

No.

NOM

2936-21

McGill University

2936-21

14

20-12-78

21-05-79

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

McGILL UNIVERSITY

ci-après désignée "L'EMPLOYEUR"

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, LOCAL 298, F.T.Q.

CENTRE DE CALCUL

ci-après désigné "LE SYNDICAT"

MINISTRE DU
TRAVAIL

AVR 11 01 AM '79

DEPT. DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

POSTE

79 JAN 10 13 58

Durée: du 1er juin 1978 au 31 mai 1979

BOURNEVILLE
GENERAL DE TRAVAIL
BUREAU CENTRAL

Microfilmé

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés visés par le certificat d'accréditation, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail au nom des et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- 2.02 L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement l'Université le tout sujet aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GENERALES

- 3.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'Employeur ni le Syndicat ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi, le tout sujet à leurs obligations contractées par la présente convention et la loi.

ARTICLE 1 PURPOSE

The purpose of this agreement is to establish an orderly relationship between the parties, to bring about good working conditions for the employees covered by the certification and to foster good relations between the University and its employees.

ARTICLE 2 RECOGNITION AND JURISDICTION

- 2.01 The University recognizes the Union as the one and only bargaining agent for the purpose of negotiating and concluding a collective labour agreement on behalf of and for all employees covered by the certification.
- 2.02 The Employer has and retains all its rights and privileges in effectively managing and administering the University, subject to the provisions of this collective agreement.

ARTICLE 3 GENERAL PROVISIONS

- 3.01 In the application of this collective agreement, neither the University nor the Union, nor either of their representatives, will threaten, restrain or discriminate against an employee because of his race, colour, nationality, social origins, language, sex, sexual inclinations, marital status, age, religious beliefs or lack of them, political opinions, physical handicap or because of the use of a right accorded to the employee by this collective agreement or the law. All of the above is subject to the provisions of this collective agreement and the law.

ARTICLE 4 ACCREDITATION ET CHAMP
D'APPLICATION

4.01 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

4.02 Si pendant la durée de la convention, l'Employeur est d'opinion qu'un salarié doit être exclu de l'unité d'accréditation parce qu'il n'est plus un salarié au sens du Code du Travail, l'Employeur doit alors procéder selon les dispositions prévues à l'article 30 du Code du Travail du Québec.

Dans un tel cas, les dispositions de la présente convention continuent à s'appliquer au salarié jusqu'à ce que les autorités compétentes du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre rendent une décision finale sur la requête.

4.03 L'Employeur avise par écrit le Syndicat dans les dix (10) jours, de la promotion ou de la mutation d'un salarié à un poste exclu de l'unité d'accréditation en indiquant le titre du poste auquel le salarié est promu et l'endroit où il travaille.

4.04 Normalement les personnes exclues de l'unité de négociation ne font pas le travail normalement exécuté par les différentes catégories de salariés régis par la présente convention ou tout autre travail qui, de par sa nature, pourrait y être intégré, sauf dans les cas suivants:

ARTICLE 4 CERTIFICATION AND SCOPE OF
APPLICATION

4.01 No private agreement pertaining to working conditions different from those provided for in this agreement, nor any private agreement pertaining to working conditions not provided for in this agreement, between an employee and the University, shall be valid unless it has received the written approval of the duly mandated officers of the Union.

4.02 If during the lifetime of this agreement, the University believes that an employee should be excluded from the bargaining unit because he is no longer an employee as defined by the Labour Code, the University must proceed according to the provisions of Article 30 of the Quebec Labour Code.

In such a case, the provisions of the collective agreement continue to apply to the employee until such time as the official, authorized by the Labour and Manpower Department, hands down a final decision on the request.

4.03 The University will notify the Union in writing within ten (10) days of the promotion or transfer of an employee to a position outside the bargaining unit. Such notice will include the title and location of the position to which the employee was promoted.

4.04 Normally, persons excluded from the bargaining unit will not perform work normally done by the various categories of employees covered by this collective agreement, nor will they perform work which could, because of its nature, be included in the bargaining unit, except in the following cases:

- cas d'urgence;
- entraînement des salariés;
- travail d'entraînement pratique pour les étudiants;
- travail effectué par des usagers ou salariés assujettis ou non à une autre accréditation et dont les fonctions régulières sont parfois de même nature que celles prévues par l'accréditation.

- emergencies;
- training of employees;
- practical training for students;
- work performed by users or employees covered or not by another bargaining unit, and whose regular functions are sometimes of a similar nature to those covered by the certification.

ARTICLE 5 DEFINITION DES TERMES

- 5.01 "Affichage" désigne une procédure par laquelle l'employeur offre aux salariés un poste vacant ou nouvellement créé, sujet aux dispositions de l'Article 15.
- 5.02 "Ancienneté" désigne la durée du service accumulé par un salarié exprimée en années, en mois et en jours d'emploi à partir de la date de son dernier embauchage chez l'employeur, à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 5.03 "Année financière" désigne la période correspondant à l'exercice financier de l'Employeur, soit du 1er juin de l'année courante au 31 mai de l'année subséquente.
- 5.04 "Centre" désigne le Centre de Calcul de l'Université McGill.
- 5.05 "Conjoint" désigne celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non-mariée ou séparée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans avec une personne non-mariée ou séparée de sexe opposé qu'elle représente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation.

ARTICLE 5 DEFINITIONS

- 5.01 "Posting" means a procedure through which the University offers to its employees vacant or new positions. The above is subject to the provisions of Article 15.
- 5.02 "Seniority" means the length of service of an employee expressed in calendar years, months and days from the last date of hiring, within the bargaining unit.
- 5.03 "Financial year" means the accounting period of the University, being from June 1st of one year to May 31st of the next year.
- 5.04 "Centre" means the Computing Centre of McGill University.
- 5.05 "Spouse" means any person who has become a spouse as a result of a legally recognized marriage in Québec, or elsewhere and recognized under Québec law, or (for an unmarried or separated person) as a result of cohabitation for a period of more than three (3) years with another unmarried or separated person of the opposite sex who is publicly presented as a spouse. The status of spouse is lost after divorce or annulment in the case of married people, or separation in the case of an unmarried spouse.

- 5.06 "Employeur" désigne McGill University
- 5.07 "Grief" désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 5.08 "Liste de rappel" désigne la liste des employés qui ont été mis-à-pied pendant les douze mois précédents et qui ont exprimé leur disponibilité à travailler par écrit.
- 5.09 "Mésentente" désigne tout désaccord autre qu'un grief.
- 5.10 "Mutation" désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste, dont le taux de salaire est identique.
- 5.11 "Parties" (les) désignent l'Employeur et le Syndicat.
- 5.12 "Poste" désigne l'ensemble des tâches assignées à un salarié, compte tenu de sa description de fonctions.
- 5.13 "Poste vacant" désigne, sous réserve des dispositions sur l'affichage, un poste qui est ou qui devient inoccupé par le départ définitif de son titulaire, ou tout nouveau poste à une fonction existante ou nouvelle et que l'Employeur désire combler. Advenant que le poste n'est pas comblé, l'Employeur avise le Syndicat par écrit des motifs.
- 5.14 "Promotion" désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste, dont le taux de salaire est supérieur.
- 5.15 "Rappel au travail" désigne l'offre de retour au travail à une personne qui est sur la liste de rappel.
- 5.06 "University" means McGill University.
- 5.07 "Grievance" means any disagreement relative to the interpretation or application of the collective agreement.
- 5.08 "Recall list" means the list of employees who were laid off in the preceding twelve (12) months and who have indicated in writing their availability for work.
- 5.09 "Dispute" means any disagreement other than a grievance.
- 5.10 "Transfer" means the movement of an employee from one position to another position, for which the rate of pay is identical.
- 5.11 "(The) Parties" means the University and the Union.
- 5.12 "Position" means all the duties assigned to one employee, taking into account the job description of that employee.
- 5.13 "Vacancy" means a position which, subject to the provisions concerning posting, is or becomes vacant by the final departure of its incumbent, or any newly created position in an existing or newly created service, and which the University wishes to fill. In the event that the position is not filled, the University will advise the Union in writing of the reason.
- 5.14 "Promotion" means the movement of an employee from one position to another position for which the rate of pay is greater.
- 5.15 "Recall" means the offer of a return to work to any person who is on the recall list.

- 5.16 "Représentant Syndical" désigne tout salarié qui est désigné par le Syndicat pour exercer des fonctions syndicales, sujet aux dispositions de l'article 8.
- 5.17 "Retrogradation" désigne le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste, dont le taux de salaire est inférieur.
- 5.18 "Salarié" désigne toute personne régie par les présentes. Le salarié absent du travail demeure un salarié, sous réserve des autres dispositions de la convention.
- 5.19 "Salarié à temps complet" désigne tout salarié qui travaille d'une façon régulière le nombre d'heures prévues à l'Article 28.
- 5.20 "Salarié à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille d'une façon régulière un nombre d'heures déterminé mais inférieur à celui prévu à l'Article 28.
- 5.21 "Salarié en période de probation" désigne tout nouveau salarié qui n'a pas encore complété sa période de probation.
- 5.22 "Salarié régulier" désigne tout salarié qui a complété sa période de probation.
- 5.23 Salarié temporaire:
a) Salarié remplaçant:
désigne tout salarié embauché pour occuper temporairement un poste vacant ou un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de l'Article 10. Ce salarié est licencié lorsque le poste vacant est comblé ou lorsque le titulaire réintègre son poste.
- 5.16 "Union representative" means any employee who has been appointed by the union to perform union duties, subject to the provisions of Article 8.
- 5.17 "Demotion" means the movement of an employee from one position to another position, for which the rate of pay is lower.
- 5.18 "Employee" means any person covered by this collective agreement. An employee absent from work remains an employee, subject to the provisions of the other articles of this agreement.
- 5.19 "Full time employee" means any employee who regularly works the number of hours as defined in Article 28.
- 5.20 "Part time employee" means any employee who regularly works a number of hours which is less than those defined in Article 28.
- 5.21 "Employee on probation" means any new employee who has not yet completed his probationary period.
- 5.22 "Regular employee" means any employee who has completed his probationary period.
- 5.23 "Temporary employee"
a) "Substitute employee"
means any employee hired to temporarily fill a vacant position, or a position temporarily without its incumbent, as defined in Article 10. This employee is released when the vacant position is filled or when the incumbent returns to his position.

b) Salarié surnuméraire:

désigne tout salarié embauché pour parer à un surcroît de travail pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs. Ce salarié est licencié lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé. L'embauchage de salariés surnuméraires ne doit pas avoir pour effet de restreindre le nombre de postes réguliers requis pour le fonctionnement normal d'un secteur donné.

- c) Le salarié temporaire ne jouit des avantages de la présente convention que relativement aux salaires, indexation, primes, temps supplémentaire, cotisation syndicale, et aux jours fériés payés à condition qu'il ait travaillé dix (10) jours ouvrables consécutifs depuis son embauchage et ce immédiatement avant l'occurrence du congé.

5.24 "Syndicat" désigne l'Union des Employés de Service, local 298, F.T.Q.

ARTICLE 6 SECURITE SYNDICALE

- 6.01 L'Employeur fournit, dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention, une liste des supérieurs, des directeurs ou de toutes autres personnes en autorité au centre de calcul, et tient cette liste à jour en tout temps.
- 6.02 Tout salarié, member en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi, sujet aux dispositions de l'Article 6.05.

b) "Supernumerary employee"

means any employee hired to overcome an additional workload for a period no longer than six (6) consecutive months. This employee is released when the work for which he was hired has been completed. The hiring of supernumerary employee must not restrict the number of regular positions required for the normal operation of a given section.

- c) The temporary employee is covered by only those articles of this collective agreement which deal with rates of pay, indexation, premia, overtime, union dues. He is also covered by the article of this agreement dealing with paid holidays if he has worked the ten (10) consecutive working days immediately prior to the paid holiday in question.

5.24 "Union" means the Service Employees' Union, Local 298, Q.F.L.

ARTICLE 6 UNION SECURITY

- 6.01 Within thirty (30) days of signing this collective agreement, the University will provide a list of supervisors, directors and all other persons in authority in the Computing Centre. This list will be kept up to date.
- 6.02 Each employee, member in good standing of the Union, at the time of the signature of this agreement and all those who become members thereafter, must maintain their membership of the Union for the duration of the agreement as a condition of continued employment subject to the provisions of Article 6.05.

6.03 Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi, signer la formule d'autorisation de retenues syndicales et devenir membre en règle du Syndicat en signant une carte d'adhésion et en payant le droit d'entrée fixé par le Syndicat.

6.04 Aux fins d'application de l'Article 6.03, l'Employeur permet une rencontre, pendant les heures de travail, entre le nouveau salarié et son représentant syndical. La durée d'une telle rencontre ne doit pas excéder trente (30) minutes. Le moment de cette rencontre doit être convenu avec le supérieur immédiat exclu de l'unité d'accréditation.

6.05 L'employeur n'est pas tenu de congédier ou muter un salarié parce que le Syndicat l'a expulsé de ses rangs. Cependant, le dit salarié est assujéti aux dispositions prévues à l'article 7.

6.03 Each new employee must, as a condition of employment sign a check-off authorization form and become a member in good standing of the Union by signing a membership card and paying the initiation fees established by the Union.

6.04 For the purpose of 6.03, the University will permit a meeting, during working hours, between the new employee and his Union representative, or in his absence any other Union representative. The duration of such a meeting may not exceed thirty (30) minutes. The timing of this meeting must be agreed with the immediate supervisor outside the bargaining unit.

6.05 The University is not bound to dismiss or transfer an employee because the Union has expelled him from its ranks. However, the said employee is subject to the provisions of Article 7.

ARTICLE 7 RETENUES SYNDICALES

7.01 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paye de chaque salarié couvert par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du Syndicat.

7.02 L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait la remise au Syndicat avec les cotisations mensuelles.

ARTICLE 7 UNION CHECK-OFF

7.01 For the duration of this agreement, the University will withhold from the pay of each employee, included in the certification, the dues fixed by the Union, and remit the sum thus withheld to the Union Treasurer once per month, within fifteen (15) calendar days of the deduction.

7.02 The University will collect from each new member, on receipt of the latter's written authorisation, the initiation fee set by the Union and remit it to the Union along with the monthly dues.

7.03 Dans le cas d'omission de prélèvement dû à des erreurs administratives ou techniques, l'Employeur s'engage sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever le montant non remis au Syndicat dans les quinze (15) jours dudit avis.

7.04 L'Employeur identifie sur les formules T 4 et TP 4, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.

7.05 L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, avec la remise des cotisations syndicales, en double exemplaire, une liste détaillée mentionnant:

- a) les noms des salariés cotisés, le numéro d'assurance-sociale et les montants ainsi retenus;
- b) les noms des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur adresse, classification, salaire, statut et numéro d'assurance-sociale;
- c) les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté l'emploi.

ARTICLE 8 LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

8.01 Le Syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, les noms de ses officiers locaux et de l'agent d'affaires syndicales.

Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les quinze (15) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.

7.03 In case of omission in the check-off due to administrative or technical error, the University agrees, upon a written notice from the Union to this effect, to check off the non-remitted amount within fifteen days of the said notice.

7.04 The University will identify the amount withheld for union dues on the T 4 and TP 4 forms of each employee.

7.05 In addition to the deductions of Union dues, the University will provide the Union with two copies, each month, of a list as follows:

- a) the name of each employee from whom union dues have been withheld, his social insurance number, and the amount
- b) the name of each new employee plus his date of hiring, address, classification, salary, status (full-time or part-time) and social insurance number.
- c) the name of each employee who has terminated and the date of termination.

ARTICLE 8 FREEDOM OF UNION ACTIVITY

8.01 In the thirty (30) days following the signature of this agreement, the Union will provide the University with a list of its officials and its business agent.

Any changes in this list will be communicated to the University within fifteen (15) days of the nomination or election of a member to a position.

- 8.02 L'Employeur informe le Syndicat à l'avance, dans la mesure du possible, de tout règlement, avis ou directive émanant du Bureau des Ressources Humaines ou d'une personne en autorité au Centre de Calcul, adressés à un groupe ou à l'ensemble des salariés régis par la présente convention et susceptibles d'affecter les conditions de travail.
- 8.03 Le Syndicat peut afficher tout avis de réunion ou d'autre activité syndicale sur les tableaux d'affichage du Centre de Calcul, à la condition expresse qu'il soit identifié comme émanant du Syndicat. Il peut aussi, s'il le désire, se servir du courrier interne pour communiquer tout renseignement à cet égard. Il est entendu que les dits avis ne doivent pas contenir des textes préjudiciables à l'Employeur ou à ses représentants.
- 8.04 Aucun salarié ne fera l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.
- 8.05 Si un représentant extérieur du Syndicat désire rencontrer, durant les heures régulières de travail, un salarié régi par la présente convention quant à une affaire découlant de l'application de la convention collective, il en avise le supérieur exclu de l'unité de négociation du salarié et convient avec lui du moment.
- 8.02 The University will advise the Union in advance, as much as is possible, of any regulation, notice or direction being sent by the Office for Human Resources or a University representative from the Computing Centre, to a group or all employees covered by this agreement and which could affect working conditions.
- 8.03 The Union may post notices of meetings or other Union activities on the notice board in the Computing Centre. If desired, it may also use the internal mail to communicate these matters. It is understood that no such notice may contain statements prejudicial to the University or its representative.
- 8.04 The University will not discriminate against any employee for talking, writing or taking legal action on behalf of the Union.
- 8.05 If an external representative of the Union wishes to meet with an employee covered by the collective agreement on matters resulting from the application of the collective agreement, and this during working hours, the representative shall agree with the supervisor, excluded from the bargaining unit, a time for the meeting.

8.06 a) Le Syndicat convient que chacun de ses représentants et/ou délégués doit d'abord s'acquitter, dans la mesure du possible, de ses responsabilités de salarié.

b) S'il devient nécessaire qu'un représentant ou délégué syndical s'absente de son poste de travail durant ses heures régulières de travail, il en convient à l'avance avec son supérieur immédiat exclu de l'unité de négociation.

Les absences du travail des représentants et/ou délégués du Syndicat aux fins suivantes:

- enquête et discussion de griefs ou mécontentement;
- participation à toute réunion avec les représentants de l'Employeur;

n'entraînent aucune perte du salaire régulier du ou des salariés concernés.

c) Si un représentant ou délégué syndical doit exercer ses fonctions dans une section autre que la sienne, il en convient à l'avance avec le supérieur intéressé exclu de l'unité de négociation.

8.07 Les délégués désignés par le Syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, avantages et privilèges prévus par la présente convention collective, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités organisées par la centrale syndicale.

Toutefois, le nombre total maximum de journées payées par l'Employeur en vertu du présent paragraphe est de huit (8) jours par année financière.

8.06 a) The Union accepts that its representatives or delegates must first discharge their responsibilities as employees, as much as is possible.

b) If a representative or delegate needs to leave his work during working hours, agreement must first be sought from the supervisor excluded from the bargaining unit.

Neither enquiries into or discussion of grievances or disputes nor participation in meetings with the University's representatives will result in the loss of any regular pay by the employees concerned, if Union representatives or delegates have to leave their work.

c) If a Union representative or delegate has reason to be involved in a section other than his own, agreement will first be sought from the supervisor concerned, excluded from the bargaining unit.

8.07 In order to attend Union conferences or other activities organized by the Union head office, delegates appointed by the Union may be absent from work without loss of salary, benefits or privileges included in this collective agreement.

However, the total number of days paid by the University, by virtue of this paragraph is eight (8) days per financial year.

Une demande écrite comportant le nom du ou des salariés et les dates d'absence, doit être transmise au directeur du département des relations de travail avec copie au supérieur exclu de l'unité de négociation du ou des salariés concernés et ce au moins deux (2) semaines à l'avance.

Such a request must be submitted at least two (2) weeks in advance to the Director of Labour Relations with a copy to the supervisor(s) concerned. The request must contain the names of the employee(s) and the dates of their absence(s).

8.08 L'Employeur libère sans perte de traitement régulier, deux (2) salariés désignés par le Syndicat pour assister aux séances de négociations et de conciliations. Cette disposition cesse de s'appliquer en période de grève ou de 'lock-out'.

8.08 For the purpose of attending negotiation or conciliation meetings the University will free two (2) employees appointed by the Union, without loss of regular salary. These provisions do not apply during a strike or lock out.

8.09 L'Employeur libère sans perte de traitement régulier, deux (2) salariés désignés par le Syndicat pendant un maximum de huit (8) jours ouvrables, dans les neuf (9) mois précédant l'expiration de la présente convention collective, dans le but de préparer les négociations pour son renouvellement.

8.09 For the purpose of preparing the negotiations of the renewal of this collective agreement, the University will free two (2) employees without loss of regular salary for a total maximum period of eight (8) working days in the nine (9) months preceding the expiry date.

Les demandes de libération doivent être transmises au Bureau des Ressources Humaines avec copie au supérieur immédiat exclu de l'unité de négociation au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

A request for such an absence must be sent to the Office for Human Resources with a copy to the immediate supervisor excluded from the bargaining unit at least two (2) working days before the absence is to begin.

Lorsque la totalité des jours prévus est utilisée, l'Employeur facture le Syndicat des absences additionnelles obtenues en vertu du présent Article.

Any days taken by virtue of this Article which are in addition to the total maximum allowed will be invoiced to the Union.

8.10 L'Employeur libère deux (2) salariés du Centre de Calcul désignés par le Syndicat pour assister aux séances de griefs, d'arbitrage, ou autres rencontres patronales syndicales. Le salarié ainsi libéré ne subit aucune perte de traitement.

8.10 In order to attend grievance meetings, other management union meetings or arbitrations, the University will free two (2) employees from the Computing Centre. These employees will be nominated by the Union and will suffer no loss of their regular salary.

8.11 L'Employeur libère de son travail, sans perte de traitement, tout salarié appelé comme témoin à une séance d'arbitrage ou de griefs. La personne ainsi libérée doit aviser son supérieur immédiat. L'Employeur libère concurrentement un maximum de deux (2) salariés aux fins de cet Article.

8.12 Sous réserve des règlements actuels de l'Employeur quant à l'utilisation des locaux de l'Employeur, l'Employeur fournit une salle dans l'Université pour fin d'assemblée syndicale, le temps et lieu ayant été mutuellement convenus entre les deux parties.

CONGE SANS TRAITEMENT POUR FONCTIONS SYNDICALES

8.13 S'il s'agit d'une fonction non électorale, le salarié doit faire son choix dans un délai de deux (2) ans à compter de sa libération. Ce délai expiré, il ne peut exiger de revenir au service de l'Employeur et il est considéré comme ayant donné sa démission.

8.14 Dans le cas d'une fonction électorale, le congé sans traitement est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.

8.15 Au cours des absences prévues aux articles 8.13 et 8.14 le salarié conserve son ancienneté mais il ne reçoit ni n'acquiert aucun traitement et autres bénéfices.

8.16 Le salarié qui désire revenir à son poste et qui remplit les conditions mentionnées aux articles 8.13 et 8.14 doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins trente (30) jours.

8.11 Any employee called as a witness to an arbitration or grievance meeting will be freed by the University without loss of salary. Any person so freed must inform his immediate supervisor. For this article, the University will free, concurrently, a maximum of two (2) employees.

8.12 Subject to the actual rules of the University regarding the use of University premises, the University will provide a room within the University for Union assemblies. The time and place of the assembly will be mutually agreed between the two parties.

UNPAID LEAVE FOR UNION OFFICE

8.13 In the case of a non-elective office, the employee must make a choice within two (2) years of being freed by the University. After two years the employee is deemed to have resigned and cannot require the University to take him back on active service.

8.14 In the case of elective office, the unpaid leave is renewable automatically from year to year, for as long as the employee holds office.

8.15 For the duration of absences under article 8.13 and 8.14 the employee maintains his seniority, but does not receive or acquire any pay or other benefit.

8.16 An employee who is covered by the provisions of 8.13 and 8.14 and who wishes to return to work must give the University written notice of at least thirty (30) days.

8.17 Au retour du salarié exerçant une fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, l'Employeur reprend habituellement ce salarié au poste qu'il occupait au moment du début de son congé.

Si son ancien poste n'existe plus, l'Employeur l'assigne à un poste similaire dont le taux de salaire est équivalent à celui du poste qu'il occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale.

8.17 When an employee filling a Union office returns to work in accordance with the above articles, he would normally return to the position he occupied prior to his unpaid leave.

If his previous position no longer exists, the University will assign him to a similar position for which the rate of pay is equivalent to the rate he received in the position he occupied prior to taking the Union office.

ARTICLE 9 PERIODE DE PROBATION

- 9.01 Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation. Les conditions générales d'emploi relatives à sa classification lui sont communiquées lors de son embauchage.
- 9.02 La période de probation est de soixante (60) jours effectivement travaillés. Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages prévus par la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de griefs ou de mécontentes.
- 9.03 Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente afin d'atteindre son ancienneté, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ.

ARTICLE 9 PROBATIONARY PERIOD

- 9.01 All new employees must undergo a probationary period. General working conditions of his classification are communicated to the employee at time of hiring.
- 9.02 The probationary period is sixty (60) days actually worked. The employee on probation is covered by all provisions of this collective agreement except in the case of firing, in which case he does not have the right of grievance or dispute.
- 9.03 If the University rehires an employee who did not complete the probationary period as a result of lack of work, and who left the University less than one (1) year prior to rehiring, that employee does not have to repeat that part of the probationary period which he served in his first period of employment with the University.

ARTICLE 10 POSTE TEMPORAIREMENT
DEPOURVU DE SON TITULAIRE

- 10.01 Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque celui-ci est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- congés autorisés;
 - activités syndicales;
 - vacances;
 - congé sans traitement;
 - maladie ou accident;
 - congé de maternité;
 - congés spéciaux
 - période d'affichage.
- 10.02 Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché, mais peut être comblé si les besoins du service le requièrent.
- 10.03 Avant d'embaucher une personne venant de l'extérieur, l'employeur accorde une assignation temporaire au salarié ayant le plus d'ancienneté et pour qui cela représente une promotion et ensuite il fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel. Dans les deux cas, les employés doivent répondre aux exigences normales de l'emploi.

ARTICLE 10 POSITION TEMPORARILY
WITHOUT ITS INCUMBENT

- 10.01 A position is temporarily without its incumbent when the incumbent is absent for any of the following reasons:
- authorized leaves;
 - union activities;
 - annual leave (vacation);
 - leave of absence without pay;
 - sickness or accident;
 - maternity leave;
 - special leave
 - posting period.
- 10.02 A position temporarily without its incumbent is not posted, but may be filled if the needs of the department so require.
- 10.03 Before looking to the outside, the employer will give a temporary assignment to the most senior employee for whom such an assignment represents a promotion; the employer then hires from the recall list. In both instances, the employees have to fill the normal requirements of the job.

Article 11 Procédure de Règlement des Griefs et
Mésententes

- 11.01 Les parties tentent de régler les griefs et mésententes aussi rapidement que possible. De plus, les parties s'entendent pour que tout problème pouvant donner lieu à un grief ou une mésentente soit d'abord discuté informellement. Si une discussion informelle entre employé et son supérieur immédiat n'a pas permis de régler le problème, la procédure suivante s'applique.
- 11.02 Le(s) salarié(s), seul(s) ou accompagné(s) d'un représentant syndical ou le Syndicat comme tel, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait dont le grief ou la mésentente découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief ou à la mésentente le soumet par écrit au gérant du centre qui doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief ou de la mésentente.
- 11.03 Si le grief ou mésentente n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa soumission au gérant du centre, il peut être soumis par écrit au directeur du centre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du gérant du centre ou suivant le délai visé dans l'absence d'une réponse.
Le directeur du centre doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief ou de la mésentente.
- 11.04 Si le grief ou mésentente n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa soumission au directeur du centre, il peut être soumis par écrit au vice-principal ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables suivant réponse du directeur du centre, ou suivant le délai visé dans l'absence d'une réponse.
Le vice-principal ou son représentant doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief ou de la mésentente.

Article 11 Grievance and Dispute Procedure

- 11.01 The parties agree that they shall endeavour to settle grievances or disputes as promptly as possible. Furthermore, the parties agree that any potential grievance or potential dispute be first discussed informally. Should the matter not have been settled through the informal discussion held between the employee(s) concerned, the "union grievance and dispute" agent and the immediate supervisor the following procedure is in order:
- 11.02 The employee(s) alone or accompanied by a union representative, or the Union itself may submit a written grievance or dispute to the Manager - Operations, within thirty (30) working days of the knowledge of the fact which gave rise to the grievance or dispute, but no later than 6 months after the occurrence of the fact which gave rise to the grievance or dispute.
The Manager, Operations, must reply in writing within five (5) working days following receipt of the grievance or dispute.
- 11.03 If the grievance or dispute is not settled in the five (5) working days following its submission to the Manager, Operations, it may be submitted to the director of the Computing Centre within ten (10) working days following the reply given by the Manager, Operations, or following the prescribed delay in the absence of a reply.
The Director of the Centre must reply within five (5) working days of receiving the grievance or dispute.
- 11.04 If the grievance or dispute is not settled in the five (5) working days following its submission to the Director of the Centre it may be submitted in writing to the vice-principal or his representative within ten (10) working days following the reply given by the Director of the Centre or following the prescribed delay in the absence of a reply.
The vice-principal or his representative must reply within five (5) working days of receiving the grievance or dispute.

- 11.05 Si la réponse du vice-principal ou son représentant n'est pas satisfaisante pour la partie syndicale, celle-ci pourra recourir à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 12, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du vice-principal ou son représentant ou suivant le délai visé dans l'absence d'une réponse.
- 11.05 If the reply of the vice-principal or his representative is not satisfactory to the Union, the grievance or dispute may be taken to arbitration subject to Article 12, in the ten (10) working days following the reply of the Vice-Principal or his representative or following the prescribed delay in the absence of a reply.
- 11.06 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat peut soumettre le grief ou la mécontentente à la deuxième étape (art. 11.03) dans le délai prévu en 11.02.
- 11.06 If several employees jointly or the Union, as such, feel(s) wronged, the Union may submit a grievance or dispute directly to the second step (article 11.03) of the procedure within the delay stated in Article 11.02.
- 11.07 La date du dernier fait dont un grief ou une mécontentente découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.
- 11.07 The date of the last fact giving rise to a grievance or dispute shall be used as the starting point in calculating the six (6) month delay.
- 11.08 La formulation du grief ou de la mécontentente est faite à titre indicatif et le plaignant doit s'efforcer de bien exposer les faits qui y donnent naissance.
Cependant, la formulation du grief ou de la mécontentente peut être amendée à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si un tel amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables de l'audition, l'Employeur peut demander que l'audition procède à une date ultérieure.
Une erreur technique dans la formulation du grief n'entraîne pas la nullité dudit grief.
- 11.08 The grievance or dispute is formulated for information purposes and the plaintiff must attempt to express clearly the facts that give rise to the grievance.
However the formulation may be amended, provided that the amendment does not change the nature of the grievance. If such amendment is submitted within five (5) working days of the hearing, the University may request a postponement of the hearing to a later date.
A technical error in the formulation of a grievance shall not result in the voiding of the said grievance.
- 11.09 Les délais prévus aux articles 11 et 12 sont de rigueur, sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les étendre.
Le grief sera réputé réglé si le salarié qui a levé le grief ne porte pas ce dernier à l'étape suivante, incluant l'arbitrage, et ce, conformément aux délais prescrit précédemment.
- 11.09 The delays described in articles 11 and 12 are mandatory, except in the case that the parties agree, in writing, to extend them. A grievance is deemed settled if the employee who raised the grievance does not take it to the following step in the procedure, including arbitration in conformity with the delays described above.
- 11.10 Les griefs et les mécontententes peuvent être soumis sur la même formule.
- 11.10 Grievances and disputes can be submitted on the same form.

Article 12 Arbitrage

12.01 Si un grief ou une mécontente n'a pas été réglé selon la procédure de règlement des griefs et mécontentes prévue à l'article 11 l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage, en avisant obligatoirement par écrit l'autre partie, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu audit article.

12.02 Règle générale, les parties conviennent de se référer à un arbitre unique. A défaut d'entente quant à un choix d'un arbitre, l'une des parties demande que l'arbitre soit désigné par le Ministère du travail et de la Main-d'oeuvre conformément aux dispositions du Code du Travail.

12.03 Exceptionnellement, l'une ou l'autre des parties, peut référer le grief ou la mécontente à un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) personnes. Les deux (2) parties s'entendent sur le choix du président du tribunal. A défaut d'entente entre les parties quant au choix du président du tribunal, l'une des parties demande que le président soit désigné par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre conformément aux dispositions du Code du travail.

Chaque partie nomme son arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant le choix du président. Si une des parties néglige de nommer son arbitre, le président procède même en l'absence de l'arbitre de la partie en défaut.

12.04 Dans le cas d'un tribunal d'arbitrage, chaque partie assume les frais et les honoraires de son arbitre. La note des honoraires et des frais du président du tribunal ou de l'arbitre unique, est répartie également entre les parties.

12.05 La sentence de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et les salariés, et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou par le conseil d'arbitrage ou si aucune date n'est stipulée, à la date de la sentence

12.06 Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire il peut ordonner que l'intérêt légal s'ajoute sur le montant réel dû et ce, à compter du dépôt du grief.

Article 12 Arbitration

12.01 If a grievance or dispute is not settled through the grievance and dispute procedure detailed in Article 11, either party may, upon written notice to the other party take the case to the arbitration in the ten (10) working days following the delays detailed in Article 11.

12.02 As a general rule, the parties agree to go before a single arbitrator. If the parties cannot agree to the choice of an arbitrator, one or other of the parties may demand that the arbitrator be designated by the Labour and Manpower Department, in conformity with the provisions of the Labour Code.

12.03 By exception, either one of the parties may refer the grievance or dispute to an arbitration tribunal composed of three (3) people. The two (2) parties must agree upon the choice of a chairman, failing which, one of the parties may demand that the chairman be designated by the Labour and Manpower Department in conformity with the provisions of the Labour Code.

Each party shall name his arbitrator in the ten (10) working days following the choice of the chairman. If either party fails to name his arbitrator, the chairman shall proceed even in the absence of the arbitrator of the party at fault.

12.04 In the case of an arbitration tribunal, each party will assume the costs and fees of its arbitrator. The fees and expenses of the chairman of the tribunal or of a single arbitrator, are divided equally between the parties.

12.05 The decision of the arbitrator or Arbitration Board is final and binding upon the University, the Union and employees, and becomes effective at the date stipulated by the arbitrator or Arbitration Board or, if no date has been stipulated, at the date of the award.

12.06 If the arbitrator's decision involves monetary compensation he can require that the interest be added to the actual amount owed, commencing the date of the deposition of the grievance.

- | | |
|---|---|
| <p>12.07 Tout congédiement est considéré comme mesure disciplinaire.</p> | <p>12.07 Any dismissal is considered to be a disciplinary action.</p> |
| <p>12.08 En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.</p> | <p>12.08 In rendering a decision as a grievance, the arbitrator may not subtract from, amend or modify any part of the collective agreement.</p> |
| <p>12.09 En rendant une décision au sujet de tout grief où mécontentement qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective et, pour les mécontentements, les principes de justice et d'équité, ainsi que les politiques générales de relations de travail qui se dégagent de la présente convention collective.</p> | <p>12.09 In rendering a decision on any grievance or dispute submitted to him, an arbitrator must consider the letter and the spirit of the collective agreement. In the case of disputes, he must consider the principles of justice and equity as well as the general policies of labour relations which emerge from this collective agreement.</p> |

Article 13 Mesures disciplinaires

Article 13 Disciplinary measures

- | | |
|---|--|
| <p>13.01 La réprimande écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'infraction reprochée.</p> <p>L'Employeur ne congédie, ni ne suspend, ni ne donne d'avis ou de rapport disciplinaire sans une cause juste et suffisante.</p> | <p>13.01 The written reprimand, suspension or dismissal are disciplinary measures which may be applied according to the seriousness or frequency of the implied infraction.</p> <p>The employer shall not dismiss, suspend, or give notice or disciplinary report without just and sufficient cause.</p> |
| <p>13.02 Tout salarié convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires a le droit d'être accompagné de son représentant syndical.</p> | <p>13.02 Any employee called to a meeting by the University for disciplinary reasons has the right to be accompanied by his union representative.</p> |
| <p>13.03 La décision d'imposer une mesure disciplinaire après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que l'Employeur en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.</p> | <p>13.03 The decision to impose a disciplinary measure after thirty (30) days of the incident which gives rise to it or the knowledge of same by the Employer is null and void and illegal under this Agreement.</p> |
| <p>13.04 a) Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après douze (12) mois de sa commission. Dans un tel cas, ladite offense est retirée du dossier du salarié.</p> <p>b) De plus, tous rapport ou avis de mesure disciplinaire ou partie de ceux-ci, sur lesquels un salarié a eu gain de cause est retiré du dossier.</p> <p>c) Le salarié et le Syndicat doivent recevoir copie de tout rapport ou mesure disciplinaire (y compris l'avis de réprimande) déposés à son dossier: à défaut, ces documents ne sont pas opposables au salarié.</p> | <p>13.04 a) No offense may be held against an employee after twelve months from its commission. In such case, the said offense is withdrawn from the employee's file.</p> <p>b) In addition any report or notice of disciplinary action or parts of either, which has been decided in favour of the employee is withdrawn from his file.</p> <p>c) The employee and the Union must receive a copy of all reports or disciplinary measures (including notice of reprimand) placed in the file; failing this, the document may not be held against the employee.</p> |

- 3.05 Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou de rétrogradation, la procédure suivante doit être suivie:
- a) La suspension, le congédiement ou la rétrogradation doit être précédé d'une rencontre entre l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné.
 - b) Au cours de cette rencontre, l'Employeur indique au Syndicat et au salarié les motifs qui justifient son intention d'imposer une mesure disciplinaire.
 - c) S'il y a accord entre l'Employeur et le Syndicat, la mise en application de cette entente sera effectuée sans autre modalité.
 - d) En cas de désaccord avec le Syndicat, l'Employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. L'Employeur fait alors parvenir au salarié, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les trois (3) jours du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs à l'appui de cette décision. Copie dudit avis est en même temps envoyée au Syndicat. Seuls les motifs invoqués dans cet avis peuvent être opposés au salarié devant un tribunal d'arbitrage.
 - e) Lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'Employeur et le Syndicat, le salarié ou le Syndicat peut en appeler de la décision en recourant immédiatement à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 12.
 - f) Aux fins du paragraphe a), le salarié et le Syndicat sont convoqués, par écrit, à la dite réunion.
- 13.06 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au Syndicat. Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.
- 13.07 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du Syndicat.
- 13.08 A la demande du salarié, le Bureau des Ressources Humaines doit lui fournir une copie attestée de son dossier.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- tous rapports ou mesures disciplinaires concernant le salarié, exception faite de ceux retirés du dossier en raison de la clause 13.04; les rapports devront être numérotés et datés;
- les rapports adressés à la personne responsable du Personnel concernant son état de santé.

13.05 In all cases of suspension, dismissals or demotion, the following procedure applies:

- a) the suspension, dismissal or demotion has to be preceded by a meeting between the employer, the union and the employee concerned.
- b) During this meeting, the employer indicates to the union and employee, the grounds upon which his intention to take a disciplinary measure are based.
- c) If there is agreement between the parties, the application of the accord will be made without further ado.
- d) In the event of disagreement with the Union, the University may, after the meeting, proceed with application of its decision. It will also send the employee, at his last known address, and within three (3) days of the start of the disciplinary measure, a written statement of the grounds which necessitated the suspension or dismissal. Copy of the said notice to be sent to the Union simultaneously. Only the grounds stated in this notice may be held against the employee at Arbitration.
- e) When there is a disagreement on the disciplinary measure between the employer and the union, the employee or the Union may appeal the decision through the arbitration procedure of Article 12.
- f) In paragraph a), the employee and the Union are informed in writing about the meeting.

13.06 Resignation must be transmitted immediately in writing to the Union. A Board of Arbitration may assess the circumstances which surrounded the resignation of an employee and the actual value of his consent.

13.07 No confession signed by an employee may be used against him at Arbitration, unless it was signed in the presence of a duly authorized union representative.

13.08 At the employee's request, the Office for Human Resources must give him a certified copy of his file.

This file contains:

- the employment application;
- the employment form;
- all deduction authorizations;
- all reports or disciplinary measures concerning the employee, except those withdrawn from the file by virtue of paragraph 13.04; the reports must be numbered and dated.
- reports made to the person responsible for personnel concerning the state of his health.

Article 14 Ancienneté

- 4.01 Le droit d'ancienneté est reconnu au salarié dans l'unité de négociation à l'expiration de sa période de probation avec effet rétroactif à la date d'embauchage.
- 4.02 L'ancienneté du salarié à temps partiel est calculé au prorata des heures travaillées, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 4.03 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention et au premier septembre de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat la liste de tous les salariés couverts par la présente convention. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, adresse, date d'entrée en fonction, numéro d'assurance sociale, classification, salaire, statut (à temps complet ou temps partiel).
- 4.04 Dans le même délai prévu à 14.03, la liste d'ancienneté est affichée dans le Centre pendant une période de quinze (15) jours, durant laquelle tout salarié intéressé peut demander la correction de la liste. A l'expiration de ce délai, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.
- 4.05 Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- 1) dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident survenus lors de l'accomplissement du travail pour une période n'excédant pas douze (12) mois;
 - 2) dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou pour accident autre qu'un accident de travail pour une période n'excédant pas douze (12) mois;
 - 3) dans le cas d'absence au travail pour activités syndicales, tel que défini à l'Article 8;
 - 4) dans le cas d'absence au travail par suite de suspension;
 - 5) dans le cas d'absence au travail pour congé de maternité.
- 4.06 Le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants:
- 1) dans le cas d'absence au travail pour raison de congé sans traitement;
 - 2) dans le cas d'absence au travail prévue ou non par la présente convention et autorisée par l'Employeur;

Article 14 Seniority

- 14.01 The employees seniority right is recognized within the bargaining unit after completion of the probationary period but retroactive to the date of employment.
- 14.02 A part-time employee's seniority is calculated proportionally to the hours worked, excluding overtime.
- 14.03 In the sixty (60) days following signature of this collective agreement, and on the first of September each year, the University will send to the Union a list of all employees covered by this agreement. This list will contain the following information: name, address, date of employment, social insurance number, classification, salary, status (full-time or part-time).
- 14.04 Within the same period as described in 14.03, the seniority list is posted in the Centre for a period of fifteen (15) days, during which any affected employee may request a correction of the list. At the end of this period, the seniority list becomes official, subject to any challenge occurring during the posting period.
- 14.05 A full-time employee maintains and accumulates his seniority in the following cases:
- 1) absence from work for reason of sickness or accident suffered during work, for a period not exceeding twelve (12) months;
 - 2) absence from work for reason of sickness or accident other than a work accident, for a period not exceeding twelve (12) months;
 - 3) absence from work for union activities, as defined in Article 8.
 - 4) absence from work because of suspension;
 - 5) absence from work for maternity leave.
- 14.06 An employee maintains his seniority in the following cases:
- 1) absence from work for unpaid leave;
 - 2) absence from work, covered or not by the agreement and authorized by the University;

- 3) dans le cas d'absence au travail pour service publics;
- 4) dans le cas d'une mise à pied pour la période n'excédant pas douze (12) mois.
- 5) dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail;
- 6) dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou accident autre qu'une maladie ou accident de travail pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

14.07 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- 1) mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- 2) abandon volontaire de son emploi;
- 3) congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlements des griefs ou de mécontentes;
- 4) mise à la retraite;
- 5) refus ou négligence du salarié mis à pied d'accepter de revenir au travail à la suite d'un rappel, dans les dix (10) jours du rappel. Le salarié doit se présenter au travail dans les dix (10) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur. Toutefois, l'incapacité physique d'un salarié à revenir au travail est prise en considération. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
- 6) absence au travail sans donner d'avis pour la période excédant cinq jours ouvrables consécutifs.

Article 15 Promotion, Mutation et Rétrogradation

- 15.01 Lorsqu'un salarié est temporairement assigné à un poste dont le taux de salaire est supérieur au sien, il est payé à ce nouveau taux de salaire pour la pleine journée en autant qu'il travaille à son poste temporaire pour la moitié de la journée. Si la durée du travail est moins de la moitié de la journée, le salarié est rémunéré au taux supérieur, seulement pour les heures travaillées.
- 15.02 Lorsqu'un salarié est temporairement assigné à un poste dont le taux de salaire est inférieur au sien, il est payé à son taux de salaire régulier.

- 3) absence from work for public service;
- 4) lay-off, for a period not exceeding twelve (12) months;
- 5) absence from work for reason of illness or accident suffered during work.
- 6) absence from work for reason of illness or accident other than a work accident, for a period not exceeding twenty four (24) months.

14.07 An employee loses his seniority in the following cases:

- 1) lay-off, for a period exceeding twelve (12) months
- 2) voluntary termination of employment
- 3) firing, unless this is quashed through the grievance and dispute procedure.
- 4) retirement
- 5) refusal or negligence on the part of a laid-off employee to return to work in the ten (10) days following a recall. The employee must present himself in the ten (10) days following his reply to the University. However, a physical inability to return to work on the part of the employee is taken into consideration. A recall is made by registered mail to the last known address.
- 6) absence from work without notice exceeding five (5) consecutive working days.

Article 15 Promotion, Transfer and Demotion

- 15.01 If an employee is temporarily assigned to a position for which the rate of pay is higher than his, he will be paid for the complete day if he is temporarily assigned for at least half the day. If the temporary assignment is for less than half the day, the employee is paid the higher rate for those hours worked.
- 15.02 If an employee is temporarily assigned to a position for which the rate of pay is lower than his, he will be paid at his normal rate of pay.

- 5.03 Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation doit être affiché dans le Centre durant une période de cinq (5) jours ouvrables. Simultanément, l'Employeur envoie une copie de l'affichage au Syndicat.
- Les indications devant apparaître sur l'affichage sont:
- 1) le titre et une description sommaire de la fonction.
 - 2) le taux de salaire et prime;
 - 3) la période d'affichage
 - 4) le statut (plein temps ou temps partiel attaché au poste)
- 5.04 Les promotions, mutations et transferts seront déterminés en fonction des capacités et aptitudes. En cas de capacités et aptitudes égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant. La priorité sera accordée aux membres de l'unité d'accréditation. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 5.05 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours ouvrables suivant la période d'affichage et ce pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet une copie au Syndicat contenant le nom des candidats, leur ancienneté ainsi que le nom du candidat choisi.
- 5.06 Le salarié auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de trente (30) jours ouvrables travaillés. Si au cours de cette période d'essai, le salarié ne désire pas conserver son nouveau poste ou s'il est établi par l'Employeur qu'il ne satisfait pas aux exigences requises dudit poste, il est alors replacé à son ancien poste avec maintien de tous ses droits acquis à ce poste; il reçoit à son retour, le salaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, en cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 5.07 Le salarié promu reçoit, au départ dans sa nouvelle fonction, le salaire prévu à l'échelle de cette fonction, immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans la fonction qu'il quitte.
- 15.03 Any vacant or newly created position, covered by the bargaining unit, before being filled, must be posted in the centre for a period of five (5) working days. At the same time, the University will send a copy of the posting to the Union:
The following information will appear on the posting:
- 1) the title and summary of the job.
 - 2) the rate of pay and premium
 - 3) the posting period
 - 4) the status (full-time or part-time) of the position.
- 15.04 Promotions, demotions and transfers shall be determined by skill and ability. In cases of equal skill and ability, seniority shall prevail. The burden of proof is on the employer. Preference will be given to members of the bargaining unit.
- 15.05 The University will post all appointments in the ten (10) working days following the posting period, for a period of fifteen (15) days. It will send a copy to the Union of the names of the candidates, the seniority and the appointment.
- 15.06 The employee who is awarded the position will have a trial period of thirty (30) working days, actually worked. If, during this trial period, the employee does not wish to remain in the new position or if it is established by the University that he does not meet the basic requirements of the position, the employee will return to his previous position maintaining all rights which existed in the previous position. On his return, the employee will receive the salary which he would have been receiving if he had remained in his previous position throughout. In this latter case, the burden of proof is on the employer if there is a grievance.
- 15.07 The employee promoted receives the rate of pay immediately superior to his current rate, in the new scale.

15.08 Dans le cas de rétrogradation, le salarié se situe dans sa nouvelle échelle de salaire, à l'échelon correspondant à ses années de service au Centre.

15.08 In cases of demotions, the employee will be located in the scale at the level corresponding to his years of service in the Centre.

15.09 Dans le cas de promotion ou rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date d'anniversaire de sa promotion ou démotion.

15.09 In cases of promotions and demotions, the date of the statutory increase is the anniversary of his promotion or demotion.

ARTICLE 16 SECURITE D'EMPLOI

16.01 Aucun salarié régulier ayant douze (12) mois et plus d'ancienneté ne sera congédié, mis à pied, remercié, licencié, ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion:

- de changements techniques
- de changements technologiques
- de changements dans les structures administratives;
- de changements dans les procédés de travail;
- de changements d'équipement;

occasionnant un surplus de personnel, ou en raison de sous-contrat.

16.02 L'employeur informe le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance lorsqu'il effectue des changements prévus à la clause 16.01, susceptibles de réduire la main-d'oeuvre ou de modifier sensiblement les conditions de travail des salariés.

Les parties peuvent, dans certains cas, convenir par entente mutuelle d'un avis d'une durée moindre.

16.03 Les parties doivent alors se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter des changements prévus à la clause 16.01.

16.04 Tout salarié qui doit être déplacé à un poste de classification inférieure selon les dispositions du présent article, conserve son taux de salaire et devient ainsi un salarié étoilé.

ARTICLE 16 EMPLOYMENT SECURITY

16.01 No regular employee, having twelve (12) months or more seniority, will be fired, laid off, released or will suffer a reduction in salary, as a result of:

- technical change
- technological change
- change in administrative structure
- change in work procedure
- change of equipment

producing a surplus in personnel, or as a result of sub-contracts.

16.02 The University will advise the union at least three (3) months in advance if it is making changes as described in 16.01, which are likely to reduce the manpower, or to appreciably change the working conditions of the employees.

The parties can, in certain cases reduce the notice period by mutual agreement.

16.03 The parties must meet without delay to determine what measures can be taken to reduce the inconveniences which could result from the changes as described in 16.01.

16.04 Any employee who must be placed in a lower classified position, according to the provisions of this article, maintains his rate of pay and then becomes a red-circled employee.

16.05 Tout salarié qui doit être déplacé selon les dispositions du présent article doit accepter le poste qui lui est offert, compte tenu de l'application de l'article d'ancienneté (Article 14) en autant qu'il satisfasse aux exigences requises dudit poste, ou se soumette au recyclage qui lui est proposé en autant qu'il ait les aptitudes requises. S'il refuse le recyclage proposé ou le poste qui lui est offert, pour lequel il est qualifié, il est alors mis à pied.

16.05 Any employee who must be transferred according to the provisions of this article must accept the position which is offered to him, taking the seniority article (Article 14) into account, in as much as he meets the basic requirements of the position, or he must accept the retraining offered to him, in as much as he possesses the required abilities. If he refuses either the retraining or the position offered, for which he is qualified, he is laid off.

ARTICLE 17 REDUCTION DU PERSONNEL

ARTICLE 17 REDUCTION OF WORKFORCE

- 17.01 Dans le cas d'une réduction temporaire ou permanente pour une cause autre que celles mentionnés en 16.01, l'Employeur avise le Syndicat au moins trois mois (3) à l'avance.
- 17.02 Les parties doivent alors se rencontrer sans délai afin de discuter des mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui en résultent.
- 17.03 Un salarié visé par le préavis mentionné en 17.01 peut utiliser la procédure de déplacement suivante:
- a) Le salarié, devant être mis à pied, peut déplacer un salarié de la même classification que la sienne ayant moins d'ancienneté, et ainsi de suite;
 - b) Le salarié ainsi délogé peut déplacer dans la même classification un salarié ayant moins d'ancienneté, et ainsi de suite;
 - c) Le salarié ainsi délogé peut déplacer dans une classification inférieur un salarié ayant moins d'ancienneté, et ainsi de suite;

- 17.01 In the case of a temporary or permanent reduction in staff, for reasons other than those mentioned in 16.01 the University will advise the union at least three (3) months in advance.
- 17.02 The parties must meet without delay to discuss what measures to take to reduce the inconvenience resulting from the changes.
- 17.03 An employee affected by the notice mentioned in 17.01 can use the following bumping procedure:
- a) The employee before being laid off, may bump an employee in the same classification as his own, having less seniority, and so on;
 - b) The employee so affected may bump, in the same classification, an employee having less seniority and so on;
 - c) The employee so affected may bump in a lower classification, an employee having less seniority and so on;

17.03 d) Les procédures prévues aux alinéas b) et c) se perpétuent tant et aussi longtemps qu'un salarié devant être mis à pied désire exercer son droit d'ancienneté.

17.04 Le salarié qui doit être déplacé en vertu de la clause 17.03 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours ouvrables pour faire son choix. Une copie de cet avis est envoyée simultanément au Syndicat.

17.05 Le salarié qui est mis à pied doit recevoir un avis écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. Une copie de cet avis est envoyée simultanément au Syndicat.

17.06 Tout salarié ayant déplacé un salarié dans une classification inférieure à la sienne, conserve son taux de salaire et devient ainsi un salarié étoilé.

17.07 Le rappel au travail des salariés mis à pied se fait suivant les règles de l'ancienneté. Le salarié mis à pied est rappelé au travail soit à un poste de sa classe soit à un autre poste qu'il peut occuper.

ARTICLE 18 PAIE DE SEPARATION

18.01 Tout salarié régulier qui est effectivement mis à pied définitivement a droit, à son départ, à une indemnité de séparation équivalente à deux (2) semaines de salaire régulier par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-six (26) semaines.

17.03 d) The procedures provided for in lines b) and c) will be repeated for as long as there are employees who, before being laid off, wish to exercise their seniority rights.

17.04 The employee who is to be bumped in respect of article 17.03 will receive a written notice and will be entitled to a period of five (5) working days to make his choice. Copy of this notice is to be sent simultaneously to the Union.

17.05 The employee who is to be laid off must receive a written notice at least ten (10) working days in advance. Copy of this notice is to be sent simultaneously to the Union.

17.06 Any employee, having bumped an employee in a classification lower than his own maintains his rate of pay and then becomes a red-circled employee.

17.07 The recall of laid off employees is carried out following the seniority list. A laid off employee is called back to work either into a position of his classification or another position which he can occupy.

ARTICLE 18 SEVERANCE PAY

18.01 Any regular employee who is permanently laid off is entitled to a severance pay, at his termination, of two (2) weeks pay for every year of service up to a maximum of twenty six (26) weeks.

ARTICLE 19 VACANCES ANNUELLES

- 19.01 Tout salarié a droit selon son service, à un crédit de vacances payées établi chaque année au 1er juin.
- 19.02 Pour les fins de calcul des vacances annuelles, le salarié embauché entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement, est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.
- 19.03 Tout salarié a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1er juin 1978 à des vacances annuelles payées dont la durée est déterminée de la façon suivante:
- a) tout salarié ayant complété moins d'un (1) an de service a droit à une journée et deux tiers (1-2/3) de vacances payées pour chaque mois de service complété;
 - b) tout salarié ayant complété un (1) an de service a droit à quatre (4) semaines de vacances payées;
 - c) tout salarié ayant complété vingt-cinq (25) années de service a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.
- 19.04 Si un ou plusieurs jours fériés prévus à l'Article 20 coïncident avec les vacances annuelles d'un salarié, la durée des vacances sera prolongée d'autant.

ARTICLE 19 ANNUAL VACATION

- 19.01 All employees are entitled to a paid vacation, based on a vacation credit established through service as of June 1st each year.
- 19.02 For the purposes of calculating annual vacation, any employee hired between the first (1st) and the fifteenth (15th) day of the month inclusive, is considered to have one month's service.
- 19.03 Any employee with less than one year of service is entitled to a paid annual vacation, for which the duration is calculated as below, during the twelve (12) months which follow June 1st:
- a) any employee with less than one (1) and two thirds (1-2/3) days of paid vacation for each completed month of service;
 - b) any employee with one (1) year or more of service is entitled to four (4) weeks of paid vacation.
 - c) any employee with twenty five (25) years or more of service is entitled to five (5) weeks of paid vacation.
- 19.04 If one or more paid holidays provided for in Article 20 falls during the annual vacation of an employee, the duration of the vacation will be extended by as much.

- 19.05 Le salarié reçoit avant son départ pour la période de vacances à laquelle il a droit, une rémunération équivalente à son taux de salaire régulier en vigueur au moment de la prise de ses vacances, à la condition que sa période de vacances ait été établie au moins vingt (20) jours ouvrables préalablement à son départ.
- 19.05 All employees will receive, prior to their departure for the vacation period to which they are entitled, a payment equivalent to their regular salary at the time of their vacation, provided that the vacation period has been established at least twenty (20) working days previous to the departure date.
- 19.06 La période entre le 1er mai et le 31 août est considérée comme la période normale pour prendre des vacances.
- 19.06 The period between May 1st, and August 31st is considered as the normal period for taking a vacation.
- Cependant, un salarié peut prendre ses vacances annuelles en tout ou en partie en dehors de cette période, après entente avec son supérieur. Ce dernier ne peut refuser sans motif valable.
- However, an employee may take all or part of his vacation outside this period providing he has the prior agreement of his superior. The latter may not refuse without justifiable reasons.
- Sauf permission de l'employeur, les vacances annuelles doivent se prendre au cours de l'année financière durant laquelle elles sont dues.
- Unless otherwise authorized by the employer, vacations have to be taken during the financial year in which they should have taken.
- 19.07 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire.
- 19.07 An employee may take all his vacation at one time or may divide it into calendar weeks, if he so wishes.
- 19.08 Le salarié doit aviser le supérieur désigné, entre le 1er avril et le 15 avril de chaque année, de ses premier et deuxième choix de période de vacances.
- 19.08 All employees must advise the designated supervisor between April 1st and 15th of each year of their first and second choices of vacation period.
- 19.09 Chaque année, la cédule des vacances est affichée au plus tard le 30 avril sur les tableaux d'affichage du Centre.
- 19.09 The vacation schedule will be posted on the notice board of the centre by April 30th each year.

- 19.10 Le calendrier des vacances annuelles devra être établi en tenant compte;
1. de l'ancienneté du salarié
 2. de la préférence exprimée par le salarié
 3. des besoins du centre.
- 19.11 Un salarié incapable de prendre ses vacances annuelles à la période prévue pour raisons de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances annuelles à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Lors de son retour au travail, le salarié doit convenir avec son supérieur d'une autre période de vacances annuelles.
- 19.12 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié visé a droit à une indemnité de vacances établie en fonction de son ancienneté au 1er juin précédant son départ, compte tenu des jours de vacances déjà pris.
- 19.13 Le salarié qui, au cours d'une même année, a été absent pour un congé sans traitement d'une durée excédant un (1) mois de calendrier, a droit à des jours de vacances au prorata du nombre de mois travaillés. Le salarié absent du travail à cause de maladie ou accident accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.
- 19.10 The annual vacation schedule must be established taking into account
1. the employees' seniority
 2. the preferences expressed by the employees.
 3. the needs of the centre.
- 19.11 Any employee who is unable to take his annual vacation as a result of sickness, accident or work accident suffered prior to the start of his vacation can delay his vacation to a later period. However, he must advise his superior of the fact as soon as possible, prior to the date of the start of his vacation period. Upon his return to work, the employee must agree to another vacation period with his superior.
- 19.12 In the case of termination, an employee is entitled to a vacation payment based upon his seniority in the preceding June 1st, taking into account any vacation already taken.
- 19.13 Any employee who, over the course of a year has been absent for an unpaid leave of more than one (1) month, is entitled to a proportional vacation based on the months worked. Any employee absent from work because of illness or vacation accumulates vacation credit for the first six (6) consecutive months of his absence.

ARTICLE 20 CONGES FERIES

20.01 Au cours de l'année financière, l'Employeur garantie les quinze (15) jours suivants comme jours fériés et payés:

Jour du Nouvel An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
Fête nationale du Québec
Fête de la Confédération
Fête du Travail
Jour d'Action de Grâces
Jour de Noël
le 26 décembre
le 31 décembre

Deux (2) jours de congés pendant la période de Noël/Jour de l'An, à déterminer conjointement par l'Employeur et le Syndicat.

Deux (2) jours de congés mobiles à prendre selon entente avec le Supérieur.

20.02 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 20.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, il doit être observé le jour ouvrable précédent ou suivant.

20.03 La rémunération de chacun des jours fériés prévus à la clause 20.01, lorsque chôme, est équivalente au taux de salaire quotidien régulier alors en vigueur pour le salarié.

20.04 Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant ou suivant ledit jour férié, sauf dans le cas d'une absence prévue par le présent contrat ou autorisée pour d'autres.

ARTICLE 20 PAID HOLIDAYS

20.01 During the financial year, the University guarantees the following fifteen (15) days as paid holidays:

New Year's Day
Good Friday
Easter Monday
Victoria Day
Quebec National Day
Confederation Day
Labour Day
Thanksgiving Day
Christmas Day
December 26
December 31

Two (2) holidays during the Christmas/New Year period to be agreed by the University and the Union.

Two (2) floating holidays to be taken with the agreement of the Supervisor.

20.02 If any of the paid holidays mentioned in clause 20.01 coincides with a Saturday or Sunday it must be taken on the previous or following working day.

20.03 Remuneration of each paid holiday mentioned in clause 20.01, when not worked, is equivalent to the regular daily rate of pay of the employee.

20.04 In order to be entitled to payment for a paid holiday the employee must have worked the working day prior to or following the paid holiday, except in the case of leave sanctioned by this agreement or authorised by the University.

20.05 A l'occasion d'un congé férié, pour fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où le salarié prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.

20.06 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 20.01 coïncide avec l'un des jours de repos hebdomadaire autre que le samedi et le dimanche, le salarié concerné bénéficie alors d'une remise du jour férié à une date convenue entre lui et l'Employeur.

ARTICLE 21 CONGES SOCIAUX

21.01 Tout salarié bénéficie des congés suivants sans perte de son salaire régulier, conformément aux dispositions des clauses suivantes:

21.02 Dans le cas de décès:

a) du conjoint, d'un enfant, le salarié a droit à sept (7) jours consécutifs de calendrier. Cependant, il lui est loisible d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables;

b) du père, de la mère, le salarié a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs. Cependant, il est loisible au salarié d'ajouter à cette période des jours de vacances accumulés ou un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

c) du frère, de la soeur, le salarié a droit à trois (3) jours de calendrier consécutifs;

20.05 For overtime worked on a paid holiday, the regular hourly rate of pay is used for calculation.

20.06 If a paid holiday mentioned in Article 20.01 coincides with one of the weekly rest days other than a Saturday or Sunday, the paid holiday is delayed until a date agreed between the employee and the University.

ARTICLE 21 PERSONAL LEAVE

21.01 All employees will enjoy the following leaves without loss of regular salary in conformity with the following clauses:

21.02 In the case of death:

a) of a spouse or child, the employee is entitled to seven (7) consecutive calendar days. However, he is permitted to add accumulated vacation or unpaid leave, of no longer than fifteen (15) working days, to this period;

b) of a parent, the employee is entitled to three (3) consecutive working days. However, he is permitted to add accumulated vacation or unpaid leave of no longer than fifteen (15) working days, to this period.

c) of a brother or sister, the employee is entitled to three (3) consecutive calendar days;

- 21.02 d) des grands-parents, des petits enfants du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, de la bru, du gendre, de la tante, de l'oncle, du neveu, de la nièce, le salarié a droit à un (1) jour ouvrable, au jour des funérailles, à condition d'y assister.
- Un (1) jour supplémentaire de congé rémunéré est accordé si le salarié doit parcourir plus de cent soixante (160) kilomètres à partir de son lieu de résidence pour assister aux funérailles, en vertu de cet article.
- 21.02 d) of grand-parents, grandchildren, father-in-law, mother-in-law, daughter-in-law, son-in-law, aunt, uncle, nephew, niece, the employee is entitled to one (1) working day on the day of the funeral, providing he attends it.
- One additional paid day of leave shall be granted if the employee must travel more than one hundred sixty (160) kilometers to attend a funeral described above.
- 21.03 Le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé rémunéré à l'occasion de son mariage. Si le mariage a lieu durant la fin de semaine ou lors d'une journée régulière de repos hebdomadaire prévue dans la présente convention collective, le salarié bénéficie alors d'une remise de ce congé au jour ouvrable précédent.
- 21.03 An employee will enjoy one (1) day of paid holiday at the time of his own marriage. If the wedding falls on a weekend or during a regular weekly rest day, as described in this collective agreement, the paid holiday will be taken on the preceding day.
- 21.04 Le salarié bénéficie d'un jour de congé rémunéré à l'occasion de la naissance de son enfant, du baptême ou de l'enregistrement de celui-ci ou encore de l'adoption d'un enfant.
- 21.04 The employee will enjoy a paid holiday at the time of the birth, baptism and registration of a child or at the adoption of a child.
- 21.05 Dans le cas de l'adoption d'un enfant le salarié a droit à un congé sans traitement d'une durée n'excédant pas douze semaines, à la condition expresse d'avoir donné un avis d'un (1) mois à son supérieur.
- 21.05 In the case of adoption of a child the employee is entitled to an unpaid leave not exceeding twelve weeks, providing one (1) month's notice is given to the supervisor.
- 21.06 Le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé rémunéré par an dans le cas de changement du lieu de sa résidence.
- 21.06 The employee will enjoy one (1) day of paid holiday per year, if he changes his principal place of residence.
- 21.07 Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est par partie, il ne subit de ce fait, aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, le salarié doit remettre à l'Employeur l'équivalent des sommes reçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions.
- 21.07 If the employee is called as a jury member or witness in a case in which he is not involved, he will not, as a result, suffer any loss of regular salary during the period which he is required to act in this capacity. However, the employee must repay the University any payment received for these tasks. If

21.07 Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'Employeur.

21.07

this latter is greater than his regular salary, the difference is repaid to him by the University.

21.08 Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son supérieur dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

21.08

If an employee is absent from work for the reasons described in this article, he must advise his supervisor as soon as possible, and, on request, produce proof or testimony of the facts.

ARTICLE 22 CONGE DE MATERNITE

ARTICLE 22 MATERNITY LEAVE

22.01 La salariée enceinte peut en tout temps se prévaloir de son droit à un congé de maternité conformément aux dispositions de la loi de l'assurance-chômage.

22.01

A pregnant employee may at any time take advantage of her eligibility to a maternity leave, subject to the provisions of the unemployment insurance law.

22.02 Sous réserve des dispositions de la loi de l'assurance-chômage, l'Employeur accorde à toute salariée enceinte, un congé de maternité d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines de calendrier et cela sans traitement.

22.02

Subject to the provisions of the unemployment insurance law, the University will allow any pregnant employee to take an unpaid maternity leave for a period of no longer than seventeen (17) weeks.

22.03 La salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité doit reprendre son travail lors de l'échéance de son congé de maternité. Elle doit alors produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail. En cas d'impossibilité de retour au travail pour des complications de grossesse ou maladie, la salariée a droit aux avantages prévus à l'article 23.

22.03

An employee who has taken a maternity leave must resume work no later than at expiry of the maternity leave. She must present a medical certificate stating that she is fit to resume work. In the case that she cannot return to work because of illness or complications from pregnancy, the employee is entitled to the benefits detailed in article 23.

22.04 La salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité doit aviser par écrit le supérieur immédiat, avec copie au Bureau des Ressources Humaines, règle générale au moins dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail. L'Employeur réintègre la salariée dans le poste qu'elle occupait avant son départ.

22.04

The employee who has taken maternity leave must normally advise her immediate supervisor, with a copy to the Office for Human Resources, at least ten (10) working days prior to her return to work. The University will put the employee back into the position which she held before her departure.

ARTICLE 23 CONGE MALADIE

23.01 L'Employeur verse au salarié qui a complété sa période de probation, en cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail:

a) à compter de la première journée d'absence: une indemnité équivalente à la rémunération qu'il recevrait s'il était au travail, et ce pendant vingt-six (26) semaines;

b) à compter du début de la vingt-septième (27^{ème}) semaine d'absence, le salarié reçoit les prestations du régime de l'assurance invalidité de longue durée de l'Université McGill, jusqu'à l'âge normal de la retraite s'il continue d'être totalement invalide.

23.02 Pour avoir droit aux prestations prévues à la clause 22.01, le salarié doit aviser son supérieur ou le responsable du personnel, aussitôt que possible, et après chaque visite avec son médecin.

L'Employeur se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin désigné par l'Employeur et à ses frais.

ARTICLE 24 ACCIDENTS DU TRAVAIL

24.01 En cas d'accident de travail, les règlements de la Commission des Accidents du Travail s'appliquent. L'Employeur verse au salarié la différence entre la rémunération qu'il recevrait s'il était au travail et les prestations versées par la Commission jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines.

L'Employeur se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin désigné par l'Employeur et à ses frais.

ARTICLE 25 CONGES SANS TRAITEMENT

25.01 Dans les cas non prévus par la convention, le salarié régulier ayant au moins un (1) an d'ancienneté qui pour un motif sérieux désire obtenir un congé sans traitement doit faire une demande écrite au Bureau des Ressources Humaines. L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.

ARTICLE 23 SICK LEAVE

23.01 The University will pay the employee who has completed his probation period, in the case of sickness or injury other than a work injury;

a) from the 1st day of absence, a compensation equivalent to the remuneration he would receive if he were at work, for 26 weeks;

b) from the start of the 27th week of absence, he will receive the benefits of the Long Term Disability policy of McGill University, until normal retirement age so long as he continues to be totally disabled.

23.02 To be entitled to the benefits provided in 22.01 the employee must inform his supervisor or the personnel officer as soon as possible, and after each visit to his physician.

The University reserves the right to have the employee examined by its doctor and at its expense.

ARTICLE 24 WORK ACCIDENTS

24.01 In case of a work injury, the regulations of the Workmen's Compensation Board shall apply. The University will pay the difference between the remuneration he would receive if he were at work and the benefits paid by the Board, for up to 26 weeks.

The University reserves the right to have the employee examined by its doctor and at its expense.

ARTICLE 25 UNPAID LEAVE

25.01 In a case not covered by the agreement, in which an employee, having at least one (1) year of seniority wishes to obtain unpaid leave for serious reasons, that employee must submit a written request to the Office for Human Resources. The University will not refuse such a leave without good reasons.

- | | | | |
|-------|---|-------|--|
| 25.02 | La durée du congé sans traitement n'excède généralement pas une période de douze (12) mois. | 25.02 | An unpaid leave will not normally exceed twelve (12) months. |
| 25.03 | Si le salarié utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé à moins d'avoir eu l'autorisation de prolonger ledit congé, ou à moins d'empêchement découlant de force majeure, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé. | 25.03 | If an employee uses an unpaid leave for purposes other than those for which the leave was granted, or if he does not return to work after the leave, (unless he was authorised to extend the leave or was prevented from returning by forces beyond his control) he is assumed to have resigned retroactively to the date of the start of the leave. |
| 25.04 | Lors de l'échéance de son congé sans traitement l'Employeur réintègre le salarié dans son poste antérieur, ou dans un poste équivalent si son poste a été aboli. | 25.04 | The University will reinstate an employee returning from his unpaid leave into the position he occupied before his departure, or into an equivalent position if his previous position has been abolished. |
| 25.05 | A moins d'entente contraire ou de disposition contraire, le salarié en congé sans traitement ne peut bénéficier des avantages prévus à la présente convention. Il continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance si ces derniers le permettent, à la condition qu'il assume la totalité des coûts. | 25.05 | Except in the case of agreement or provision to the contrary, an employee on unpaid leave is not entitled to the benefits described in this agreement. He continues to benefit from the pension and insurance schemes if these schemes so allow and if the employee assumes the full costs. |

ARTICLE 26 ABSENCE POUR
SERVICE PUBLIC

26.01 Le salarié régulier, candidat à un conseil municipal, à une commission scolaire, à un conseil administratif d'un centre local de services communautaires, peut obtenir un congé sans traitement n'excédant pas trente-cinq (35) jours ouvrables. Il est loisible au salarié de prendre à l'intérieur de ces trente-cinq (35) jours, ses jours de vacances accumulées.

26.02 Le salarié régulier, candidat à une élection provinciale ou fédérale, est soumis à la Loi des élections.

26.03 Le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale est mis en congé sans traitement pour la durée de son premier mandat. L'Employeur s'engage lors de son retour à le réintégrer à un poste équivalent à celui qu'il détenait avant son départ.

26.04 Le salarié qui désire participer à l'organisation d'une campagne électorale peut, après entente avec l'Employeur, utiliser ses jours de vacances accumulées ou bénéficier d'un congé sans traitement,

ARTICLE 26 LEAVE FOR PUBLIC SERVICE

26.01 A regular employee who is a candidate for a municipal council, school commission, administrative council of local community service centre, may have an unpaid leave of not more than thirty five (35) working days. Within these thirty five (35) working days the employee may take his annual vacation.

26.02 The regular employee who is a candidate in a provincial or federal election is subject to the election laws.

26.03 The regular employee who is elected during a provincial or federal election is given unpaid leave for the duration of his first period of office. The University undertakes to reinstate the employee into a position equivalent to that which he held prior to his departure.

26.04 An employee who wishes to take part in organizing an election campaign may, after agreement with the University, use his accumulated vacation or take an unpaid leave.

26.05 Le salarié élu commissaire d'école ou conseiller municipal ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, bénéficie d'un congé sans traitement pour des assemblées ou des activités officielles de sa fonction.

Dans un tel cas, une demande écrite comportant le nom du salarié, la nature de l'absence et la durée probable de l'absence doit être transmise à l'Employeur et ce, règle générale, au moins quatre (4) jours ouvrables avant la date du début de l'absence.

26.05 The employee who is elected to a school commission, municipal council, hospital administrative council or administrative council of a local community service centre may have unpaid leave for conferences or official activities of his office.

In such a case, a written request stating the employee's name, the nature and probable length of the absence must be sent to the University at least four (4) working days (under normal circumstances) before the commencement of the absence.

ARTICLE 27 HYGIENE, SANTE ET SECURITE

27.01 L'Employeur et le Syndicat, dans le but de prévenir les maladies et les accidents de travail, collaborent au maintien des meilleures conditions de sécurité et d'hygiène au travail.

27.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention les parties forment un comité conjoint sur la santé et sécurité au travail formé d'un (1) représentant par partie. Le mandat dudit comité est négocié entre les parties.

ARTICLE 27 HYGIENE, HEALTH AND SAFETY

27.01 The University and the Union, in order to prevent work accidents and illnesses will work together to maintain good health and safety conditions at work.

27.02 In the thirty (30) days following signature of the collective agreement, the parties will form a joint committee on health and safety at work, consisting of one (1) representative from each party. The mandate of this committee will be negotiated between the parties.

- | | | | |
|-------|---|-------|--|
| 27.03 | L'Employeur assure un service de premiers soins pendant les heures de travail et fait transporter à ses frais le salarié à l'hôpital, si l'état de celui-ci le nécessite. | 27.03 | The employer is to provide a first aid service during working hours and transfer the employee to hospital at its expense if the latter's condition requires it. |
| 27.04 | Dans le cas où des appareils spéciaux de protection sont requis par la Loi, ou tout autre article spécifique pour la protection des salariés, ces dits appareils et/ou articles sont alors fournis par l'Employeur. | 27.04 | In cases where special protective equipment is required by law, or any other item specifically for the protection of employees, the said items are to be supplied by the employer. |
| 27.05 | L'Employeur informe les salariés des normes de sécurité et des règlements concernant leur secteur de travail.

Chaque salarié reçoit une copie des règlements de l'Employeur concernant la sécurité au travail. Les salariés se conforment aux dits règlements. | 27.05 | The University will advise its employees of the safety standards and regulations in their work area.

Each employee will receive a copy of the University regulations on safety at work. The employees will comply with these regulations. |
| 27.06 | De plus, l'Employeur se doit d'afficher bien en vue, dans tous les locaux, les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence s'appliquant soit aux locaux, soit aux appareils ou aux produits contenus dans ces mêmes locaux. | 27.06 | In addition, the University will post clearly in all work areas the safety standards and regulations and the emergency instructions applying to the areas, clothing or materials contained in these areas. |

27,07 Certains salariés dont la santé est exposée à des risques particuliers peuvent être requis de subir un examen médical. Lorsqu'un tel examen est requis par la loi ou par le comité de sécurité, le coût de l'examen est à la charge de l'Employeur. Cet examen intervient pendant les heures régulières de travail sans perte du salaire régulier du salarié.

27,07 Certain employees, whose health is exposed to particular risks, may be required to undergo a medical examination. If such an examination is required by law, or by the safety committee, the cost of the examination will be borne by the University. This examination will take place during regular working hours without loss of salary to the employee.

27,08 Un salarié peut refuser d'obéir à un ordre, sans qu'il y ait insubordination lorsque l'exécution d'un tel ordre est de nature à mettre en danger sa santé et sa sécurité.

27,08 An employee may refuse to obey an order, without this constituting insubordination, if the execution of the order will place his health or safety in danger.

ARTICLE 28 DUREE ET HORAIRE DU TRAVAIL

ARTICLE 28 DURATION AND HOURS OF WORK

28.01 La durée de la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail de sept (7) heures chacun du lundi au vendredi inclusivement, le tout sujet aux dispositions de la lettre d'entente numéro 1.

28,01 The regular work week is thirty-five (35) hours divided into five (5) consecutive work days each of seven (7) hours from Monday to Friday inclusive, subject to the letter of agreement number 1.

28.02 Les salariés travaillent, en rotation de deux (2) semaines, sur les quarts suivants:

28.02 Employees work, in a two week rotation schedule, on the following shifts:

28.07 Dans le cas où l'employeur désire apporter des modifications aux horaires de travail, la procédure suivante doit être suivie:

1. L'employeur doit donner un préavis écrit de trente (30) jours au syndicat et aux salariés concernés en indiquant les motifs des modifications et les nouveaux horaires;
2. les parties doivent alors se rencontrer dans les plus brefs délais afin de discuter le contenu du préavis ci-haut mentionné;
3. dans le cas d'entente entre les parties, la mise en application est effectuée sans autre modalité;
4. dans le cas de désaccord entre les parties, l'une ou l'autre des parties peut référer le cas à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la rencontre prévue antérieurement;

28.07 If the employer wishes to change the schedule, the following procedure has to be followed:

1. The employer informs, in writing, thirty (30) days in advance the union and the employees concerned about the motives of such changes and the new schedules;
2. the parties have to meet as soon as possible to discuss the content of the above-mentioned written advice;
3. if there is agreement between the parties, the application of the accord will be made without further ado;
4. if there is a disagreement between the parties, either side can submit the case to arbitration within thirty (30) days of the above-mentioned meeting;

- | | |
|--|--|
| <p>a. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Le mandat de l'arbitre est celui prévu à l'article 12.09. L'arbitre n'a jamais le mandat de modifier la décision de l'employeur d'opérer six (6) ou sept (7) jours consécutifs.</p> <p>b. A moins d'entente contraire entre les parties, les modifications aux horaires de travail ne peuvent avoir pour effet d'imposer des jours de travail non-continus ou des heures brisées.</p> <p>c. Si aucune décision arbitrale n'est rendue dans un délai de trois (3) mois de la rencontre prévue à la clause 28.07-2., l'Université peut procéder unilatéralement jusqu'à ce que la décision arbitrale soit connue.</p> | <p>a. In case of arbitration, the burden of proof is on the employer. The mandate of the arbitrator is as per article 12.09. The arbitrator's mandate does not include the possibility of changing the employer's decision to operate six (6) or seven (7) consecutive days.</p> <p>b. Unless otherwise agreed between the parties, changes to the work schedule cannot result in non-consecutive days of work or split shifts.</p> <p>c. If no arbitration award is available within three (3) months of the meeting given in clause 28.07-2., the University can proceed unilaterally until such arbitration award is available.</p> |
| <p>28.08 Pour des raisons sérieuses et imprévues, l'employeur peut déplacer le quart complet de l'employé à la condition expresse que la durée d'un tel déplacement ne soit pas inférieure à une (1) semaine.</p> | <p>28.08 For serious and unpredictable reasons, the employer can change the whole shift of the employee as long as such a change is for a duration of no less than one (1) week.</p> |

ARTICLE 29 TEMPS SUPPLEMENTAIRE ARTICLE 29 OVERTIME

- | | | | |
|-------|--|-------|--|
| 29.01 | Tout travail effectué par un salarié en dehors de sa journée régulière de travail, de sa semaine régulière de travail, ou de son horaire de travail (sous réserve de l'article 28.08) est considéré comme du travail supplémentaire s'il a été approuvé préalablement par le supérieur qui requiert le travail ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part. | 29.01 | All work done by an employee outside his regular working day, his regular working week or regular work schedule (subject to the application of clause 28.08) is considered to be overtime if it was approved by the supervisor who needed it prior to it being done, or if it was brought to his attention and he did not object. |
| 29.02 | Tout travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

a) au taux et demi (150%) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine régulière de travail ou lors du premier jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche.

b) au taux double (200%) du salaire horaire du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié (en plus de la remise ou du paiement du jour férié chômé, au choix du salarié) lors d'un dimanche ou lors d'un deuxième (2ème) jour de repos hebdomadaire. | 29.02 | All overtime is paid as follows:

a) at time and one half (150%) of the employee's hourly rate for each hour worked outside the employee's regular workday or workweek or on the employee's first weekly rest day, providing it is not a Sunday.

b) at double time (200%) of the employee's hourly rate for each hour worked on a paid holiday (in addition to the delay of the day off or to the payment for the day, at the choice of the employee) or on a Sunday or on the second weekly day of rest. |

- | | | | |
|-------|--|-------|--|
| 29.03 | L'Employeur offre, par ordre d'ancienneté et à tour de rôle, le temps supplémentaire aux salariés qui normalement accomplissent ce travail.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, L'Employeur l'offre de préférence aux salariés sur place.

Si tous salariés refusent d'effectuer du travail supplémentaire sur une base volontaire, le(s) salarié(s) qui a (ont) le moins d'ancienneté doit (doivent) effectuer le temps supplémentaire requis. | 29.03 | The University will offer overtime work to the employees who normally do the work. All those employees, in order of seniority, will be given the opportunity to work overtime as it occurs.

However, in a case of unexpected overtime, or an emergency, the University will first offer the overtime work to the employees who are at work.

If all employees refuse to do the overtime work on a voluntary basis, the employee(s) having the least seniority must carry out the work required. |
| 29.04 | Pour fin de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que le salarié refuse de faire du temps supplémentaire, il est considéré avoir fait le temps supplémentaire offert. | 29.04 | For the purpose of division of overtime, each time an employee refuses to do overtime work, he is considered to have done the overtime work. |
| 29.05 | Le salarié qui effectue deux (2) heures ou plus en travail supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique. | 29.05 | An employee who does two (2) or more hours of overtime after his regular work day is entitled to a meal break of thirty (30) minutes paid at the appropriate overtime rate. |

ARTICLE 30 TAUX DE SALAIRES

30.01 Les salariés régis par la présente convention reçoivent, selon leur classification, les taux horaires suivants;

<u>Classification</u>	<u>Taux 1/6/78</u>
Novice	5.23
Opérateur-junior	5.66
Opérateur d'ordinateur	6,50
-après une année	6,95
-après trois années	7,17
-après quatre années	7,39
Opérateur d'ordinateur senior	7.30
-après une année	7.81
-après deux années	8,35
-après cinq années	8,54
-après six années	8.79

ARTICLE 30 SALARY RATES

30,01 Employees covered by this agreement receive, depending on their classification, the following hourly rates:

<u>Classification</u>	<u>Rate 1/6/78</u>
Trainee	5.23
Junior operator	5.66
Computer operator	6.50
-after one year	6.95
-after three years	7.17
-after four years	7.39
Senior computer operator	7.30
-after one year	7.81
-after two years	8.35
-after five years	8.54
-after six years	8.79

ARTICLE 31 PAIEMENT DE SALAIRES

31.01 Les salariés sont payés chaque jeudi pour toutes les heures de la semaine précédente.

Lorsqu'une journée de paie coïncide avec un jour férié prévu par la présente convention, les salariés sont payés le jour ouvrable précédent.

ARTICLE 31 PAYMENT OF SALARIES

31,01 Employees will be paid each Thursday for all hours worked the preceding week.

When the date of salary payment coincides with a paid holiday, as stated in this agreement, the employees will be paid on the preceding working day.

- | | | | |
|-------|--|-------|---|
| 31,02 | Les mentions suivantes doivent apparaître sur le talon du chèque: | 31,02 | The following information is to be indicated on the cheque stub: |
| | <ul style="list-style-type: none"> - le nom de l'employeur; - les nom et prénom du salarié; - le poste occupé par le salarié; - la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement; - le nombre d'heures normales; - le nombre d'heures supplémentaires; - les congés payés et vacances; - le taux horaire du salarié; - le montant du salaire brut; - la nature et le montant des retenues opérées; - le montant du salaire net versé au salarié. | | <ul style="list-style-type: none"> - name of employer; - name and christian name of employee; - position held by the employee; - date of payment and work period corresponding to payment; - number of normal hours; - number of overtime hours; - paid holidays and vacations; - hourly rate of employee; - amount of gross salary; - type and amount of deductions; - amount of net salary paid to employee. |
| 31,03 | Lorsqu'un salarié quitte volontairement son emploi à l'Université, il reçoit un état des salaires et avantages sociaux qui lui sont dus. | 31,03 | When an employee voluntarily leaves the employment of the University, he will receive a statement of the salary and benefits which are owed to him. |
| 31,04 | En cas d'erreur sur le chèque de paie, l'employeur effectue la correction appropriée dès que possible. | 31,04 | If there is an error on the pay cheque of a regular employee, the employer undertakes to make the appropriate correction as soon as possible. |
| 31,05 | Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire du salarié pour le bris ou la perte d'un article quelconque. | 31,05 | No deductions will be made from an employees salary for the breakage or loss of whatever article. |

ARTICLE 32 PRIMES

- 32,01 Tout salarié dont la moitié ou plus de ses heures régulières de travail intervient entre quinze (15) heures et huit (8) heures reçoit une prime de vingt-cinq cents (25¢) pour chaque heure effectivement travaillée.

ARTICLE 32 PREMIUMS

- 32.01 Any employee for whom half or more of his regular working hours fall between fifteen (15) hours and eight (8) hours will receive a premium of twenty five cents (25¢) for each hour worked.

- | | | | |
|----------|---|----------|--|
| 32.02 | Le salarié qui, à la demande de son supérieur, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux de temps supplémentaire qui s'applique pour chaque heure ainsi travaillée. Pour chaque rappel, il a droit à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail au taux applicable. | 32.02 | The employee who, at the request of his supervisor, returns to work outside his regular working hours, is paid at the appropriate overtime rate for each hour worked on the recall. For each recall, the employee is entitled to a minimum payment of the equivalent of three (3) hours of work at the appropriate rate. |
| 32.03 | Dans le cas de rappel durant les vacances annuelles d'un salarié, tout travail effectué est rémunéré au taux double en plus du salaire reçu pour la période de vacances et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti au salarié ainsi rappelé. | 32.03 | In the case of a recall during an employee's annual vacation, all hours worked will be paid at double time (200%) in addition to the salary received for the vacation period. An employee so recalled is guaranteed a minimum of four (4) hours at the appropriate rate of pay. |
| 32.04 a) | <u>travail du samedi</u> | 32.04 a) | <u>work on Saturday</u> |
| | Tout salarié qui travaille un samedi faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunéré à son taux de salaire régulier majoré de vingt-cinq pour cent (25%) pour les heures régulières travaillées le samedi entre 00h00 heure et vingt-quatre (24) heures. | | Any employee who works Saturday as part of his regular work schedule is paid at his regular rate increased by twenty-five per cent (25%) for the regular hours worked between 00.00 hours and 24.00 hours on Saturday. |
| | b) <u>travail du dimanche</u> | | b) <u>work on Sunday</u> |
| | Tout salarié qui travaille un dimanche faisant partie de son horaire régulier de travail est rémunéré à son taux de salaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures régulières travaillées le dimanche entre 00h00 heure et vingt-quatre (24) heures. | | Any employee who works Sunday as part of his regular work schedule is paid at his regular rate increased by fifty per cent (50%) for the regular hours worked between 00.00 hours and 24.00 hours. |

ARTICLE 33 REGIMES COLLECTIFS

ARTICLE 33 GROUP PLANS

33.01 Tous les salariés participent aux plans d'assurance-vie, d'assurance invalidité à long terme, d'assurance hospitalisation supplémentaire.

33.01 All employees will, subject to the provisions of each plan, participate in the schemes for Life Insurance, Long Term disability and supplementary medical insurance.

33.02 Tous les salariés seront couverts à partir du 1er janvier 1979 par le fonds de pensions des membres de l'Union des Employés de Service du local 298 à l'Université McGill.

33.02 All employees will be covered, effective January 1, 1978 by the Pension scheme for members of the Service Employees' Union, local 298 McGill University.

ARTICLE 34 CHARGE DE TRAVAIL

ARTICLE 34 WORKLOAD

34.01 Les parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé d'un salarié de façon continue et régulière plus qu'une charge normale de travail.

34.01 The parties recognize that no employee will be required to do more than a normal workload on a regular and continuous basis.

Tout litige relatif aux charges de travail est sujet à la procédure de règlement des griefs.

Any dispute related to workload is subject to the grievance procedure.

34.02 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage peut apprécier la charge de travail et peut suggérer des mesures correctives.

34.02 In the case of a grievance on workload, the sole arbitrator or Arbitration Board may assess the workload and suggest corrective measures.

ARTICLE 35 SOUS-CONTRATS

35.01 L'employeur peut, en tout temps, pour des raisons particulières recourir à une firme de l'extérieur pourvu qu'une telle décision:

1) n'entraîne ni la mise à pied, ni le congédiement, ni le renvoi, ni le licenciement, ni la rétrogradation, ni la réduction de la semaine régulière de travail d'aucun salarié régi par la présente convention;

2) n'entraîne aucune diminution de salaire à cause de mutation à des postes comportant des salaires moindres ou des conditions de travail moins favorables;

3) ne produise alors aucune réduction du travail supplémentaire jusque là normalement effectué par les salariés de l'unité de négociation,

ARTICLE 36 UNIFORMES

36.01 L'employeur fournit gratuitement à ses salariés tout uniforme, vêtement ou appareil spécial dont le port est nécessaire à cause de la nature du travail et requis par le comité prévu à l'article 27.02.

ARTICLE 35 SUB-CONTRACTS

35.01 The University may at any time, for particular reasons, use the services of an outside company, provided that such a decision:

1) does not lead to the laying-off, firing, termination, releasing, demotion or reduction in the regular work week of any employee covered by this collective agreement.

2) does not lead to a reduction in salary as a result of a transfer to a position with a lower salary or less favourable working conditions.

3) does not lead to a reduction in overtime normally performed by employees in the bargaining unit.

ARTICLE 36 UNIFORMS

36.01 The employer provides free of charge to the employees any uniform, clothing or special apparel which has to be worn in relation to the work performed and required by the committee created in 27.02.

ARTICLE 37 DROITS ACQUIS

37.01 Les salariés qui
présentement bénéficient
d'avantages supérieurs aux
conditions stipulées dans
la présente convention
collective continueront de
bénéficier de ces avantages
pour la durée de la présente
convention, sauf si les
circonstances qui ont permis
l'établissement de tels
bénéfices, privilèges ou
avantages sont changées.

ANNEXES, LETTRES
D'ENTENTES ET VALIDITE

ARTICLE 38

38.01 Toute annexe à la
convention ainsi que toute
lettre d'entente font partie
intégrante de la convention.

38.02 Si une clause de cette
convention ou une disposition
quelconque contenue est ou
devient non valide en raison
de toute législation, cette
nullité n'affecte pas le reste
de cette convention.

ARTICLE 39 INTERPRETATION

39.01 En cas de difficulté
d'interprétation des termes
de la présente convention,
la version française constitue
le texte officiel.

ARTICLE 37 ACQUIRED RIGHTS

37.01 Employees who currently
enjoy privileges superior to
the provisions contained herein
shall continue to benefit from
these privileges for the
duration of this Agreement,
unless the circumstances which
lead to the establishment of
those benefits, privileges or
advantages have changed.

APPENDICES, LETTERS
OF AGREEMENT AND
VALIDITY

ARTICLE 38

38.01 All appendices and letters
of intent are an integral part
of the agreement.

38.02 If a clause or a provision
of this agreement is or becomes
invalid because of legislation,
this invalidity does not affect
the rest of this agreement.

ARTICLE 39 INTERPRETATION

39.01 In the case of difficulty
in the interpretation of this
agreement, the official text
is the French version.

ARTICLE 40 GREVE ET CONTRE-GREVE ARTICLE 40 STRIKE AND LOCK-OUT

40,01 L'Employeur s'engage à n'effectuer aucune contre-grève et le Syndicat aucune grève, pendant la durée de cette convention.

Le Syndicat n'ordonnera, n'encouragera et n'appuiera aucun ralentissement du travail dans le but de réduire le rendement normal des salariés.

40,01 The University undertakes not to effect any lock-out, and the Union undertakes not to effect any strike, during the life of this agreement.

The Union will not organize, encourage or support any work slowdown in order to reduce the employees normal performance.

ARTICLE 41 RETROACTIVITE ARTICLE 41 RETROACTIVITY

41,01 La rétroactivité des salaires, vacances et primes sera versée aux salariés à l'emploi de l'Université à la date de la signature de la présente convention.

41,02 La rétroactivité prévue en 41.01 s'applique à toutes les heures rémunérées depuis le 1er juin 1978.

41,03 Les montants de rétroactivité découlant de l'application des paragraphes précédents sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

41.01 Retroactivity of salaries, vacation and premiums will be paid to employees in the employment of the University on the date of the signature of the agreement.

41.02 The retroactivity of article 41.01 applies to all hours paid since June 1, 1978.

41.03 The amounts of money in retroactivity resulting from the application of the previous paragraphs are payable through a separate cheque, accompanied by a document explaining the calculations made.

ARTICLE 42 DUREE ET RENOUVELLEMENT

42.01 La présente convention collective de travail est conclue pour un (1) an, du 1er juin 1978 au 31 mai 1979.

Elle entre en vigueur à la date de sa signature et à moins de stipulations contraires qui y soient expressément contenues, elle n'a pas d'effet rétroactif.

42.02 Les conditions de travail contenues dans cette convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ARTICLE 42 DURATION AND RENEWAL

42.01 This collective labour agreement is concluded for one (1) year, being June 1, 1978 to May 31, 1979.

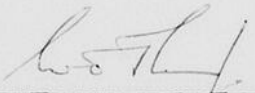
It becomes effective from the date of signature, and except for stipulation to the contrary which is specifically contained in the agreement, has no retroactive effect

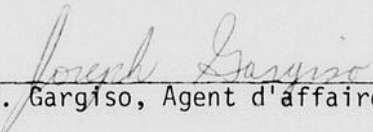
42.02 Working conditions stipulated in this collective agreement will apply until a new collective agreement is signed.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en la Ville de Montréal,
ce 20ème jour du mois de décembre 1978:

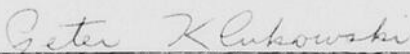
L'UNIVERSITE MCGILL

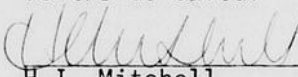
L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298, F.T.Q.
CENTRE DE CALCUL

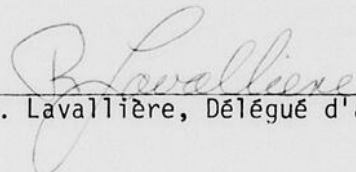

W. D. Thorpe, Directeur
Centre de Calcul

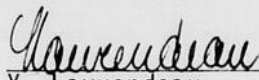

J. Gargiso, Agent d'affaires

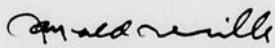

H. Heitner, Gérant des
opérations
Centre de Calcul

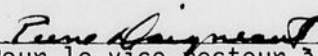

P. Klukowski, Président

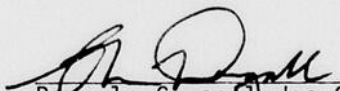

H.I. Mitchell
Agent de Personnel


R. Lavallière, Délégué d'atelier


Y. Laurendeau
Agent de Personnel


R. Mercille, Directeur
Relations de travail et
rémunération


Pour le vice-recteur à
l'administration
P. Daigneault


Pour le Conseil des Gouverneurs
C.M. McDougall, Secrétaire-général

ANNEXE A

REDUCTION DES FRAIS DE SCOLARITE

Les dispositions relatives à la réduction des frais de scolarité pour les salariés à temps complet sont les suivantes:

A. COURS SANCTIONNES PAR UN GRADE (financés par le Gouvernement)

Il n'existe plus de limite au nombre de cours sanctionnés par un grade, suivis en dehors de la journée régulière de travail, et pour lesquels le salarié reçoit un remboursement. Si les cours sont suivis pendant la journée régulière de travail, le salarié est remboursé pour un maximum de quatre demi-cours ou de deux cours complets par périodes de douze mois, y compris les cours de la session d'été.

B. COURS NON SANCTIONNES PAR UN DIPLOME (non financés par le Gouvernement)

Si les cours sont suivis en dehors de la journée régulière de travail, un maximum de quatre demi-cours ou de deux cours complets sont remboursables sur une période de douze mois y compris les cours de la session d'été.

Lorsqu'un salarié s'inscrit à des cours donnés pendant la journée régulière de travail, il doit être accepté par la faculté concernée et avoir obtenu l'approbation du chef de département. Il doit faire du travail de rattrapage pour le temps pris pendant la journée régulière de travail en vue de suivre lesdits cours.

Dans tous les cas, le salarié doit terminer avec succès le cours pour avoir droit au remboursement calculé comme suit:

- 20% lorsqu'il a moins de 12 mois de service, à la date d'inscription
- 50% lorsqu'il a entre 1 et 3 ans de service
- 90% lorsqu'il a 3 ans ou plus de service

Le salarié à temps complet dont la date d'engagement est antérieure au 1er septembre 1975 conserve le droit au remboursement des deux tiers pour les cours, jusqu'à ce qu'il ait terminé trois années de service, et après cette date il reçoit 90% conformément à cette nouvelle disposition.

APPENDIX A

TUITION ASSISTANCE

The provisions relative to the reduction of tuition fees for full-time non-academic staff are as follows:

A. DEGREE COURSES (Government funded)

There is no longer a limit to the number of degree courses taken outside the normal work day for which a staff member will receive reimbursement.

Staff members will be reimbursed for up to four half courses or two full courses over a twelve month period, including summer session, if taken during the normal work day.

B. NON DEGREE COURSES (not funded by the Government)

Up to four half courses or two full courses over a twelve month period, including summer session, will be reimbursable if taken outside the normal work day.

When a staff member enrolls in courses during the normal work day, acceptance by the Faculty concerned and approval of the Department Head are required. For any courses taken during the normal work day, time must be made up.

In all cases, the staff member must successfully complete the course to be eligible for reimbursement as follows:

- 20% with less than 12 months' service at time of registration
- 50% with 1 to 3 years' service
- 90% with 3 or more years' service

Full-time, non-academic staff whose date of employment is prior to September 1, 1975 will retain the right to 2/3's reimbursement for courses, until they have completed two years of service at which time they will receive 90% according to the new policy.

Cours de français pour les salariés

Le salarié ayant moins de trois (3) ans de service est remboursé des deux tiers des frais de scolarité de ce cours; le salarié ayant trois (3) ans et plus de service reçoit un remboursement de 90%.

Conjoint et personnes à la charge des salariés

Cours sanctionnés par un grade ou un diplôme. Si vous êtes salariés à temps complet à l'université depuis au moins trois ans, votre conjoint et vos enfants à charge peuvent s'inscrire à un cours régulier de n'importe quelle faculté en vue de l'obtention d'un grade ou d'un diplôme, à condition qu'ils soient acceptés par cette faculté et qu'ils obtiennent des résultats satisfaisants. Dans ces cas, ces personnes ne doivent payer que le tiers des frais de scolarité normaux.

Procédure pour bénéficier de la réduction des frais de scolarité

Les salariés désireux de se prévaloir de la réduction des frais de scolarité doivent remplir les demandes réglementaires avant d'assister aux cours. Ils peuvent se procurer les formulaires nécessaires en s'adressant aux Services du personnel. Pour avoir droit au remboursement des frais de scolarité en vertu de ces dispositions, le salarié doit être à l'emploi à temps complet de l'université pendant toute la durée du cours.

Staff French Courses

Staff members with less than 3 years' service will be reimbursed 2/3's of the course fee, and those with 3 or more years of service will receive a 90% reimbursement.

Dependents of Non-Academic Staff

Degree or Diploma Course: If you have been employed with the University on a full-time basis for at least three years, your dependent spouse or children may enroll in a regular degree or diploma course in any Faculty provided they are accepted by the Faculty concerned and maintain a satisfactory standing. In this case, they will be required to pay only one-third of the normal course fee.

Staff members wishing to take advantage of the Tuition Assistance Policy must complete the appropriate forms before attending courses. These forms can be obtained from the Personnel Services Department. To be eligible to claim reimbursement under the policy, the staff member must be a full-time employee for the duration of the course.

ANNEXE B DESCRIPTIONS DE FONCTIONS

Titre: Opérateur d'ordinateur
senior

Sommaire de la fonction:

Sous la direction du supérieur immédiat, veille au bon fonctionnement et à l'exploitation des ordinateurs et des appareils auxiliaires.

Tâches et responsabilités principales:

- Surveille et dirige le travail effectué dans la salle des ordinateurs
- Fait fonctionner l'ordinateur par l'entremise du pupitre de contrôle nécessaire à l'exploitation des systèmes traités,
- Coordonne le travail des opérateurs dans la salle des ordinateurs.
- Avise son supérieur immédiat lors de bris ou de panne du système et aide à en déterminer la cause.
- Entraîne les opérateurs sous sa responsabilité.
- Avise son supérieur immédiat du besoin de conditionnement des pièces des ordinateurs.
- Tient à jour un registre des travaux exécutés,
- La liste des tâches ci-dessus énumérées est sommaire et indicative, Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles

APPENDIX B POSITION DESCRIPTIONS

Title: Senior Computer Operator

Function of position:

Under the general direction of the Operations Shift Supervisor, controls computer operations on a shift basis.

Characteristic duties and responsibilities:

- Controls and directs all work performed in the computer room during his shift
- Normally operates main computer consoles, which control overall operation of the computer system
- Coordinates all other operators working in machine room
- Communicates operational problems to the Operations Shift Supervisor and assists in their diagnosis
- Instructs operators subordinate to him
- Alerts Operations Shift Supervisor to requirements for unscheduled maintenance on computer components
- Maintains appropriate records including operations log
- The above mentioned duties are summary and not all inclusive. They do not represent a complete and detailed list of the tasks which an employee in this category may be called upon to carry out. On the other hand, tasks which

d'être effectuées par un employé occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur la classification.

have not been so listed will not affect the grading of this category.

Qualifications requises:

Qualifications required:

Scolarité: Diplôme terminal du cours secondaire

Education; Minimum of 11th grade

Expérience: Minimum de trois (3) ans d'expérience pertinente et reliée à un système d'ordinateur IBM; normalement six (6) mois d'expérience en tant qu'opérateur d'ordinateur

Experience: Minimum of 3 years operating experience with all aspects of a large IBM computer system; normally with a minimum of six months as a Computer Operator in a Computing Centre.

Aptitudes: Bonne connaissance de la programmation, langage d'accès, le système et les programmes utilisés. Capacité de diriger un groupe d'opérateurs d'ordinateur.

Aptitudes: Good knowledge of programming, job control language, the operating system and utility programs. Ability to direct a group of operators.

Titre: Opérateur d'ordinateur

Title: Computer Operator

Sommaire de la fonction:

Function of position:

Sous la direction de l'opérateur d'ordinateur senior, exécute les tâches reliées à l'exploitation des ordinateurs.

Under the direction of a Senior Operator, can perform most duties concerned with computer operation.

Tâches et responsabilités principales:

Characteristic duties and responsibilities:

- Utilise le clavier de contrôle et exécute des tâches reliées à toutes les phases de l'exploitation des ordinateurs,

- Console operation and all phases of computer room operations.

- Occasionnellement remplace l'opérateur d'ordinateur senior, (i.e. repas, vacances, quart du samedi) lorsque le superviseur de l'exploitation est en devoir.

- Can assume the role of the Senior Computer Operator if necessary (e.g. meal breaks, vacation periods, Saturday shift,) provided the Operations Supervisor is also on duty.

- La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative, Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par un employé occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur la classification.

The above-mentioned duties are a summary and not all inclusive. They do not represent a complete and detailed list of the tasks which an employee in this category may be called upon to carry out. On the other hand, tasks which have not been so listed will not affect the grading of this category,

Qualifications requises:

Qualifications required:

Scolarité: Diplôme terminal du cours secondaire

Education: Minimum of 11th grade

Expérience: Dix-huit (18) mois d'expérience pertinente et reliée à un système d'ordinateur IBM. Connaissance de la programmation, du langage d'accès et du système utilisé.

Experience: 18 months operating experience with all aspects of a large IBM computer system. Knowledge of programming, job control language, and the operating system.

Titre: Opérateur d'ordinateur
junior

Title: Junior Computer Operator

Tâches et responsabilités
principales

Characteristic duties and
responsibilities

- Recueille, soumet, récupère
et distribue les travaux

- Job input and output operations

- Sous direction spécifique,
alimente les différentes unités
périphériques telles que
unités de bandes magnétiques
et disques

- Tape and disk mounting on specific
instructions

- Sous supervision immédiate, fait
fonctionner le clavier de
contrôle. Se familiarise avec
le système d'ordinateur.

- Gains some experience in computer
console operations under detailed
supervision. Gains knowledge of
the computer operating system.

- La liste des tâches ci-dessus
énumérées est sommaire et
indicative. Il ne s'agit pas
d'une liste complète et
détaillée des tâches et
responsabilités susceptibles
d'être effectuées par un
employé occupant ce poste.
Cependant, les tâches et
responsabilités non énumérées
ne doivent pas avoir d'effet
sur la classification.

- The above-mentioned duties are a
summary and not all inclusive.
They do not represent a complete and
detailed list of the tasks which an
employee in this category may be
called upon to carry out. On the
other hand, tasks which have not been
so listed will not affect the
grading of this category.

Qualifications requises:

Qualifications required:

Scolarité: Diplôme terminal du
cours secondaire

Education: minimum of 11th grade

Expérience: Six (6) mois d'ex-
périence reliée au
fonctionnement d'é-
quipement périphérique
et connaissance de la
programmation et du
langage d'accès.

Experience: 6 or more months operating
of peripheral equipment
together with a knowledge of
programming and job control
language.

Titre: Opérateur d'ordinateur
novice

Title: Computer Operator Trainee

Sommaire de la fonction:

Function of position:

Niveau d'entrée:- l'employé occupant ce poste est initié au fonctionnement de l'équipement périphérique et se familiarise à la programmation, du langage d'accès et aux éléments de base du système.

Primarily employed as an operator of peripheral equipment.

Tâches et responsabilités principales:

Characteristic duties and responsibilities:

- Recueille, soumet, récupère et distribue les travaux
- La liste des tâches ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par un employé occupant ce poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur la classification.

- Job input and output operations
- The above-mentioned duties are a summary and not all inclusive. They do not represent a complete and detailed list of the tasks which an employee in this category may be called upon to carry out. On the other hand, tasks which have not been so listed will not affect the grading of this category.

Qualifications requises:

Qualifications required:

Scolarité: Diplôme terminal du cours secondaire, Excellent résultat au test d'aptitude à la programmation.

Education: 11th grade
High score on programmer's aptitude test

Expérience: Aucune

Experience: None

ACCESSIBILITE AUX
LOCAUX DU CENTRE
ANNEXE C DU CALCUL

Il incombe à la direction du Centre du Calcul de prendre les mesures appropriées pour contrôler l'accès et l'utilisation des machines dans le Centre de Calcul. Il est loisible au syndicat de formuler les représentations qu'il estime utiles à ce sujet après présentation d'un projet à la direction du centre.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 1

Nonobstant la clause 28.01, les parties conviennent que, pour une durée temporaire, deux salariés travailleront leur semaine régulière de travail du mardi au samedi:

opérateur junior: 7:00-15:00
opérateur : 9:00-17:00

Cette disposition est transitoire et cessera par attrition.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO 2

- a. Il est entendu entre les parties que les novices n'intégreront la cédule de rotation prévue en 28.02 qu'après six (6) semaines de travail.
- b. Normalement, les trois (3) opérateurs les plus anciens travaillent dans la salle des machines du Centre.

ACCESSIBILITY TO THE
CENTRE'S PREMISES
APPENDIX C

It is the Center's Management responsibility to take appropriate measures to control access to and utilization of the center's machinery. The Union can make representations which it considers appropriate about this subject, upon presentation of a project to the Centre's management.

LETTER OF AGREEMENT NUMBER 1

Notwithstanding clause 28.01, the parties agree that, for a temporary period, two employees will work their regular work week from Tuesday to Saturday:

Junior operator: 7:00-15:00
Operator: 9:00-17:00

This agreement is transitory and will cease through attrition.

LETTER OF AGREEMENT NUMBER 2

- a. It is agreed between parties that trainees will not enter the schedule of clause 28.02 before six (6) weeks of work.
- b. Normally, the three (3) most senior operators work in the center's machine room.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: McGill University

ET: L'Union des Employés de Service, Local 298, F.T.Q. (Centre de Calcul)

Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'Employeur ajustera, le cas échéant, les taux de salaires selon la formule d'indexation prévue ci-dessous:

La formule est basée sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada. Le pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) pour la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin d'une année est calculé de la façon suivante:

$$\frac{\text{I.P.C. du mois de juin de l'année en cours} - \text{I.P.C. du mois de juin de l'année précédente}}{\text{I.P.C. du mois de juin de l'année précédente}} \times 100$$

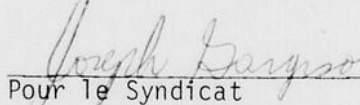
Lorsque dans le quotient obtenu, le point décimal est suivi de trois chiffres, ou bien le troisième chiffre tombe s'il est inférieur à cinq (5) ou bien le deuxième est arrondi à l'unité supérieure et le troisième tombe si celui-ci est égal ou supérieur à cinq.

Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice pour la période se terminant le 30 juin 1979 est supérieur à 3.5% (pourcentage arrondi à une décimale, c'est à-dire lorsque, dans le quotient obtenu conformément à l'application de la formule, le point décimal est suivi de quatre (4) chiffres, ou bien le troisième est arrondi à l'unité supérieure et le quatrième tombe si celui-ci est égal ou supérieur à cinq (5)), les taux de salaires en vigueur le 31 mai 1979 sont augmentés, à cette date, de la différence entre le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice et 3.5% et ce, sans effet rétroactif.

McGILL UNIVERSITY

L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE
LOCAL 298, F.T.Q. (CENTRE DE CALCUL)


Pour l'Employeur


Pour le Syndicat