

Relocation

The application and theory behind Article 16 (Employment Security) in MUNACA's Collective Agreement are quite straightforward - assuming it is properly applied, of course.

When a member who has obtained job security is given notice that his or her position has been abolished, the University must find them another position with similar working conditions. The position may be at a lower salary level, but cannot be at a higher one without the member's consent.

What does "similar working conditions" mean?

It means a position involving similar tasks and techniques (i.e., having similar requirements), similar working hours, as well as a similar physical environment.

How long does the University have to place me in a new position?

The University may place you in a position immediately upon notifying you of the abolition. There is no clear stipulation in the Collective Agreement on how long they have to place you in a position. If two months have elapsed, however, and the member still hasn't been named to a position, the union would strongly encourage the member to contact the union in order to file a grievance. The University's only excuse for a delay would be that there is absolutely no position available, which in an organization with 10,000 employees would be surprising, to say the least.

Will the University provide training?

The collective agreement only states that training will be given if it is "felt" necessary by the University. However, you can't very well be expected to do a job for which you have not been trained.

Is there a trial period for the new position?

Yes, a default trial period of 30 working days applies for a position, unless otherwise stipulated. This means the member who has been placed in a position can also state that they don't believe it is suitable for them, and request another posting.

If I'm relocated immediately, what does the "two months notice" then refer to?

Articles 13 and 14 state that the member has priority over both posted positions and temporary assignments. This means that you must be given priority for any position or assignment. Using this right is especially important in the event the University has *not* yet found a suitable position for you.

Discussion and specific situations

One major problem we have with the application of this Article is that McGill no longer has a staffing department responsible for placing members. The University now informs the individual faculties that they

must do this - as though it were the “price” faculties must pay for abolishing a position. Therefore, how a member is treated depends completely on how good a job the faculty does at finding him or her a new position.

There have been various members who have not been placed in positions at all, but just told they are “floating.” In such cases, the union should be informed so that a grievance can be filed, stating that Article 16 is not being respected.

When members have been given a notice of abolition, the union always advises our members to be as proactive as possible and to look throughout McGill to find positions (temporary or permanent) to apply for in the hopes of increasing the likelihood of finding a more suitable position.

The University also sometimes places members in another position immediately upon giving the notice of abolition, which can, needless to say, prove to be very unsettling. In such cases, the member still must be given priority for vacant positions for the two months following.

Paradoxically, the inverse situation has arisen in the Faculty of Arts. There, the union is contending that dozens of positions have in fact been abolished, while the University is claiming the opposite. The basis for the union’s position is that the recent reorganization of positions not only changed the work to be done, but actually completely changed the departments to which members reported. Despite the employer’s claims to the contrary, what the union has seen in the Faculty of Arts is the abolition of positions and the subsequent placing of our members in new positions. Some positions closely resemble the previous positions, while others are quite different or completely unrelated.

Lab technicians face particular roadblocks that the University has put up to prevent them from obtaining appropriate positions. The University has converted most lab technician jobs into other categories, such as research assistant or “academic associate.” They are also hiring employees through the “Research Institute of the McGill University Hospital Centre”, and these positions are not posted through McGill. There are probably hundreds of research (as well as administrative) positions that have disappeared in this fashion. As a result, several of our lab technician members whose positions have come to an end have been placed into purely administrative positions, usually with little or no training, this despite the fact that McGill continues to employ many hundreds of laboratory workers.

For Cs or administrative workers, their problem is that hundreds of positions have been posted as “Ms” that rightfully should be in MUNACA, thus making these M posts unavailable to most of our members, and reducing the opportunity for movement or for placement.

Réaffectation

L'application et la théorie de l'article 16 (Sécurité d'emploi) de la Convention collective de MUNACA sont assez explicites - en supposant que l'article est correctement mise en oeuvre, bien sûr.

Quand un membre, ayant obtenu la sécurité d'emploi, est avisé que son poste a été aboli, l'Université doit lui trouver un autre poste avec des conditions de travail similaires. La position peut être à un niveau de salaire inférieur, mais pas à un niveau supérieur sans le consentement du membre.

Qu'est-ce que signifient "les conditions de travail semblables"?

Cela signifie un poste comportant des tâches et des techniques similaires (c'est-à-dire, des exigences similaires), les heures de travail similaires, ainsi qu'un environnement physique similaire.

L'Université, combien de temps a-t-elle à me placer dans un nouveau poste?

L'Université peut vous placer dans un poste immédiatement, dès votre réception de l'avis d'abolition. La Convention collective n'a pas de stipulation claire sur le délai de l'Université à vous placer dans un poste. Pourtant, si deux mois se sont écoulés et le membre n'a toujours pas été nommé à un poste, le syndicat encourage vivement ce membre à communiquer avec nous afin de déposer un grief. La seule excuse admissible qu'a l'Université pour un tel retard serait qu'il n'y a absolument aucun poste disponible, ce qui serait, dans une organisation avec 10 000 employés, assez surprenant, pour en dire le moins.

Est-ce que l'Université proposerait de la formation?

La Convention collective stipule que la formation sera donnée uniquement si elle est "estimée" nécessaire par l'Université. Cependant, on ne peut pas attendre que vous fassiez un travail pour lequel vous n'êtes pas suffisamment formé(e).

Y a-t-il une période d'essai pour le nouveau poste?

Oui, la période d'essai pour un poste par défaut est de 30 jours ouvrables, sauf stipulation contraire. Cela signifie qu'un membre placé dans le nouveau poste peut également indiquer que ce poste n'y pas approprié et demander une autre réaffectation.

Si je suis immédiatement réaffecté(e), qu'est-ce que signifie le "préavis de deux mois" dans ce cas-là?

Les articles 13 et 14 stipulent que le membre a la priorité sur les postes affichés et les affectations temporaires. Cela signifie qu'on doit vous accorder la priorité pour tout poste ou toute affectation. L'utilisation de ce droit est particulièrement importante dans le cas où l'Université ne vous a pas encore trouvé un poste approprié.

Discussion et situations spécifiques

Un problème majeur que nous avons avec l'application de cet article est que McGill n'a plus de département spécifique chargé de placer les membres du personnel. L'Université informe maintenant les facultés concernées qu'elles en sont responsables - comme si cette responsabilité est le «prix» que les facultés doivent payer pour la suppression d'un poste. Par conséquent, le sort de membre touché dépend entièrement de sa faculté, notamment sa qualité de trouver un nouveau poste pour ce membre.

Il y a eu plusieurs membres qui n'ont jamais été placés dans un nouveau poste. On leur a dit qu'ils occupent un poste «volant». Dans de tels cas, le syndicat doit être informé et un grief déposé pour le non respect de l'article 16.

Lorsque les membres reçoivent un avis d'abolition, le syndicat leur conseille toujours à être le plus proactif possible et de chercher partout à McGill afin de trouver des postes (temporaires ou permanents) auxquels ils peuvent se postuler, ceci dans l'espoir d'augmenter la probabilité de trouver un poste plus approprié.

Par ailleurs, l'Université a parfois placé des membres dans un autre poste immédiatement après les avoir donné l'avis de l'abolition, ce qui peut, bien entendu, se révéler très troublant. Dans de tels cas, le membre doit encore avoir la priorité pour les postes vacants pendant les deux mois suivants.

Paradoxalement, la situation inverse a été soulevée dans la Faculté des arts. Là, le syndicat soutenant que des dizaines de postes ont été réellement abolis, tandis que l'Université constate le contraire. La base de la position du syndicat est que la récente réorganisation de postes n'a pas seulement changé le travail à faire, mais en plus la réorganisation a complètement changé les services auxquels les membres sont assignés. Malgré les affirmations de l'employeur à l'effet contraire, le syndicat a constaté dans la Faculté des arts, l'abolition de ces postes et le placement ultérieur des membres concernés dans de nouveaux postes. Certains postes ressemblent étroitement aux postes antérieurs, tandis que d'autres sont très différents ou complètement sans rapport.

Les techniciens de laboratoire sont confrontés à des obstacles particuliers que l'Université a mis en place pour les empêcher d'obtenir des postes appropriés. L'Université a converti la plupart des postes de technicien en postes d'autres catégories, comme assistant de recherche ou "associé académique." L'Université embauche également des employés à travers de "l'Institut de recherche du Centre universitaire de santé McGill" et ces postes ne sont pas affichés par McGill. Il y a probablement des centaines de postes de recherche (ainsi que de postes administratifs) qui ont disparu de cette façon. En conséquence, plusieurs de nos membres travaillant comme techniciens de laboratoire dont leurs postes ont pris fin, ont été placés dans des postes purement administratifs, généralement avec peu ou aucune formation, et ceci malgré le fait que McGill continue d'employer des centaines d'employés de laboratoire.

Pour les membres de classification S ou des employés de soutien administratifs, leur problème est que des centaines de postes ont été affichés comme "M", postes qui devraient légitimement être dans l'unité de négociation MUNACA. Cette pratique rend ainsi ces postes M non disponibles à la plupart de nos membres et diminue les possibilités de nos membres pour la réaffectation ou l'évolution.