

CONVENTION COLLECTIVE | **COLLECTIVE AGREEMENT**

ENTRE | **BETWEEN**

L'UNIVERSITÉ MCGILL | **MCGILL UNIVERSITY**

ET | **AND**

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

SURVEILLANT(E)S D'EXAMENS | **INVIGILATORS**

DURÉE | **DURATION:**
DU 1 MAI 2015 | **FROM MAY 1, 2015**
AU 30 AVRIL 2020 | **TO APRIL 30, 2020**



McGill



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
ARTICLE 1 –	BUT DE LA CONVENTION PURPOSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	3
ARTICLE 2 –	DÉFINITIONS DEFINITIONS	3
ARTICLE 3 –	DISPOSITIONS GÉNÉRALES GENERAL PROVISIONS	6
ARTICLE 4 –	DROITS ET PRIVILÈGES SYNDICAUX UNION RIGHTS AND PRIVILEGES.....	8
ARTICLE 5 –	DROITS DE GÉRANCE MANAGEMENT RIGHTS.....	12
ARTICLE 6 –	DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT DISCRIMINATION AND HARASSMENT	13
ARTICLE 7 –	COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL UNION/MANAGEMENT COMMITTEE	16
ARTICLE 8 –	GRIEFS ET ARBITRAGES GRIEVANCES AND ARBITRATION	17
ARTICLE 9 –	MESURES DISCIPLINAIRES DISCIPLINARY MEASURES.....	22
ARTICLE 10 –	DOSSIER D'EMPLOI EMPLOYMENT FILE	24
ARTICLE 11 –	ORGANISATION DU TRAVAIL ORGANIZATION OF WORK	25
ARTICLE 12 –	AFFICHAGES/ DEMANDE D'EMPLOI POSTINGS/APPLICATIONS	27
ARTICLE 13 –	SÉLECTION ET NOMINATION SELECTION AND APPOINTMENT	29
ARTICLE 14 –	CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYMENT CONTRACT	33
ARTICLE 15 –	PÉRIODE DE PROBATION PROBATIONARY PERIOD.....	34
ARTICLE 16 –	SANTÉ ET SÉCURITÉ HEALTH AND SAFETY	35
ARTICLE 17 –	CONGÉS LEAVES	36

ARTICLE 18 – TAUX DE RÉMUNÉRATION RATES OF PAY	43
ARTICLE 19 – ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE APPENDICES AND LETTERS OF AGREEMENT	44
ARTICLE 20 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE TERM OF THE COLLECTIVE AGREEMENT	44
ANNEXE I – CERTIFICAT D'ACCRÉDITATION APPENDIX I – BARGAINING CERTIFICATE.....	47
ANNEXE II – FORMULAIRE D'ADHÉSION AU SYNDICAT APPENDIX II – UNION MEMBERSHIP FORM	49
ANNEXE III – LETTRES D'ENTENTE APPENDIX III – LETTERS OF AGREEMENT	51
Lettre d'entente I Letter of Agreement I.....	51
Lettre d'entente II Letter of Agreement II.....	53

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 Employées 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 Employées 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 Surveillantes d'examens dans le cadre du processus d'examen à l'Université.

1.03

Les représentants 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 au début de chaque Année académique afin de discuter de questions relatives aux Surveillantes 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.).

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 at 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 at the beginning of each Academic Year to discuss issues of invigilation and questions of mutual interest.

ARTICLE 2 – DEFINITIONS

2.01 Union:

Refers to Association des étudiant-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 Surveillantes d'examens salariées au sens du Code du travail.

2.03 Employée :

Désigne toute Employée visée par l'Unité de négociation.

2.04 Unité d'embauche :

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

2.05 Surveillante d'examens

Désigne une Employée 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. Une surveillante d'examens peut être assignée à différentes tâches reliées à l'administration et à la surveillance d'examens.

En plus de surveiller, la circulatrice peut être assignée à différentes tâches, telles que, mais non limitée à la surveillance des salles où se déroulent les examens, relever les autres Surveillantes d'examens et permettre aux étudiants en examen de faire des pauses pour aller à la salle de bain.

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 Employée ou un groupe d'Employées, qui découle de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective.

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.

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 supervision of exams.

In addition to invigilating, the circulator may be assigned different tasks, such as, but not limited to monitoring rooms in which examinations are being held, relieving invigilators and giving bathroom breaks to students writing examinations.

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 summarise the facts

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 d'automne et se termine le jour précédant la session d'automne suivante.

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 Déléguée syndicale:

La Déléguée syndicale est la représentante des Employées d'une Unité d'embauche et est une membre du Syndicat, présentement ou antérieurement employée 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 Représentante de l'unité d'embauche:

Désigne la représentante de l'Employeur.

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 day preceding the next Fall Academic Term.

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.

2.11 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.

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 Surveillantes d'examens.

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

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.

3.03 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.

resteront en vigueur pendant la durée de cette convention.

3.05

L'emploi du féminin comprend le masculin, à moins d'indication contraire.

3.06

Dans le calcul des délais établis par cette convention :

- i. le jour qui marque le début du délai ne compte pas, mais le dernier jour compte;
- ii. sauf indication contraire, jour signifie jour civil;
- iii. les jours suivants ne comptent pas :
 - du 24 décembre au 2 janvier inclusivement

3.07 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
688, rue Sherbrooke Ouest, suite 1520
Montréal (Québec) H3A 3R1

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
3479, rue Peel, 3e étage
Montréal (Québec) H3A 1W7

3.05

The use of the feminine pronoun shall be considered to include the masculine except where specifically stated.

3.06

In computing any delay fixed by this collective agreement:

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

3.07 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
688 Sherbrooke Street West
Room 1520
Montréal Qc H3A 3R1

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
3479 Peel Street, 3rd Floor
Montréal Qc H3A 1W7

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

OU selon les stipulations futures

3.08

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.

3.09

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

3.10

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 Employées visées par

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

OR as designated at a future date

3.08

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.

3.09

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

3.10

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

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 Employées 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 Employée 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 Employées 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

L'Université accepte de fournir au Syndicat sans aucuns frais, sauf mention expresse dans le

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

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

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.

L'Université fournit au Syndicat l'usage de tableaux d'affichage (si existants).

4.07 Réservation de salles

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

4.08

L'Université n'est pas tenue de congédier une Employée du fait que le Syndicat a refusé, suspendu ou annulé son adhésion au Syndicat.

4.09 Cotisations syndicales

4.09.01

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Université retiendra sur la paie de chaque Employée 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 de la dernière retenue traitée durant chaque mois. En même temps, l'Université enverra au Syndicat une liste, en format électronique, des Employées 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.

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.

The University shall provide the Union with the use of bulletin boards (where available).

4.07 Room Booking

The Union shall have the right to reserve rooms on campus.

4.08

The University is not required to dismiss an Employee because the Union has refused, suspended, or rescinded her Union membership.

4.09 Union Dues

4.09.01

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) days of the last deduction processed during each 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.

4.09.02

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.

4.09.03

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

4.10 Libérations syndicales

4.10.01

En reconnaissance du fait que d'être membre du Comité exécutif du Syndicat limite la capacité des Employées à se rendre disponibles pour un emploi, l'Université versera au Syndicat le 1^{er} juin de chaque année l'équivalent en salaire de deux cent quarante (240) heures de travail.

Cet argent est réparti entre les membres du Comité exécutif, selon ce qu'en décide le Syndicat.

4.10.02

Douze (12) mois avant la date d'expiration de la convention collective, l'Université versera au Syndicat une somme équivalente en salaire de soixante (60) heures de travail en vue de financer les libérations pour les activités syndicales afin de préparer les négociations de la nouvelle convention collective.

4.10.03

Dans les quinze (15) jours suivant la réception des propositions syndicales relatives à la nouvelle convention collective, l'Université versera au Syndicat une somme équivalente en salaire de soixante (60) heures de travail en vue de financer les libérations pour les activités syndicales afin de

4.09.02

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.

4.09.03

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

4.10 Union Liberations

4.10.01

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 the equivalent of the salary of two hundred and forty (240) hours.

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

4.10.02

Twelve (12) months prior to the expiry date of the collective agreement, the University will pay the Union an amount equivalent to the salary of sixty (60) hours to fund the liberations for Union services to prepare for negotiations of the new collective agreement.

4.10.03

Within fifteen (15) days following receipt of the Union's proposals for the new collective agreement, the University will pay the Union an amount equivalent to the salary of sixty (60) hours to fund liberations for negotiation services.

négocier la nouvelle convention collective.

4.11

Trente (30) jours 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.

4.12

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

4.13

Advenant qu'une Employée de l'Université McGill non visée par la présente convention participe à une grève légale et entretienne des lignes de piquetage, les Employées 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.

4.11

Thirty (30) 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.

4.12

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

4.13

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 ET HARCÈLEMENT

6.01 Discrimination et harcèlement sexuel

6.01.01

Dans l'application de la présente convention collective, ni l'Université, ni le Syndicat ni l'une de leurs représentantes ne doit exercer de menace, de restriction, de discrimination ou de harcèlement à l'égard d'une Employée.

6.01.02

Toutes les Employées sont visées par la *Politique de l'Université sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et la discrimination interdite par la loi*.

Cette politique définit les termes suivants :

a) On entend par *harcèlement* toute conduite vexatoire d'une membre de la communauté universitaire envers une autre membre de la communauté universitaire, sous la responsabilité de l'Université, 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* :

i) toute conduite de nature sexuelle de la part d'une membre de la communauté universitaire dirigée vers une autre membre de la communauté universitaire où l'on fait de l'activité sexuelle une modalité ou une condition

ARTICLE 6 – DISCRIMINATION AND HARASSMENT

6.01 Sexual Harassment and Discrimination

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.

6.01.02

All Employees are covered by the *University Policy on Harassment, Sexual Harassment and Discrimination Prohibited by Law*.

The policy defines the following terms:

a) Harassment means any vexatious behaviour by one member of the University community towards another member of the University community under the control and authority of the University 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 behaviour that has a lasting harmful effect on such an individual may also constitute Harassment.

b) Sexual Harassment means:

i) any conduct of a sexual nature by one member of the University community towards another member of the University community where sexual activity is made an explicit or implicit term or condition of an individual's employment or status in a course, program, or activity; or, is

explicite ou implicite de l'engagement d'une personne ou de sa situation dans un cours, un programme ou une activité; ou lorsque l'activité sexuelle sert de fondement à une décision relative à l'emploi d'une personne, ou à une décision d'ordre éducatif touchant une personne; ou

ii) toute conduite de nature sexuelle de la part d'une membre de la communauté universitaire dirigée vers une autre membre de la communauté universitaire qui a pour effet de compromettre le travail ou le rendement académique de celle-ci, lorsqu'on sait ou devrait savoir qu'une telle conduite est importune.

c) On entend par *discrimination interdite par la loi* tout acte, conduite ou décision fondé sur la race, la couleur, le sexe (y compris l'identité 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.

6.01.03

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

Une Employée qui soumet une plainte en vertu de la Politique doit être informée de ce qui suit :

- i) sources de conseils et d'aide;
- ii) ses droits, obligations, et les recours internes et externes, conformément à la loi, la

used as a basis for an employment or educational decision affecting an individual; or

ii) any conduct of a sexual nature by one member of the University community towards another member of the University community the effect of which is to impair that person's work or educational performance where it is known or ought to be known that the conduct is unwelcome.

c) *Discrimination prohibited by law* means any action, behaviour, or decision based on race, colour, sex (including gender identity), 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.

6.01.03

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

An employee initiating a complaint under the Policy shall be informed of the following:

- i) sources of advice and assistance;
- ii) the employee's rights, obligations, and internal and external recourses, pursuant to the law, to the collective agreement, and to University policies and regulations;

convention collective, les politiques et règlements de l'Université;

iii) son droit d'être accompagnée par un conseiller qui peut être un Délégué syndical.

6.01.04

Rien ne peut empêcher une Employée d'exercer tout recours interne ou externe à sa disposition.

6.01.05

La présente politique doit être interprétée conformément aux objectifs énoncés dans « l'énoncé de principes » ainsi qu'aux dispositions du *Code civil du Québec*, de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

6.02

Tout Grief en matière de harcèlement doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation de cette conduite. Cependant, lorsqu'une Employée a déposé une plainte en vertu de la Politique de l'Université sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et la discrimination interdite par la loi dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la dernière manifestation de la conduite vexatoire, le délai pour déposer un Grief est suspendu jusqu'à la conclusion du processus de plainte en vertu de la Politique.

L'Employée qui dépose un Grief une fois que le processus de plainte en vertu de la Politique de l'Université est complété doit autoriser l'assesseur et le Provost ou son représentant à informer le Service de Relations avec les Employés (RH) des dates du dépôt et de la conclusion de la plainte.

iii) the employee's right to be accompanied by an advisor who may be a Union Delegate.

6.01.04

Nothing shall preclude an Employee from exercising any internal or external recourse available.

6.01.05

This policy is to be interpreted in a manner that is consistent with the goals in the Statement of Principles as well as the provisions of the *Civil Code of Quebec*, the *Quebec Charter of Human Rights and Freedoms*, and the *Labour Standards Act of Quebec*.

6.02

Any Grievance concerning harassment must be filed within ninety (90) calendar days of the last incidence of the offending behavior. However, where an Employee has filed a complaint under the University Policy on Harassment, Sexual Harassment and Discrimination Prohibited by Law within ninety (90) days of the last incidence of the offending behavior, the delay for filing a Grievance is suspended until the conclusion of the complaint process under the Policy.

The Employee who files a Grievance after completion of the complaint process under University policy shall authorize the assessor and the Provost or his delegate to inform Employee Relations (HR) of the dates on which the complaint was filed and concluded.

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) représentantes 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 Employées 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 sa propre représentante comme présidente conjointe 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) représentantes à une réunion convoquée d'un commun accord, cette

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

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 représentantes syndicales pour ce qui est d'aider les Employées à préparer et présenter un Grief.

8.03

L'exposé du Grief devra indiquer les éléments suivants:

le(s) article(s) de la convention collective dont le Syndicat allègue avoir été contrevenu(s);
le(s) nom(s) de l'(des) Employée(s) visée(s);
le(s) nom(s) de la (des) personne(s) ayant commis l'acte ou l'omission reproché;
les faits, décrits sommairement mais clairement, incluant les dates et lieux des événements;
le correctif recherché.

8.04 Procédure de règlement des Griefs

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

8.04.01 Étape de la plainte

En reconnaissant l'importance de discussions dans l'éclaircissement de malentendus et la préservation de relations harmonieuses, une Employée qui se croit lésée dans ses droits qui

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

The Grievance should include the following elements:

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

8.04 Grievance Procedure

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

8.04.01 Complaint stage

In recognition of the importance of discussion in the clarification of misunderstandings and the preservation of harmonious relationships, an Employee who believes that her rights have been infringed upon in a manner that could result in a

peut résulter dans un Grief écrit devrait informer sa superviseure de son intention de déposer un Grief et devrait discuter avec sa superviseure immédiate de la situation. L'Employée peut être accompagnée d'une représentante syndicale si elle le désire. La superviseure immédiate doit répondre à l'Employée dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'étape verbale. Si le malentendu persiste, l'Employée peut soumettre un Grief écrit.

Il est entendu que dans les cas potentiels d'harcèlement psychologique ou sexuel, les parties acceptent de traiter de la situation par le dépôt d'un Grief à la deuxième étape de la procédure.

8.04.02 Première étape: Grief par écrit

Le Grief écrit est soumis à la représentante de l'Unité d'embauche, dans les trente (30) jours 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.

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

8.04.03 Deuxième étape

Si la représentante de l'Unité d'embauche ne répond pas ou si sa réponse n'est pas satisfaisante pour le Syndicat, celui-ci peut en appeler, par écrit, dans les trente (30) jours suivant le dépôt du Grief, au département des Relations de travail, qui doit donner sa réponse, par écrit, dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'appel du Grief.

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

written Grievance should inform her supervisor of her intention to file such a Grievance and should discuss the situation with her immediate supervisor. The Employee may be accompanied by a Union representative if she so desires. The Employee's immediate supervisor must answer the Employee within two (2) working days following the complaint stage. If the Employee is not satisfied with the result, she may file a written Grievance.

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

8.04.02 First step: Written Grievance

A written Grievance is filed with the Hiring Unit Designee within thirty (30) 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 Hiring Unit Designee must reply to the Union in writing, with a copy to the Employee, if applicable, in the fifteen (15) days following the day the Grievance is received.

8.04.03 Second step

If the Hiring Unit Designee does not respond or if the Union finds the response to be unsatisfactory, the Union may appeal to the Labour Relations department, in writing, within thirty (30) days of the filing of the Grievance. The Labour Relations department must respond in writing within fifteen (15) 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) days of receiving the request.

8.05

L'Université peut déposer un Grief au Syndicat, avec une copie à la Personne conseillère syndicale, dans les trente (30) jours 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 de la réception du Grief.

8.06

Une Employée ou une représentante syndicale peut rencontrer à tout moment une représentante de l'Université pour régler un problème, sans préjudice à l'égard de la procédure de règlement des Grievs. Toutefois, une représentante syndicale doit être présente 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 représentantes dûment autorisées des deux parties. Cette entente lie les parties.

8.07

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.

8.08

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.

8.05

The University may file a Grievance to the Union, with a copy to the Union Advisor, within thirty (30) 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) days of receiving the Grievance.

8.06

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.

8.07

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.

8.08

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.

8.09

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. 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.

8.10 Arbitrage

8.10.01

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 suivant la date de la réponse émise par le département des relations du travail à l'article 8.04.03. 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.

8.10.02

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.

8.10.03

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

8.10.04

Les arbitres sont investies des pouvoirs qui leur sont conférés par le Code du travail. En rendant

8.09

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) 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.

8.10 Arbitration

8.10.01

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) days following the date of the reply made by the Labour Relations department in article 8.04.03. 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.

8.10.02

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 Quebec Labour Code.

8.10.03

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

8.10.04

Arbitrators hold the powers granted to them by the Labour Code. In rendering a decision with

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 les Employées, 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.

8.10.05

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

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

8.10.06

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

8.10.07

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

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.

8.10.05

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.

8.10.06

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

8.10.07

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 – 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 elle 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.

9.03

Toute Employée convoquée à une réunion par l'Université pour un motif disciplinaire ou concernant la fin de son emploi, a le droit de se faire accompagner par une représentante syndicale.

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 l'Employée.
- b) Toute mesure disciplinaire qui a fait l'objet d'une décision favorable à l'égard d'une Employée est retirée de son dossier.
- c) L'Employée et le Syndicat doivent recevoir une copie de toute mesure disciplinaire versée au dossier de l'Employée, à défaut de quoi le document ne peut être utilisé dans un arbitrage.

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 it 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.

9.03

Any Employee called to a meeting by the University for disciplinary reasons or for the termination of her 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 her 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 suspension ou de renvoi les règles suivantes s'appliquent :

L'Université doit inviter, par écrit, l'Employée à une rencontre disciplinaire en donnant au moins quarante-huit (48) heures d'avis. Cette lettre doit brièvement indiquer la nature des sujets de discussion. L'Employée a le droit d'être accompagnée par une représentante syndicale. Le droit d'être accompagnée par une représentante syndicale doit être mentionné dans la lettre d'invitation.

Au cours de cette réunion, l'Université doit faire connaître à l'Employée les motifs pour lesquels elle a l'intention de la suspendre ou de la renvoyer. L'Employée sera invitée à fournir sa version et son opinion.

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

9.06

Une Employée 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 Employée qui, sans raison valable, s'absente ou fait défaut d'aviser sa supérieure immédiate de son absence dès que possible mais pas moins de deux (2) heures avant le début d'un quart d'examen

9.05

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

The University shall invite, in writing, the Employee to a disciplinary meeting with at least forty-eight (48) hours' 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 suspend or dismiss him. The Employee will be invited to provide her version and opinion.

The University shall inform the Employee, in writing within fifteen (15) 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 her.

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 valid reason, is absent or fails to notify her immediate supervisor of her absence as soon as possible but no later than (2) hours prior to the beginning of a confirmed assigned

qui lui est assigné et confirmé, à deux (2) reprises dans une Session académique, est réputée avoir démissionné et perd toute priorité d'embauche en vertu de l'article 13.01.01.

- b) Nonobstant l'article 9.08 a), une Employée qui, sans raison valable, s'absente ou fait défaut d'aviser sa supérieure immédiate de son absence dès que possible mais pas moins de deux (2) heures avant le début d'un quart d'examen qui lui est assigné et confirmé, à trois (3) reprises dans une Année académique, est réputée avoir démissionné et perd toute priorité d'embauche en vertu de l'article 13.01.01.

ARTICLE 10 – DOSSIER D'EMPLOI

10.01

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

10.02

Une Employée, 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 Employée peut être contesté par l'Employée ou le Syndicat en recourant à la procédure de règlement des Griefs.

10.04

Sous réserve des lois qui régissent l'accès aux

examination shift, on two (2) occasions in an Academic Term, is deemed to have resigned and loses all hiring priority as per article 13.01.01.

- b) Notwithstanding article 9.08 a), an Employee who without valid reason, is absent or fails to notify her immediate supervisor of her absence as soon as possible but no later than (2) hours prior to the beginning of a confirmed assigned examination shift, on three (3) occasions in an Academic Year, is deemed to have resigned and loses all hiring priority as per article 13.01.01.

ARTICLE 10 – EMPLOYMENT FILE

10.01

An 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

renseignements personnels, sur avis écrit adressé aux ressources humaines, une Employée et(ou) sa représentante syndicale dûment autorisée doivent être en mesure d'inspecter le contenu de son dossier et d'y ajouter, si l'Employée en exprime le vœu, tout commentaire pertinent. Aucun document figurant dans ce dossier ne doit être communiqué physiquement ou oralement pour une autre raison sans le consentement écrit préalable de l'Employée.

Une Employée peut demander gratuitement une copie de tout document contenu dans son dossier personnel. L'Employée assume le coût de toute copie additionnelle.

10.05

Une copie complète du dossier de l'Employée doit être remise à une Employée congédiée qui en fait la demande dans les trente (30) jours suivant son licenciement.

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 étudiants en situation de handicap est inclus dans le quart d'examen et conséquemment l'heure additionnelle mentionnée ci-haut ne s'applique pas.

11.01.02 Périodes de repas et de pauses

Une Employée doit bénéficier d'une période de pause de trente (30) minutes, sans salaire, pour les repas, entre les quarts d'examen, lorsque l'Employée

personal information, upon notice in writing to Human Resources, an Employee and/or her authorized Union representative, shall be able to inspect the content of her file, and add, if the Employee so wishes, any relevant comments. No documents therein shall be released physically or orally for any other reason without the Employee prior consent in writing.

The Employee may request one free copy of any document contained in their own personal file. The Employee is responsible for the cost of any additional photocopies.

10.05

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

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.

11.01.02 Meals and rest periods

An Employee shall benefit from a break period of thirty (30) minutes, without pay, for meals, between examination shifts when working two (2)

travaille deux (2) quarts consécutifs totalisant au moins huit (8) heures. De plus, sauf dans les situations, issues de circonstances particulières, où il serait impossible, l'Employée bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes, avec salaire, pour une période de quatre (4) heures consécutives de travail.

11.02 Temps supplémentaire

11.02.01

Tout travail effectué par une Employée 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 %) pourcent du salaire horaire courant payé à l'Employée.

Une Employée occupant un poste autre que celui visé par la présente convention collective doit informer sa superviseuse par écrit, sur le formulaire de candidature, 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 Employées, le temps supplémentaire ne sera pas obligatoire.

11.03

Une Employée 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'Employée n'est pas tenue de fournir ou d'utiliser tout équipement personnel dans l'exercice de ses

consecutive shifts, totalling at least eight (8) hours. In addition, unless not feasible as a result of particular circumstances, an Employee shall benefit from a rest period of fifteen (15) minutes, with pay, for a period of four (4) consecutive hours of work.

11.02 Overtime work

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.

An Employee working in a different position than the one covered by the present collective agreement must inform their supervisor in writing, on the application form, 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

An Employee shall not be required to provide or use any personal equipment to perform her

fonctions. Le fait de posséder un téléphone cellulaire ne doit pas être un facteur dans la sélection de l'Employée.

11.05 Frais de voyage et autres dépenses

11.05.01

Les dépenses préautorisées, y compris le kilométrage, engagées par l'Employée 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 une Surveillante d'examens est requise par sa superviseure d'accompagner une étudiante malade à l'hôpital, elle 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 sept (7) jours sur un site Web central contenant un lien électronique au site Web de l'Unité d'embauche ou, si l'Unité d'embauche n'a pas de site Web, par tout autre moyen convenu entre les parties.

12.01.02

Tous les affichages pour tous les postes à pourvoir

duties. The possession of a mobile phone shall not be a factor in the selection of an Employee.

11.05 Travel and Other Expenses

11.05.01

Pre-authorized expenses, including kilometrage, incurred by the Employee in the performance of her 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 supervisor to accompany a sick student to the hospital, she shall be compensated for her 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 seven (7) days through a centralized website which includes an electronic link to their own website or, if the Hiring Unit does not have a website, through any other means agreed to by the parties.

12.01.02

All postings for all appointments shall include the name of the Hiring Unit, the assignment, a brief

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 une 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 candidats 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 et le Syndicat en sera informé.

12.01.05

Une Unité d'embauche peut indiquer dans un affichage que certaines candidatures ne seront pas retenues dans des cas potentiels de conflit d'intérêt personnel ou académique (e.g. étudiant en droit ne peut pas surveiller un examen de droit, un étudiant de premier cycle ne peut pas surveiller un examen de premier cycle).

12.02 Demande d'emploi

12.02.01

Toutes les candidates qui postulent à un poste à pourvoir doivent faire les demandes d'emploi conformément à l'affichage. L'affichage doit exiger de la candidate de préciser ses disponibilités, ses préférences pour le calendrier, son statut d'étudiant à McGill, sa maîtrise de la langue (si pertinent), l'expérience précédente à titre de Surveillante

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 a 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 and the Union shall be notified.

12.01.05

A Hiring Unit may indicate, in a 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).

12.02 Application

12.02.01

All applicants for posted position vacancies 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 invigilation experience at McGill, and any other assignments presently held at the University.

d'examens à McGill, et toutes autres affectations actuellement occupées à l'Université.

12.02.02

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

ARTICLE 13 – SÉLECTION ET NOMINATION

13.01 Bassin prioritaire

13.01.01

Un bassin prioritaire pour l'embauche des Surveillantes d'examens sera établi en fonction des catégories suivantes :

- **Catégorie 1.** Nouvelles candidates n'ayant jamais travaillé auparavant comme Surveillantes d'examens à l'Université de McGill.
- **Catégorie 2.** Candidates ayant travaillé dans d'autres Unités d'embauche.
- **Catégorie 3.** Candidates ayant déjà travaillé comme Surveillante d'examens dans l'Unité d'embauche.
- **Catégorie 4.** Candidates ayant complété leur période de probation dans l'Unité d'embauche.

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

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

12.02.02

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

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 number of shifts previously invigilated in that Hiring Unit during the last examination period from most to least.

13.01.02

Une Surveillante d'examens est automatiquement retirée du bassin prioritaire d'une Unité d'embauche lorsque:

- i) elle démissionne;
- ii) elle est congédiée par l'Unité d'embauche, à moins qu'elle ne soit rétablie dans ses fonctions;
- iii) elle n'a pas occupé le poste de Surveillante d'examens dans une Unité d'embauche pendant trois sessions consécutives (y compris l'affectation d'été). Le temps passé en congé de maternité, en congé parental ou en congé de paternité ne compte pas comme temps non travaillé aux fins du présent paragraphe.

13.01.03

Nonobstant l'article 13.01.02 (i) ci-dessus, une Employée 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 cette Surveillante d'examens selon 13.02.02 ou 13.02.03.

13.02.02 Nomination d'examens finaux

Une Nomination d'examens finaux est la nomination d'une Surveillante d'examens pour un nombre de quarts de travail indéterminé pendant la Période d'examens finaux.

13.02.03 Nomination d'examens mi-sessions

Toute nomination d'une Surveillante d'examens, pour un nombre de quarts de travail indéterminé, qui n'est pas une Nomination d'examens finaux, constitue une Nomination d'examens mi-sessions.

13.01.02

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

- i) Resigns;
- ii) is terminated by the Hiring Unit, unless she is reinstated;
- iii) did not hold an Invigilator position in a Hiring Unit for three consecutive academic terms (Summer assignment counting). Time spent on maternity leave, parental leave or paternity leave does not count as time off work for the purpose of this paragraph.

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 her 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 Exam Appointment

A Final Exam Appointment is the appointment of an Invigilator for any number of shifts for the invigilation during the final examination period.

13.02.03 Midterm Appointment

Any appointment of an Invigilator, for any number of shifts, which is not a Final Exam Appointment, shall constitute a Midterm Appointment.

13.03 Sélection

13.03.01

Parmi les candidats qualifiés et disponibles, l'Unité d'embauche doit attribuer les quarts de travail en fonction de la priorité définie à l'article 13.01.01.

13.03.02

En plus de l'article 13.03.01, l'Université doit respecter, autant que possible, les préférences indiquées par la Surveillante d'examens sur le formulaire de candidature comme indiqué dans la clause 12.02.01.

13.04 Notification au Syndicat

13.04.01

Au moins quinze (15) jours 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 d'examens finaux. Celle-ci doit inclure les informations suivantes :

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

13.04.02

À la demande écrite du Syndicat à l'Unité d'embauche et ce, jusqu'à 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.

13.05 Avis de nomination

13.05.01

13.03 Selection

13.03.01

Amongst qualified and available candidates, the Hiring Unit shall allocate shifts according to the priority defined in article 13.01.01.

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 12.02.01.

13.04 Notification to the Union

13.04.01

At least fifteen (15) 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

Upon written request from the Union to the Hiring Unit until the end of each Academic term, the Union shall have access to the applications submitted on time.

13.05 Notification of Appointment

13.05.01

Les candidates sont avisées du résultat de leur demande au moins quinze (15) jours avant le début de la Période d'examen final ou cinq (5) jours avant le début de la Nomination d'examens mi-sessions.

Par la suite, les 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 sept (7) jours de la réception de l'offre, ou dans le cas des Nominations d'examens mi-sessions, deux (2) jours ouvrables de la réception de l'offre.

13.06 Formation

Chaque Unité d'embauche doit fournir des séances d'information payées ou de formation payée aux Surveillantes d'examens avant le début de leur première nomination 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 de la Surveillante 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.

13.07 Nominations pendant la période d'examens

Advenant que le nombre de Surveillantes d'examens affectées dans un complexe est supérieur au nombre requis, aucune Surveillante d'examens ne sera

Applicants will be advised of the outcome of their application at least fifteen (15) days before the start of the Final Exam Appointment or five (5) 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 seven (7) days of receipt of the offer, or in the case of Midterm Appointments, two (2) working days of receipt of the offer.

13.06 Training

Every Hiring Unit shall provide paid information sessions or paid training to Invigilators before they begin their first appointment 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.

13.07 Appointments during examination period

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

demandée de renoncer au quart de travail auquel elle a été affectée au préalable.

Advenant que le nombre de Surveillantes d'examens affectées 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 Surveillantes d'examens travaillant dans l'Unité d'embauche donné pendant la période d'examen donné, si possible.

ARTICLE 14 – CONTRAT DE TRAVAIL

14.01

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

L'Employée 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
- Une estimation des heures de la nomination
- L'indication suivante : "Note : Vos conditions d'emploi sont contenues dans la convention collective intervenue entre AGSEM – Surveillantes d'examens et McGill."

14.02

L'Unité d'embauche doit fournir au à la Surveillante d'examen le formulaire d'adhésion au Syndicat avec le premier contrat émis par cette Unité d'embauche dans une Année académique ainsi qu'un énoncé précisant que l'Employée doit compléter, signer et retourner l'original signé soit à l'Unité d'embauche, soit au Syndicat, selon son choix.

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
- Estimated number of hours of the appointment
- The following statement: "Note: Your work conditions are included in the collective agreement contracted between AGSEM - Invigilators and McGill."

14.02

The Hiring Unit shall provide a Union membership form with the first contract issued by that Hiring Unit to an invigilator in an Academic Year, along with a statement specifying that the employee must complete, sign and return an original signed copy of the

L'Université retournera tous les formulaires d'adhésion complétés et reçus au Syndicat. Sur demande, une copie du contrat de travail sera envoyée au Syndicat dans les quinze (15) jours. L'Université n'est pas responsable de communiquer avec les Employées au sujet des formulaires d'adhésion non retournés.

Pour la Période d'examens finaux, de façon à faciliter la signature des formulaires d'adhésion, 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 Surveillantes d'examens.

ARTICLE 15 – PÉRIODE DE PROBATION

15.01 Période probatoire

La période de probation est complétée à la nomination pour une troisième Session académique consécutive dans une Unité d'embauche donnée.

15.02

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.

15.03

Une Employée qui est congédiée par une Unité d'embauche donnée en vertu de l'article 15.04 et 15.05 ne voit pas son statut d'emploi touché dans une autre Unité d'embauche.

15.04

Une Employée 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 l'Employée en

form either to the Hiring Unit or, at their choice, to the Union.

The University will send all completed and returned membership forms to the Union. A copy of an Employee's employment contract will be sent to the Union upon request within fifteen (15) days. The University is not responsible for contacting Employees regarding any unreturned membership forms.

For the Final Examination Period, in order to facilitate the signing of membership forms, 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 completed upon being appointed in a third consecutive Academic term in a given Hiring Unit.

15.02

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.

15.03

An Employee terminated by a given Hiring Unit under article 15.04 and 15.05 does not see her employment status in any other given Hiring Unit affected.

15.04

An Employee in her probationary period is entitled to all the provisions of the collective agreement from the time she is hired. However, if the Employer terminates the employment of the Employee during the probationary period, the

période de probation, l'Employée n'a pas le droit de contester la fin d'emploi en utilisant la procédure de Griefs 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.

15.05

Si le gestionnaire de l'Employée détermine que l'Employée n'a pas passé sa probation, ceci sera confirmé par écrit, 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 Employées.

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 Employées sont soumis aux droits et obligations établis dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

16.02

Toutes les Employées doivent être mises au courant des règlements sur la santé et la sécurité au travail qui ont un rapport avec leur emploi.

16.03

L'Université doit fournir aux Employées les équipements de sécurité, 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 représentante à la rencontre du groupe de travail sur la sécurité des examens.

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.

15.05

Should the respective manager determine that the Employee has not passed probation, this will be confirmed in writing, 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 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.

16.03

The University will provide Employees with safety equipment, materials and protective devices required for the safe performance of an Employee's duties.

16.04

The Union shall have the right to appoint a representative to the Exam Security working group meeting.

16.05

L'Université assure des services de premiers soins durant les heures de travail.

16.06

Une Employée 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. L'Employée doit se soumettre à la procédure de refus de travail reconnue par la Loi.

L'Employée 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 Employée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines consécutives à moins que, à sa demande, l'Université consente à un congé de maternité plus long.

L'Employée peut étaler son congé à sa convenance, soit avant ou après la date prévue d'accouchement. Cependant, si le congé de maternité débute pendant la semaine où a lieu l'accouchement, cette semaine-là ne sera pas comptabilisée dans le calcul du maximum de dix-huit (18) semaines consécutives auquel elle a droit.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'Employée 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

16.05

The University will ensure first-aid services during working hours.

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 eighteen (18) 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 delivery, that week shall not be taken into account in calculating the maximum period of eighteen (18) 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.

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 eighteen (18) weeks after the week of delivery.

peut se terminer après la dix-huitième (18e) semaine après la semaine de l'accouchement.

17.01.02

L'Employée doit informer, par écrit, la Direction de son département ou la Direction des ressources humaines, des dates du congé de maternité qu'elle 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 salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la 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 motivé à cet effet.

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, l'Employée 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 l'Employée 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, l'Employée a droit à un congé de maternité, sans salaire, d'une durée maximum de dix-huit (18) 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 mère ou de l'enfant à

17.01.02

The Employee must specify in writing to her Department Head or to the Department of Human Resources, the dates of her 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 she is fit to work.

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

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 eighteen (18) 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 mother or the unborn

naître, causé par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, l'Employée 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 Employée 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 qu'elle 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, l'Employée 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 Employée présente un certificat médical attestant que pour une raison de santé de l'Employée ou de son enfant, il serait préférable que la mère ne 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, l'Employée 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, l'Employée 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.

child, caused 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 her 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 she 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 she 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 her 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 mother 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 her 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 her baby is such that hospitalization is no longer required.

17.01.06

Une Employée 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. Elle avise l'Université le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

17.02 Congé de paternité

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

Ce congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux semaines après la semaine de la naissance.

17.03 Congé parental

17.03.01

Le père et la mère d'un nouveau-né et l'Employée qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante (52) 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 l'Employée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où l'Employée 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 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

17.03.02

Avant de prendre son congé parental, l'Employée 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.

A la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer l'Employée dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y

17.01.06

An Employee may be absent from work without pay for a medical examination related to her pregnancy or for an examination related to her pregnancy carried out by a midwife. She shall advise the University as soon as possible of the time at which she 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, on the birth of his child.

The paternity leave shall not begin before the week of the birth of the child and shall not end later than fifty-two (52) weeks after the week of the 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 fifty-two (52) 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 (70) weeks after the birth or, in the case of adoption, seventy (70) 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 her leave and the date when she 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 her regular position with the same benefits, including

compris le salaire auquel elle aurait droit si elle était restée au travail.

Si le poste ou le travail habituel de l'Employée 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

Une Employée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans traitement, pour remplir des obligations reliées 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 de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent. L'Employée 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 Employée qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un des ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

L'Employée doit aviser l'Université le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celle-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur de l'Employée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'Employée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

Les alinéas 2 et 3 de la clause 17.03.02 s'appliquent à cette absence de l'Employée, compte tenu des adaptations nécessaires.

the wage to which she would have been entitled had she remained at work.

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

17.03.03

An Employee may be absent from work ten (10) days a year without pay to meet 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 the Employee's spouse, father, mother, brother, sister or one of the Employee's grandparents. This leave may be divided into days. A day may also be divided with the University's consent. 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 twelve (12) weeks over a period of twelve (12) months where she must stay with her child, spouse, the child of her spouse, her father, mother, brother, sister or one of her grandparents because of a serious illness or serious accident.

The Employee must advise the University as soon as possible of an absence from work and, at the request of the University, furnish a document justifying the absence.

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.

The paragraphs 2 and 3 of section 17.03.02 apply with the necessary modifications, to the Employee's absence.

17.04 Absence pour naissance ou adoption

Une Employée peut s'absenter de son travail pendant 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 dans ou après la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si l'Employée justifie soixante (60) jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'Employée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent soit l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère soit l'arrêt de la grossesse.

17.05 Retour au travail

17.05.01

L'Employée 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, l'Employée bénéficie du même taux et conditions de travail qu'elle aurait si elle était demeurée au travail.

17.05.02

L'Université peut exiger de l'Employée 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

L'Employée 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 Employée 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, l'Employée a

17.04 Absence for Birth or Adoption

An Employee may be absent from work for five (5) days at the time of the birth of her child or the adoption of a child or where there is a termination of pregnancy in or after the twentieth (20th) week of pregnancy. The first two (2) days of absence will be with pay if the Employee is credited with sixty (60) days of uninterrupted service.

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 her father or mother or after the termination of pregnancy.

17.05 Return to Work

17.05.01

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

17.06 Medical Leave

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

17.07 Bereavement leave

- a) In the event of the death of her spouse, child, or spouse's child, an Employee is entitled to a paid bereavement leave of three (3) consecutive calendar days.

- | | |
|---|--|
| <p>droit à un congé de deuil payé de trois (3) jours civils consécutifs;</p> <p>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, l'Employée a droit à un congé de deuil payé de trois (3) jours civils consécutifs. Advenant le décès d'un membre de la famille de l'Employée résidant avec elle, ou du décès de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ne résidant pas avec l'Employée, celle-ci a droit à un congé de deuil payé de trois (3) jours civils consécutifs;</p> <p>c) advenant le décès d'un grand-parent, d'une petite-fille ou d'un petit-fils, l'Employée a droit à un congé de deux (2) jours civils consécutifs;</p> <p>d) advenant le décès de sa bru ou de son gendre, l'Employée a droit à une (1) journée;</p> <p>e) advenant le décès de tout autre membre de sa famille, une Employée a droit à une (1) journée de congé de deuil payé, à condition qu'elle assiste aux funérailles;</p> <p>f) dans le cas du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de sa conjointe 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, l'Employée 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;</p> <p>g) Une journée additionnelle de congé payé sera accordée à l'Employée si elle doit se déplacer à plus de cent soixante kilomètres (160 km) de son domicile pour assister aux funérailles.</p> <p>h) Sauf indiqué ailleurs, les congés ci-dessus seront pris entre la date du décès et la date de la funéraille. Seulement des employées prévues à travailler à titre de Surveillantes d'examen recevront un congé payé.</p> | <p>b) In the event of the death of her 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 her 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.</p> <p>c) In the event of the death of the grandparents or grandchildren, an Employee is entitled to two (2) consecutive calendar days.</p> <p>d) In the event of the death of the daughter-in-law and son-in-law, an Employee is entitled to one (1) day.</p> <p>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 she attends the funeral.</p> <p>f) In the event of the death of the spouse, child, spouse's child, father, mother, brother, sister, 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.</p> <p>g) One supplementary paid day of leave will be granted if an Employee must travel more than 160 kilometers from her home in order to attend the funeral.</p> <p>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.</p> |
|---|--|

17.08 Congé pour participer à une conférence

Si l'Employée est appelée par sa superviseure académique à participer à une conférence, elle obtient un congé pour y participer.

ARTICLE 18 – TAUX DE RÉMUNÉRATION

18.01

Les taux de rémunération pour toutes les Employées est:

Date d'effet	Taux de rémunération
1er décembre 2015	\$11.63
1er mai 2016	\$12.16
1er mai 2017	\$12.70
1er mai 2018	\$13.25
1er mai 2019	\$13.88

18.02

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

18.03

Toutes les Employées recevront, sur chaque paie, une indemnité de vacances de quatre pourcent (4%).

18.04

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

18.05

À la cessation d'emploi, l'Université doit remettre à l'Employée un relevé d'emploi selon les dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi.

17.08 Conference Leave

If an Employee is requested to attend a conference by her Academic Supervisor at McGill University, she shall be granted leave without pay to participate.

ARTICLE 18 – RATES OF PAY

18.01

Rates of pay for all Employees will be:

Effective Date	Rate of Pay
December 1 st , 2015	\$11.63
May 1 st , 2016	\$12.16
May 1 st , 2017	\$12.70
May 1 st , 2018	\$13.25
May 1 st , 2019	\$13.88

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

All Employees shall receive, on each pay, a four percent (4%) vacation indemnity.

18.04

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

18.05

Upon termination of employment, the University shall issue to the Employee a record of employment as required by the Employment Insurance Act.

**ARTICLE 19 – ANNEXES ET LETTRES
D’ENTENTE**

19.01

Toutes les annexes et les lettres d’entente figurant dans cette convention collective feront partie intégrante de la convention collective.

**ARTICLE 20 – DURÉE DE LA CONVENTION
COLLECTIVE**

20.01

La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu’au 30 avril 2020.

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.

**ARTICLE 19 – APPENDICES AND LETTERS
OF AGREEMENT**

19.01

All appendices and letters of agreement found in this collective agreement shall be an integral part of the present collective agreement.

**ARTICLE 20 – TERM OF THE COLLECTIVE
AGREEMENT**

20.01

This collective agreement shall come into force at the date of its signature and shall continue in effect until April 30th 2020.

The provisions of this collective agreement shall continue in force until a new collective agreement is signed. The Collective Agreement will not have a retroactive effect unless otherwise specified.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal, ce 12^{ème} jour de janvier 2016.

Pour l'Université McGill:

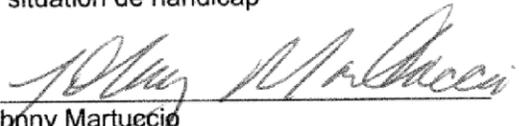

Michael Di Grappa
Vice-principal, Administration et finances

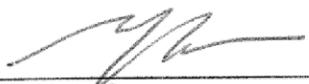

Lynne B. Gervais
Vice-principale adjointe,
Ressources humaines

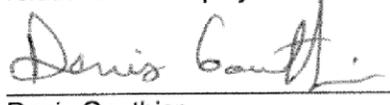

Robert Comeau
Directeur, Relations de travail et
relations des employés


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


Tanja Beck
Directrice associée, Bureau de soutien aux étudiants
en situation de handicap

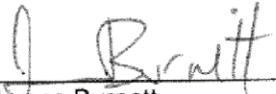

Johnny Martuccio
Directeur – Gestion des documents, des comptes
et de l'inscription, École d'éducation permanente

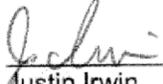

Maurice René de Cotret
Conseiller principal, Relations de travail et
relations des employés


Denis Gauthier
Négotiateur, Relations de travail et
relations des employés

**Pour l'Association des Étudiant-e-s
Diplômé-e-s Employé-e-s de
McGill (AÉÉDEM)**


Teresa Joseph
Agent de négociation, Surveillant-e-s
d'examen

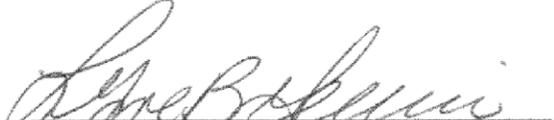

James Burnett
Agent de Griefs, Surveillant-e-s d'examen


Justin Irwin
Président, Surveillant-e-s
d'examen

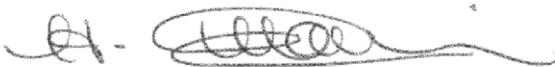
In witness whereof, the Parties have signed at Montreal this 12 day of January 2016.

For McGill University:


Michael Di Grappa
Vice-Principal, Administration & Finance


Lynne B. Gervais
Associate Vice Principal, Human Resources


Robert Comeau
Director, Employee & Labour Relations


Heidi Emami
Associate Registrar, Management of Academic
Records and Examinations
Enrolment Services


Tanja Beck
Associate Director, Office for Students with Disabilities

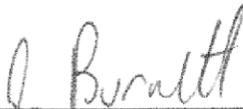

Johnny Martuccio
Manager – Records, Registration & Accounts
School of Continuing Studies


Maurice René de Cotret
Senior Advisor, Labour & Employee Relations


Denis Gauthier
Negotiator, Labour & Employee Relations

**For Association of Graduate Students
Employed at McGill (AGSEM)**


Teresa Joseph
Bargaining Officer, Invigilators


James Burnett
Grievance Officer, Invigilators


Justin Irwin
President, Invigilators

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 – LETTRES D’ENTENTE

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 :** Système d'information ressources humaines

Dans le but de faciliter la mise en œuvre du nouveau système d'information ressources humaines et d'améliorer ou de faciliter des processus administratifs ou de partage d'information, les parties conviennent de discuter, si nécessaire, avec le Syndicat et les Unités d'embauche des modifications à la convention collective.

APPENDIX III – LETTERS OF AGREEMENT

LETTER OF AGREEMENT I

Between: McGill University
(hereinafter “the University”)

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

Subject: Human Resources Information System

The parties agree to discuss modifications of the collective agreement, if needed, to improve or facilitate administrative and/or information sharing processes, with the Union and Hiring Units, and to facilitate the implementation of the New Human Resources Information System.

LETTRE D'ENTENTE II

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 II

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