Dossier : 2122-U0025-3

Le 20 janvier 2016

DESTINATAIRES : **Membres de l'Université McGill**
MUNACA – section locale 17602

OBJET : **Ratification de l'entente de principe**

Une entente de principe a été conclue le 7 décembre 2015 pour le compte de l'unité de négociation de l'Université McGill – MUNACA. Si l'entente de principe est ratifiée, la nouvelle convention collective d'une durée de trois (3) ans viendra à échéance le 31 novembre 2018.

Les changements négociés visant à modifier la convention collective sont inclus dans la trousse de ratification soumise à l'examen des membres et présentée en annexe. Les parties se sont entendues sur ces changements, lesquels sont assujettis à la ratification.

Votre équipe de négociation,

Kevin Whittaker, président
David Roseman, vice-président Relations de travail
Sherrie Child
Jesse Radz
Debra Yee
Badawy Sha'ath
Roberto Tariello
Marc Samoisette
Jean-Michel Fortin, négociateur,

recommande l'acceptation de l'entente de principe.

En toute solidarité.

La vice-présidente exécutive régionale – Québec

Magali Picard

Bureau régional de Montréal | Montreal Regional Office
5800, rue Saint-Denis, bureau 1104, Montréal, QC H2S 3L5 | 5800 Saint-Denis Street, Suite 1104, Montreal, QC H2S 3L5
t 514.875.7100 | t 1.800.642.8020 | f 514.875.8399 | bureauregionalmontreal@psac-afpc.com

c.c. Conseil national d'administration
Kevin Whittaker, président, MUNACA
Marck Pecek, directeur, Bureaux régionaux
Pierre Chartrand, directeur, Finances
Gabriel Bergeron, directeur, Ressources humaines
Catherine Gilbert, directrice par intérim, Programmes
Liam McCarthy, coordonnateur, Négociation
Edith Bramwell, coordonnatrice, Représentation
Shelina Merani, coordonnatrice, Communications et Action politique
Négociateurs, négociatrices, agentes et agents de recherche
Agent de recherche principal, Négociation
Patricia Harewood, conseillère juridique
Margaret Barry, adjointe administrative de la conseillère juridique
Bertrand Lavoie, coordonnateur régional
Jean-Michel Fortin, représentant régional
Micheline Labelle, superviseure, Administration de l'effectif
Dale Robinson, agente de projet, Mobilisation en vue d'une grève
Classeur des trousses de ratification (Section de la négociation)

File: 2122-U0025-3

January 20, 2016

TO: **MUNACA Local 17602 members at McGill University**

RE: **Ratification of a tentative agreement**

A tentative agreement was reached on December 7, 2015 on behalf of the McGill University – MUNACA bargaining unit. If this tentative agreement is ratified, the new three (3) years contract will expire on November 31, 2018.

Changes negotiated to amend the collective agreement are available for review by the membership in the appended ratification kit. Parties have agreed on these amendments which are subject to your ratification.

Your bargaining team,

Kevin Whittaker, president
David Roseman, vice-president Labour
Sherrie Child
Jesse Radz
Debra Yee
Badawy Sha'ath
Roberto Tariello
Marc Samoisette
Jean-Michel Fortin, negotiator

recommends adoption of this tentative agreement.

In solidarity,

Regional Executive Vice-President - Quebec

Magali Picard

Bureau régional de Montréal | Montreal Regional Office
5800, rue Saint-Denis, bureau 1104, Montréal, QC H2S 3L5 | 5800 Saint-Denis Street, Suite 1104, Montreal, QC H2S 3L5
t 514.875.7100 | t 1.800.642.8020 | f 514.875.8399 | bureauregionalmontreal@psac-afpc.com

c.c. National Board of Directors
Kevin Whittaker, president, MUNACA
Mark Pecek, Director, ROB
Pierre Chartrand, Director, Finance
Gabriel Bergeron, Director, Human Resources and Organizational Development
Catherine Gilbert, Acting Director, Programs
Liam McCarthy, Coordinator, Negotiations Section
Edith Bramwell, Coordinator, Representation Section
Shelina Merani, Coordinator – Communications, Political Action and Campaigns
Negotiators and Research Officers
Senior Research Officer, Negotiations
Patricia Harewood, Legal Officer
Margaret Barry, Administrative Assistant to the Legal Officer
Bertrand Lavoie, Regional Coordinator
Jean-Michel Fortin, Regional Representative
Micheline Labelle, Membership Administration Supervisor
Dale Robinson, Strike Mobilization Project Officer
Ratification Kit Binder (Negotiations Section)

Memorandum of Agreement to renew the Collective Agreement between

McGill University Non-Academic Certified Association

(M.U.N.A.C.A. / PSAC)

and

McGill University

Duration: December 1, 2015 to November 30, 2018

Mémoire d'entente en vue du renouvellement de la Convention Collective entre

L'Association Accréditée du Personnel Non Enseignant de l'Université McGill

"MUNACA / AFPC"

et

L'Université McGill

Durée : du 1er décembre 2015 au 30 novembre 2018

(January 11, 2016)

Article 4 Discrimination, le harcèlement sexuel, harcèlement

4.02 Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement.

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

4.04 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

4.05 Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

4.06 À la demande du plaignant, les parties conviennent de demander la nomination d'un médiateur du gouvernement. Cette demande suspend les délais pour déposer un grief jusqu'à la fin de la médiation.

4.07 Le présent article ne restreint pas l'autorité des personnes responsables de la supervision dans les domaines tels que les évaluations de rendement, les relations de travail et l'application de mesures disciplinaires.

Article 4 Discrimination, Sexual harassment, harassment

4.02 Every Employee has the right to a work in an environment which is free from any form of harassment.

4.03 The University must take all reasonable means to prevent psychological harassment and, when such conduct is brought to their attention, must put an end to it.

4.04 The term "psychological harassment" refers to vexatious behaviour in the form of repeated conduct, verbal comments, actions or gestures that are hostile or unwanted, that affect the Employee's dignity or psychological or physical integrity and which create, for that person, a hostile work environment.

4.05 A single serious incident of such behaviour may also constitute psychological harassment if it has the same consequences and if it produces a lasting harmful effect on the Employee.

4.06 Upon the request of the plaintiff, the parties agree to request a government appointed mediator. Such a request suspends the delays to file a grievance until the end of the mediation.

4.07 The present article does not restrain the authority of the people responsible for supervision of areas such as productivity, labour relations and disciplining.

ARTICLE 7 GENERAL PROVISIONS

7.05 The University withdraws its demand

7.12 If any new certification is required by law or the Employer for current employees, the training and fees necessary for such certification and its renewal will be paid in full by the University.

ARTICLE 7 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7.05 L'Université retire sa demande

7.12 Si une nouvelle certification est requise par la loi ou par l'Employeur pour les employés actuels, la formation et les frais nécessaires à cette certification et son renouvellement seront entièrement payés par l'Université.

ARTICLE: 8.13 SENIORITY:

is the length of continuous employment of an employee occupying a non-academic position at the University expressed in calendar years, months and days.

For the purpose of employment security, seniority will be accumulated as defined at article 16.01.

ARTICLE 8.13 Ancienneté:

désigne la durée ininterrompue d'emploi d'un salarié occupant un poste non-enseignant à l'Université, exprimée en années, mois et jours de calendrier.

En ce qui a trait à la sécurité d'emploi, l'ancienneté sera accumulée, telle que définie à l'article 16.01.

ARTICLE 10 GRIEVANCE AND DISAGREEMENT PROCEDURE

10.02 Steps in the procedure:

(a) Step 1

(i) Any employee with a problem concerning the application of their working conditions which could give rise to a grievance (step 2) or disagreement shall request a formal meeting in writing (including email) with their supervisor. The request in writing may be made by the employee or the employee's union representative.

(ii) The employee may be accompanied by one (1) or two (2) Union representatives if they so desire, so that both parties have an equal number of representatives at the

meeting. If the employee is on an authorized leave, the Union representatives may meet on their behalf.

(iii) After the meeting, the supervisor shall respond to the employee, in writing, addressing the problem raised by the employee, within a maximal delay of fifteen (15) working days from when the formal request for a meeting was submitted. The parties may mutually agree to extend the timelines herein.

(b) Step 2

Once the employee has requested the meeting at step 1 and if the problem or disagreement is not resolved at step 1, the Union shall have the right to submit the grievance or disagreement in writing to Employee Relations. All grievances shall be filed at step 2 no later than 60 working days from when the request for a meeting was submitted but no later than six (6) months after the occurrence of the events giving rise to the grievance. Employee Relations shall render a written decision within fifteen (15) working days of receipt of the grievance or disagreement.

ARTICLE 10 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET DES MÉSENTENTES

10.02 Étapes de la procédure:

(a) Étape 1

(i) Le salarié qui a un problème relatif à l'application de ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief (étape 2) ou à une mésentente doit demander par écrit (incluant le courriel) une rencontre formelle avec son supérieur immédiat. La demande écrite peut être faite par le salarié ou le représentant syndical du salarié

(ii) Le salarié peut être accompagné de un (1) ou deux (2) représentant syndicaux s'il le désire, de façon à ce que chacune des parties aient un nombre égal de représentants à la rencontre. Si l'employé est en absence autorisée, les représentants syndicaux peuvent procéder à la rencontre en son nom.

(iii) Après la rencontre, le supérieur immédiat doit faire le suivi par écrit auprès du salarié en s'occupant du problème soulevé par le salarié dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables de la soumission de la demande formelle de rencontre. Les parties peuvent d'un commun accord prolonger ce délai.

(b) Étape (2)

Une fois que le salarié a demandé la rencontre de l'étape 1 et si le problème ou désaccord n'est pas résolu à l'étape 1, le Syndicat a le droit de soumettre le grief ou la mésentente par écrit au Département des relations avec les employés. Tous les griefs doivent être déposés à l'étape 2 au plus tard 60 jours ouvrables à partir de la soumission de la demande formelle de rencontre, mais au plus tard six (6) mois après l'occurrence des événements ayant donné lieu au grief. Le Département des relations avec les employés doivent rendre une décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception du grief ou de la mésentente.

ARTICLE 12 DISCIPLINARY MEASURES

12.04 The University must notify the employee who is subject to the disciplinary measure in writing, with a copy to the Union, within twenty (20) working days of the infraction or the University's knowledge of the action that caused the disciplinary measure to be taken.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

12.04 L'Université avise par écrit le salarié sujet à une mesure disciplinaire avec une copie au syndicat à l'intérieur d'un délai de vingt (20) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance par l'Université de l'action qui a entraîné la mesure disciplinaire.

ARTICLE 13 JOB POSTINGS AND SELECTION OF PERSONNEL

13.16 In cases of appointments to Research Grants and Research Contracts, all provisions of this article apply except that external candidates arriving with the researcher or having worked with the researcher at the same laboratory within the University, may be appointed even where there are candidates in the bargaining unit who have the required skills, ability, qualifications and seniority.

ARTICLE 13 AFFICHAGE DES POSTES ET SÉLECTION DU PERSONNEL

13.16 En cas d'embauche dans le cadre d'une subvention de recherche ou d'un contrat de recherche, toutes les dispositions du présent article s'appliquent, si ce n'est que les candidats de l'extérieur arrivant avec le chercheur ou ayant travaillé avec le chercheur dans le même laboratoire au sein de l'Université, peuvent être nommés même lorsqu'il y a des candidats de l'unité de négociation qui possèdent les compétences, aptitudes et qualifications requises et l'ancienneté.

ARTICLE TEMPORARY ASSIGNMENT

14.03 In the event that the temporary position is not filled in accordance with clause 14.02, for assignments over six (6) months, the University will post the temporary assignment under the Human Resources Website for five (5) working days. Applications for the temporary assignment must be made within this posting period.

The position will be filled at the University's discretion from among the applicants who have the immediate ability to satisfactorily perform the duties of the position. In situations when it constitutes a downward transfer, the employee will receive the salary step immediately below their regular salary rate on the salary scale of the temporary assignment. Temporary assignments over six (6) months will be first offered to employees within the bargaining unit, provided that they meet the above criteria. External applicants hired in temporary

assignments over six (6) months will be hired in an "appointment with an end date".

An employee must obtain their supervisor's authorization prior to accepting such an assignment. This authorization must not be unreasonably withheld.

14.07 Positions left temporarily without their incumbents, other than those defined in article 14.03, can be filled if the needs of the department so require. In such cases, the positions may be filled at the University's discretion with either members of the bargaining unit, members of the non-academic staff outside the bargaining unit or by casuals.

ARTICLE AFFECTATION TEMPORAIRE

14.03 Advenant que le poste temporaire n'est pas comblé en conformité avec la clause 14.02, pour les affectations de plus de six (6) mois, l'Université affichera l'affectation temporaire sur le site Web des Ressources Humaines pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Les candidatures aux affectations temporaires doivent être soumises à l'intérieur de cette période d'affichage.

Le poste sera comblé à la discrétion de l'Université parmi les candidats qui ont les aptitudes leur permettant d'accomplir immédiatement, d'une façon satisfaisante, les fonctions du poste. Lorsqu'il s'agit d'une rétrogradation, la personne salariée recevra l'échelon immédiatement au-dessous de son taux de salaire régulier sur l'échelle salariale de l'affectation temporaire. Les affectations temporaires de plus de six (6) mois seront tout d'abord offertes aux salariés au sein de l'unité de négociation, pourvu qu'ils répondent aux critères ci-dessus. Les candidats externes embauchés dans le cadre d'affectations temporaires de plus de six (6) mois seront embauchés dans un "poste avec une date de fin".

Un salarié doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat avant d'accepter une telle affectation. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

14.07 Les postes devenus temporairement dépourvus de leur titulaire, autres que ceux définis à l'article 14.03, peuvent être comblés si les besoins du service le requièrent. Dans de tels cas, les postes sont comblés à la discrétion de l'Université soit par un membre de l'unité de négociation, soit par un membre du personnel non enseignant à l'extérieur de l'unité de négociation ou par un employé occasionnel.

ARTICLE 16 EMPLOYMENT SECURITY

16.01 Employees whose salaries are paid totally from research funds, hired on or after June 1, 1993 are not covered by the provisions of this article.

In the specific situations listed below, seniority for the purpose of employment security will be recognized as follows:

a) Employees already having employment security, whether inside or outside the bargaining unit, will maintain their employment security;

b) Employees from outside the bargaining unit with a minimum of 2 years full-time continuous service at the University, will have 1 year of seniority recognized towards employment security once they begin working in a regular position within the bargaining unit;

c) Employees having accumulated a minimum of 2 years of seniority in a research funded position, will have 1 year of seniority recognized towards employment security once they begin working in a regular position within the bargaining unit;

d) Employees working in a temporary assignment, as defined at article 14, who have accumulated on a continuous basis a minimum 2 years of seniority in such an assignment will have 1 year of seniority recognized towards employment security once they begin working in a regular position within the bargaining unit;

e) Employees hired into a "position with an end date", other than a temporary assignments, will accumulate full seniority for the purpose of employment security as per article 16.02, as long as they have continuous service, for the same work and within the same Unit/Faculty. However, employees who have accumulated on a continuous basis a minimum 2 years of seniority, in a "position with an end date" worked in different Units/Faculties or doing different work will have 1 year of seniority recognized towards employment security once they begin working in a regular position within the bargaining unit;

f) Upon written agreement between the University and the Union, Employees hired for a project will have 1 year of seniority recognized towards employment security if they have accumulated a minimum of 2 years of seniority once they begin working in a regular position within the bargaining unit;

16.02 An employee with twenty-four (24) or more months of seniority, and who is within the top ninety percent (90%) of the seniority list referred to in article 44, cannot be terminated from the employment of the University, or suffer a decrease in salary or salary range, except for administrative or disciplinary reasons.

An employee who has satisfied the above conditions does not lose employment security if they are no longer within the top ninety percent (90%) of the seniority list.

16.03 An employee with less than twenty-four (24) months of seniority, or who has never been within the top ninety percent (90%) of the seniority list, may be laid off in accordance with clause 16.10.

16.04 If a position is abolished, the employee with employment security will be relocated without loss of salary into a position with similar working conditions within the University either at a level equal to that of their previous position or, if it is not possible, at a lower level without reduction in personal classification/level provided that they meet the qualifications required in the new position.

ARTICLE 16 SÉCURITÉ D'EMPLOI

16.01 Les salariés dont le salaire est entièrement payé à même des fonds de recherche, qui ont été engagés le, ou après le premier (1er) juin 1993, ne sont pas régis par les dispositions du présent article.

Dans les situations spécifiques énumérées ci-dessous, l'ancienneté pour sécurité d'emploi sera reconnue comme suit :

a) Les salariés ayant déjà sécurité d'emploi, soit à l'intérieur ou à l'extérieur l'unité de négociation, maintiennent leur sécurité d'emploi ;

b) Les salariés provenant de l'extérieur de l'unité de négociation avec un minimum de 2 années de service continu à temps-plein à l'Université, auront 1 année d'ancienneté reconnue pour les fins de sécurité d'emploi une fois qu'ils obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;

c) Les salariés ayant accumulé un minimum de 2 années d'ancienneté dans un poste payé à même des fonds de recherche, auront 1 année d'ancienneté reconnue pour les fins de sécurité d'emploi une fois qu'ils obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;

d) Les salariés qui travaillent sur une affectation temporaire, telle que définie à l'article 14, et ayant accumulé de manière continue un minimum de 2 années d'ancienneté auront 1 année d'ancienneté reconnue pour les fins de sécurité d'emploi une fois qu'ils obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;

e) Les salariés embauchés dans un « poste avec une date de fin», autre qu'une affectation temporaire, accumuleront une ancienneté entière aux fins de sécurité d'emploi conformément à l'article 16.02, à condition qu'ils aient un service continu, pour le même travail et au sein de la même Unité/Faculté. Toutefois, les salariés ayant accumulé de manière continue un minimum de 2 années d'ancienneté dans un « poste avec une date de fin » ayant travaillé dans différentes unités/facultés ou effectuant des travaux différents auront 1 année d'ancienneté reconnue pour les fins de sécurité d'emploi une fois qu'ils obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;

f) Après entente écrite entre l'Université et le Syndicat, les salariés embauchés sur un projet auront 1 année d'ancienneté reconnue pour les fins de sécurité d'emploi s'ils ont accumulé un minimum de 2 années d'ancienneté une fois qu'ils obtiennent un poste régulier au sein de l'unité de négociation ;

16.02 L'Université ne peut mettre fin à l'emploi d'un salarié ayant vingt-quatre (24) mois et plus d'ancienneté et se situant parmi les 90% des membres ayant le plus d'ancienneté, selon la liste d'ancienneté stipulée à l'article 44 (Ancienneté), ni lui faire subir de baisse de salaire ou d'échelle de salaire, sauf pour des motifs administratifs ou disciplinaires.

Le salarié qui satisfait aux conditions précitées ne perd pas sa sécurité d'emploi s'il n'est plus parmi les 90% des membres ayant le plus d'ancienneté, selon la liste d'ancienneté stipulée à l'article 44 (Ancienneté).

16.03 L'Université peut mettre fin à l'emploi d'un salarié ayant moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté, ou qui ne s'est jamais situé parmi les 90% des membres ayant le plus d'ancienneté, en conformité avec les dispositions de la clause 16.10.

16.04 En cas d'abolition d'un poste, le salarié qui bénéficie de la sécurité d'emploi est réaffecté sans perte de salaire à un poste dont les conditions de travail sont similaires au sein de l'Université, soit à un niveau égal à son ancien poste, ou si cela n'est pas possible, à un niveau inférieur sans que sa classification/niveau personnel n'en soit affectée, en autant qu'il satisfasse aux qualifications requises du poste.

ARTICLE 20 HOURS OF WORK

20.01 Except for those employees subject to a particular work schedule, the standard work week for clerical staff ("C") and nursing staff ("N") is thirty-three and three quarter (33.75) hours, Monday through Friday, and the standard work day is six and three quarter (6.75) hours. The daily schedule of hours includes an unpaid lunch period of one and a quarter (1.25) hours per day. In any case all employees must, get two consecutive days off, unless otherwise mutually agreed upon between the affected Department-unit and the employee.

Exception:

Night Stewards working in the Residences will be paid during their lunch period as they are required to remain available. Therefore, the standard work week for full time Night Stewards will be thirty-eight and three quarter hours (38.75).

20.02 Except for those employees subject to a particular work schedule, the standard work week for technical ("T") and library assistant ("LA") staff, and staff in "R" and "G" classifications is thirty-five (35) hours, Monday through Friday. The standard work day is seven (7) hours; the daily schedule of hours includes an unpaid lunch period of one (1) hour each day. In any case all employees must get two consecutive days off, unless otherwise mutually agreed upon between the affected Department-unit and the employee.

Exception:

At the Macdonald Campus farm, except for grandfathered employees, the standard work week for all full-time technical ("T") employees is forty (40) hours per week with an unpaid lunch period of one (1) hour each day.

ARTICLE 20 HORAIRE DE TRAVAIL

20.01 À l'exception des salariés assujettis à un horaire de travail particulier, la semaine régulière de travail des salariés de bureau ('C') et des infirmières ('N') est de trente-trois heures trois quarts (33,75), du lundi au vendredi, la journée régulière de travail ayant une durée de six heures trois quarts (6,75). L'horaire quotidien doit inclure une pause-repas non rémunérée d'une heure et quart (1,25) par jour. Dans tous les cas, les employés doivent obtenir deux (2) journées consécutives de repos à moins que le département-la section et le salarié aient conclu mutuellement une entente différente.

Exception :

Les intendants de nuit dans les Résidences seront payés pour leur période de pause-repas compte tenu qu'ils doivent demeurer disponibles. Ainsi, la semaine normale de travail pour les intendants de nuit à temps plein sera de trente-huit heures et trois quarts (38,75).

20.02 À l'exception des salariés assujettis à un horaire de travail particulier, la semaine régulière de travail des techniciens ('T'), des salariés des bibliothèques ('LA'), et des salariés classifiés 'R' et 'G' est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi. La journée régulière de travail est de sept (7) heures, l'horaire quotidien comprenant une pause-repas non rémunérée d'une heure par jour. Dans tous les cas, les employés doivent obtenir deux (2) journées consécutives de repos à moins que le département-la section et le salarié aient conclu mutuellement une entente différente.

Exception:

À la ferme du Campus Macdonald, sauf pour les personnes salariées bénéficiant de droits acquis, la semaine normale de travail de toutes les personnes salariées techniques ("T") à temps plein est de quarante (40) heures par semaine avec une période de pause-repas non rémunérée d'une (1) heure par jour.

20.06 Summer Friday:

The Union withdraws its demand

20.08.02 Libraries

20.08.02.01 Scheduling

a) In library branches or units, where there is more than one working shift, the University will establish every semester, the work schedule of the of the employee taking into account:

i) The employee's seniority;
ii) The branch's service requirements;
iii) The preference expressed by the employee, i.e. the preferred shift and weekend work (where applicable);

The dates of the fall and winter terms will be defined by the University calendar of academic dates.

If the University calendar of academic dates does not specify dates for the summer semester, the summer semester will start on the calendar day immediately following the end of the winter term and will end on the calendar day immediately preceding the beginning of the fall term.

b) For greater certainty, in the event that an excessive number of employees express preference for specific hours of work, seniority shall be the determining factor for assigning the hours.

c) For all semesters, the branch or unit will post its service requirements 2 months prior to the beginning of the semester. The employee must notify his immediate supervisor in writing, within the 14 calendar days following the posting of the service requirements, of his preference as specified above. The resulting work schedule will be posted on a monthly basis at least thirty (30) days in advance in a location in full view of the employees.

d) No schedule in Libraries shall require that an employee work more than one evening per week, unless otherwise requested by an employee or given the application of article 20.08.01 b).

20.08.02 Bibliothèques

20.08.02.01 Horaire

a) Dans les bibliothèques ou unités des bibliothèques, où il y a plus d'un quart de travail, l'Université établira, pour chacune des sessions académiques, l'horaire de travail des personnes salariées en tenant compte de :

i) L'ancienneté du salarié
ii) Les besoins de la section
iii) La préférence exprimée par le salarié c'est-à-dire la préférence de quart et de travail de fin de semaine (lorsqu'applicable)

Les dates de la session d'automne et d'hiver seront définies par le calendrier universitaire des dates académiques.

Si le calendrier universitaire ne spécifie pas de dates pour la session d'été, la session d'été commencera le jour de calendrier suivant immédiatement la fin de la période d'hiver et se terminera le jour calendrier qui précède immédiatement le début de la session d'automne.

b) Pour plus de clarté, dans l'éventualité où un nombre excédentaire de salariés expriment une préférence pour un certain horaire de travail l'ancienneté doit prévaloir dans l'attribution des horaires de travail.

c) Pour chaque session, la bibliothèque ou unité affichera les besoins de service 2 mois avant le début de la session. Le salarié doit exprimer par écrit sa préférence à son supérieur immédiat dans les 14 jours calendrier après l'affichage des besoins du service. L'horaire ainsi établi sera affiché mensuellement au moins trente (30) jours à l'avance, dans un endroit à la vue des salariés.

d) À moins que le salarié en fasse la demande ou selon les dispositions de l'article 20.08.1b), aucun horaire des bibliothèques ne doit exiger d'un salarié qu'il travaille plus d'une soirée par semaine.

20.08.05 Shift Premiums

a) Evening Premium:

Any employee for whom half or more of her working hours during any given work day falls between 16h00 and 24h00 will receive an evening hourly shift premium of $0.89 for each hour worked during that period. An employee is not entitled to this premium when she is being paid at the rate provided for overtime.

b) Night Premium:

Any employee for whom half or more of her working hours during any given work day falls between 00h00 and 07h00 will receive a night hourly shift premium of $1.25 for each hour worked during that period. An employee is not entitled to this premium when she is being paid at the rate provided for overtime.

Any employee for whom her regular work schedule falls entirely between 17h00 and 07h00 will receive for every hour worked the rate of premium applicable to the period in which the hours are worked. An employee is not entitled to this premium when she is being paid at the rate provided for overtime.

c) Weekend Premium:

Any employee who works during the weekend as part of her regular work schedule will receive a weekend hourly shift premium of $1.25 for each hour worked between 00h00 and 24h00 on Saturday and $1.82 for each hour worked between 00h00 and 24h00 on Sunday. An employee is not entitled to such a premium when she is being paid at the rate provided for overtime.

d) For greater certainty, full-time employees who have to work occasionally outside their regular work hours will not receive the Shift Premium and Article 22 will be applied.

e) The premium rates will be increased at the same time and by the same percentage as the Salary Economic Increase.

f) The Weekend and the Evening or the Night shift premiums are cumulative.

(Withdrawal of the grievances on the combination of the premiums)

20.08.05 Prime de quart

a) Prime de soir:

Tout salarié dont la moitié et plus de la journée de travail se situe entre 16h00 et 24h00 recevra une prime horaire de quart de soir égale à 0.89$ pour chacune des heures travaillées durant cette période. Le salarié n'est pas éligible à cette prime lorsqu'il est payé au taux de temps supplémentaire.

b) Prime de nuit:

Tout salarié dont la moitié et plus de la journée de travail se situe entre 00h00 et 07h00 recevra une prime horaire de quart de nuit égale à 1.25$ pour chacune des heures travaillées durant cette période. Le salarié n'est pas éligible à cette prime lorsqu'il est payé au taux de temps supplémentaire.

Tout salarié dont l'horaire normal de travail se situe entièrement entre 17h00 et 07h00 recevra pour chacune des heures travaillées, le taux de prime applicable à la période des heures travaillées au cours de laquelle les heures sont travaillées. Le salarié n'est pas éligible à cette prime lorsqu'il est payé au taux de temps supplémentaire.

c) Prime de fin de semaine:

Tout salarié dont la fin de semaine est l'horaire normal de travail recevra une prime de quart de fin de semaine de 1.25$ pour chacune des heures travaillées entre 00h00 et 24h00 le samedi et 1.82$ pour chacune des heures travaillées 00h00 and 24h00 le dimanche. Le salarié n'est pas éligible à cette prime lorsqu'il est payé au taux de temps supplémentaire.

d) Pour plus de clarté, les salariés à temps plein qui travaillent occasionnellement à l'extérieur de leur horaire normal de travail ne recevront pas de prime de quart et l'article 22 s'appliquera.

e) Les taux de primes seront augmentés en même temps et au même pourcentage que l'augmentation économique.

f) La prime de fin de semaine et les primes de soir ou de nuit sont cumulatives.

(Retrait des griefs concernant le cumul des primes)

20.09 Once an employee has used their two (2) personal days, they may request to be absent from work for less than half day periods and upon authorization from the immediate supervisor. The employee will make up this time within five (5) working days as approved by the immediate supervisor. The parties agree that this additional time will not be considered overtime as per article 22.

20.09 Après avoir utilisé ses deux (2) congés personnels, un salarié peut demander de s'absenter du travail pour des périodes de moins d'une demi-journée et avec l'autorisation du superviseur immédiat. Le salarié reprendra son temps dans les cinq (5) jours ouvrables, tel qu'approuvé par son supérieur immédiat. Les parties conviennent que ce temps additionnel ne sera pas considéré à titre de temps supplémentaire, tel que défini à l'article 22.

ARTICLE 22 OVERTIME

22.01 **(c)** An employee may refuse to work more than four (4) hours past the normal working hours for their position as defined at article 20.01 or 20.02 or more than fourteen (14) hours of work per twenty four (24) hours, whichever period is the shortest.

ARTICLE 22 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

22.01 **(c)** un salarié peut refuser de travailler plus de quatre (4) heures au-delà des heures normales de son poste tel que défini à l'article 20.01 ou 20.02 ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte.

ARTICLE 23 SALARY ADMINISTARTION

23.13 **Promotion**
The University withdraws its demand

23.15 **Lateral transfer**
The University withdraws its demand

ARTICLE 23 ADMINISTARTION DES SALAIRES

23.13 **Promotion**
L'Université retire sa demande

23.15 **Mutation latérale**
L'Université retire sa demande

ARTICLE 24 RATES OF PAY

24.01 Subject to the provisions of clauses 23.10, 23.11 and 23.12 (Salary Administration), the salary scales and salaries of all employees are increased by

- Two and one half percent (2.5%) on June 1st 2016,
- Two percent (2.0%) on June 1st 2017,
- By the same percentage as the Quebec Government Salary Policy (April 2018) on June 1st 2018,

24.02 To abolish article 24.02

ARTICLE 24 TAUX DE RÉMUNÉRATION

24.01 Les échelles salariales et les salaires de tous les salariés sont augmentés de

- de deux et un demi pourcent (2.5%) le 1er juin 2016,
- de deux pourcent (2.0%) le 1er juin 2017,
- de même pourcentage que la Politique Salariale Gouvernementale (1er avril 2018) le 1er juin 2018,

sous réserve des dispositions des clauses 23.10, 23.11 et 23.12 (Administration des salaires).

24.02 Abolir l'article 24.02

ARTICLE 28 VACATION

28.09 An employee may divide their vacation into as many calendar weeks or as many single days, up to a maximum of fifteen (15) working days, as they wish upon agreement with their immediate supervisor.

It is understood by the parties that any request for vacation that is not a full week of vacation (equivalent to the employee normal work week) will be considered single days for the application of this article.

ARTICLE 28 VACANCES

28.09 Après entente avec son supérieur immédiat le salarié peut répartir ses vacances en autant de semaines ou jours qu'il le souhaite, jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables.

Il est entendu par les parties que pour toute demande de vacances qui n'est pas une semaine entière de vacance (équivalent à la semaine normale de travail du salarié) tous les jours seront considérés comme étant des jours distincts pour l'application du présent article.

ARTICLE 29 HOLIDAYS WITH PAY

29.02 The Union withdraws its demand

29.05 Procedures

(a) An employee with an unexcused absence on the work day before or after a paid holiday will not be paid for that holiday unless the absence was due to personal illness, injury or other extraordinary circumstances.

(b) When a paid holiday falls within an employee's vacation period, the employee shall be entitled to a postponement of the holiday to a date agreed upon between the employee and their immediate supervisor.

(c) When a paid holiday falls on a full-time employee's day off, the employee shall be entitled to a postponement of the holiday to a date agreed upon between the employee and their immediate supervisor.

(d) When a paid holiday falls on a day normally worked by a part-time employee, the employee will be paid for that holiday. When a paid holiday falls on a part-time employee's day off, the employee will be paid 1/20 of the wages earned during the four complete weeks of pay preceding the week of the holiday, excluding overtime.

ARTICLE 29 JOURS FÉRIÉS RÉMUNÉRÉS

29.05 Procédures

(a) Le salarié qui s'absente sans motif valable le jour ouvrable précédant ou suivant un jour férié n'est pas payé pour le jour férié, à moins que son absence ne soit due à une maladie, à une blessure ou à d'autres circonstances extraordinaires.

(b) Si un jour férié coïncide avec la période des vacances du salarié, celui-ci a droit au report du jour férié à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.

(c) Dans le cas où un congé rémunéré coïncide avec une journée de congé d'un salarié à temps plein, le salarié a droit au report du jour férié à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat.

(d) Lorsqu'un jour férié payé coïncide avec une journée normalement travaillée par un employé à temps partiel, le salarié sera payé pour ce jour férié. Lorsqu'un jour férié coïncide avec une journée de congé d'un salarié à temps partiel, le salarié recevra 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

ARTICLE 30 SOCIAL LEAVES

Bereavement

30.02 In the event of the death of a spouse or child, or the child of the spouse, the employee shall be entitled to five (5) working days.

30.03 In the event of the death of a mother, father, or, mother or father of the spouse, the employee shall be entitled to three (3) working days.

30.04 In the event of the death of a brother, sister, or, brother or sister of the spouse, the employee shall be entitled to three (3) working days.

30.05 In the event of the death of a grandparent or grandchild, the employee shall be entitled to two (2) working days.

30.06 In the event of the death of an aunt, uncle, nephew, niece, daughter-in-law, son-in-law, sister-in-law or brother-in-law, the employee shall be entitled to one (1) working day.

30.07 One additional day will be granted if the employee must travel more than one hundred and sixty (160) kilometres from their place of residence to attend the funeral.

It is understood by the parties that if an employee does not take the bereavement leave in consecutive days, article 30.07 can be referred to only one time.

30.08 When leave is granted, it must be calculated from the date of the death to a maximum of six months.

Marriage

30.10 An employee will be entitled to five (5) consecutive working days of paid leave in the event of their marriage. The employee may add to this leave an unpaid leave and/or accumulated vacation, not exceeding fifteen (15) working days. These days must be scheduled within a maximum of six (6) months following their marriage.

ARTICLE 30 CONGÉS SOCIAUX

Deuil

30.02 Dans le cas de décès du conjoint, d'un enfant du salarié ou d'un enfant du conjoint, le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables.

30.03 Dans le cas de décès de la mère, du père, ou de la mère ou du père du conjoint, le salarié a droit à trois (3) jours ouvrables.

30.04 Dans le cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un frère ou d'une sœur du conjoint, le salarié a droit à trois (3) jours ouvrables.

30.05 Dans le cas de décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, le salarié a droit à deux (2) jours ouvrables.

30.06 Dans le cas de décès d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce, d'une bru, d'un gendre, d'une belle-sœur, ou d'un beau-frère, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable.

30.07 Le salarié a droit à un jour ouvrable supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence du salarié.

Il est entendu par les parties que si le salarié ne prend pas le congé de deuil en jours consécutifs, l'article 30.07 ne peut être utilisé qu'une seule fois.

30.08 Lorsqu'un congé est octroyé, il est calculé à compter de la date du décès jusqu'à un maximum de six mois.

Mariage

30.10 Dans le cas de son mariage, un salarié, a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé payé. Le salarié peut ajouter à cette période un congé sans traitement et/ou des jours de vacances accumulés d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables. Ces jours doivent être utilisés dans un délai maximum de six (6) mois après leur mariage.

ARTICLE 37 SALARY CONTINUANCE

Incidental Illness

37.01 The employee who has completed their probationary period is entitled to up to nine (9) days sick leave per reference year, to be used for incidental illness unforeseen by the employee and in accordance with clause 37.07. Four (4) of these days may be taken in half (1/2) days.

ARTICLE 37 ASSURANCE-SALAIRE

Maladie fortuite

37.01 Le salarié ayant complété sa période de probation a droit à un maximum de neuf (9) jours de congé de maladie par année de référence pour les cas de maladie fortuite en conformité avec la clause 37.07. Quatre (4) de ces jours peuvent être pris en demie (1/2) journées.

ARTICLE 39 GROUP PLANS OF THE UNIVERSITY

39.03 Notwithstanding other provisions of this collective agreement, these Plans may be amended from time to time. Before proceeding to any amendment concerning the level of benefits and premiums (including the cost sharing) of the above-mentioned Plans, with the exception of the Pension Plan, the University will consult the Staff Benefits Advisory Committee and the Union.

ARTICLE 39 RÉGIMES COLLECTIFS DE L'UNIVERSITÉ

39.03 Nonobstant d'autres dispositions de la présente convention collective, ces régimes peuvent être amendés de temps à autre. Avant d'apporter la moindre modification que ce soit quant au niveau des bénéfices et des cotisations (incluant le partage des coûts) des régimes mentionnés ci-dessus, à l'exception du régime de retraite, l'Université consulte le Comité consultatif des avantages sociaux du personnel et le syndicat.

ARTICLE 50.01 – withdrawn

ARTICLE 51 DURATION OF THE AGREEMENT

51.01 The present collective agreement, once it has been signed by the authorized representatives of the parties, and has been filed in accordance with the provincial Labour Code, shall remain in force until November 30, 2018. It will become effective as of the date of signing and will have no retroactive effect except where expressly agreed. Working conditions contained in the present agreement will apply until the signing of a new agreement, except during a legal strike or lock-out.

ARTICLE 51 DURÉE DE LA CONVENTION

51.01 La présente convention, une fois signée par les représentants autorisés des parties et déposée conformément au Code du travail, reste en vigueur jusqu'au 30 novembre 2018. Elle entre en vigueur lors de la date de sa signature et n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Les conditions de travail contenues dans la présente convention s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, sauf durant une grève ou un lock-out légal.

XX.XX The Union withdraws its demand.
XX. XX le Syndicat retire sa demande.

XX.XX2 Agreement moved to article 7.12
XX. XX2 Entente déplacée à l'article 7.12

XX.XX3 The Union withdraw its demand.
XX. XX3 le Syndicat retire sa demande.

XX.XX4 The Union withdraw its demand.
XX. XX4 le Syndicat retire sa demande.

XX.XX5 The Union withdraw its demand.
XX. XX5 le Syndicat retire sa demande.

XX.XX6 The Union withdraws its demand.
XX. XX6 le Syndicat retire sa demande.

XX.XX7 The University agrees to bring the Union's concerns, in a joint request, to the Chair of the Health and Safety Committee, asking that he send to the Deans, a recommendation to have a proper procedure in place to ensure that MUNACA members are not liable in cases of non-cooperation of students. The Deans must reply to the recommendation. Copies of both communications must be sent to the Union. The Deans will ensure that all faculty members are informed of the said directive;

YY.YY The Union withdraws its demand.
YY.YY le Syndicat retire sa demande.

APPENDIX 4
STAFF DEPENDENT TUITION WAIVER

1. Definitions

For the purposes of this Appendix, "full-time" refers to an employee working two-thirds (2/3) or more of the normal working hours for their occupational category, as stipulated in article 20 (Hours of Work).

Employees who are on leave from the University are eligible.

"Pensioner"

An individual who has retired in accordance with the University's retirement policies and has accumulated at least five (5) years of seniority with the University prior to retirement.

"Student"

An individual who is registered in a McGill University degree, diploma or credit certificate program.

"Dependent"

The spouse or child of the staff member who is wholly dependent on the employee for support, and who, in the case of a child, has not attained the age of 25 as of September 1st for the Fall Term; January 1st for the Winter Term and May 1st for the Summer Term.

In the above paragraph, "wholly dependent" means that the spouse or child is financially dependent upon the employee for support.

"Spouse"

A person of either sex with whom the employee has been living in a conjugal relationship for one year. The one-year cohabitation requirement does not apply when the employee and her/his spouse have a child together,

or

As defined under the applicable legislation

"Child"

- A child related to the employee by blood or marriage
- The spouse's child if living with the employee
- A child for whom the employee is the legal guardian
- A child the employee has adopted

2. Policy

2.1 The dependent of a full-time employee or pensioner will be granted a tuition waiver equivalent to two-thirds (2/3) of the Quebec tuition fee once enrolled in a degree, diploma or credit certificate program offered by the University. Privately funded programs/students are not included.

2.2 Fee reduction shall apply to tuition fees only. Other charges such as Administrative Charges, Student Services and Athletics Fees, Student Society Fees, Private or Practical Instruction Fees and any other special fees or penalties shall not be eligible for reduction.

2.3 Fee reduction will not be permitted for courses taken at institutions other than McGill University.

2.4 All fee reductions granted to the dependent will be a taxable benefit to the dependent.

3. Dependents of deceased employees or pensioners

3.1 In the event of the death of an employee who met the definition under section 1 prior to their normal retirement date, his/her dependent(s) will be eligible for exemption from one hundred percent (100%) of the Quebec tuition fees.

3.2 Dependents of a deceased pensioner who met the definition under section 1, will be eligible for exemption from one hundred percent (100%) of the Quebec tuition fees.

4. Procedures

4.1 Upon registration, an eligible student must complete and submit the application form online, at: http://www.mcgill.ca/student-accounts/forms . Paper applications will not be accepted.

Applications must be submitted no later than the following dates after commencement of the term: February 28th for the Fall Term; June 30th for the Winter Term; October 31st for the Summer Session. . An application does not need to be submitted for each term, unless there is a change to a student's program of study. Periodic reviews will be done to ensure that a student is still registered in an eligible program.

Applications will not be processed retroactively, and any applications received after the above mentioned dates will not be eligible for reimbursement.

4.2 The student may be required to provide certification that they are an eligible student as defined in section 1.

4.3 The employee or pensioner sponsoring the student may be required to provide certification that the student is their dependent as defined in section 1.

4.4 Upon verification and acceptance of a student's application for benefits, a fee waiver equivalent to 2/3 of the eligible tuition fees will be applied to the student's fee account.

ANNEXE 4
EXONÉRATION DES DROITS DE SCOLARITÉ
(PERSONNE À CHARGE D'UN MEMBRE DU PERSONNEL)

1. Définitions

Aux fins de cette Annexe, "plein temps", s'entend d'un salarié qui travaille au moins les 2/3 du nombre d'heures de travail régulier de sa catégorie d'emploi, conformément à l'article 20 (Heures de travail).

Les salariés en congé de l'Université sont admissibles.

"Retraité"

Une personne qui est à la retraite conformément aux politiques de l'Université en la matière et qui accumulait au moins cinq (5) années d'ancienneté à l'Université avant de prendre sa retraite.

"Étudiant"

Une personne inscrite à un programme sanctionné par un grade, un diplôme ou un certificat à l'Université McGill.

"Personne à charge"

La conjointe, le conjoint ou l'enfant du salarié, qui est entièrement à la charge du salarié, et qui, dans le cas d'un enfant, n'a pas atteint l'âge de vingt-cinq (25) ans au, selon le cas, 1er septembre du trimestre d'automne, 1er janvier du trimestre d'hiver, 1er mai du trimestre d'été.

Dans le paragraphe ci-dessus, « entièrement à la charge » signifie que le conjoint ou l'enfant est dépendant du support financier du salarié.

"Conjoint"

La personne de sexe différent ou de même sexe avec laquelle le salarié vit dans une relation conjugale depuis au moins un (1) an. Toutefois, l'exigence de cohabitation de un (1) an ne s'applique pas lorsque le salarié et son conjoint ou sa conjointe sont les parents d'un même enfant.

ou

Selon la définition des lois applicables.

"Enfant"

- Un enfant selon les liens du sang ou du mariage;
- L'enfant du conjoint ou de la conjointe du salarié, qui cohabite avec le salarié;
- Un enfant dont le salarié est légalement le tuteur
- Un enfant adopté par le salarié

2. Politique

2.1 La personne à charge d'un salarié à plein temps se voit accordée une exonération des deux-tiers (2/3) des droits de scolarité applicables à un résident du Québec une fois inscrite à un programme régulier sanctionné par un grade, un diplôme ou un certificat offert par l'Université. Les étudiants et cours recevant une subvention privée ne sont pas inclus.

2.2 La réduction s'applique exclusivement aux droits de scolarité. Les autres frais tels les frais d'administration, les frais de services aux étudiants ou athlétiques, les frais d'associations étudiantes, les frais de cours particuliers ou pratiques et tous les autres frais ou pénalités ne sont pas visés par cette réduction.

2.3 Aucune réduction des droits de scolarité ne sera consentie pour les cours suivis dans des établissements autres que l'Université McGill.

2.4 Toute réduction de droits de scolarité accordée à la personne à charge sera un avantage imposable pour cette personne à charge.

3. **Personnes à charge d'un salarié ou d'un retraité décédé**

3.1 En cas de décès d'un salarié qui satisfaisait aux critères décrits à la section 1 avant la date normale de sa retraite, les personnes à sa charge sont admissibles à l'exonération de cent pourcent (100%) des droits de scolarité applicables à un résident du Québec.

3.2 Les personnes à charge d'un retraité décédé, qui satisfaisait aux critères décrits à la section 1, ont droit à de cent pourcent (100%) des droits de scolarité applicables à un résident du Québec.

4. **Procédures**

4.1 Au moment de l'inscription, l'étudiant admissible doit compléter et soumettre un formulaire de demande en ligne à : http://www.mcgill.ca/student-accounts/forms. Les demandes sous format papier ne seront pas acceptées.

Les demandes doivent être soumises au plus tard le 28 février pour le trimestre d'automne, le 30 juin pour le trimestre d'hiver et le 31 octobre pour le trimestre d'été. Une demande n'a pas à être soumise pour chaque trimestre, à moins qu'il y ait un changement dans le programme d'étude de l'étudiant. Des révisions périodiques seront effectuées pour assurer que l'étudiant est toujours inscrit dans un programme admissible.

Les demandes ne seront pas traitées de façon rétroactive et celles qui sont reçues après les dates précisées ci-dessus ne seront pas admissibles au remboursement.

4.2 L'étudiant peut être tenu de fournir une attestation à l'effet qu'il est admissible, conformément à la définition de la section 1.

4.3 Le salarié ou le retraité qui parraine l'étudiant peut être tenu de fournir une attestation à l'effet que l'étudiant est à sa charge, conformément à la définition de la section 1.

4.4 Après vérification et acceptation de la demande de l'étudiant, une réduction des deux-tiers (2/3) des droits de scolarité admissibles sera effectuée au compte de l'étudiant.

Appendix 5 CASUALS

2. Casuals may be employed as replacements required because a regular employee is on an authorized leave from their position in which case the replacement period shall not exceed six (6) months. If the replacement is extended beyond six (6) months, the employee shall be transferred to an "appointment with an end date" and included in the bargaining unit. The said transfer will only be applicable to casual employees hired or renewed after February 1, 2016.

Annexe 5 EMPLOYÉS OCCASIONNELS

2. Les employés occasionnels peuvent être embauchés pour remplacer des salariés réguliers en congé autorisé, auquel cas la durée du remplacement ne doit pas excéder six (6) mois. Si le remplacement est prolongé au-delà de six (6) mois, le salarié doit être transféré dans un "poste avec une date de fin" et inclus dans l'unité

de négociation. Ledit transfert ne sera applicable qu'aux employés occasionnels embauchés ou renouvelés après le 1er février 2016.

5. Des employés occasionnels peuvent également être embauchés dans les cas ci-dessus, passé les échéances prévues, et en toutes circonstances, en conformité avec l'article 1, si pendant l'année universitaire, l'employé occasionnel est :

Appendix 7 GENERIC JOB DESCRIPTION

The University withdraws its demand

Annexe 7 DESCRIPTION DE TÂCHES GÉNÉRIQUES

L'Université retire sa demande

Appendix 8 HOURLY SALARY SCALES / Annexe 8 ÉCHELLES SALARIALES

Salary Scales June 1, 2016 (Scale increase of 2.5%) /
Échelle Salariale 1er Juin 2016 (Augmentation d'échelle de 2.5%)

PED #	Level / Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	1	18.15	18.7	19.25	19.82	20.41	21.01	21.64	22.28	22.95	23.63	24.32	25.04
43	1	18.56	19.12	19.68	20.26	20.87	21.48	22.12	22.78	23.45	24.15	24.87	25.58
4	1	18.68	19.23	19.80	20.39	20.99	21.62	22.26	22.93	23.61	24.30	25.02	25.74
	2	18.39	18.93	19.5	20.07	20.66	21.28	21.91	22.56	23.23	23.91	24.62	25.39
230	2	18.71	19.26	19.83	20.42	21.02	21.65	22.29	22.96	23.65	24.35	25.08	25.78
	3	18.71	19.26	19.83	20.42	21.02	21.65	22.29	22.96	23.65	24.35	25.08	25.78
221	3	19.17	19.74	20.33	20.93	21.56	22.19	22.85	23.52	24.22	24.94	25.68	26.42
41	3	19.18	19.75	20.34	20.94	21.57	22.20	22.86	23.53	24.23	24.95	25.69	26.45
87	3	19.18	19.75	20.34	20.94	21.57	22.20	22.86	23.53	24.23	24.95	25.69	26.45
	4	19	19.57	20.15	20.75	21.36	22	22.65	23.33	24.03	24.74	25.48	26.2
51	4	19.35	19.93	20.52	21.13	21.75	22.40	23.06	23.75	24.46	25.18	25.93	26.70
57	4	19.62	20.20	20.81	21.42	22.06	22.71	23.39	24.09	24.81	25.54	26.30	27.04
88	4	19.63	20.21	20.82	21.43	22.07	22.72	23.40	24.10	24.82	25.55	26.31	27.06
42	4	19.66	20.24	20.85	21.46	22.10	22.76	23.43	24.13	24.85	25.58	26.34	27.09
45	4	19.72	20.31	20.91	21.54	22.17	22.83	23.50	24.20	24.92	25.66	26.41	27.16
	5	19.53	20.11	20.71	21.32	21.96	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.18	26.95
13	5	19.83	20.42	21.02	21.65	22.29	22.96	23.65	24.35	25.08	25.83	26.60	27.34
47	5	19.83	20.42	21.02	21.65	22.29	22.96	23.65	24.35	25.08	25.83	26.60	27.34
137	5	19.87	20.47	21.07	21.70	22.35	23.01	23.70	24.41	25.13	25.88	26.65	27.40
232	5	19.91	20.50	21.10	21.73	22.38	23.04	23.73	24.44	25.16	25.91	26.68	27.46
138	5	19.95	20.54	21.16	21.78	22.43	23.09	23.78	24.49	25.22	25.96	26.73	27.51
6	5	20.11	20.71	21.32	21.96	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.18	26.96	27.78
	6	19.95	20.54	21.16	21.78	22.43	23.09	23.78	24.49	25.22	25.96	26.73	27.5
147	6	20.31	20.91	21.54	22.17	22.83	23.50	24.20	24.92	25.66	26.41	27.20	28.00
15	6	20.34	20.94	21.57	22.20	22.86	23.53	24.23	24.95	25.69	26.45	27.23	28.05
176	6	20.38	20.98	21.61	22.25	22.91	23.59	24.28	25.00	25.74	26.51	27.30	28.12
243	6	20.38	20.98	21.61	22.25	22.91	23.59	24.28	25.00	25.74	26.51	27.30	28.12
23	6	20.66	21.28	21.91	22.56	23.23	23.91	24.62	25.35	26.10	26.88	27.68	28.51
125	6	20.66	21.28	21.91	22.56	23.23	23.91	24.62	25.35	26.10	26.88	27.68	28.51
	7	20.36	20.96	21.59	22.23	22.89	23.56	24.26	24.98	25.72	26.49	27.28	28.09
9	7	20.79	21.40	22.04	22.69	23.37	24.07	24.78	25.52	26.28	27.06	27.86	28.68
126	7	20.80	21.41	22.05	22.70	23.38	24.08	24.79	25.53	26.29	27.07	27.87	28.69
165	7	20.88	21.49	22.13	22.79	23.46	24.16	24.88	25.61	26.37	27.15	27.96	28.78
95	7	21.04	21.67	22.31	22.98	23.67	24.37	25.10	25.85	26.62	27.41	28.22	29.03
	8	20.86	21.47	22.11	22.77	23.44	24.14	24.86	25.59	26.35	27.13	27.94	28.76
103	8	21.24	21.87	22.52	23.19	23.87	24.58	25.31	26.06	26.82	27.62	28.44	29.30

70	8	21.37	22.01	22.66	23.34	24.04	24.75	25.49	26.25	27.03	27.83	28.66	29.47
220	8	21.37	22.01	22.66	23.34	24.04	24.75	25.49	26.25	27.03	27.83	28.66	29.47
33	8	21.38	22.02	22.67	23.35	24.05	24.76	25.50	26.26	27.04	27.84	28.67	29.49
93	8	21.38	22.02	22.67	23.35	24.05	24.76	25.50	26.26	27.04	27.84	28.67	29.49
241	8	21.42	22.06	22.71	23.39	24.09	24.81	25.54	26.30	27.08	27.88	28.71	29.55
62	8	21.48	22.12	22.78	23.45	24.15	24.87	25.60	26.36	27.14	27.95	28.78	29.64
94	8	21.54	22.17	22.83	23.50	24.20	24.92	25.66	26.41	27.20	28.01	28.84	29.73
92	8	21.55	22.18	22.84	23.51	24.21	24.93	25.67	26.42	27.21	28.02	28.85	29.74
	9	21.38	22.02	22.67	23.35	24.05	24.76	25.5	26.26	27.04	27.84	28.67	29.49
18	9	21.85	22.50	23.17	23.85	24.56	25.29	26.04	26.80	27.60	28.42	29.26	30.15
91	9	21.92	22.58	23.25	23.93	24.64	25.37	26.13	26.91	27.71	28.53	29.38	30.23
235	9	21.99	22.64	23.32	24.02	24.73	25.47	26.23	27.01	27.81	28.64	29.49	30.30
133	9	22.01	22.66	23.34	24.04	24.75	25.49	26.25	27.03	27.83	28.66	29.51	30.34
65	9	22.03	22.68	23.36	24.06	24.77	25.51	26.27	27.05	27.85	28.68	29.53	30.36
14	9	22.08	22.73	23.41	24.11	24.83	25.56	26.32	27.10	27.91	28.74	29.59	30.44
44	9	22.16	22.82	23.49	24.19	24.91	25.65	26.40	27.19	28.00	28.83	29.69	30.60
236	9	22.16	22.82	23.49	24.19	24.91	25.65	26.40	27.19	28.00	28.83	29.69	30.60
37	9	22.17	22.83	23.50	24.20	24.92	25.66	26.41	27.20	28.01	28.84	29.70	30.62
97	9	22.24	22.90	23.58	24.27	24.99	25.73	26.50	27.29	28.10	28.93	29.79	30.68
34	9	22.27	22.94	23.62	24.31	25.03	25.78	26.55	27.34	28.15	28.99	29.85	30.73
68	9	22.28	22.95	23.63	24.32	25.04	25.79	26.56	27.35	28.16	29.00	29.86	30.74
163	9	22.28	22.95	23.63	24.32	25.04	25.79	26.56	27.35	28.16	29.00	29.86	30.74
217	9	22.32	22.99	23.68	24.38	25.11	25.86	26.63	27.42	28.23	29.07	29.93	30.78
182	9	22.35	23.01	23.70	24.41	25.13	25.88	26.65	27.44	28.26	29.10	29.96	30.82
46	9	22.38	23.04	23.73	24.44	25.16	25.91	26.68	27.47	28.29	29.13	29.99	30.86
	10	21.98	22.63	23.31	24.01	24.72	25.46	26.22	27	27.8	28.63	29.48	30.29
117	10	22.49	23.15	23.84	24.55	25.28	26.02	26.79	27.59	28.41	29.25	30.12	31.03
	11	22.95	23.63	24.32	25.04	25.79	26.56	27.35	28.16	29	29.86	30.75	31.65
213	11	23.09	23.78	24.49	25.22	25.96	26.73	27.52	28.34	29.18	30.05	30.94	31.88
169	11	23.27	23.95	24.66	25.39	26.15	26.93	27.73	28.55	29.40	30.27	31.17	32.08
72	11	23.28	23.96	24.67	25.40	26.16	26.94	27.74	28.56	29.41	30.28	31.18	32.10
199	11	23.32	24.02	24.73	25.47	26.23	27.01	27.81	28.64	29.49	30.36	31.26	32.13
170	11	23.35	24.05	24.76	25.50	26.26	27.04	27.84	28.67	29.52	30.40	31.30	32.21
110	11	23.36	24.06	24.77	25.51	26.27	27.05	27.85	28.68	29.53	30.41	31.31	32.24
38	11	23.79	24.50	25.23	25.97	26.74	27.53	28.35	29.19	30.06	30.96	31.88	32.82
179	11	24.00	24.71	25.45	26.21	26.99	27.79	28.62	29.47	30.34	31.24	32.17	33.12
	12	23.7	24.41	25.13	25.88	26.65	27.44	28.26	29.1	29.96	30.85	31.76	32.69
228	12	24.57	25.30	26.05	26.81	27.61	28.43	29.27	30.15	31.04	31.96	32.91	33.89
153	12	24.65	25.38	26.14	26.92	27.72	28.54	29.39	30.26	31.16	32.08	33.04	34.00
239	12	24.88	25.61	26.37	27.15	27.96	28.79	29.64	30.52	31.43	32.36	33.32	34.32
207	12	24.93	25.67	26.42	27.21	28.02	28.85	29.71	30.60	31.51	32.44	33.40	34.40
198	12	25.17	25.92	26.69	27.48	28.30	29.14	30.00	30.89	31.82	32.76	33.73	34.73
237	12	25.23	25.97	26.74	27.53	28.35	29.19	30.06	30.96	31.88	32.82	33.79	34.81
	13	24.54	25.27	26.01	26.78	27.58	28.4	29.24	30.11	31.01	31.93	32.88	33.85
211	13	25.83	26.60	27.39	28.20	29.04	29.90	30.79	31.70	32.65	33.62	34.61	35.66
194	13	26.55	27.34	28.15	28.99	29.85	30.73	31.64	32.58	33.55	34.54	35.57	36.62
	14	25.91	26.68	27.47	28.29	29.13	29.99	30.88	31.8	32.74	33.71	34.72	35.75
186	14	26.33	27.11	27.92	28.75	29.60	30.48	31.39	32.32	33.28	34.27	35.28	36.29
189	14	26.48	27.27	28.07	28.91	29.77	30.65	31.56	32.49	33.46	34.45	35.48	36.50
206	14	26.68	27.47	28.29	29.13	29.99	30.88	31.80	32.74	33.71	34.72	35.75	36.80
119	14	27.22	28.03	28.86	29.73	30.61	31.52	32.45	33.42	34.41	35.43	36.49	37.55
192	14	27.62	28.44	29.28	30.16	31.05	31.97	32.92	33.90	34.90	35.94	37.00	38.11
111	14	29.65	30.53	31.44	32.37	33.33	34.33	35.34	36.39	37.46	38.58	39.73	40.89
	15	27	27.8	28.63	29.48	30.35	31.25	32.19	33.14	34.12	35.14	36.18	37.23
156	15	29.27	30.15	31.04	31.96	32.91	33.89	34.89	35.93	36.99	38.09	39.22	40.37

Salary Scales June 1, 2017 (Scale increase of 2%) /
Échelle Salariale 1er Juin 2017 (Augmentation d'échelle de 2%)

PED #	Level / Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	1	18.51	19.07	19.64	20.22	20.82	21.43	22.07	22.73	23.41	24.1	24.81	25.54
43	1	18.93	19.50	20.07	20.67	21.29	21.91	22.56	23.24	23.92	24.63	25.37	26.09
4	1	19.05	19.61	20.20	20.80	21.41	22.05	22.71	23.39	24.08	24.79	25.52	26.25
	2	18.76	19.31	19.89	20.47	21.07	21.71	22.35	23.01	23.69	24.39	25.11	25.9
230	2	19.08	19.65	20.23	20.83	21.44	22.08	22.74	23.42	24.12	24.84	25.58	26.30
	3	19.08	19.65	20.23	20.83	21.44	22.08	22.74	23.42	24.12	24.84	25.58	26.3
221	3	19.55	20.13	20.74	21.35	21.99	22.63	23.31	23.99	24.70	25.44	26.19	26.95
41	3	19.56	20.15	20.75	21.36	22.00	22.64	23.32	24.00	24.71	25.45	26.20	26.98
87	3	19.56	20.15	20.75	21.36	22.00	22.64	23.32	24.00	24.71	25.45	26.20	26.98
	4	19.38	19.96	20.55	21.17	21.79	22.44	23.1	23.8	24.51	25.23	25.99	26.72
51	4	19.74	20.33	20.93	21.55	22.19	22.85	23.52	24.23	24.95	25.68	26.45	27.23
57	4	20.01	20.60	21.23	21.85	22.50	23.16	23.86	24.57	25.31	26.05	26.83	27.58
88	4	20.02	20.61	21.24	21.86	22.51	23.17	23.87	24.58	25.32	26.06	26.84	27.60
42	4	20.05	20.64	21.27	21.89	22.54	23.22	23.90	24.61	25.35	26.09	26.87	27.63
45	4	20.11	20.72	21.33	21.97	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.17	26.94	27.70
	5	19.92	20.51	21.12	21.75	22.4	23.06	23.76	24.45	25.17	25.93	26.7	27.49
13	5	20.23	20.83	21.44	22.08	22.74	23.42	24.12	24.84	25.58	26.35	27.13	27.89
47	5	20.23	20.83	21.44	22.08	22.74	23.42	24.12	24.84	25.58	26.35	27.13	27.89
137	5	20.27	20.88	21.49	22.13	22.80	23.47	24.17	24.90	25.63	26.40	27.18	27.95
232	5	20.31	20.91	21.52	22.16	22.83	23.50	24.20	24.93	25.66	26.43	27.21	28.01
138	5	20.35	20.95	21.58	22.22	22.88	23.55	24.26	24.98	25.72	26.48	27.26	28.06
6	5	20.51	21.12	21.75	22.40	23.06	23.76	24.45	25.17	25.93	26.70	27.50	28.34
	6	20.35	20.95	21.58	22.22	22.88	23.55	24.26	24.98	25.72	26.48	27.26	28.05
147	6	20.72	21.33	21.97	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.17	26.94	27.74	28.56
15	6	20.75	21.36	22.00	22.64	23.32	24.00	24.71	25.45	26.20	26.98	27.77	28.61
176	6	20.79	21.40	22.04	22.70	23.37	24.06	24.77	25.50	26.25	27.04	27.85	28.68
243	6	20.79	21.40	22.04	22.70	23.37	24.06	24.77	25.50	26.25	27.04	27.85	28.68
23	6	21.07	21.71	22.35	23.01	23.69	24.39	25.11	25.86	26.62	27.42	28.23	29.08
125	6	21.07	21.71	22.35	23.01	23.69	24.39	25.11	25.86	26.62	27.42	28.23	29.08
	7	20.77	21.38	22.02	22.67	23.35	24.03	24.75	25.48	26.23	27.02	27.83	28.65
9	7	21.21	21.83	22.48	23.14	23.84	24.55	25.28	26.03	26.81	27.60	28.42	29.25
126	7	21.22	21.84	22.49	23.15	23.85	24.56	25.29	26.04	26.82	27.61	28.43	29.26
165	7	21.30	21.92	22.57	23.25	23.93	24.64	25.38	26.12	26.90	27.69	28.52	29.36
95	7	21.46	22.10	22.76	23.44	24.14	24.86	25.60	26.37	27.15	27.96	28.78	29.61
	8	21.28	21.9	22.55	23.23	23.91	24.62	25.36	26.1	26.88	27.67	28.5	29.34
103	8	21.66	22.31	22.97	23.65	24.35	25.07	25.82	26.58	27.36	28.17	29.01	29.89
70	8	21.80	22.45	23.11	23.81	24.52	25.25	26.00	26.78	27.57	28.39	29.23	30.06
220	8	21.80	22.45	23.11	23.81	24.52	25.25	26.00	26.78	27.57	28.39	29.23	30.06
33	8	21.81	22.46	23.12	23.82	24.53	25.26	26.01	26.79	27.58	28.40	29.24	30.08
93	8	21.81	22.46	23.12	23.82	24.53	25.26	26.01	26.79	27.58	28.40	29.24	30.08
241	8	21.85	22.50	23.16	23.86	24.57	25.31	26.05	26.83	27.62	28.44	29.28	30.14
62	8	21.91	22.56	23.24	23.92	24.63	25.37	26.11	26.89	27.68	28.51	29.36	30.23
94	8	21.97	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.17	26.94	27.74	28.57	29.42	30.32
92	8	21.98	22.62	23.30	23.98	24.69	25.43	26.18	26.95	27.75	28.58	29.43	30.33
	9	21.81	22.46	23.12	23.82	24.53	25.26	26.01	26.79	27.58	28.4	29.24	30.08
18	9	22.29	22.95	23.63	24.33	25.05	25.80	26.56	27.34	28.15	28.99	29.85	30.75
91	9	22.36	23.03	23.72	24.41	25.13	25.88	26.65	27.45	28.26	29.10	29.97	30.83
235	9	22.43	23.09	23.79	24.50	25.22	25.98	26.75	27.55	28.37	29.21	30.08	30.91
133	9	22.45	23.11	23.81	24.52	25.25	26.00	26.78	27.57	28.39	29.23	30.10	30.95
65	9	22.47	23.13	23.83	24.54	25.27	26.02	26.80	27.59	28.41	29.25	30.12	30.97
14	9	22.52	23.18	23.88	24.59	25.33	26.07	26.85	27.64	28.47	29.31	30.18	31.05
44	9	22.60	23.28	23.96	24.67	25.41	26.16	26.93	27.73	28.56	29.41	30.28	31.21
236	9	22.60	23.28	23.96	24.67	25.41	26.16	26.93	27.73	28.56	29.41	30.28	31.21
37	9	22.61	23.29	23.97	24.68	25.42	26.17	26.94	27.74	28.57	29.42	30.29	31.23
97	9	22.68	23.36	24.05	24.76	25.49	26.24	27.03	27.84	28.66	29.51	30.39	31.29
34	9	22.72	23.40	24.09	24.80	25.53	26.30	27.08	27.89	28.71	29.57	30.45	31.34

68	9	22.73	23.41	24.10	24.81	25.54	26.31	27.09	27.90	28.72	29.58	30.46	31.35
163	9	22.73	23.41	24.10	24.81	25.54	26.31	27.09	27.90	28.72	29.58	30.46	31.35
217	9	22.77	23.45	24.15	24.87	25.61	26.38	27.16	27.97	28.79	29.65	30.53	31.40
182	9	22.80	23.47	24.17	24.90	25.63	26.40	27.18	27.99	28.83	29.68	30.56	31.44
46	9	22.83	23.50	24.20	24.93	25.66	26.43	27.21	28.02	28.86	29.71	30.59	31.48
	10	22.42	23.08	23.78	24.49	25.21	25.97	26.74	27.54	28.36	29.2	30.07	30.9
117	10	22.94	23.61	24.32	25.04	25.79	26.54	27.33	28.14	28.98	29.84	30.72	31.65
	11	23.41	24.1	24.81	25.54	26.31	27.09	27.9	28.72	29.58	30.46	31.37	32.28
213	11	23.55	24.26	24.98	25.72	26.48	27.26	28.07	28.91	29.76	30.65	31.56	32.52
169	11	23.74	24.43	25.15	25.90	26.67	27.47	28.28	29.12	29.99	30.88	31.79	32.72
72	11	23.75	24.44	25.16	25.91	26.68	27.48	28.29	29.13	30.00	30.89	31.80	32.74
199	11	23.79	24.50	25.22	25.98	26.75	27.55	28.37	29.21	30.08	30.97	31.89	32.77
170	11	23.82	24.53	25.26	26.01	26.79	27.58	28.40	29.24	30.11	31.01	31.93	32.85
110	11	23.83	24.54	25.27	26.02	26.80	27.59	28.41	29.25	30.12	31.02	31.94	32.88
38	11	24.27	24.99	25.73	26.49	27.27	28.08	28.92	29.77	30.66	31.58	32.52	33.48
179	11	24.48	25.20	25.96	26.73	27.53	28.35	29.19	30.06	30.95	31.86	32.81	33.78
	12	24.17	24.9	25.63	26.4	27.18	27.99	28.83	29.68	30.56	31.47	32.4	33.34
228	12	25.06	25.81	26.57	27.35	28.16	29.00	29.86	30.75	31.66	32.60	33.57	34.57
153	12	25.14	25.89	26.66	27.46	28.27	29.11	29.98	30.87	31.78	32.72	33.70	34.68
239	12	25.38	26.12	26.90	27.69	28.52	29.37	30.23	31.13	32.06	33.01	33.99	35.01
207	12	25.43	26.18	26.95	27.75	28.58	29.43	30.30	31.21	32.14	33.09	34.07	35.09
198	12	25.67	26.44	27.22	28.03	28.87	29.72	30.60	31.51	32.46	33.42	34.40	35.42
237	12	25.73	26.49	27.27	28.08	28.92	29.77	30.66	31.58	32.52	33.48	34.47	35.51
	13	25.03	25.78	26.53	27.32	28.13	28.97	29.82	30.71	31.63	32.57	33.54	34.53
211	13	26.35	27.13	27.94	28.76	29.62	30.50	31.41	32.33	33.30	34.29	35.30	36.37
194	13	27.08	27.89	28.71	29.57	30.45	31.34	32.27	33.23	34.22	35.23	36.28	37.35
	14	26.43	27.21	28.02	28.86	29.71	30.59	31.5	32.44	33.39	34.38	35.41	36.47
186	14	26.86	27.65	28.48	29.33	30.19	31.09	32.02	32.97	33.95	34.96	35.99	37.02
189	14	27.01	27.82	28.63	29.49	30.37	31.26	32.19	33.14	34.13	35.14	36.19	37.23
206	14	27.21	28.02	28.86	29.71	30.59	31.50	32.44	33.39	34.38	35.41	36.47	37.54
119	14	27.76	28.59	29.44	30.32	31.22	32.15	33.10	34.09	35.10	36.14	37.22	38.30
192	14	28.17	29.01	29.87	30.76	31.67	32.61	33.58	34.58	35.60	36.66	37.74	38.87
111	14	30.24	31.14	32.07	33.02	34.00	35.02	36.05	37.12	38.21	39.35	40.52	41.71
	15	27.54	28.36	29.2	30.07	30.96	31.88	32.83	33.8	34.8	35.84	36.9	37.97
156	15	29.86	30.75	31.66	32.60	33.57	34.57	35.59	36.65	37.73	38.85	40.00	41.18

Salary Scales June 1, 2018 (Scale increase based on the April 1, 2018 Government Salary Policy) /
Échelle Salariale 1er Juin 2018 (Augmentation d'échelle basée sur l'augmentation du 1er avril 2018 de la Politique salariale du gouvernement)

Appendix 9

Remove the appendix

Annexe 9

Enlever l'annexe

LETTER OF AGREEMENT

BETWEEN: **McGill University**
(hereinafter referred to as the "University")

AND

McGill University Non-Academic Certified Association (M.U.N.AC.A.)
/Public Service Alliance of Canada (P.S.A.C.)
hereinafter referred to as the "Union"

WHEREAS the seniority of sessional employees is not currently being accumulated during the sessional leaves;

WHEREAS the seniority calculation mainly has an impact on vacation entitlement (article 28), employment security (article 16) and the selection of personnel (article 13);

WHEREAS the Parties wish to come to an agreement with regards to the seniority calculation for sessional employees;

THE PARTIES HERETO AGREE AS FOLLOWS:

1. The preamble to this Agreement forms an integral part thereof;

2. The Parties agree that sessional employees, will accumulate seniority during their sessional leaves;

3. The Parties agree that the above paragraph will be calculated retroactively to the sessional employees' hire date into a regular position;

4. The Parties agree that the sessional employees' Personal leaves and Personal incidental leaves are prorated in accordance with the proportion of the year that is normally worked;

5. The present Agreement will be include in the Appendices section of the Collective Agreement;

6. The Parties agree that, only for the reference year 2016-2017, the sessional employees with more than three (3) years of seniority on June 1, 2016 (based on the new calculation method), will get one (1) additional week of vacation based on their regular work week. Therefore, as an example, a sessional employee working 4 days a week will receive 4 additional days of vacation for the 2016-2017 reference year (last sentence no to be included in the Collective Agreement);

7. The present agreement is made without prejudice, and does not constitute a precedent of any sort;

8. The present Letter of Agreement constitutes a transaction in accordance with the provisions of articles 2631 and following of the Civil Code of the Province of Quebec;

9. In consideration of the above, the Employer, the Union to give a complete, final and definitive release to each other and their respective directors, officers, employees or representatives, in relation to any right, grievance, complaint, action, suit, claim, cause of action, or damages that the Employer, Employees, and/or Union have against the each other and/or their respective directors, officers, employees or representatives, relating directly or indirectly to the above situation;

10. The Parties hereto have requested that the present Letter of Agreement be drawn up in English. *Les Parties ont demandé que la présente Lettre d'Entente soit rédigée en anglais.*

IN WITNESS WHEREOF the authorised representatives of the Parties have signed in Montreal, on this seven day of December 2015

Suggested format for new appendix 9

LETTRE D'ENTENTE

Entre : L'Université McGill

(ci-après "l'Université")

Et : L'Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill

(ci-après "MUNACA")

Objet : Salariés saisonniers

1. Les Parties conviennent que les salariés saisonniers accumuleront de l'ancienneté durant leurs congés saisonniers ;

2. Les Parties conviennent que le paragraphe ci-dessus sera calculé rétroactivement à la date d'embauche des salariés saisonniers dans un poste régulier ;

3. Les Parties conviennent que les congés personnels et les congés de maladies fortuites sont calculés au prorata de la portion de l'année qui est normalement travaillée ;

4. Les Parties conviennent que, uniquement pour l'année de référence 2016-2017, les salariés saisonniers ayant plus de trois 3 ans d'ancienneté au 1er juin 2016 (basé sur la nouvelle méthode de calcul), obtiendront une (1) semaine supplémentaire de vacances basé sur leur semaine normale de travail.

PAY EQUITY DESCRIPTIONS (PEDS) AND SALARY STRUCTURE REVISION AGREEMENT

WHEREAS The **Parties** are currently negotiating the renewal of the Collective Agreement (hereinafter the "**Collective Agreement**");

WHEREAS The **Parties** wish to establish a process to update the Pay Equity Descriptions (hereinafter the "**PED**"), in order to include the additional duties, if any, that could have an impact on the Hay points associated with the **PED**;

WHEREAS The University is currently working on the payment of the Pay Equity maintenance 2010 and 2015;

WHEREAS Following the above mentioned process and the payment of the Pay Equity maintenance 2010 and 2015, the **Parties** wish to review the salary structure.

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

1. The preamble forms part of the present Agreement (hereinafter the "**Agreement**");

2. Within thirty (30) working days of the **Collective Agreement's** signature, the **University** will provide the Union with all the **PED**'s Hay points reflecting the number of points associated with each criterion;

3. The **Parties** will establish a **PED** Review Committee consisting of 4 members (2 representatives of Human Resources - Compensation and 2 representatives of the **Union**);

4. The **University** will give a presentation on the Hay points mechanism to the Union representatives;

5. The Union representatives will submit a written request for a **PED** revision to the University representatives for all **PED**s that they believe have additional duties, which could result in a higher amount of Hay points. Every **PED** revision request will include the following:
   - (i) **PED** number
   - (ii) New task(s)
   - (iii) Frequency (for each task)
   - (iv) Justification- reasons why it would result in more points (for each task)
   - (v) Current detailed Hay points
   - (vi) Suggested detailed Hay points

   Failure to provide all the above information will result in the automatic refusal of the **PED** revision request;

6. A maximum of forty (40) working days may be used by the above mentioned Union Representatives for the purpose of preparing the **PED** request revisions;

7. Within thirty (30) working days from the reception of the request by the University representatives, the **PED** Review Committee will meet to discuss the said requests (max 5 **PED**s per meeting);

8. Should the **Parties** disagree, the **Union** may request, within thirty (30) working days of the said meeting, that the file be sent to arbitration;

9. All PED revision requests should be submitted to the University representatives before June 1, 2017;

10. Within thirty (30) working days after the completion of all **PED**s revisions and after the final payments of the Pay Equity maintenance 2010 and 2015, the **Parties** will establish a Committee consisting of 6 members (3 University representatives (1 from Human Resources - Compensation and 2 from Human Resources - Labour & Employee Relations) and 3 representatives of the Union) to discuss and to make recommendations on the salary structure. However, the **Parties** will not be bound by the recommendations, nor will there be any obligations to result in any common recommendations. Such recommendations, if any, shall be presented to the **Parties** no later than 6 months of its first meeting;

11. The current **Agreement** will be in force, at the latest, until the expiry date of the **Collective Agreement**;

12. The Parties hereto have requested that the present Letter of Agreement be drawn up in English. *Les Parties ont demandé que la présente Lettre d'Entente soit rédigée en anglais.*

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

For the Employer

DATE 2016-01-11

For the Union

DATE 14/01/16

_____ _____

_____ _____