels que le Bureau d'intervention de prévention et d'éducation en matière de violence sexuelle (OSVRSE), le Bureau de la médiation et du signalement, les représentant(e)s du Syndicat qui sont responsables des griefs et les délégué(e)s syndicaux(ales);

employment; or, is used as a basis for an employment decision affecting an individual; or any Conduct of a sexual nature by one member of the University community towards another member of the University community the effect of which is to impair that person's work performance where it is known or ought to be known that the conduct is unwelcome.

- c) Discrimination means any action, behaviour, or decision based on race, colour, sex, gender identity or gender expression, pregnancy, sexual orientation, civil status, age (except as provided by law), religion, political conviction, language, ethnic or national origin, social condition, a disability or the use of any means to palliate a disability, which results in the exclusion or preference of an individual or group within the University community. This includes both the actions of individual members of the University and systemic institutional practices and policies of the University.
- d) Sexual Violence means a sexual act or acts targeting a person's sexuality, gender identity or gender expression that is committed, threatened, or attempted against a person without the person's consent and may occur in person, in writing, by phone, or by any means of communication, including online and social media.

Sexual Violence includes, but is not limited to:

- sexual assault;
- sexual harassment;
- stalking;
- indecent exposure;
- voyeurism;
- distribution of sexual images;
- sexual exploitation.

6.01.03

Acts of harassment, discrimination and sexual violence prohibited by law are University offences subject to disciplinary measures.

An Employee initiating a complaint, a report, or a disclosure under the Policies shall be informed by the University of the following:

- a) sources of advice and assistance, such as the Office for Sexual Violence Response, Support and Education (OSVRSE), the Office for Mediation and Reporting, the Union Grievance Officers and the Union Delegates;

<p>b) de ses droits, obligations, et les recours internes et externes, conformément à la loi, la convention collective, les politiques et règlements de l'Université;</p> <p>c) de son droit d'être accompagnée par un conseiller, qui peut être un(e)délégué(e) syndical(e), à chaque étape d'une divulgation, d'un signalement ou d'une plainte.</p> <p>6.01.04 Rien ne peut empêcher une personne salariée d'exercer tout recours interne ou externe à sa disposition.</p> <p>6.01.05 Ces politiques doivent être interprétées conformément aux objectifs énoncés dans « l'Énoncé de principe » ainsi qu'aux dispositions du <i>Code civil du Québec</i>, de la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> et de la <i>Loi sur les normes du travail</i> du Québec.</p> <p>6.02 Plaintes ou Griefs La personne salariée qui croit avoir fait l'objet de harcèlement, de discrimination ou de violence sexuelle peut soumettre une plainte ou un signalement conformément aux politiques de l'Université ou déposer un grief conformément aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage énoncées dans la convention collective.</p> <p>La personne salariée qui dépose un grief alors que le processus de signalement est complété en vertu de la <i>Politique sur le harcèlement et discrimination</i> ou la <i>Politique contre la violence sexuelle</i> de l'Université doit le faire en conformité avec l'article 8 de la convention collective.</p> <p>La date à laquelle la personne salariée est informée par écrit du résultat de l'enquête est la date utilisée dans le calcul des délais de l'article 8.05.02.</p> <p>Tout grief relatif au harcèlement, à la violence sexuelle doit être déposé dans le délai prévu dans la <i>Loi sur les normes du travail</i>, qui est deux (2) ans de la dernière manifestation d'harcèlement psychologique. Si le délai de la loi change, le délai de la convention collective sera modifié en conséquence.</p> <p>6.03 Demande d'accommodement Les personnes salariées en situation de handicap qui prévoient avoir besoin d'un accommodement pour toute partie du processus de demande d'emploi ou pendant leur affectation, peuvent communiquer avec leur Responsable d'unité d'embauche ou l'équipe de gestion de l'invalidité du service des Régimes de Retraite et Avantages Sociaux (Ressources humaines).</p> <p>Les dossiers des personnes salariées contenant des renseignements sur les mesures d'accommodement de la</p>	<p>b) their rights, obligations, and internal and external recourses, pursuant to the law, to the collective agreement, and to University policies and regulations;</p> <p>c) their right to be accompanied during all steps of a disclosure, a report, or a complaint by an advisor who may be a Union Delegate.</p> <p>6.01.04 Nothing shall preclude an Employee from exercising any internal or external recourse available.</p> <p>6.01.05 These is Policies are to be interpreted in a manner that is consistent with the goals in the Statement of Principle as well as the provisions of the <i>Civil Code of Québec</i>, the <i>Québec Charter of Human Rights and Freedoms</i>, and the <i>Labour Standards Act</i> of Québec.</p> <p>6.02 Complaints or Grievances The Employee who believes that they were subject to Harassment, Discrimination or Sexual Violence may file a complaint or report pursuant to the University's policies or file a grievance in accordance with the Grievance and Arbitration procedures set out in the Collective Agreement.</p> <p>An Employee filing a grievance after the completion of the reporting process under the University's <i>Policy on Harassment and Discrimination</i> or under the <i>Policy Against Sexual Violence</i> must do so in accordance with article 8 of the Collective Agreement.</p> <p>The date that the employee is informed in writing of the outcome of the investigation shall be the date applied in the calculation of delays as per article 8.05.02.</p> <p>Any grievance relating to harassment, or sexual violence shall be filed within the delay provided for in the <i>Act Respecting Labour Standards</i>, which is two (2) years after the last incidence of harassment, discrimination or sexual violence. Should the delay in the <i>Act</i> change, the delay of the collective agreement will be modified accordingly.</p> <p>6.03 Accommodation Request Employees with disabilities who anticipate needing accommodations, for any part of the application process or during the course of their appointment, may contact the Hiring Unit Designee or the Disability Management Team in the department of Pensions & Benefits (Human Resources).</p> <p>Employment files containing information about an Employee's disability and accommodations shall be treated</p>
---	---

personne salariée doivent être traités comme des renseignements personnels et confidentiels.

ARTICLE 7 – COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL

7.01

Le Syndicat et l'Université reconnaissent l'avantage réciproque que l'on peut tirer de la consultation conjointe et ont, par conséquent, convenu d'établir un comité patronal-syndical composé de deux (2) représentant(e)s de chaque partie.

7.02

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'Université.

7.03

Le comité patronal-syndical se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties et est convoqué par l'Université. De telles réunions se tiennent dans un délai raisonnable, à un moment convenant aux deux parties.

7.04

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

Chaque partie devra désigner son(sa) propre représentant(e) comme président(e) conjoint(e) du comité, et les deux (2) personnes ainsi désignées présideront les réunions du comité en alternance.

7.05

Si l'une ou l'autre des parties omet ou néglige d'envoyer au moins deux (2) représentant(e)s à une réunion convoquée d'un commun accord, cette réunion sera prorogée d'office à une date et heure convenant aux deux parties.

ARTICLE 8 – GRIEFS ET ARBITRAGES

8.01

Les parties ont convenu de traiter tous les Griefs déposés équitablement et promptement. Les parties auront l'intention d'encourager le règlement des Griefs le plus souvent possible.

8.02

L'Université reconnaît les droits et les obligations des représentant(s) syndicaux(cales) pour ce qui est d'aider les personnes salariées à préparer et présenter un Grief.

as personal and confidential information.

ARTICLE 7 – UNION/MANAGEMENT COMMITTEE

7.01

The Union and the University acknowledge the mutual benefit to be derived from joint consultation and therefore agree to establish a Union/Management Committee consisting of two (2) representatives from each Party.

7.02

This Committee will discuss questions relating to the application and interpretation of the collective agreement, and will act in a proactive manner so as to encourage cooperation, understanding, and harmonious relations between the Employees and the University.

7.03

The Union/Management Committee shall meet at the request of either of the Parties, and is convened by the University. Such a meeting shall be held at a mutually agreeable time within reasonable time limits.

7.04

The Party who requests a committee meeting is responsible for creating an agenda which lists the subjects to be discussed at the meeting and provide the other Party with all the relevant information to facilitate their discussions.

A representative of each Party shall be designated by each Party as Joint Chairperson of the Committee and the two (2) persons shall alternate in chairing the meetings of the Committee.

7.05

If either Party fails to send at least two (2) representatives to a meeting that has been duly convened, this meeting shall automatically be postponed to a mutually agreeable time.

ARTICLE 8 – GRIEVANCES AND ARBITRATION

8.01

The Parties agree to deal with all Grievances filed fairly and promptly. The intention of the Parties shall be to encourage the settling of Grievances as often as possible.

8.02

The University acknowledges the rights and duties of Union representatives to assist Employees in preparing and presenting a Grievance.

8.03

L'exposé du Grief devra indiquer les éléments suivants:

- i) le(s) article(s) de la convention collective dont le Syndicat allègue la contravention;
- ii) le(s) nom(s) de la(des) personne(s) salariée(s) visée(s) (si applicable);
- iii) le(s) nom(s) de la (des) personne(s) ayant commis l'acte ou l'omission reproché;
- iv) les faits, décrits sommairement mais clairement, incluant les dates et lieux des événements;
- v) le correctif recherché.

8.04

La personne salariée qui a déposé un grief a le droit d'assister à l'audience de son grief. La personne salariée a le droit d'être accompagnée d'un(e) délégué(e) syndical(e) à n'importe quelle étape de la procédure, si elle en fait la demande.

À n'importe quelle étape de la procédure, le Syndicat peut énoncer le grief ou le désaccord en français ou en anglais.

8.05 Procédure de règlement des Griefs

Les parties ont convenu de se conformer à la procédure de règlement des Griefs suivante :

8.05.01 Étape de la plainte

Les parties encouragent fortement un processus informel de résolution de problème. En conséquence, une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou le Syndicat aux prises avec un problème relié à l'emploi pouvant donner lieu à un grief sont encouragées à en discuter avec le(la) superviseur(e) concerné(e) pour tenter de le régler. La Personne salariée ou le groupe de personnes salariées peuvent être accompagnés d'un(e) représentant(e) syndical(e) si elles le désirent. Le(la) superviseur(e) immédiat(e) doit répondre à la personne salariée ou au Syndicat dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'étape de la plainte. Si la personne salariée ou le Syndicat ne sont pas satisfaits du résultat, la personne salariée peut soumettre un Grief. Cependant, il n'est pas nécessaire que la personne salariée, le groupe de personnes salariées ou le Syndicat aient complété l'étape de plainte avant de déposer un grief.

Il est entendu que, dans les cas potentiels d'harcèlement, de discrimination interdite par la loi ou d'actes de violence sexuelle, les Parties acceptent de traiter a situation par le dépôt d'un Grief à la deuxième étape de la procédure.

8.05.02 Première étape: Représentante de l'unité d'embauche

Le Grief écrit est soumis au(à la) représentant(e) de l'Unité d'embauche, dans les quarante (40) jours civils de la connaissance des faits à la base du Grief mais dans un délai n'excédant d'aucune façon six (6) mois de la survenance des faits à la base du Grief.

8.03

The Grievance should include the following elements:

- i) The article(s) of the collective agreement that the Union alleges was (were) breached;
- ii) The name(s) of the Employee(s) affected (if applicable);
- iii) The name(s) of the person (people) who committed the act or omission in question;
- iv) The facts, described succinctly but clearly, including the dates and locations where the events occurred;
- v) The remedy requested.

8.04

An Employee that has filed a grievance has the right to attend their grievance hearing. The Employee has the right to be accompanied by a Union Delegate at any step of the procedure, if they so request.

At any step of the procedure, the Union may state the grievance or disagreement in either French or English.

8.05 Grievance Procedure

The Parties agree to conform to the following procedure to address Grievances:

8.05.01 Complaint Stage

The parties strongly support an informal problem-solving process. Therefore, an Employee, a group of Employees or the Union, experiencing an employment related issue which could lead to a grievance, are encouraged to discuss it with the appropriate supervisor to try to resolve it. The Employee or group of Employees may be accompanied by a Union representative if they so desire. The Employee's immediate supervisor must answer the Employee or the Union within two (2) working days following the complaint stage. If the Employee or the Union are not satisfied with the result, the Employee may file a grievance. However, it is not necessary for an Employee, a group of Employees, or the Union to complete the complaint stage before filing a grievance.

It is understood that in cases of potential harassment, discrimination prohibited by law or acts of sexual violence, the Parties agree that the issue will be dealt with by submitting a Grievance at the second step of the procedure.

8.05.02 First Step: Hiring Unit Designee

A written Grievance is filed with the Hiring Unit Designee within forty (40) calendar days of gaining knowledge of the fact on which the Grievance is based, but within six (6) months of the occurrence of this fact.

La personne représentant l'Unité d'embauche donne sa réponse par écrit au Syndicat, avec une copie à la personne salariée si applicable, dans les quinze (15) jours **civils** de la date de la réception du Grief.

8.05.03 Deuxième étape – Ressources Humaines – Relations de travail

Si la personne représentant l'Unité d'embauche ne répond pas ou si sa réponse n'est pas satisfaisante pour la personne salariée ou le Syndicat, ce dernier peut soumettre le Grief, par écrit, dans les trente (30) jours civils suivant le dépôt du Grief à la première étape, au département des Relations de travail, qui doit donner sa réponse, par écrit, dans les quinze (15) jours **civils** suivant la réception de l'appel du Grief.

À la demande écrite de l'Université ou du Syndicat, les personnes représentantes du Syndicat et de l'Université peuvent se rencontrer pour étudier le Grief dans les quinze (15) jours **civils** de sa réception.

8.06

L'Université peut déposer un Grief au Syndicat, avec une copie à la Personne conseillère syndicale, dans les trente (30) jours civils de la connaissance des faits à la base du Grief mais dans un délai n'excédant d'aucune façon six (6) mois de la survenance des faits à la base du Grief. Le Syndicat doit répondre par écrit dans les quinze (15) jours civils de la réception du Grief.

8.07

Une personne salariée ou un(e) représentant(e) syndical(e) peut rencontrer à tout moment une personne représentant l'Université pour régler un problème, sans préjudice à l'égard de la procédure de règlement des Grievs. Toutefois, un(e) représentant(e) syndical(e) doit être présent(e) à toutes les réunions officielles où l'on discute de la résolution d'un Grief. Le règlement de tous les Grievs conclu entre les parties doit faire l'objet d'une entente par écrit signée par les représentants dûment autorisés des deux parties. Cette entente lie les parties.

8.08

L'existence d'une erreur technique dans la rédaction d'un Grief n'entache pas le Grief de nullité. Le Grief écrit est considéré comme la confirmation du point en litige, et si une modification est nécessaire, elle doit, dans toute la mesure possible, être présentée avant l'audience et elle ne peut modifier la nature du Grief.

8.09

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente à l'effet contraire. Un tel accord ne peut être refusé sans motif raisonnable. Le défaut de s'y conformer rend le Grief nul, non valide et illégal aux fins de la présente convention collective.

The Hiring Unit Designee must reply to the Union in writing, with a copy to the Employee, if applicable, in the fifteen (15) calendar days following the day the Grievance is received.

8.05.03 Second Step: Human Resources –Labour Relations

If the Hiring Unit Designee does not respond or if the Employee or the Union find the response unsatisfactory, the Union may submit the Grievance to the Labour Relations department, in writing, within thirty (30) calendar days of the filing of the Grievance at the first step. The Labour Relations department must respond in writing within fifteen (15) calendar days of receiving the appeal of the Grievance.

Upon the written request of the University or the Union, the Union and University representatives may meet to examine the Grievance, within fifteen (15) calendar days of receiving the request.

8.06

The University may file a Grievance to the Union, with a copy to the Union Advisor, within thirty (30) calendar days of gaining knowledge of the fact on which the Grievance is based, but within six (6) months of the occurrence of this fact. The Union must respond in writing within fifteen (15) calendar days of receiving the Grievance.

8.07

At any time, an Employee or a Union representative may meet a University representative to settle a problem, without prejudice to the Grievance procedure. However, a Union representative must be present at all formal meetings where the resolution of a Grievance is discussed. All Grievance settlements reached between the Parties must be the subject of a written agreement signed by the authorized representatives of the Parties. This agreement is binding on the Parties.

8.08

A technical error in the drafting of a Grievance does not nullify the Grievance. The written Grievance shall be considered as confirmation of the issue in contention and if an amendment is necessary, in so far as possible, it shall be presented before the hearing and cannot change the nature of the Grievance.

8.09

The deadlines mentioned in the present article are obligatory unless there is an agreement to the contrary. Such agreement shall not be unreasonably withheld. Failing to meet these deadlines will render the Grievance null, void and illegal with regard to the present collective agreement.

8.10

Dans des circonstances exceptionnelles, le Syndicat ou l'Université peut demander à l'autre partie de hâter le traitement d'un Grief. La partie concernée répond à cette demande dans un délai de sept (7) jours civils. Lorsqu'il est convenu que les circonstances le justifient, les parties peuvent consentir à raccourcir les délais indiqués dans le présent article ou à procéder directement à l'arbitrage après la première étape.

8.11 Arbitrage**8.11.01**

Un Grief non réglé à la deuxième étape doit être référé à l'arbitrage par le Syndicat ou l'Université dans un délai maximum de trente (30) jours civils suivant la date de la réponse émise par le département des relations du travail à l'article 8.05.03. Si aucune des parties ne défère le Grief en arbitrage durant la période décrite ci-dessus, le Grief sera considéré comme étant abandonné par les parties.

8.11.02

D'un commun accord les parties choisissent une arbitre pour entendre le Grief. Si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur le choix d'une arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander que l'arbitre soit désignée par la ministre du Travail, en conformité avec les dispositions du Code du travail du Québec.

8.11.03

Les parties peuvent accepter de soumettre plusieurs Griefs du même genre au même arbitrage.

8.11.04

Les arbitres sont investies des pouvoirs qui leur sont conférés par le Code du travail. En rendant une décision au sujet d'un Grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, ajouter, amender ou modifier de quelque façon que ce soit la convention collective.

La sentence de l'arbitre est exécutoire et lie l'Université, le Syndicat et personnes salariées, et devient effective à la date stipulée par l'arbitre. Si aucune date n'est stipulée, la décision prendra effet à la date de la sentence.

8.11.05

En matière disciplinaire ou administrative menant à la fin d'emploi, l'arbitre peut :

- a) rétablir les droits de la personne salariée, avec pleine compensation;
- b) confirmer la mesure;
- c) rendre toute autre décision qui est juste et équitable dans les circonstances.

8.11.06

Les honoraires et les frais de l'arbitre sont pris en charge en parts égales par les parties. L'Université devra faire des efforts raisonnables afin de permettre aux audiences d'arbitrage de se tenir dans ses locaux, à défaut de quoi

8.10

In exceptional circumstances, the Union or the University may apply to the other Party for expedited processing of a Grievance. The Party concerned shall respond to this application within seven (7) calendar days. When it is agreed that circumstances warrant it, the Parties can agree to accelerate the time limits outlined in this Article or proceed directly to arbitration after the First Step.

8.11 Arbitration**8.11.01**

If a Grievance is not resolved at the second step, it must be referred to arbitration by the Union or the University within thirty (30) calendar days following the date of the reply made by the Relations department in article 8.05.03. If neither of the Parties sends the Grievance to arbitration within the time period described above, the Grievance will be considered to be abandoned by the Parties.

8.11.02

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 conformity with the provisions of the Québec Labour Code.

8.11.03

The Parties may agree to submit several Grievances of the same kind to the same arbitration.

8.11.04

Arbitrators hold the powers granted to them by the Labour Code. In rendering a decision with regard to the Grievance, the arbitrator cannot remove, add, amend or modify the collective agreement in any way.

The arbitrator's decision is enforceable and binding upon the University, the Union and the Employees, and comes into effect on the date stipulated by the arbitrator. If no date is stipulated, the decision shall come into effect on the date of judgment.

8.11.05

In disciplinary matters and administrative matters leading to the termination of employment, the arbitrator can:

- a) re-establish the Employee's rights, with full compensation;
- b) uphold the measure;
- c) render any other decision which is fair and just under the circumstances.

8.11.06

The arbitrator's fees and expenses shall be borne by the Parties on an equal basis. The University shall make reasonable efforts to hold the arbitration hearings on its

l'Université assume les coûts de location des salles pour l'arbitrage.

8.11.07

L'Université accordera un congé sans perte de salaire à la réclamante, à toute personne salariée appelée à témoigner et à une personne représentante syndicale durant les audiences tenues par un arbitre, en autant que celles-ci soient prévues travailler à titre de Surveillant(e)s d'examens au moment de l'audition.

ARTICLE 9 – MESURES DISCIPLINAIRES

9.01

Une réprimande écrite, une suspension ou un renvoi sont des mesures disciplinaires qui peuvent être prises en fonction de la gravité et de la fréquence du prétendu délit.

L'Université n'a pas le droit de renvoyer, de suspendre ou d'adresser une réprimande sans motif valable et suffisant, dont l'Université a le fardeau de la preuve.

9.02

L'Université accepte et s'engage à respecter les principes de la discipline progressive auxquels la procédure énoncée ci-après doit obéir. Toutefois, lorsque la gravité des circonstances qui entourent le prétendu délit le justifie, l'Université peut prendre les mesures disciplinaires qu'elle estime justifiées.

L'Employeur peut émettre un avertissement verbal à une personne salariée avant de commencer le processus disciplinaire.

9.03

Toute personne salariée convoquée à une réunion par l'Université pour un motif disciplinaire ou concernant la fin d'emploi de cette dernière, a le droit de se faire accompagner par un(e) représentant(e) syndical(e).

9.04

- a) Après douze (12) mois, si aucune autre mesure disciplinaire n'a été prise, toutes les mesures disciplinaires antérieures sont retirées du dossier de la Personne salariée.
- b) Toute mesure disciplinaire qui a fait l'objet d'une décision favorable à l'égard d'une Personne salariée est retirée du dossier de la Personne salariée.
- c) La Personne salariée et le Syndicat doivent recevoir une copie de toute mesure disciplinaire versée au dossier de la Personne salariée, à défaut de quoi le document ne peut être utilisé dans un arbitrage.

premises, failing which the University shall assume the cost of the arbitration rooms.

8.11.07

The University shall provide leave without loss of pay to the grievor, to any Employee called as a witness and to the Union representative during any hearing held by an arbitrator, provided that they are scheduled to work as Invigilators at the time of the hearing.

ARTICLE 9 – DISCIPLINARY MEASURES

9.01

Written reprimand, suspension, or dismissal are disciplinary measures which may be applied according to the seriousness and frequency of the alleged offence.

The University shall not dismiss, suspend or reprimand without just and sufficient cause, for which the University has the burden of proof.

9.02

The University accepts and will adhere to the principles of progressive discipline with which the procedure set forth below shall comply. However, the University may, where the gravity of the circumstances surrounding the alleged offence so warrant, impose disciplinary measures it sees fit.

The Employer may issue a verbal warning to an Employee prior to engaging in the disciplinary process.

9.03

Any Employee called to a meeting by the University for disciplinary reasons or for the termination of the Employee's employment has the right to be accompanied by a Union representative.

9.04

- a) After twelve (12) months, if no further disciplinary measures have been imposed, all previous disciplinary measures shall be removed from an Employee's file.
- b) Any disciplinary measure which has been the object of a decision in favour of the Employee is withdrawn from the Employee's file.
- c) The Employee and the Union must receive a copy of any disciplinary measure placed in the Employee's file, failing which the document may not be used in an arbitration.

9.05

Dans tous les cas de lettre de réprimande, de suspension ou de renvoi les règles suivantes s'appliquent :

L'Employeur doit aviser le par écrit Syndicat et la personne salariée visée par la mesure disciplinaire, dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant la date de l'infraction ou de la connaissance par l'Employeur de l'infraction qui résulte en la mesure disciplinaire.

L'Université doit inviter, par écrit, la personne salariée à une rencontre disciplinaire et doit informer le Syndicat en donnant un avis d'au moins deux (2) jours ouvrables. Cette lettre doit brièvement indiquer la nature des sujets de discussion. La personne salariée a le droit d'être accompagnée par un(e) représentant(e) syndical(e). Le droit d'être accompagné par un(e) représentant(e) syndical(e) doit être mentionné dans la lettre d'invitation.

Au cours de cette réunion, l'Université doit faire connaître à la personne salariée les motifs pour lesquels elle a l'intention d'émettre une réprimande écrite, une suspension ou un renvoi. La personne salariée sera invitée à fournir sa version des faits et son opinion.

L'Université doit informer la personne salariée, par écrit dans les quinze (15) jours civils de la réunion, avec une copie au Syndicat, de sa décision quant à la résultante de l'enquête disciplinaire.

9.06

Une personne salariée ou le Syndicat peut déposer un Grief contre une mesure disciplinaire prise à son encontre.

9.07

Les délais et obligations mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente à l'effet contraire. Un tel accord ne peut être refusé sans motif raisonnable. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention collective.

9.08

- a) Une personne salariée qui, sans justification valable, est absente ou omet d'aviser son(sa) superviseur(e) immédiat(e) d'une absence au plus tard un (1) jour ouvrable avant son quart d'examen, à deux (2) reprises au cours d'une session académique, est réputée avoir perdu toute priorité d'embauche conformément à l'article 13.01.01 pour la prochaine session académique.
- b) Nonobstant l'article 9.08a), une Personne salariée qui, sans justification valable, est absente ou omet d'aviser son(sa) superviseur(e) immédiat(e) d'une absence au plus tard un (1) jour ouvrable avant son quart d'examen, à trois (3) reprises au cours d'une année académique, est réputée avoir perdu toute priorité d'embauche en vertu de l'article 13.01.01 pour la prochaine session académique.

9.05

In all cases of a written reprimand, a suspension or a dismissal, the following rules shall apply:

The Employer must notify in writing the Union and the Employee who is subject to the disciplinary measure, within forty-five (45) calendar days of the date of the infraction or the Employer's knowledge of the infraction resulting in the disciplinary measure to be taken.

The University shall invite, in writing, the Employee to a disciplinary meeting and inform the Union with at least two (2) business days notice. Such letter shall briefly indicate the nature of the topics to be discussed. The Employee has the right to be accompanied by one Union representative. The right to be accompanied by one Union representative shall be mentioned in the invitation letter. During this meeting, the University shall inform the Employee of the grounds on which it intends to issue a written reprimand, suspend, or dismiss the Employee. The Employee will be invited to provide their version of the events and opinion.

The University shall inform the Employee, in writing within fifteen (15) calendar days of the meeting, with a copy to the Union, of its decision regarding the outcome of the disciplinary investigation.

9.06

An Employee or the Union may grieve a disciplinary measure taken against the Employee.

9.07

The deadlines and obligations mentioned in the present article are obligatory unless there is an agreement to the contrary. Such agreement shall not be unreasonably withheld. Failing to meet these deadlines or obligations will render the disciplinary measure null, void and illegal with regard to the present collective agreement.

9.08

- a) An Employee who, without a valid justification, is absent or fails to notify their immediate supervisor of an absence no later than one (1) business day prior to the examination shift, on two (2) occasions in an Academic Term, is deemed to have lost all hiring priority as per article 13.01.01 for the upcoming Academic Term.
- b) Notwithstanding article 9.08a), an Employee who, without a valid justification, is absent or fails to notify their immediate supervisor of an absence no later than one (1) business day prior to the examination shift, on three (3) occasions in an Academic Year, is deemed to have lost all hiring priority as per article 13.01.01 for the upcoming Academic Term.

c) Aux fins du présent article, un jour ouvrable est défini comme tout jour entre le lundi et le vendredi, de 9h00 à 17h00.

d) Il est convenu entre les Parties que, même si le délai donné n'a pas été respecté pour en informer son supérieur immédiat, la personne salariée qui présente une justification jugée valable par l'Employeur ne sera pas pénalisée par l'application des articles 9.08a) et 9.08b).

ARTICLE 10 – DOSSIER D'EMPLOI

10.01

Un dossier d'emploi confidentiel doit être tenu à propos de chaque personne salariée. Le dossier d'emploi ne doit contenir que des exemplaires de la demande d'emploi et des documents de nomination de la personne salariée ainsi que des documents ayant trait à son emploi. Aucun document anonyme ne peut être versé au dossier.

10.02

Une personne salariée, sur avis écrit aux ressources humaines, a le droit d'ajouter à son dossier d'emploi des documents ayant trait à son rendement, à ses réalisations ou à ses progrès.

10.03

Un document défavorable versé au dossier d'une Personne salariée peut être contesté par la Personne salariée ou le Syndicat en recourant à la procédure de règlement des Grievs.

10.04

Sous réserve des lois qui régissent l'accès aux renseignements personnels, sur avis écrit envoyé aux ressources humaines, une personne salariée et/ou son(sa) représentant(e) syndical(e) dûment autorisé(e) doivent être en mesure de consulter le contenu du dossier de la Personne salariée et d'y ajouter, si la Personne salariée le désire, tout commentaire pertinent. Cette demande sera traitée dans un délai de quatorze (14) jours civils suivant la demande. Aucun document figurant dans ce dossier ne doit être communiqué physiquement ou oralement pour une autre raison sans le consentement écrit préalable de la personne salariée.

Une personne salariée peut demander une copie de tout document contenu dans son dossier personnel.

10.05

Une copie complète du dossier de la Personne salariée doit être remise à la Personne salariée licenciée qui en fait la demande dans les trente (30) jours suivant son licenciement.

c) For the purposes of the present article, a business day is defined as any day between Monday and Friday, from 9:00am to 5:00pm.

d) It is understood by the Parties that an Employee who presents a justification deemed valid by the Employer, even if the given delay has not been respected to inform their immediate superior, will not be penalized by the application of articles 9.08a) and 9.08b).

ARTICLE 10 – EMPLOYMENT FILE

10.01

A confidential employment file shall be kept for each Employee. The employment file shall contain only copies of the Employee's application and appointment records as well as documents relating to their employment. No anonymous material shall be included in the file.

10.02

An Employee, upon written notice to Human Resources, shall be entitled to add any material relevant to performance, achievement or progress to their employment file.

10.03

An unfavorable document entered in an Employee's file may be contested by the Employee or the Union by resorting to the Grievance procedure.

10.04

Subject to applicable laws governing access to personal information, upon notice in writing to Human Resources, an Employee and/or the Employee's authorized Union representative, shall be able to inspect the content of the Employee's file, and add, if the Employee so wishes, any relevant comments. This request shall be processed within fourteen (14) calendar days of the request. No documents therein shall be released physically or orally for any other reason without the Employee prior consent in writing.

The Employee may request a copy of any document contained in their own personal file.

10.05

A copy of the complete employment file shall be handed out to a dismissed Employee who makes the request within thirty (30) calendar days of the Employee's dismissal.

ARTICLE 11 – ORGANISATION DU TRAVAIL

11.01 Charge et heures de travail

11.01.01 Quart d'examen

L'assignation minimale est d'un seul quart d'examen et celle-ci représente la durée de l'examen, telle qu'établie par l'Unité d'embauche, plus au moins une (1) heure mais pas moins que le temps réellement travaillé.

Tout le temps requis pour un examen administré par ou pour le bureau de soutien aux étudiant(e)s en situation de handicap est inclus dans le quart d'examen et conséquemment l'heure additionnelle mentionnée ci-haut ne s'applique pas.

Lorsque possible, l'Unité d'embauche fournira aux Surveillant(e)s d'examen un identifiant pendant leur quart d'examen pour leur rôle de Surveillant(e) d'examen ou pour leur rôle à la circulation.

11.01.0 Pause repas et périodes de repos

a) Périodes de repos

À moins que cela ne soit pas possible en raison de circonstances particulières, la Personne salariée qui travaille au moins quatre (4) heures de travail continues au cours d'un quart d'examen bénéficie d'une période de repos payée de quinze (15) minutes.

La Personne salariée requise par son superviseur(e) immédiat(e) ou son(sa) délégué(e), de travailler pendant sa période de repos peut reporter sa période de repos. Si le report n'est pas possible la personne salariée se verra compenser de quinze (15) minutes additionnelles ajouter à son quart d'examen, à son taux horaire régulier.

b) Pause repas

La Personne salariée peut prendre une (1) pause repas non rémunérée de trente (30) minutes après cinq (5) heures de travail continu au cours d'un quart d'examen. Si une personne salariée doit continuer à travailler pendant sa pause repas, les trente (30) minutes seront rémunérées à son taux horaire régulier.

La méthode de planification et la prise des pauses repos et repas, selon les paragraphes a) et b) sont déterminées par l'Unité d'Embauche et doivent être communiquées à la personne salariée pendant son quart d'examen.

Une personne salariée doit bénéficier d'une période de pause de trente (30) minutes, sans salaire, pour les repas, entre les quarts d'examen, lorsque la personne salariée travaille deux (2) quarts consécutifs totalisant au moins huit (8) heures.

11.02 Temps supplémentaire

11.02.01

Tout travail effectué par une Personne salariée au-delà de quarante (40) heures dans une (1) même semaine d'examen est considéré à titre d'heures supplémentaires et entraîne le versement d'une prime de cinquante (50 %) de son salaire horaire régulier.

ARTICLE 11 – ORGANIZATION OF WORK

11.01 Workload and Hours of Work

11.01.01 Examination Shift

A single examination shift shall be the minimal appointment and shall consist of the duration of the examination as determined by the Hiring Unit plus at least one (1) hour but not less than actual time worked.

All required time for examinations administered by or on behalf of the Office for Students with Disabilities is included in the examination shift and therefore the above mentioned additional hour does not apply.

Where possible, the Hiring Unit will provide Invigilators with an identifier during an examination shift for their role as Invigilator or Circulator.

11.01.02 Meals and Rest Periods

a) Rest Periods:

Unless not feasible as a result of particular circumstances, an Employee scheduled to work at least four (4) continuous hours in a given examination shift shall benefit from a fifteen (15) minutes paid rest period.

An Employee required by their immediate supervisor or their delegate to work during their rest period may have their rest period rescheduled. If rescheduling is not possible, the Employee will be compensated with an additional fifteen (15) minutes to their examination shift, at their regular hourly rate of pay.

b) Meal Break:

An Employee may take one (1) thirty (30) minutes unpaid meal break after five (5) hours of continuous work in a given examination shift. Should an Employee be required to continue to work through the meal break, the thirty (30) minutes will be paid at the regular hourly rate of pay.

The method of scheduling, timing and/or taking rest and meal periods as per paragraphs a) and b), shall be determined by the Hiring Unit and shall be communicated to the Employee during their examination shift.

An Employee shall benefit from a break period of thirty (30) minutes, without pay, for meals, between examination shifts when working two (2) consecutive shifts, totalling at least eight (8) hours.

11.02 Overtime

11.02.01

Any work performed by an Employee in excess of forty (40) hours in one (1) examination week shall be considered overtime and entails a premium of fifty (50%) percent of the prevailing hourly wage paid to the Employee.

pourcent du salaire horaire courant payé à la Personne salariée.

Une personne salariée occupant un poste autre que celui visé par la présente convention collective doit informer (son)sa superviseur(e) par écrit, sur le formulaire de candidature ou au cours de l'affectation de la Personne salariée, de toutes les autres affectations qu'elle détient actuellement à l'Université.

Le paragraphe précédent doit figurer dans l'affichage tel que décrit à l'article 12.01.01. Le non-respect du présent paragraphe peut entraîner des mesures disciplinaires conformément à l'article 9.

11.02.02

Pour toutes les personnes salariées, le temps supplémentaire ne sera pas obligatoire.

11.03

Une personne salariée est réputée être au travail durant toute formation exigée par l'Employeur. La période de formation est rémunérée selon l'article 18.01.

11.04 Conditions de travail

L'Employeur fournit à la Personne salariée l'équipement ou le matériel nécessaire pour effectuer ses tâches de Surveillant(e) d'examen pendant un quart d'examen.

La personne salariée n'est pas tenue de fournir tout équipement personnel dans l'exercice de ses fonctions.

11.05 Frais de voyage et autres dépenses

11.05.01

Les dépenses préautorisées, y compris le kilométrage, engagées par la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions lui sont remboursées conformément à la politique de l'Université sur le remboursement des frais de voyage et autres dépenses personnelles.

11.05.02

Dans le cas où un(e) Surveillant(e) d'examen est requis(e) par son (sa) superviseur(e) d'accompagner un(e) étudiant(e) malade à l'hôpital, la Personne salariée sera rémunérée pour son temps jusqu'à concurrence de trois (3) heures en sus des heures effectivement travaillées.

ARTICLE 12 – AFFICHAGES/ DEMANDE D'EMPLOI

12.01 Affichages

12.01.01

Au plus tard le quarante-cinquième (45^e) jour d'une Session académique, une Unité d'embauche doit afficher tous les postes pour les examens mi-sessions et les examens finaux qui sont prévus avoir lieu dans cette Unité d'embauche pendant la Session académique. Les affichages sont d'une durée minimale de dix (10) jours civils sur le site internet section carrière des ressources humaines.

An Employee that holds more than one position at the University must inform their supervisor in writing, on the application form or during the course of the Employee's appointment, of any other assignments presently held at the University.

The previous paragraph shall be included in the posting found under article 12.01.01. Failure to respect the present paragraph may lead to disciplinary measures under article 9.

11.02.02

Overtime work shall not be mandatory for any Employee.

11.03

An Employee is deemed to be at work during any training required by the Employer. The training period shall be paid according to clause 18.01.

11.04 Working Conditions

The Employer will provide the Employee with the equipment or material required to perform their Invigilator tasks during an examination shift.

An Employee shall not be required to provide any personal equipment to perform their duties.

11.05 Travel and Other Expenses

11.05.01

Pre-authorized expenses, including kilometrage, incurred by the Employee in the performance of their duties will be reimbursed in accordance with the *Travel and Other Personal Reimbursements* policy of the University.

11.05.02

In the event that an Invigilator is required by her—their supervisor to accompany a sick student to the hospital, the Employee shall be compensated for their time up to a maximum amount of three (3) hours in addition to hours worked.

ARTICLE 12 – POSTINGS/APPLICATIONS

12.01 Postings

12.01.01

No later than the forty-fifth (45th) day of an Academic Term, a Hiring Unit shall post all appointments, for all midterm or final examinations which are expected to take place during that Academic Term in that Hiring Unit. The posting shall be for at least ten (10) calendar days on the Human Resources careers website.

12.01.02

Tous les affichages pour tous les postes à pourvoir doivent inclure le nom d'Unité d'embauche, l'affectation, une brève description des fonctions, les exigences normales, le salaire, la date d'affichage et de son expiration, et dans le cas des examens finaux, la date de début et la date de fin de la période d'examen.

12.01.03

Toutes les demandes d'emploi soumises à l'Unité d'embauche avant la fin de la période de dépôt des demandes d'emploi, qui rencontrent les exigences requises dans l'affichage, constituent le bassin de personnes candidates de cette Unité d'embauche pour la Session académique.

12.01.04

Un affichage supplémentaire peut être fait advenant qu'un nombre insuffisant de demandes d'emploi qualifiées soit reçu pour combler toutes les nominations requises, ou lorsqu'une Unité d'embauche n'a affiché aucune position pour une Session académique. L'affichage sera fait le plus tôt possible conformément à l'article 12.01.02 et le Syndicat en sera informé.

12.01.05

Une Unité d'embauche peut indiquer dans l'affichage que certaines candidatures ne seront pas retenues dans des cas potentiels de conflit d'intérêt personnel ou académique (e.g. étudiant(e) en droit ne peut pas surveiller un examen de droit, un étudiant(e) de premier cycle ne peut pas surveiller un examen de premier cycle). Il est la responsabilité des personnes candidates de signaler tout conflit d'intérêts personnel ou académique potentiel à l'Unité d'Embauche.

12.02 Demande d'emploi**12.02.01**

Toutes les personnes candidates qui postulent à un poste à pourvoir de Surveillant(e) d'examen doivent faire les demandes d'emploi conformément à l'affichage. L'affichage doit exiger de la personne candidate de préciser ses disponibilités, ses préférences pour le calendrier, son statut d'étudiant(e) à McGill, sa maîtrise de la langue (si nécessaire), postes de Surveillant(e)s d'examens déjà détenus dans d'autres Unités d'embauches et toute autre affectation actuellement détenue à l'Université.

12.02.02

Une personne candidate peut modifier ses disponibilités en tout temps pendant la durée de l'affichage.

12.02.03

Un(e) Surveillant(e) d'examen peut modifier ses disponibilités au plus tard trois (3) semaines avant la Période d'examen finaux.

12.01.02

All postings for all appointments shall include the name of the Hiring Unit, the assignment, a brief description of the duties, the normal requirements, salary, the date of the posting and its expiry date, and in the case of final exams the exam period beginning and end date.

12.01.03

All applications received by the Hiring Unit prior to the expiry date, which meet the qualifications required in the posting, shall constitute the Hiring Unit's candidate pool for the Academic Term.

12.01.04

A supplementary posting may be made in the event that not enough qualified applications are received to fill all required appointments, or when a Hiring Unit has not posted any appointment at the beginning of the Academic Term. The posting shall be made as soon as possible in accordance with article 12.01.02 and the Union shall be notified.

12.01.05

A Hiring Unit may indicate, in the posting, that applications shall not be considered in situations of potential personal or academic conflict of interest (e.g. Law students may not invigilate Law exams, undergraduate students may not invigilate undergraduate exams). It is the responsibility of the applicant to report any potential personal or academic conflict of interest to the Hiring Unit.

12.02 Application**12.02.01**

All applicants for posted Invigilator positions must apply in accordance with the manner set out in the posting, which shall require the applicant to state their availabilities, preferences for scheduling, student status at McGill, language proficiency (if relevant), previous Invigilator positions held in other Hiring Units, and any other assignments presently held at the University.

12.02.02

Availabilities may be amended by a candidate at any time while positions are open for application.

12.02.03

An Invigilator may amend their availabilities no later than three (3) weeks prior to the Final Examination Period.

ARTICLE 13 – SÉLECTION ET NOMINATION

13.01 Bassin prioritaire

13.01.01

Un bassin prioritaire pour l'embauche des Surveillant(e)s d'examens sera établi en fonction des catégories suivantes :

- **Catégorie 1.** Nouvelles personnes candidates n'ayant jamais travaillé auparavant comme Surveillant(e) d'examens à l'Université de McGill.
- **Catégorie 2.** Personnes candidates ayant travaillé dans d'autres Unités d'embauche.
- **Catégorie 3.** Personnes candidates ayant déjà travaillé comme Surveillant(e) d'examens dans l'Unité d'embauche.
- **Catégorie 4.** Personnes candidates ayant complété leur période de probation dans l'Unité d'embauche.

La priorité est accordée par Unité d'embauche; les personnes candidates de catégorie 4 ont la priorité la plus élevée; suivies par les personnes candidates de la catégorie 3, et finalement par les personnes candidates de la catégorie 2. De nouvelles personnes candidates (catégorie 1) peuvent être nommées seulement après que les catégories 2, 3 et 4 sont épuisées. Dans la sélection des nouvelles personnes candidates, la préférence peut être donnée aux étudiant(e)s de McGill.

S'il est impossible d'offrir un emploi à toutes les personnes candidates de catégorie 4, la priorité est accordée en fonction du nombre de quarts de travail antérieurement travaillés comme Surveillant(e) d'examens dans cette Unité d'embauche lors de la dernière période d'examens, du plus grand nombre de quarts au moindre.

13.01.02

Un(e) Surveillant(e) d'examens est automatiquement retiré(e) du bassin prioritaire d'une Unité d'embauche lorsqu'il (elle):

- i) démissionne;
- ii) est congédié(e) par l'Unité d'embauche, à moins qu'il (elle) ne soit rétablie dans ses fonctions;
- iii) n'ait pas travaillé un quart d'examen en tant que Surveillant(e) d'examen pendant trois (3) sessions académiques (y compris la session d'été), à l'exception des congés autorisés selon la convention collective ou selon la *Loi sur les normes du travail*;
- iv) n'a pas occupé le poste de Surveillant(e) d'examens dans une Unité d'embauche pendant trois (3) sessions consécutives (y compris la session d'été), à l'exception des congés autorisés selon la convention collective ou selon la *Loi sur les normes du travail*;

ARTICLE 13 – SELECTION AND APPOINTMENT

13.01 Priority Pool

13.01.01

A priority pool for hiring of Invigilators shall be established based on the following categories:

- **Category 1.** New applicants who have never previously worked as an Invigilator at McGill University.
- **Category 2.** Returning applicants from other Hiring Units.
- **Category 3.** Returning applicants who have previously invigilated in the Hiring Unit.
- **Category 4.** Returning applicants who have passed their probationary period in the Hiring Unit.

Hiring priority shall be given by Hiring Unit; Category 4 applicants have the highest hiring priority, followed by Category 3, and finally Category 2. Only after these categories are exhausted may new applicants (Category 1) be appointed. In selecting new applicants, preference may be given to McGill students.

If not all Category 4 applicants can be offered a job, priority shall be given based on the number of shifts previously invigilated in that Hiring Unit during the last examination period from most to least.

13.01.02

An Invigilator is automatically removed from the priority pool of a given Hiring Unit when they:

- i) Resign;
- ii) are terminated by the Hiring Unit, unless the individual is reinstated;
- iii) did not work an examination shift as an Invigilator in a Hiring Unit for three (3) consecutive academic terms (including the Summer term) with the exception of authorized leaves provided by the collective agreement or the *Act Respecting Labour Standards*;
- iv) did not hold an Invigilator position in a Hiring Unit for three (3) consecutive academic terms (Summer assignment counting), with the exception of authorized leaves provided by the collective agreement or the *Act Respecting Labour Standards*;

13.01.03

Nonobstant l'article 13.01.02 (i) ci-dessus, une personne salariée qui n'est pas candidate pour un trimestre ou qui refuse une nomination qu'on lui offre ne renonce pas à son statut prioritaire pour des trimestres subséquents.

13.02 Nomination**13.02.01**

Toute Unité d'embauche de l'Université qui emploie un membre de l'Unité de négociation embauche ce(cette) Surveillant() d'examens selon 13.02.02 ou 13.02.03.

13.02.02 Nomination aux examens finaux

Une nomination aux examens finaux est la nomination d'un(e) Surveillant(e) d'examens pendant la période d'examens finaux.

13.02.03 Nomination aux examens de mi-sessions

Toute nomination d'un(e) Surveillant(e) d'examens qui n'est pas une nomination aux examens finaux, constitue une nomination aux examens de mi-sessions.

13.03 Sélection et affectations de quart**13.03.01**

Parmi les personnes candidates qualifiées, l'Unité d'embauche nommera les personnes candidates aux postes de Surveillant(e)s d'examens selon le bassin prioritaire défini à l'article 13.01.01 et selon leur disponibilité au moment de leur application. Au moment de l'affectation des quarts d'examen, l'Unité d'embauche attribue les quarts de travail en fonction de la priorité et de la disponibilité des Surveillant(e)s d'examen.

13.03.02

En plus de l'article 13.03.01, l'Université doit respecter, autant que possible, les préférences indiquées par les Surveillant(e)s d'examens sur le formulaire de candidature comme indiqué dans la clause 12.02.

13.04 Notification au Syndicat**13.04.01**

Au plus tard dix (10) jours ouvrables avant le début de la Période d'examens finaux, les Unités d'embauche doivent remettre au Syndicat, en format électronique, une liste de toutes les Nominations aux examens finaux. Celle-ci doit inclure les informations suivantes :

- Identification de l'Unité d'embauche;
- Nom du(de la) Surveillant(e) d'examens;
- Le numéro d'identité McGill du(de la) Surveillant(e) d'examen (si disponible)
- Catégorie du(de la) Surveillant(e) d'examens dans le bassin prioritaire;
- Estimation des heures de la nomination;
- Adresse courriel du(de la) Surveillant(e) d'examens.

13.01.03

Notwithstanding 13.01.02 (i) above, an Employee who does not apply for a term or who refuses an offered appointment does not waive their priority for subsequent terms.

13.02 Appointment**13.02.01**

Any hiring unit of the University which employs any member of the bargaining unit makes an appointment of that Invigilator as per 13.02.02, or as per 13.02.03.

13.02.02 Final Examination Appointment

A Final Examination Appointment is the appointment of an Invigilator for the invigilation during the final examination period.

13.02.03 Midterm Appointment

Any appointment of an Invigilator which is not a Final Examination Appointment, shall constitute a Midterm Appointment.

13.03 Selection and Shift Assignments**13.03.01**

Amongst qualified applicants, the Hiring Unit shall appoint applicants to Invigilator positions according to the hiring priority defined in article 13.01.01 and their availability at the time of their application. When assigning examination shifts, the Hiring Unit shall assign shifts according to the Invigilator's priority and availability.

13.03.02

In addition to clause 13.03.01, the University shall respect, as much as possible, the preferences stated by the Invigilator on the application form as outlined in clause 12.02.

13.04 Notification to the Union**13.04.01**

No later than ten (10) business days before the beginning of the final examination period, the Hiring Units shall provide the Union, in electronic format, a list of all Final Exam Appointments. This shall include the following:

- Identification of the Hiring Unit;-
- Name of Invigilator;-
- Invigilator's McGill ID number (if available)-
- Category of the Invigilator in the priority pool-
- Estimated hours of appointment;-
- Invigilator's email address.

13.04.02

À la demande écrite du Syndicat à l'Unité d'embauche et ce, jusqu'à quarante-cinq (45) jours civils après la fin de chaque Session académique, le Syndicat doit avoir accès aux formulaires de candidature soumis avant la fin de la période de dépôt des demandes d'emploi.

13.04.03

Les Unités d'embauche peuvent utiliser un logiciel pour les fins d'affectation des quarts d'examen seulement si l'article 13 est respecté. À la demande du Syndicat, l'Unité d'embauche doit fournir au Syndicat les données de l'affectation des quarts d'examen dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande du Syndicat.

13.04.04

Au plus tard quarante-cinq (45) jours civils après la fin de la Session académique, les Unités d'embauche doivent fournir au Syndicat, en format électronique, une liste de toutes les nominations pour la période d'examens finaux. La liste doit inclure les éléments suivants:

- Identification de l'Unité d'embauche;
- Nom du (de la) Surveillant(e) d'examen;
- Numéro d'identification McGill du(de la) Surveillant(e) d'examen (si disponible)
- Date de début et de fin de la nomination;
- Heures travaillées;
- Adresse courriel du(de la) Surveillant(e) d'examen.

13.05 Avis de nomination**13.05.01**

Nonobstant l'article 12.01.04, les personnes candidates sont avisées du résultat de leur demande au moins dix (10) jours ouvrables avant le début de la Période d'examen final ou au moins cinq (5) jours civils avant le début de la Nomination d'examens mi-sessions.

Par la suite, les personnes candidates retenues reçoivent la lettre d'offre d'emploi (électronique ou papier), laquelle doit contenir l'information prévues à l'article #14.01. Si la lettre d'offre est émise électroniquement, un lien électronique à la convention collective est inclus.

13.05.02

Les membres de l'Unité de négociation auxquels un poste a été offert doivent signer et retourner leur contrat dans les quatre (4) jours ouvrables de la réception de l'offre, ou dans le cas des Nominations aux examens de mi-sessions, deux (2) jours ouvrables de la réception de l'offre.

13.06 Formation

Un(e) Surveillant(e) d'examen doit participer et compléter toute formation obligatoire requise par l'Université, avant de travailler un quart d'examen. La formation obligatoire est rémunérée au taux horaire régulier de la Personne salariée.

13.04.02

Upon written request from the Union to the Hiring Unit until forty-five (45) calendar days after the end of each Academic term, the Union shall have access to the applications submitted on time.

13.04.03

Hiring Units may use software for the purposes of examination shift assignments if used in compliance with article 13. Upon request from the Union, the Hiring Unit shall provide the union with examination shift assignments data within ten (10) business days of the Union's request.

13.04.04

No later than forty-five (45) calendar days after the end of the Academic Term, the Hiring Units shall provide the Union, in electronic format, a list of all Final Examination Appointments. The list shall include the following:

- Identification of the Hiring Unit;
- Name of Invigilator;
- Invigilator's McGill ID number (if available)
- Appointment start and end date
- Hours worked- Invigilator's email address.

13.05 Notification of Appointment**13.05.01**

Notwithstanding article 12.01.04, applicants will be advised of the outcome of their application at least ten (10) business days before the start of the Final Examination Appointment or at least five (5) calendar days before the start of the Midterm Appointment.

Subsequently, successful applicants will receive the letter of offer (electronic or paper), which shall include the required information as per article #14.01. If the letter of offer is made electronically, an electronic link to the collective agreement shall be included.

13.05.02

Members of the Bargaining Unit to whom a position has been offered must sign and return their contract within four (4) business days of receipt of the offer, or in the case of Midterm Appointments, two (2) business days of receipt of the offer.

13.06 Training

An Invigilator must attend and complete any mandatory University training prior to working an examination shift. Mandatory training shall be compensated at the employee's regular hourly rate.

Chaque Unité d'embauche doit fournir des séances d'information payées ou de formation payée aux Surveillant(e)s d'examens avant que la Personne salariée travaille son premier quart d'examen dans cette Unité d'embauche. Le Syndicat doit être avisé aussitôt que possible avant les séances d'information ou de formation.

Les fonctions et les responsabilités du(de la) Surveillant(e) d'examens doivent être clairement indiquées lors des séances de formation organisées par l'Unité d'embauche. Les indications supplémentaires spécifiques à un examen ou un complexe donné seront fournis au début d'un quart de travail donné.

Les Unités d'embauche peuvent inclure des composantes visuelles, pratiques ou d'expérience sur le terrain dans les séances de formation. Les séances de formation peuvent porter sur des sujets tels que mais sans s'y limiter : les interactions avec les étudiant(e)s en détresse; les coordonnées de l'Unité d'embauche ou de l'Université applicables; les protocoles d'urgence; ou les protocoles applicables en santé et de sécurité.

13.07 Nominations pendant la période d'examens

Advenant que le nombre de Surveillant(e)s d'examens affecté(e)s dans un complexe est supérieur au nombre requis, aucun(e) Surveillant(e) d'examens ne devra renoncer au quart d'examen auquel la Personne salariée a été affectée au préalable.

Advenant que le nombre de Surveillant(e)s d'examens affecté(e)s dans un complexe est inférieur au nombre requis, les quarts de travail disponibles seront communiqués par écrit aux bureaux d'examen respectifs pendant la période d'examen, et seront offerts en priorité aux Surveillant(e)s d'examens travaillant dans l'Unité d'embauche donnée pendant la période d'examen donnée, si possible.

ARTICLE 14 – CONTRAT DE TRAVAIL

14.01

L'Université fournira à toutes les personnes salariées un contrat de travail (électronique ou papier), avant le début de leur premier quart de travail.

La personne salariée doit signer et retourner son contrat de travail à son Unité d'embauche avant le début de son premier quart de travail.

Le contrat de travail doit contenir les informations suivantes :

- Unité d'embauche
- Titre d'emploi
- Taux horaire
- Description des fonctions
- Date de début et date de fin d'emploi
- Le complexe, si applicable

Every Hiring Unit shall provide paid information sessions or training to Invigilators before they work their first examination shift in that Hiring Unit. The Union must be notified as soon as possible before the information sessions or training sessions.

Invigilator duties and responsibilities shall be clearly stated during the training sessions organized by the Hiring Unit. Any additional instructions specific to a given examination or examination complex shall be provided at the beginning of a given shift.

Hiring Units may incorporate into their training sessions a visual, practical, or hands-on component. Training sessions may include topics such as but not limited to: interacting with students in distress; relevant Hiring Unit or University contact information; emergency protocols; or relevant health and safety protocols.

13.07 Appointments During Examination Period

In the event that the number of Invigilators assigned in one complex is more than required, the no Invigilator shall be asked to forfeit the shift to which they were as previously assigned.

In the event that the number of Invigilators assigned in one complex is less than required, the shifts available shall be communicated in writing at the respective exam offices during the exam period, and shall be offered first to Invigilators working in the given Hiring Unit during the given examination period, if possible.

ARTICLE 14 – EMPLOYMENT CONTRACT

14.01

The University will provide all Employees with an employment contract (electronic or paper) before starting their first shift.

The Employee must sign and return their employment contract to their Hiring Unit before starting their first shift.

The contract must include the following information:

- Hiring Unit
- Job title
- Salary
- Description of duties
- Start and end date of employment
- Identification of the complex, if applicable

- Une estimation des heures de la nomination
- Un lien Web vers le formulaire d'adhésion du Syndicat et une déclaration précisant que la Personne salariée doit le remplir, le signer et le soumettre au Syndicat.
- L'indication suivante : "Note : Vos conditions d'emploi sont contenues dans la convention collective intervenue entre AGSEM – Surveillant(e)s d'examens et McGill."

14.02

Sur demande du Syndicat, une copie du contrat de travail d'une Personne salariée sera envoyée au Syndicat dans les quinze (15) jours civils suivant ladite demande.

14.03 Formulaire d'adhésion du Syndicat

L'Unité d'embauche doit fournir au (à la) Surveillant(e) d'examen le lien Web vers le formulaire d'adhésion du Syndicat dans la lettre d'offre d'emploi. La lettre d'offre doit inclure une déclaration précisant que les Personne salariées doivent remplir et signer le formulaire d'adhésion du Syndicat.

La Personne salariée signe et retourne le formulaire d'adhésion au Syndicat, en format papier ou électronique. Dans le cas où l'Unité d'embauche reçoit le formulaire d'adhésion, le formulaire sera envoyé au Syndicat dans les quinze (15) jours civils suivant le début de l'assignation. L'Université n'est pas responsable de communiquer avec les personnes salariées au sujet des formulaires d'adhésion non retournés.

14.04

Pour la Période d'examens finaux et à la demande du Syndicat, l'Université informera le Syndicat des dates des séances de formation. L'Université permettra au Syndicat l'usage d'une table à l'extérieur des sessions de formation, et pour l'École d'éducation permanente, le Syndicat aura l'opportunité d'utiliser une table à l'extérieur du local d'examens à la fin de la période de travail des Surveillant(e)s d'examens.

ARTICLE 15 – PÉRIODE DE PROBATION

15.01 Période de probation

La période de probation est l'une des deux (2) périodes suivantes, selon celle complétée en premier:

- a) avoir travaillé un total de vingt-cinq (25) heures pendant une Session académique dans une même Unité d'embauche;
- ou
- b) avoir travaillé un total de vingt-cinq (25) heures pendant une période maximale de trois (3) Sessions académiques dans une même Unité d'embauche.

- Estimated number of hours of the appointment
- A web link to the Union's membership form and a statement specifying that the Employee must complete, sign and submit it to the Union.
- The following statement: "Note: Your work conditions are included in the collective agreement contracted between AGSEM - Invigilators and McGill."

14.02

A copy of an Employee's employment contract will be sent to the Union upon request within fifteen (15) calendar days.

14.03 Union membership form

The Hiring Unit shall provide a web link to the Union's membership form in the letter of offer of employment issued by that Hiring Unit to an invigilator in an Academic Year. The offer letter shall include a statement specifying that Employees must complete and sign the Union's membership form.

The Employee shall sign and return their membership form to the Union, in paper or electronic format. In the event that the Hiring Unit receives the membership form, the form shall be sent to the Union within fifteen (15) calendar days of the beginning of the appointment. The University is not responsible for contacting Employees regarding any unreturned membership forms.

14.04

For the Final Examination Period and, at the Union's request, the University shall inform the Union of invigilation training dates. The University shall allow the Union to have a table outside all training sessions and for the School of Continuing Studies, the Union shall have the opportunity to have a table outside the local exam office to be used at the end of the Employee's shift.

ARTICLE 15 – PROBATIONARY PERIOD

15.01 Probationary Period

The probationary period is one of the two (2) following periods, whichever is completed first:

- a) having worked a total of twenty-five (25) hours in an Academic Term in the same hiring unit;
- or
- b) having worked a total of twenty-five (25) hours over a maximum period of three (3) consecutive terms in the same Hiring Unit.

La Personne salariée est considérée comme ayant complété sa période de probation dès qu'elle a travaillé les heures requises.

15.02

La formation suivie selon l'article 13.06 ne compte pas dans le calcul des heures requises pour compléter la période de probation conformément à l'article 15.01.

15.03

Aux fins du présent article, la période d'été peut compter comme une session; cependant, les Sessions d'académiques d'hiver et d'automne de la même année de calendrier peuvent être considérés comme consécutives.

15.04

Une personne salariée qui est congédiée par une Unité d'embauche donnée en vertu de l'article 15.05 et 15.06 ne voit pas son statut d'emploi touché dans une autre Unité d'embauche.

15.05

Une personne salariée dans sa période de probation a droit à toutes les dispositions de la convention collective de la date de son embauche. Toutefois, si l'Employeur met fin à l'emploi de la personne salariée en période de probation, la personne salariée n'a pas le droit de contester la fin d'emploi en utilisant la procédure de Grievs sauf si la fin d'emploi est basée sur un motif discriminatoire ou sur l'exercice d'un droit en vertu de cette convention collective.

15.06

Si le(la) gestionnaire détermine que la Personne salariée ne rencontre pas les exigences du poste et qu'elle n'a pas réussi sa période de probation, le(la) gestionnaire ou son(sa) délégué(e) doit rencontrer la Personne salariée pour lui expliquer les raisons d'une telle décision. La Personne salariée a le droit d'être accompagnée d'un(e) représentant(e) syndical(e) durant cette réunion. Le Syndicat sera également informé de la réunion. Une confirmation écrite de la période de probation non réussie sera remise à la Personne salariée, avec copie au Syndicat.

ARTICLE 16 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

16.01

L'Université reconnaît la responsabilité qui lui incombe d'offrir des conditions de travail sécuritaires à ses personnes salariées.

L'Université et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de santé et de sécurité au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail.

L'Université, le Syndicat et les personnes salariées sont soumis aux droits et obligations établis dans la Loi sur la

The Employee is considered to have passed their probationary period as soon as the Employee has worked the required hours.

15.02

Training provided in accordance with article 13.06 does not count towards the hours to complete the probationary period in accordance with article 15.01.

15.03

For the purpose of the present article, the summer period may count as a term; however, the winter and fall academic terms of the same calendar year may be considered as consecutive.

15.04

An Employee terminated by a given Hiring Unit under article 15.05 and 15.06 does not see her employment status in any other given Hiring Unit affected.

15.05

An Employee in their probationary period is entitled to all the provisions of the collective agreement from the time the Employee is hired. However, if the Employer terminates the employment of the Employee during the probationary period, the Employee is not entitled to contest the termination using the Grievance procedure unless termination is based on a discriminatory motive or exercising a right under this collective agreement.

15.06

Should the manager determine that the Employee does not meet the requirements of the position and the probationary period is unsuccessful, the manager or their delegate shall meet with the Employee to explain the reasons for such a decision. The Employee shall have the right to be accompanied by a Union representative at this meeting. The Union shall also be informed of the meeting. A written confirmation of the Employee's unsuccessful probationary period will be given to the Employee, with a copy to the Union.

ARTICLE 16 – HEALTH AND SAFETY

16.01

The University recognizes its responsibility to maintain safe working conditions for its Employees.

The University and the Union will work together to maintain the highest possible level of health and safety in the workplace in order to prevent occupational diseases and workplace accidents.

The University, the Union and the Employees are subject to the rights and obligations set out in the Act respecting

santé et la sécurité du travail et la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

16.02

Toutes les Personnes salariées doivent être mises au courant des règlements sur la santé et la sécurité au travail qui ont un rapport avec leur emploi. La documentation relative à la sécurité-incendie et aux protocoles d'urgence doit être mise à la disposition des Surveillant(e)s d'examens.

16.03

L'Université doit fournir aux Personnes salariées les équipements de sécurité incluant les équipements de protection individuelle (EPI), les matériaux et les dispositifs de protection requis pour l'exercice sécuritaire de leurs fonctions.

16.04

Le Syndicat a le droit de désigner une personne représentante pour participer à la rencontre de la sécurité des examens, qui se tient avant la Période d'examens finaux, pendant les Sessions académiques d'automne et d'hiver.

16.05

L'Employeur assurera les premiers soins à la Personne salariée durant les heures de travail et, la fera transporter à l'hôpital ou à son domicile, si nécessaire, aux frais de l'Employeur.

16.06

Une 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 semblable danger. La personne salariée doit se soumettre à la procédure de refus de travail reconnue par la Loi.

La Personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiatement la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans ce genre de travail.

ARTICLE 17 – CONGÉS

17.01 Congé de maternité

17.01.01

Une personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de vingt (20) semaines consécutives à moins que, à sa demande, l'Université consente à un congé de maternité plus long.

La personne salariée peut étaler son congé à sa convenance, soit avant ou après la date prévue d'accouchement. Cependant, si le congé de maternité

Occupational health and safety and the Act respecting industrial accidents and occupational diseases.

16.02

All Employees shall be made aware of occupational health and safety regulations related to their employment. Documentation pertaining to fire safety and emergency protocols shall be made available to Invigilators.

16.03

The University will provide Employees with the required safety equipment including personal protective equipment (PPE, materials and protective devices in order to be able to safely perform the Employee's duties.

16.04

The Union shall have the right to appoint a representative to attend the exam security meeting that is held prior to the Final Examination Period, during the Fall and Winter Academic Terms.

16.05

The Employer will ensure first-aid to an Employee during working hours and will, at the Employer's expense, have the Employee transported to the hospital or their home, if warranted.

16.06

An Employee has the right to refuse to perform a task if the Employee has reasonable grounds to believe that the performance of the task would endanger their health, safety or physical well-being, or would expose another person to a similar danger. The Employee must abide by the work refusal process recognized by legislation.

An Employee may not, however, exercise this right if their refusal to perform the task places the life, health, safety or physical well-being of another person in immediate danger or if the conditions under which the work is to be performed are normal for that type of work.

ARTICLE 17 – LEAVES

17.01 Maternity Leave

17.01.01

In case of pregnancy, an Employee will be entitled to a maternity leave without pay, of not more than twenty (20) consecutive weeks unless, at her request, the University consents to a longer maternity leave.

The Employee may spread the maternity leave as she wishes before or after the expected date of delivery. However, where the maternity leave begins on the week of

début pendant la semaine où a lieu l'accouchement, cette semaine-là ne sera pas comptabilisée dans le calcul du maximum de vingt (20) semaines consécutives auquel elle a droit.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la Personne salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et ne peut se terminer après la vingtième (20^{ième}) semaine après la semaine de l'accouchement.

17.01.02

La Personne salariée doit informer, par écrit, la Direction de son département ou la Direction des ressources humaines, des dates du congé de maternité que la Personne salariée désire prendre et ce au moins trois (3) semaines avant la date du début dudit congé. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Université peut exiger par écrit de la Personne salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la personne salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours ouvrables, l'Université peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis.

17.01.03

Lorsque survient un arrêt de la grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé spécial de maternité, sans salaire, pour une période ne dépassant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical atteste que la personne salariée a besoin d'une prolongation de ce congé.

Si l'arrêt de la grossesse survient pendant ou après la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée maximum de vingt (20) semaines consécutives débutant lors de la semaine de l'événement.

17.01.04

Lorsqu'il y a un risque d'arrêt de la grossesse ou un risque pour la santé de la Personne salariée ou de l'enfant à

delivery, that week shall not be taken into account in calculating the maximum period of twenty (20) consecutive weeks.

If the delivery takes place after the expected date, the Employee is entitled to at least two (2) weeks of maternity leave after the delivery date.

The maternity leave may not begin before the beginning of the sixteenth (16th) week preceding the expected date of delivery and shall not end later than twenty (20) weeks after the date of delivery.

17.01.02

The Employee must specify in writing to the Department Head or to the Department of Human Resources, the dates of the Employee's intended Maternity Leave, at least three (3) weeks prior to the date of commencement of the leave. The notice must be accompanied with a medical certificate attesting to the pregnancy and the expected date of delivery. Where applicable, the medical certificate may be replaced by a written report signed by a midwife.

The notice may be of less than three (3) weeks if the medical certificate attests that the Employee needs to stop working within a shorter time.

From the sixth (6th) week preceding the expected date of delivery, the University may, in writing, require a pregnant Employee who is still at work to produce a medical certificate attesting that the Employee is fit to work.

If the Employee refuses or neglects to produce the certificate within eight (8) working days, the University may oblige the Employee to take the maternity leave immediately by giving the Employee a written notice.

17.01.03

Where there is termination of pregnancy before the beginning of the twentieth (20th) week preceding the expected date of delivery, the Employee is entitled to a special maternity leave, without pay, for a period of no longer than three (3) weeks, unless a medical certificate attests that the Employee needs an extended leave.

If the termination of the pregnancy occurs in or after the twentieth (20th) week, the Employee is entitled to a maternity leave without pay of a maximum duration of twenty (20) consecutive weeks beginning from the week of the event.

17.01.04

Where there is a risk of termination of pregnancy or a risk to the health of the Employee or the unborn child, caused

naître, causé par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la personne salariée a droit à un congé spécial de maternité, sans salaire, pour la durée indiquée sur un certificat médical attestant du risque existant et indiquant la date prévue pour l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la clause 17.01.01 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Si une personne salariée dépose à l'Université un certificat médical attestant que les conditions de son travail comportent un danger physique ou un risque de maladie contagieuse pour l'enfant à naître, l'enfant qu'elle allaite ou pour elle-même, l'Université tentera de l'affecter temporairement à des tâches ne comportant pas de tels dangers et que la Personne salariée est raisonnablement en mesure d'accomplir, tout en lui garantissant tous les droits et avantages prévus à son poste normal. Si l'Université ne peut l'affecter à un autre poste ou travail, la Personne salariée aura droit immédiatement à un congé spécial, en conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail, jusqu'à ce qu'un autre poste ou travail devienne disponible avant la fin de sa grossesse ou de la période d'allaitement ou jusqu'à la date d'accouchement alors que le congé de maternité régulier prendra effet ou jusqu'à la fin de la période d'allaitement.

17.01.05

Si, avant que le congé de maternité ne soit terminé, une Personne salariée présente un certificat médical attestant que pour une raison de santé de cette dernière ou de son enfant, il serait préférable que la Personne salariée retourne pas au travail à la fin de son congé de maternité, son congé de maternité sera prolongé pour la durée indiquée au certificat médical.

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

Lorsqu'un nouveau-né n'est pas en état de quitter l'hôpital ou est hospitalisé pendant le congé de maternité, la Personne salariée peut interrompre son congé de maternité et retourner au travail. Le congé ne peut être interrompu qu'une fois. Le congé de maternité peut être repris quand l'état de santé de l'enfant ne nécessite plus son hospitalisation.

17.01.06

Une Personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. La Personne salariée avise l'Université le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

17.02 Congé de paternité

Une Personne salariée a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines consécutives, sans salaire, à la naissance de son enfant. À la demande de la Personne

by the pregnancy and requiring a work stoppage, the Employee is entitled to a special maternity leave, without pay, for the duration indicated in the certificate from a qualified medical practitioner stating the existing risk and indicating the expected date of delivery.

The leave is, where applicable, deemed to be the maternity leave provided for in section 17.01.01 from the beginning of the fourth (4th) week preceding the expected date of delivery.

An Employee who presents a medical certificate stating that the working conditions of the Employee's job contain physical danger or risks of infectious disease for her, her unborn child or the child she is breast-feeding, may request to be reassigned to other duties involving no such danger that the Employee is reasonably capable of performing while continuing all the rights and privileges of her normal position. If reassignment is not possible, the Employee will be immediately granted a special leave, in conformity with the provisions of an Act Respecting Occupational Health and Safety, until the Employee is reassigned or until the date of delivery, at which time the regular maternity leave will begin or until the child is weaned.

17.01.05

If, before the Employee's Maternity Leave ends, an Employee presents a certificate from a qualified medical practitioner stating that, for the health of the Employee or of her child, it would be preferable that the Employee not return to work at the end of the Maternity Leave, the Employee's Maternity Leave will be extended for the duration indicated in the medical certificate.

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

When a newborn child is not in a state to leave the hospital or is hospitalized during the maternity leave, the Employee may interrupt their Maternity Leave and return to work. The leave may only be interrupted once. The Maternity Leave may then be resumed when the state of health of the Employee's baby is such that hospitalization is no longer required.

17.01.06

An Employee may be absent from work without pay for a medical examination related to their pregnancy or for an examination related to their pregnancy carried out by a midwife. The Employee shall advise the University as soon as possible of the time at which they will be absent.

17.02 Paternity leave

An Employee is entitled to a paternity leave of not more than five (5) consecutive weeks, without pay, upon the birth of their child. In some situations, at the request of the

salariée et si l'employeur y consent, le congé peut être fractionné en semaines.

Ce congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant.

17.03 Congé parental

17.03.01

Le père et la mère d'un nouveau-né et la Personne salariée qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

Le congé parental ne peut débuter avant le jour de l'accouchement ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à la Personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où elle quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

17.03.02

Avant de prendre son congé parental, la Personne salariée doit donner à l'Université un avis d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cependant, le délai de l'avis peut être moindre s'il est accompagné d'un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant ou de la mère.

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer la Personne salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si la Personne salariée était restée au travail.

Si le poste ou le travail habituel de la Personne salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste ou du travail si elle avait alors été au travail.

17.03.03 CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES

Une Personne salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année civile, sans salaire, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la Personne salariée agit à titre de proche aidant, attesté par un professionnel oeuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux et régi par un Code des professions.

Après trois (3) mois de service continu, la Personne salariée a droit à deux (2) des dix (10) jours payés, pour des obligations familiales ou parentales, ou pour maladie, don d'organes ou de tissus, ou en raison d'un accident,

employee and if the employer agrees, this leave may be split into weeks.

The paternity leave shall not begin before the week of the birth of the child and shall not end later than seventy-eight (78) weeks after the child's birth.

17.03 Parental Leave

17.03.01

The father and the mother of a newborn and the person who adopts a minor child are entitled to a parental leave without pay, of not more than sixty-five (65) consecutive weeks.

The parental leave may not begin before the week of birth or, in the case of adoption, the day the child is entrusted to the care of the Employee within the framework of an adoption procedure or the day the Employee leaves her work to go to a place outside Québec in order that the child be entrusted to her. It shall end not later than seventy-eight (78) weeks after the birth or, in the case of adoption, seventy-eight (78) weeks after the child was entrusted to the Employee.

17.03.02

Before going on parental leave, an Employee must give the University a notice of at least three (3) weeks, indicating the date the Employee will begin their leave and the date when the Employee will return to work. However, the notice may be shorter if accompanied by a medical certificate validating the state of health of the child or of the mother.

At the end of a maternity, paternity or parental leave, the Employee shall be reinstated in their regular position with the same benefits, including the wage to which the Employee would have been entitled had they remained at work.

If the position held by the Employee no longer exists when the Employee returns to work, the University shall recognize all the rights and privileges to which the Employee would have been entitled if they had been at work at the time her position ceased to exist.

17.03.03 LEAVE FOR FAMILY RELATED REASONS

An Employee may be absent from work ten (10) days per calendar year, without pay, to fulfil obligations related to the care, health or education of the Employee's child or the child of the Employee's Spouse, or because of the state of health of a relative or a person for whom the Employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and governed by a Professional Code.

After three (3) months of uninterrupted service, the Employee is entitled to two (2) of the ten (10) days as paid days of absence, for family or parental obligations, or for sickness, organ or tissue donation, or due to an accident, conjugal violence, violence or a crime.

d'une violence conjugale, d'une violence sexuelle ou d'un crime.

Le calcul de la rémunération des deux (2) jours sera d'un vingtième (1/20) de la rémunération de la Personne salariée au cours des quatre (4) semaines précédant immédiatement le jour d'absence, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Ce congé peut être fractionné en journées. La Personne salariée doit aviser l'Université de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

17.03.04

Une Personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour une période :

- d'au plus de seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un relative ou d'une personne pour laquelle la Personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois. Toutefois, si un enfant mineur de la Personne salariée est atteint d'une maladie grave et potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la Personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci;
- d'au plus vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou une personne pour laquelle la Personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

17.04 Absence pour naissance ou adoption

Une Personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lors de l'arrêt de la grossesse à partir de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la Personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de

Remuneration for the two (2) days will be one twentieth (1/20) of the Employee's earnings from the four (4) weeks immediately preceding the day of absence, excluding overtime.

This leave may be divided into separate days. The Employee must notify the University as soon as possible of her absence and must take the appropriate measures to limit the duration of the absence.

17.03.04

An Employee may be absent from work without pay for a period of:

- Not more than sixteen (16) weeks over a period of twelve (12) months where the Employee must stay with a relative or a person for whom the Employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and governed by the Professional Code, because of a serious illness or a serious accident. Where the relative or person is a minor child, the period of absence is not more than thirty-six (36) weeks over a period of twelve (12) months. However, if a minor child of the Employee has a serious and potentially mortal illness, attested by a medical certificate, the Employee is entitled to an extension of the absence, which shall end at the latest one hundred and four (104) weeks after the beginning thereof;
- Not more than twenty-seven (27) weeks over a period of twelve (12) months where the Employee must stay with a relative, other than their minor child, or a person for whom the Employee acts as a caregiver, as attested by a professional working in the health and social services sector and governed by the Professional Code, because of a serious and potentially fatal illness, certified by a medical certificate.

17.04 Absence for Birth or Adoption

An Employee may be absent from work up to five (5) days at the time of the birth of their child or the adoption of a child or where there is a termination of pregnancy as of the twentieth (20th) week of pregnancy. The first two (2) days of absence will be paid.

This leave may be divided into days at the request of the Employee. It may not be taken once fifteen (15) days have expired since the child's arrival at the home of their parent or parents or after the termination of pregnancy.

l'enfant à la résidence de son ou ses parent(s) ou suivant la fin de la grossesse.

17.05 Retour au travail

17.05.01

La Personne salariée doit donner à l'Université un avis écrit de son intention de retourner au travail dans un délai ne pouvant être moindre que deux (2) semaines de la date de son retour de congé de maternité, de paternité ou de congé parental. Lors de son retour au travail, la Personne salariée bénéficie du même taux et conditions de travail qu'aurait si elle était demeurée au travail.

17.05.02

L'Université peut exiger de la Personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

17.06 Congé pour raisons médicales

La Personne salariée doit informer directement son supérieur immédiat de son absence, avant le début de son quart. Le congé de maladie est sans solde.

17.07 Congé de deuil

Une Personne salariée peut s'absenter de son travail :

- a) advenant le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la Personne salariée a droit à un congé de deuil payé de trois (3) jours civils consécutifs;
- b) advenant le décès de sa mère, de son père, de son frère ou de sa sœur, ou de la mère, du père, de la sœur et du frère de sa conjointe ou de son conjoint, du beau-frère, de la belle-sœur, de la belle-mère ou du beau-père, la Personne salariée a droit à un congé de deuil payé de trois (3) jours civils consécutifs. Advenant le décès d'un membre de la famille de la Personne salariée résidant avec, ou du décès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ne résidant pas avec la Personne salariée, celle-ci a droit à un congé de deuil payé de trois (3) jours civils consécutifs;
- c) advenant le décès d'un grand-parent, d'une petite-fille ou d'un petit-fils, la Personne salariée a droit à un congé de deux (2) jours civils consécutifs;
- d) advenant le décès de sa bru ou de son gendre, la Personne salariée a droit à une (1) journée;
- e) advenant le décès de tout autre membre de sa famille, une Personne salariée a droit à une (1) journée de congé de deuil payé, à condition qu'elle assiste aux funérailles;
- f) dans le cas du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de sa conjointe

17.05 Return to Work

17.05.01

The Employee must give the University written notice of their intention to return to work not less than two (2) weeks prior to the date of their return from any parental, paternity, or maternity leave. Upon their return to work, the Employee will benefit of the same rate and working conditions that they would enjoy, had the Employee remained at work.

17.05.02

The University may require a medical certificate from an Employee who returns to work within the two (2) weeks following delivery, attesting to the fact that the Employee is fit to work.

17.06 Medical Leave

The Employee must directly advise her immediate supervisor of their absence, prior to the start of the Employee's shift. The sick leave is without pay.

17.07 Bereavement leave

An Employee may be absent from work:

- a) In the event of the death of their spouse, child, or spouse's child, an Employee is entitled to a paid bereavement leave of three (3) consecutive calendar days.
- b) In the event of the death of their mother, father, brother, sister, spouse's mother, spouse's father, spouse's sister, spouse's brother, brother-in-law, sister-in-law, father-in-law, mother-in-law, an Employee is entitled to a paid bereavement leave of three (3) consecutive calendar days. In the event of the death of a member of their family residing with the Employee, or of a child, or of a spouse's child not residing with the Employee, an Employee is entitled to a paid bereavement leave of three (3) consecutive calendar days.
- c) In the event of the death of the grandparents or grandchildren, an Employee is entitled to two (2) consecutive calendar days.
- d) In the event of the death of the daughter-in-law and son-in-law, an Employee is entitled to one (1) day.
- e) In the event of the death of any other member of the family, an Employee is entitled to one (1) paid day of bereavement leave, provided they attend the funeral.
- f) In the event of the death of the spouse, child, spouse's child, father, mother, brother, sister,

ou de son conjoint, de son père de sa mère, de son frère de sa sœur, du père ou de la mère, de sa conjointe ou de son conjoint, la Personne salariée peut en outre obtenir la permission d'ajouter à la période sus-mentionnée un congé sans solde ne dépassant pas trois (3) jours civils consécutifs;

- g) Une (1) journée additionnelle de congé payé sera accordée à la Personne salariée si elle doit se déplacer à plus de cent soixante kilomètres (160 km) de son domicile pour assister aux funérailles.
- h) Sauf indiqué ailleurs, les congés ci-dessus seront pris entre la date du décès et la date de la funéraille. Seulement des Personnes salariées prévues à travailler à titre de Surveillant(e)s d'examens recevront un congé payé.

17.08 Congé pour participer à une conférence

Si la Personne salariée est appelée par son superviseur académique à participer à une conférence, elle se verra accorder un congé sans solde pour y participer.

17.09 Congé pour titre de juré

Une Personne salariée appelée à agir comme juré se verra accorder un congé sans solde pour le temps que le service de la Personne salariée est requis.

ARTICLE 18 – TAUX DE RÉMUNÉRATION

18.01

Les taux de rémunération pour toutes les Personnes salariées est:

Date d'effet	Taux de rémunération
À la signature	\$15.75
1 mai 2023	\$16.50
1 mai 2024	\$17.00
1 mai 2025	\$18.00

18.02

L'entrée en vigueur de la convention collective n'entraîne aucune réduction de rémunération, à condition que la Personne salariée ait travaillé dans une Unité d'embauche spécifique lors de sessions consécutives tel que défini à l'article 15.02.

18.03

L'indemnité de vacances est payée en versements égaux à la fin de chaque période de paie. Le taux annuel de l'indemnité de vacances est de six pour cent (6%) du salaire brut.

18.04

Le paiement du salaire pour toutes les Personnes salariées de l'Unité de négociation se fait par dépôt direct, à l'institution financière de leur choix.

spouse's father, spouse's mother, it is also permissible for an Employee to add to the above-mentioned periods an unpaid leave not to exceed three (3) consecutive calendar days.

- g) One (1) supplementary paid day of leave will be granted if an Employee must travel more than 160 kilometers from their home in order to attend the funeral.
- h) Unless otherwise indicated, the above-mentioned leaves shall be comprised between the date of the death and the funeral. Only Employees scheduled to work during that period will be eligible for the paid leave.

17.08 Conference Leave

If an Employee is requested to attend a conference by their academic supervisor at McGill University, the Employee shall be granted leave without pay to participate.

17.09 Jury Duty Leave

An Employee summoned to serve as a jury shall be granted a leave of absence without pay for as long as their service is required.

ARTICLE 18 – RATES OF PAY

18.01

Rates of pay for all Employees will be:

Effective date	Rate of pay
At signature	\$15.75
May 1, 2023	\$16.50
May 1, 2024	\$17.00
May 1, 2025	\$18.00

18.02

No Employee will see their remuneration reduced as a result of the coming into effect of the collective agreement, provided that they work in a specific Hiring Unit in consecutive terms as defined in article 15.02.

18.03

The vacation indemnity shall be paid in equal instalments at the end of each pay period. The annual rate of the vacation indemnity is six percent (6%) of the gross salary.

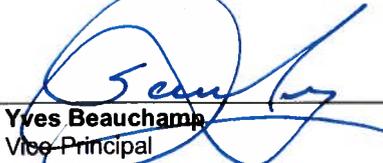
18.04

Payment of salaries for all Employees in the Bargaining Unit is made by direct deposit, at the financial institution of their choice.

<p>18.05 À la cessation d'emploi, l'Université doit remettre à la Personne salariée un relevé d'emploi selon les dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi.</p> <p>ARTICLE 19 – ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE</p> <p>19.01 Toutes les annexes et les lettres d'entente figurant dans cette convention collective feront partie intégrante de la convention collective.</p> <p>ARTICLE 20 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</p> <p>20.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1 mai 2020 et le demeure jusqu'au 1 décembre 2025.</p> <p>Les dispositions de cette convention collective resteront en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. La convention collective n'a pas d'effet rétroactif à moins d'indication contraire.</p>	<p>18.05 Upon termination of employment, the University shall issue to the Employee a record of employment as required by the Employment Insurance Act.</p> <p>ARTICLE 19 – APPENDICES AND LETTERS OF AGREEMENT</p> <p>19.01 All appendices and letters of agreement found in this collective agreement shall be an integral part of the present collective agreement.</p> <p>ARTICLE 20 – TERM OF THE COLLECTIVE AGREEMENT</p> <p>20.01 This collective agreement shall come into force on May 1, 2020 and shall expire on December 1, 2025.</p> <p>The provision of this collective agreement shall continue in force until new collective agreement is signed. The Collective Agreement will not have a retroactive effect unless otherwise specified.</p>
---	--

EN FOI DE QUOI les Parties ont signé à Montréal le 8 septembre 2022

Pour l'Université McGill:


Yves Beauchamp
Vice-Principal
Administration et finance


Diana Dutton
Vice-Principale associée
Ressources humaines


Francis Desjardins
Directeur,
Relations de travail et avec les employés


Heidi Emami
Registraire associée
Gestion des dossiers scolaires et des examens
Gestion de l'effectif étudiant


Johnny Martuccio
Directeur, Gestion des documents, des comptes et de
l'inscription, École d'éducation permanente


Catherine Loiseau
Directrice Associée - Soutien aux accommodements &
l'apprentissage
Bureau de soutien aux étudiants en situation de handicap &
Services de tutorat


Dimitra Koinis
Conseillère principale,
Relations du travail et relations avec les employés


Sharon Sharma
Conseillère principale,
Relations du travail et relations avec les employés

Pour le Syndicat:


Mario Roy
Président,
AGSEM


Kiersten Van Vliet
Représentante, comité de négociations


Andrea Hazelwood
Représentante, comité de négociations


Sébastien Boisvert
Conseiller syndical, FNEEQ/CSN

ANNEXE I – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION

Le certificat d'accréditation émis le 7 avril 2010 par la commissaire Arlette Berger
(dossiers : AM-2001-0272; affaires : CM-2009-1868)

ACCRÉDITE L'ASSOCIATION DES ÉTUDIANTS-E-S DIPLÔMÉ-E-S EMPLOYÉ-E-S DE
MCGILL / ASSOCIATION OF GRADUATE STUDENTS EMPLOYED AT MCGILL
(AGSEM)

pour représenter:

« Tous les surveillants d'examens salariés au sens du code du travail. »

DE : UNIVERSITÉ MCGILL
688, rue Sherbrooke ouest,
Montréal, Québec
H3A 3R1
Établissements visés:
Tous ses établissements

Arlette Berger
Commissaire du travail

APPENDIX I – BARGAINING CERTIFICATE

Le certificat d'accréditation émis le 7 avril 2010 par le commissaire Arlette Berger
(dossiers : AM-2001-0272; affaires : CM-2009-1868)

ACCRÉDITE L'ASSOCIATION DES ÉTUDIANTS-E-S DIPLÔMÉ-E-S EMPLOYÉ-E-S DE
MCGILL / ASSOCIATION OF GRADUATE STUDENTS EMPLOYED AT MCGILL
(AGSEM)

pour représenter:

« Tous les surveillants d'examens salariés au sens du code du travail. »

DE : UNIVERSITÉ MCGILL
688, rue Sherbrooke ouest,
Montréal, Québec
H3A 3R1
Établissements visés:
Tous ses établissements

Arlette Berger
Commissaire du travail

ANNEXE II – FORMULAIRE D’ADHÉSION AU SYNDICAT

AGSEM-AÉÉDEM

Formulaire d’adhésion pour les surveillant-e-s d’examen

Chaque année académique, vous devez remplir ce formulaire après réception de votre premier contrat comme surveillant ou surveillante d’examen. Vous pouvez le retourner à l’Unité d’embauche, ou à notre bureau (3479 rue Peel, 3ème étage) avant que vous commenciez à travailler. Si votre offre d’emploi est reçue par courriel, vous devriez aussi recevoir une copie de la convention collective. Si vous ne le recevez pas, veuillez nous contacter à mail@agsem-aeedem.ca

Session: Automne / Été / Hiver Année: _____

Numéro d’identification de McGill: _____

Nom: _____ Prénom: _____

Adresse à domicile: _____

Téléphone: _____

Adresse courriel de McGill: _____

Adresse courriel alternative: _____

Unité d’embauche: _____

Complex (le cas échéant): _____

Degré et année (le cas échéant): _____

L’Association des étudiant-e-s diplômé-e-s employé-e-s de McGill/ Association of Graduate Students Employed at McGill (AGSEM) fut fondée pour protéger et avancer les conditions de travail et les intérêts des surveillant-e-s d’examen et des auxiliaires d’enseignement. En signant ce formulaire je confirme ou réaffirme mon statut de membre de l’AÉÉDEM et je m’engage à en observer les statuts, les règlements et les décisions de l’Association.

Signature: _____ Date: _____

ANNEXE III

<p>ENTENTE SUR LE DROIT D'USAGE AÉÉDEM</p>	<p>RIGHT OF USE AGREEMENT</p>
<p>ENTRE</p>	<p>BETWEEN</p>
<p>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, au Québec, représentées par *****,</p>	<p>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 Québec, represented by *****,</p>
<p>(ci-après, l'« IRAS » ou l'« Employeur »)</p>	<p>(hereinafter referred to as "RIAL" or the "Employer")</p>
<p>ET</p>	<p>AND</p>
<p>L'ASSOCIATION DES ÉTUDIANT.E.S DIPLÔMÉ.E.S EMPLOYÉ.E.S DE MCGILL (AÉÉDEM) – SURVEILLANTS D'EXAMENS,</p>	<p>ASSOCIATION OF GRADUATE STUDENTS EMPLOYED AT MCGILL (AGSEM) - CONFEDERATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN) – FOR INVIGILATORS</p>
<p>(ci-après, le « Syndicat »)</p>	<p>(hereinafter referred to as the "Union")</p>
<p>ATTENDU QUE le Syndicat et l'Employeur ont conclu une convention collective prenant effet le _____ et se terminant le _____</p>	<p>WHEREAS the Union and the Employer have entered into a Collective Agreement having a term beginning _____ and expiring _____</p>
<p>(ci-après, la « convention collective »);</p>	<p>(hereinafter the "Collective Agreement");</p>
<p>ATTENDU QUE l'article 4.06 de la convention collective est libellé comme suit :</p>	<p>WHEREAS section 4.06 of the Collective Agreement provides:</p>
<p><i>« L'Université accepte de fournir au Syndicat sans aucuns frais, sauf mention expresse dans le présent article, l'usage d'un bureau, un numéro de courrier de l'Université et l'accès à une fonction de courrier électronique. Le Syndicat a l'usage d'une ligne de téléphone et télécopie, les coûts de ces services étant à la charge du Syndicat. L'Université permet au Syndicat d'utiliser les services de courrier interne et externe de l'Université, les services de reproduction et les salles de réunion sur la même base que les autres associations d'Employées.</i></p>	<p><i>"The University agrees to provide the Union, free of charge except as otherwise specified in this article with the use of office space, a University mailing number and access to electronic mail capabilities. The Union shall have the use of a telephone and fax line, the costs of these services to be borne by the Union. The University shall allow the Union to use the University internal and external mail services, duplicating services and meeting rooms on the same basis as other Employee associations.</i></p>
<p><i>Toutes taxes municipales sur la propriété ou toutes taxes scolaires seront à la charge du Syndicat. L'Employeur remboursera au Syndicat le paiement des taxes municipales et scolaires en ce qui concerne les espaces de bureau occupés 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'utilisation (voir annexe IV Entente sur le droit d'utilisation) pour les espaces de bureau qui lui sont attribués. L'Employeur conserve le droit, en fonction de ses propres besoins, de modifier</i></p>	<p><i>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 IV for Right of Use Agreement). The University reserves the right to change the location</i></p>

l'emplacement du bureau du Syndicat. »

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

PAR CONSÉQUENT, LA PRÉSENTE ENTENTE ATTESTE CE QUI SUIT :

1. LOCAUX

Sous réserve des conditions énoncées aux présentes, l'Université accorde au Syndicat le droit d'occuper dans le bâtiment l'espace constitué du local TBS, 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 zones communes du bâtiment, soit 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 », et les juge convenables aux usages décrits à l'article 2 et conformes aux dispositions de l'article 4.07 de la convention collective.

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

La présente entente stipule comme condition fondamentale que, nonobstant la durée de cette entente et sous réserve d'un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours, le Syndicat doit 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

of the Union's office 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 I (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 4.06 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 4.06 of the Collective Agreement, the

description énoncée à l'article 4.06 de la convention collective, il doit les offrir au Syndicat à des conditions qui seront négociées entre les parties. Dans la mesure du possible, 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. Il assume également les frais de remplacement des clefs ou des cartes Lenel – autres que celles 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

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 5.2 may be corrected by the University

<p>décrite à l'article 3.5 soit corrigée par l'Université entièrement aux frais du Syndicat.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3.7 À la fin de la présente entente, rendre les locaux en bon état, exception faite de l'usure normale.</p> <p>4. <u>CONFORMITÉ</u></p> <p>Le Syndicat se conformera et veillera à ce que tous les occupants et invités de l'immeuble se conforment, à tout moment pendant la durée du contrat à ce qui suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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, consultables au https://mcgill.ca/adminhandbook. <p>En application de ce qui précède, le Syndicat n'a pas le droit d'installer des éléments d'affichage commercial ou autre dans les locaux ou près des locaux, sans le consentement écrit préalable de l'Employeur.</p>	<p>at the full cost to the Union;</p> <p>3.4 undertakes to report problems to heating apparatus, gas, water and drainpipes, washrooms, sinks and accessories promptly to the Building Director;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>3.7 shall, upon termination of the Agreement, return the Premises in good condition, reasonable wear and tear excepted.</p> <p>4. <u>CONFORMITY</u></p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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</p>
---	--

5. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur s'acquitte des obligations suivantes :

- 5.1** Par l'intermédiaire de l'IRAS, effectuer à ses frais l'entretien de routine (fonctionnement des toilettes, plomberie, etc.).
- 5.2** Par l'intermédiaire de l'IRAS, 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 l'IRAS, effectuer à ses frais toutes les réparations et tous les travaux nécessaires autres que l'entretien de routine en ce qui concerne les systèmes de chauffage, de plomberie et d'électricité desservant les locaux, après en avoir reçu l'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 et 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-incendie, des garanties annexes et une assurance responsabilité civile.
- 5.7** Fournir le chauffage et l'électricité.
- 5.8** Entretenir l'actuelle infrastructure de télécommunications dans les locaux et transférer les lignes téléphoniques au Syndicat occupant les locaux. Aucun service de télécommunications supplémentaire ne sera fourni pour les locaux.

6. PAIEMENTS

- 6.1** Le Syndicat ne paie aucun loyer pendant la durée de l'Entente.
- 6.2** Le Syndicat paie à l'Employeur le montant de tout travail facturable effectué.
- 6.3** L'Employeur facture tous les montants visés par l'article 6.2. Les paiements exigibles

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.
- ## **6 PAYMENTS**
- 6.1** No rent shall be payable by the Union during the term of this Agreement;
 - 6.2** The Union shall pay the Employer for any billable work performed;
 - 6.3** The Employer shall send invoices for any amounts due in accordance with Clause 6.2.

<p>sont faits à l'ordre de l'Institution royale pour l'avancement des sciences (Université McGill).</p>	<p>Payments that are due and payable shall be made to The Royal Institution for the Advancement of Learning (McGill University)</p>
<p>6.4 Les paiements en souffrance portent intérêt au taux mensuel de 1,5 %.</p>	<p>6.4 Late payments shall be subject to interest at the rate of 1.5% per month.</p>
<p>7. <u>DURÉE</u></p>	<p>7. <u>TERM</u></p>
<p>7.1 La présente entente prend effet le _____ et se termine le _____, soit à la même date que la convention collective.</p>	<p>7.1 The term of the present Agreement begins on _____, and ends on _____ with the term of the Collective Agreement.</p>
<p>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, b) retirer des locaux, à ses frais, l'ensemble ou une partie des installations, de l'équipement ou des accessoires fixes, et réparer tous les dommages causés aux locaux par ce retrait de matériel.</p>	<p>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</p>
<p>8. <u>AVIS</u></p>	<p>8. <u>NOTICE</u></p>
<p>Les avis à donner dans le cadre de la présente entente sont donnés par écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ou d'une personne représentante disponible du Syndicat. 	<p>Any notice to be given under this Agreement shall be given in writing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>9. <u>INTÉGRALITÉ DE L'ENTENTE</u></p>	<p>9 <u>ENTIRE AGREEMENT</u></p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>10. <u>LANGUE</u></p>	<p>11. <u>LANGUAGE</u></p>
<p>The parties to the present Agreement have requested that the present Agreement be drafted in the English language. <i>Les parties à la présente ont demandé que la présente convention soit rédigée dans la langue anglaise exclusivement</i></p>	<p>The parties to the present Agreement have requested that the present Agreement be drafted in the English language. <i>Les parties à la présente ont demandé que la présente convention soit rédigée dans la langue anglaise exclusivement.</i></p>

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

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

Par : _____

SYNDICAT

Par : _____

_____ Date

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this day of _____ YEAR

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

Per: _____
_____ date

UNION

Per: _____
_____ date

LETTRE D'ENTENTE I

- Entre :** L'Université McGill
(ci-après "l'Université")
- Et :** L'Association des Étudiants-e-s Diplômé-e-s Employé-e-s de McGill (AÉÉDEM) Surveillant(e)s d'examens
(ci-après "AEEDEM")
- Objet :** « Proctors »

Les parties reconnaissent que les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas aux salariés qui surveillent des examens autres que ceux de l'université McGill (« Proctors »)

2.05

2.08

2.09

2.10

11.01.01

11.01.02

Article 12 au complet

Article 13 au complet

Article 14 au complet sauf les dispositions concernant la formule d'adhésion syndicale.

Article 15 au complet

LETTER OF AGREEMENT I

Between: McGill University
(hereinafter "the University")

And: Association of Graduate Students Employed at McGill (AGSEM) Invigilators
(hereinafter AGSEM)

Subject: Proctors

The parties acknowledge that the following articles of the collective agreement do not apply to the employees who are invigilating exams which are not exams of the University ("Proctors")

2.05

2.08

2.09

2.10

11.01.01

11.01.02

Article 12 entire article

Article 13 entire article

Article 14 entire article except the provision related to Union membership form

Article 15 entire article

