



File: 2122-U0055-3

November 28, 2023

To: ALL EMPLOYEES IN THE PSAC LOCAL 86001 BARGAINING UNIT

---

As you are aware, our negotiating team has been working hard on your behalf to get a fair deal from Dalhousie. Unfortunately, the final offer brought forward by the employer at the conciliation meeting held on October 25<sup>th</sup> was not one that the team could support. While some movement was made by the administration of Dalhousie University on parental leave, mental health benefits, and other areas you have identified as priorities, the minimum salary and annual wage adjustments the employer was prepared to offer remain well below what would be acceptable.

Your negotiation team's goal has always been to negotiate an acceptable tentative agreement with your employer and that remains their goal. However, at this time the team is unable to recommend acceptance of the employer's offer and therefore, unanimously recommends that you vote to reject the employer's offer, and that you provide the union with a strong strike mandate in order to send the employer a clear message that it must do better.

PSAC will therefore be conducting a combined-ballot vote, in which you will be asked to EITHER accept the employer's low-ball offer OR authorize strike action to be taken by the union, if that should become necessary. We hope, of course, that strike action will not become necessary and we are optimistic that it can be avoided if you provide the union with a strong strike mandate. Long experience has taught unions that the best way to avoid a strike is to be in a position to credibly threaten one.

Prior to PSAC conducting the vote your negotiating team will fully explain the offer attached, explain the rationale for their recommendation that it be **REJECTED**, and answer any questions you may have. Following this Sharon Barbour, PSAC Regional Representative, will explain the secret ballot, voting procedures, how the vote will be counted, and explain the potential outcomes of the vote.



In conclusion, your negotiating team consisting of Robyn Wright, Matthew Stoyek and Val Webber, recommend that you vote to **REJECT** Dalhousie's inadequate offer.

We urge all employees in the bargaining unit to make every possible effort to attend the vote meetings to learn more and to cast your ballot. It's important to understand that under the *Trade Union Act* of Nova Scotia, the union must obtain an absolute majority of the entire bargaining unit's support for strike action, in order for the union to secure a mandate for lawful strike action. Please attend, and please encourage your colleagues to attend. This will greatly help your negotiation team bring home an acceptable collective agreement!

Good luck in your deliberations.

In solidarity,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Chris Di Liberatore', is positioned above the typed name.

Chris Di Liberatore  
Regional Executive Vice-President, Atlantic

CC Joanne Hussey, Negotiator  
Erin Sirrett, Negotiator  
Negotiating Team  
Laura Haywood, Regional Political Communications Officer  
Negotiations-Management  
Silja (Silya) Freitag, Research Officer  
Holmann Richard, Regional Coordinator  
ROB National Mobilization  
Jacques Maillet, National Administrative Assistant

## COMPARISON OF COLLECTIVE AGREEMENT AND FINAL OFFER, October 2023

ORIGINAL COLLECTIVE AGREEMENT	FINAL OFFER TO VOTE ON	NOTES
<p>Only Articles relevant to negotiated changes are listed here, with changes <b>bolded</b>. All other Articles remain the same. <a href="#">Please see our expired collective agreement here</a> if you wish to refer to it in its entirety.</p>		
<p><u>ARTICLE 5 – UNION SECURITY</u></p> <p>5.01 No Postdoctoral Fellow Employee is required to join PSAC as a condition of employment with the Employer.</p>	<p><u>ARTICLE 5 – UNION SECURITY</u></p> <p><b>5.01 The Employer shall provide new Postdoctoral Fellow Employees with a link to the union membership card included with the letter of appointment.</b> No Postdoctoral Fellow Employee is required to join <b>the Union</b> as a condition of employment with the Employer.</p>	
<p><u>ARTICLE 7 – RESPECTFUL ENGAGEMENT</u></p> <p>7.02 The Employer and the Union are committed to safeguarding Postdoctoral Fellow Employees against all forms of prohibited discrimination, in accordance with the <i>Nova Scotia Human Rights Act</i> and Dalhousie University's <i>Statement on Prohibited Discrimination</i>, as amended from time to time.</p>	<p><u>ARTICLE 7 – RESPECTFUL ENGAGEMENT</u></p> <p>7.02 The Employer and the Union are committed to safeguarding Postdoctoral Fellow Employees against all forms of prohibited discrimination, in accordance with the <i>Nova Scotia Human Rights Act</i> and Dalhousie University's <i>Statement on Prohibited Discrimination</i>, as amended from time to time. <b>The Parties agree that there shall be no discrimination or harassment exercised or practiced with respect to any Employee by reason of age, race, colour, religion, creed, ethnic, national or Indigenous origin, sex (including pregnancy and pay equity), sexual orientation, physical disability, mental disability, family status, marital status, source of income, harassment and sexual harassment, irrational fear of contracting an illness or disease, association with protected groups or individuals, political belief, affiliation or activity, gender identity, gender expression, retaliation, place of residence, criminal record prior to employment at Dalhousie</b></p>	

	<b>University (providing such a record has not been misrepresented by the Employee), language (if the language is adequate to carry out required duties), Union affiliation or involvement.</b>	
7.06 A Postdoctoral Fellow Employee alleging a violation of this Article may seek resolution through the Employer's policies referred to in Articles 7.02, 7.04 and 7.05 and/or may file a grievance in accordance with Article 18 – Grievance Procedure.	7.06 A Postdoctoral Fellow Employee alleging a violation of this Article may seek resolution through the Employer's policies referred to in Articles 7.02, 7.04 and 7.05. <b>If the Postdoctoral Fellow Employee is not satisfied with the resolution through this process, they</b> may file a grievance in accordance with Article 18 – Grievance Procedure.	
<u>ARTICLE 12 – JOB POSTINGS AND APPOINTMENTS</u> 12.01 The Parties acknowledge that postdoctoral candidates come to the attention of and are selected by Faculty Supervisors through a number of appropriate venues, including direct communication with a candidate(s) and/or with colleagues.	<u>ARTICLE 12 – JOB POSTINGS AND APPOINTMENTS</u> 12.01 The Parties acknowledge that postdoctoral candidates come to the attention of and are selected by Faculty Supervisors through a number of appropriate venues, including direct communication with a candidate(s) and/or with colleagues.	
12.03 Such positions will be posted on the relevant Dalhousie University website and an electronic copy of the posting will be provided to the Local at the same time.	12.03 Such positions will be posted on the relevant Dalhousie University website and an electronic copy of the posting will be provided to the Local <b>upon request.</b>	
12.04 A posting will identify the following: job title, description of the area or topic of research, salary range, Faculty Supervisor and academic unit, date of posting and application deadline, start date and duration of the appointment, required qualifications, the application procedure, required documentation (e.g., CV, references, publications, etc.) and any employment equity statement.	12.04 A posting will identify the following: job title, description of the area or topic of research, salary range, Faculty Supervisor and academic unit, date of posting and application deadline, start date and duration of the appointment, required qualifications, the application procedure, required documentation (e.g., CV, references, publications, etc.) and any employment equity statement.	
12.05 Initial appointments shall normally be for periods of twelve (12) months or more.	12.05 <b>Appointments shall be for periods of at least twelve (12) months save for exceptional circumstances such as:</b>	

	<p>a) Funding for the position is for a period of less than twelve (12) months;</p> <p>b) Employee is available for a period of less than twelve (12) months;</p> <p>c) Supervisor is available for a period of less than twelve (12) months;</p> <p>d) Research project is expected to conclude in a period of less than twelve (12) months;</p> <p>e) Any circumstances that are beyond the University's control including but not limited to immigration status, travel and/or relocation of the Postdoctoral Fellow Employee, required permits and protocols, and availability of research infrastructure.</p>	
<p>12.06 All Postdoctoral Fellow Employees shall receive a letter of appointment, signed by the Faculty Supervisor, which shall include, at a minimum, the following information: start date of contract, end date of contract, salary, name of Faculty Supervisor, and academic unit(s). The letter shall also include a link to the Collective Agreement. The Employer will provide the Union with copies of Postdoctoral Fellow Employees' letters of appointment upon request.</p>	<p>12.06 All Postdoctoral Fellow Employees shall receive a letter of appointment, signed by the Faculty Supervisor <b>and accepted by the Postdoctoral Fellow Employee, either by signing the contract or indicating acceptance by email</b>, which shall include, at a minimum, the following information: start date of contract, end date of contract, salary, name of Faculty Supervisor, <del>and</del> academic unit(s) <b>and the probationary period</b>. The letter shall also include a link to the Collective Agreement. The Employer will provide the Union with copies of Postdoctoral Fellow Employees' letters of appointment upon request.</p>	
	<p><b>12.07 The Employer shall provide Postdoctoral Fellow Employees with written notice of extension at least sixty (60) calendar days prior to completion of the stated term date of the Postdoctoral Fellow Employee's current appointment, except in instances where funding has not been secured by this time.</b></p>	New Article
<u>ARTICLE 13 – PROBATIONARY PERIOD</u>	<u>ARTICLE 13 – PROBATIONARY PERIOD</u>	

<p>13.02 The probationary period is intended to be a period of time for the Faculty Supervisor to evaluate the Postdoctoral Fellow Employee's skills and abilities and to provide the Postdoctoral Fellow Employee with feedback regarding their performance.</p>	<p>13.02 The probationary period is intended to be a period of time for the Faculty Supervisor to evaluate the Postdoctoral Fellow Employee's skills and abilities and to provide the Postdoctoral Fellow Employee with feedback regarding their performance. <b>If, during the probationary period, a Faculty Supervisor considers that a Postdoctoral Fellow Employee's performance is unsatisfactory, the Faculty Supervisor shall provide such feedback in writing and give the Postdoctoral Fellow Employee the opportunity to improve their performance.</b></p>	
<p><u>ARTICLE 14 – HOURS OF WORK</u></p> <p>14.01 The Parties recognize that Postdoctoral Fellow Employees are primarily involved in research and scholarly activity. As such, there must be some flexibility with respect to the hours of work required to allow for the specific needs of that research and scholarly activity. The Parties recognize that this arrangement is mutually beneficial for both Postdoctoral Fellow Employees and Faculty Supervisors.</p>	<p><u>ARTICLE 14 – HOURS OF WORK</u></p> <p>14.01 The Parties recognize that Postdoctoral Fellow Employees are primarily involved in research and scholarly activity. As such, there must be some flexibility with respect to the hours of work required to allow for the specific needs of that research and scholarly activity. The Parties recognize that this arrangement is mutually beneficial for both Postdoctoral Fellow Employees and Faculty Supervisors.</p>	
<p>14.03 In no case shall a Postdoctoral Fellow Employee be required to work more than fifty (50) hours in any one work week unless mutually agreed upon.</p>	<p>14.03 In no case shall a Postdoctoral Fellow Employee be required to work more than fifty (50) hours in any one work week unless mutually agreed upon <b>in advance. As part of this mutual agreement, the Postdoctoral Fellow Employee shall be entitled to equivalent time off in lieu of the hours worked beyond the regular hours of work as per clause 14.02. Such time will be scheduled by mutual agreement between the Postdoctoral Fellow Employee and the Faculty Supervisor. An Employee will not be subject to discipline for refusing to work in excess of fifty (50) hours per week.</b></p>	
<p><u>ARTICLE 15 – EVALUATIONS AND EMPLOYEE RELATIONS</u></p>	<p><u>ARTICLE 15 – EVALUATIONS AND EMPLOYEE RELATIONS</u></p>	

<p>15.02 An evaluation proposed by the Postdoctoral Fellow Employee or by the Faculty Supervisor shall be scheduled and take place within a reasonable period of time.</p>	<p>15.02 An evaluation of the Postdoctoral Fellow Employee by the Faculty Supervisor shall <b>normally</b> be scheduled <b>annually</b>.</p>	
<p>15.05 The Employer will conduct an exit interview for Postdoctoral Fellow Employees upon request.</p>	<p>15.05 An exit interview <b>proposed by the</b> Postdoctoral Fellow Employee <b>shall be conducted in a reasonable period of time, either with a representative of Human Resources, the Faculty Supervisor, or the Dean or designate of the relevant Faculty, as decided by the Postdoctoral Fellow Employee. The Employer shall inform the Postdoctoral Fellow Employee that the Postdoctoral Fellow Employee may invite a union representative to these meetings.</b></p>	
<p><u>ARTICLE 16 – DISCIPLINE AND DISCHARGE</u></p> <p>16.07 A Postdoctoral Fellow Employee’s disciplinary record shall be removed from their file after the Postdoctoral Fellow Employee works for 24 calendar months as a member of the Bargaining Unit with no further disciplinary action recorded. If the Employer is required to investigate allegations concerning a Postdoctoral Fellow Employee prior to the expiry of the 24 calendar months of work as a member of the Bargaining Unit, the disciplinary record of the Postdoctoral Fellow Employee will be maintained until the investigation is completed.</p>	<p><u>ARTICLE 16 – DISCIPLINE AND DISCHARGE</u></p> <p>16.07 A Postdoctoral Fellow Employee’s disciplinary record shall be removed from their file after the Postdoctoral Fellow Employee works for <b>eighteen (18)</b> calendar months as a member of the Bargaining Unit with no further disciplinary action recorded. If the Employer is required to investigate allegations concerning a Postdoctoral Fellow Employee prior to the expiry of the <b>eighteen (18)</b> calendar months of work as a member of the Bargaining Unit, the disciplinary record of the Postdoctoral Fellow Employee will be maintained until the investigation is completed.</p>	
<p><u>ARTICLE 21 – OUTSIDE PROFESSIONAL ACTIVITIES</u></p> <p>21.01 The Employer agrees that Postdoctoral Fellow Employees may engage in professional activity with the community outside the University, provided that such activity does not conflict or interfere with the Postdoctoral Fellow Employee’s duties or responsibilities to the Employer. Postdoctoral Fellow Employees shall not represent themselves as acting on behalf of the University.</p>	<p><u>ARTICLE 21 – OUTSIDE PROFESSIONAL ACTIVITIES</u></p> <p>21.01 The Employer agrees that Postdoctoral Fellow Employees may engage in professional activity with the community outside the University, provided that such activity does not conflict or interfere with the Postdoctoral Fellow Employee’s duties or responsibilities to the Employer. Postdoctoral Fellow Employees shall not represent themselves as acting on behalf of the University. <b>However,</b></p>	

	<b>nothing shall prevent the Employee from stating the nature and place of their employment at the University.</b>	
21.02 Any Postdoctoral Fellow Employee engaging in professional consulting practice or other related employment outside Dalhousie University, shall discuss these activities in advance with their Faculty Supervisor, to ensure that it is mutually agreed that these activities are compatible with the University responsibilities of the Postdoctoral Fellow Employee concerned.	21.02 Any Postdoctoral Fellow Employee engaging in <b>substantial</b> professional consulting practice or other related employment outside Dalhousie University, shall discuss these activities in advance with their Faculty Supervisor, to ensure that it is mutually agreed that these activities are compatible with the University responsibilities of the Postdoctoral Fellow Employee concerned. <b>The Employer shall not unreasonably deny an Employee's pursuit of outside professional activities.</b>	
<u>ARTICLE 25 – VACATIONS, PAID HOLIDAYS AND LEAVES</u>  25.01 Postdoctoral Fellow Employees shall be entitled to fifteen (15) days annual vacation, which may be taken in one or more parts, and which shall be pro-rated for the period of employment. Vacation shall be scheduled at times mutually agreeable to the Postdoctoral Fellow Employee and the Faculty Supervisor. The full vacation entitlement shall be taken annually, and prior to the end of the contract. Postdoctoral Fellow Employees may carry over up to five (5) days of vacation to the subsequent vacation year only in extenuating circumstances and only with the prior written approval of the Faculty Supervisor.	<u>ARTICLE 25 – VACATIONS</u>  25.01 Postdoctoral Fellow Employees <b>with less than two (2) years of service</b> shall be entitled to fifteen (15) days annual vacation, which may be taken in one or more parts, and which shall be pro-rated for the <b>FTE and duration of contract. Postdoctoral Fellow Employees with two (2) or more years of service shall be entitled to twenty (20) days annual vacation, which may be taken in one or more parts, and which shall be pro-rated for the FTE and duration of contract.</b>	These three items are now broken up into three different Articles
25.02 The following shall be paid holidays for all Postdoctoral Fellow Employees:  New Year's Day Labour Day Munro Day	<u>ARTICLE XX – PAID HOLIDAYS</u>  XX.0X The following shall be paid holidays for all Postdoctoral Fellow Employees:  New Year's Day Labour Day Munro Day <b>National Day of Truth and Reconciliation</b>	



<p>Nova Scotia Heritage Day Thanksgiving Day Good Friday Remembrance Day Victoria Day Christmas Day Canada Day Boxing Day Halifax Natal Day</p> <p>and any other day declared as a national holiday by the Federal Government or as a public holiday by the Provincial Government. When one of the above days falls on a Saturday or Sunday, the University shall declare the preceding Friday or the following Monday to be observed in substitution. Additionally, one half holiday will be scheduled by the University on a day other than the holidays listed above. In the event that a Postdoctoral Fellow Employee is required to work on any of these days, the Postdoctoral Fellow Employee will normally be entitled to equivalent time off in lieu thereof without loss of pay. Such time will be scheduled by mutual agreement between the Postdoctoral Fellow Employee and the Faculty Supervisor.</p>	<p>Nova Scotia Heritage Day Thanksgiving Day Good Friday Remembrance Day Victoria Day Christmas Day Canada Day Boxing Day Halifax Natal Day</p> <p>and any other day declared as a national holiday by the Federal Government or as a public holiday by the Provincial Government. When one of the above days falls on a Saturday or Sunday, the University shall declare the preceding Friday or the following Monday to be observed in substitution. Additionally, one half holiday will be scheduled by the University on a day other than the holidays listed above. In the event that a Postdoctoral Fellow Employee is required to work on any of these days, the Postdoctoral Fellow Employee will normally be entitled to equivalent time off in lieu thereof without loss of pay. Such time will be scheduled by mutual agreement between the Postdoctoral Fellow Employee and the Faculty Supervisor.</p>	
	<p><u>ARTICLE XX – LEAVES OF ABSENCE</u></p> <p><b><u>Surgery, Hospitalization and Serious Illness Leave</u></b></p> <p><b>XX.0X Upon provision of a medical certificate from a licensed healthcare practitioner to Accessible Employment, confirming that the Postdoctoral Fellow Employee is unable to attend work and/or perform duties due to a serious illness, required surgery and/or hospitalization may be granted up to one (1) week of paid</b></p>	New Article

	<p>leave at the Postdoctoral Fellow Employee's regular rate of pay during the period of the Postdoctoral Fellow Employee's appointment. For clarity, this includes leaves pertaining to gender affirmation, and is in addition to the sick leave provided in Clause 25.04.</p>	
<p><u>Pregnancy and Parental Leaves</u></p> <p>25.05 Postdoctoral Fellow Employees shall be eligible for pregnancy and/or parental leave(s) consistent in timing and duration with the <i>Nova Scotia Labour Standards Code</i>, as amended from time to time, upon provision of appropriate documentation confirming the need for such leave. Application for such leave shall be submitted in writing to the Faculty Supervisor at least two (2) weeks in advance, indicating the date on which the leave is to begin. A Postdoctoral Fellow Employee may return to work from such leave within the original period of appointment upon giving at least four (4) weeks' notice in writing of their intention to return.</p> <p>25.06 Postdoctoral Fellow Employees who qualify for pregnancy and/or parental leave(s) in accordance with the <i>Nova Scotia Labour Standards Code</i>, are eligible to receive supplemental parental leave benefits for up to twenty-six (26) weeks. The benefit payable by the Employer shall be the difference between 100% of the minimum floor salary stipulated in Appendix A and the amount the Postdoctoral Fellow Employee receives from all other combined sources (including but not limited to Employment Insurance Benefits, and/or parental leave supplementary benefits funded by an external source or agency).</p> <p>a) The amount of supplemental parental leave benefits will be pro-rated based on the Postdoctoral Fellow</p>	<p><u>Pregnancy and Parental Leaves</u></p> <p><b>25.06 Postdoctoral Fellow Employees who qualify for pregnancy and/or parental leave(s) in accordance with the Nova Scotia Labour Standards Code and parental benefits under the Employment Insurance Act, are eligible to receive supplemental parental leave benefits for up to twenty-six (26) weeks. The benefit payable by the Employer shall be the difference between 95% of the Postdoctoral Fellow Employee's salary and the amount they receive from all other combined sources (including but not limited to Employment Insurance Benefits, and/or parental leave supplementary benefits funded by an external source or agency).</b></p> <p>Postdoctoral Fellow Employees who qualify for pregnancy and/or parental leave(s) in accordance with the Nova Scotia Labour Standards Code, are eligible to receive supplemental parental leave benefits for up to twenty-six (26) weeks. The benefit payable by the Employer shall be the difference between 100% of the minimum floor salary stipulated in Appendix A and the amount they receive from all other combined sources (including but not limited to Employment Insurance Benefits, and/or parental leave supplementary benefits funded by an external source or agency).</p> <p>a) The amount of supplemental parental leave benefits will be pro-rated based on the Postdoctoral Fellow Employee's full-time equivalency.</p>	

<p>Employee's full-time equivalency.</p> <p><b>b)</b> Payment of supplemental parental leave benefits shall not extend beyond the original period of the Postdoctoral Fellow Employee's appointment.</p> <p><b>c)</b> Postdoctoral Fellow Employees may receive supplemental parental leave benefits funded by an external source or agency in excess of their entitlement under Article 25.07.</p> <p>For clarity, this Article applies to both adoptive and biological parents.</p>	<p><b>b)</b> Payment of supplemental parental leave benefits shall not extend beyond the original period of the Postdoctoral Fellow Employee's appointment.</p> <p><b>c)</b> Postdoctoral Fellow Employees may receive supplemental parental leave benefits funded by an external source or agency in excess of their entitlement under Article 25.07.</p> <p><b>d) Further unpaid leave shall not be unreasonably denied.</b></p> <p>For clarity, this Article applies to both adoptive and biological parents.</p>	
<p><u>Bereavement Leave</u></p> <p>25.07 In the event of the death of a Postdoctoral Fellow Employee's spouse, parent, guardian, child, ward, grandparent, grandchild, sister, brother, mother-in-law, father-in-law, son- in-law, daughter-in-law, sister-in-law, or brother-in-law, the Postdoctoral Fellow Employee shall be entitled to up to five (5) days of paid bereavement leave.</p>	<p><u>Bereavement Leave</u></p> <p>25.07 <b>(a)</b> In the event of the death of a Postdoctoral Fellow Employee's spouse, parent <b>(including step-parent)</b>, guardian, child <b>(including step-child)</b>, ward, grandparent, grandchild, <b>sibling, parent-in-law, child-in-law, sibling-in-law, or any person for whom the Employee has legal responsibility, or any person with whom the Postdoctoral Fellow Employee permanently resides</b> the Postdoctoral Fellow Employee shall be entitled to up to five (5) days of paid bereavement leave.</p> <p><b>(b) It is recognized by the parties that the circumstances which call for leave in respect of bereavement are based on individual circumstances. On request, the Employer may, after considering the particular circumstances involved, grant leave with or without pay for a period greater than and/or in a manner different than that provided above, and such request shall not be unreasonably denied.</b></p>	
<p><u>Union Leave</u></p> <p>25.09 Postdoctoral Fellow Employees serving on the Union Executive Committee or serving as a Union officer may</p>	<p><u>Union Leave</u></p> <p>25.09 Postdoctoral Fellow Employees serving on the Union Executive Committee or serving as a Union officer <b>shall be</b></p>	

<p>request leave without pay for a maximum of five (5) days annually in order to serve the Union. At no time shall there be more than one Postdoctoral Fellow Employee on Union Leave.</p>	<p><b>granted</b> leave with pay for a maximum of <b>twelve (12)</b> days annually in order to serve the Union, <b>participate in Union education or training programs, or attend Union conferences or conventions. Where leave with pay is granted under this Article, PSAC will reimburse the Employer for the salary costs of the Postdoctoral Fellow Employee during the period of approved leave with pay.</b></p>	
	<p><b>XX.XX The Employer shall grant leave with pay for a Postdoctoral Fellow Employee participating as a party, a witness, or a representative of the Local in respect to:</b></p> <p><b>(a) any proceeding before the Nova Scotia Labour Board in respect to PSAC Local 86001;</b>  <b>(b) any proceedings under Article 18 – Grievance Procedure and Article 19 – Arbitration; and</b>  <b>(c) scheduled meetings with the Employer on behalf of the Union.</b></p>	<p>New Article</p>
	<p><b><u>Leave for Family Illness</u></b></p> <p><b>XX.XX In the case of illness of a Postdoctoral Fellow Employee's parent, spouse, or child, or any relative who permanently resides with the Postdoctoral Fellow Employee, a Postdoctoral Fellow Employee may be granted leave with pay for up to five (5) days per calendar year for the purpose of caring for such family member(s) provided such family member(s) requires care. The Employer may require proof of the need for such leave as they consider necessary.</b></p>	<p>New Article</p>
	<p><b><u>Domestic Violence Leave</u></b></p> <p><b>XX.XX A Postdoctoral Fellow Employee shall be granted Domestic Violence Leave in accordance with the provisions of the Nova Scotia Labour Standards Code.</b></p>	<p>New Article</p>

	<b>The Employer will provide up to two (2) weeks paid leave per calendar year.</b>	
25.10 Other leaves, <b>including Domestic Violence Leave</b> , will be granted to Postdoctoral Fellow Employees in accordance with the <i>Nova Scotia Labour Standards Code</i> .	25.10 Other leaves will be granted to Postdoctoral Fellow Employees in accordance with the Nova Scotia Labour Standards Code.	
	<b><u>NEW ARTICLE – TERMINATION OF EMPLOYMENT</u></b>  <b><u>Resignation from the University</u></b>  <b>XX.01 Postdoctoral Fellow Employees will provide as much advance written notice of their resignation as possible, and in no case less than ten (10) days.</b>	New Article
	<b><u>End of Contract</u></b>  <b>XX.02 Employment ends automatically upon completion of the term, as stated in the letter of appointment, without written notice from the Employer. Where the Employer intends to extend a Postdoctoral Fellow Employee's contract, the Employer shall do so in accordance with Article 12.07.</b>	New Article
	<b><u>Deemed Resignation</u></b>  <b>XX.03 Any Postdoctoral Fellow Employee who is absent from work without authorization for more than ten (10) consecutive days, and does not establish that a request for such authorization was not possible due to circumstances beyond their control, shall be deemed by the Employer to have resigned without notice effective the commencement of the absence. The Employer in reviewing a Postdoctoral Fellow Employee's explanation shall reasonably assess the validity of the explanation given.</b>	New Article

	<p><b><u>Employer Initiated Termination</u></b></p> <p><b>XX.04 The Employer reserves the right to terminate the employment of a Postdoctoral Fellow Employee for just cause. Dismissal for just cause must be conducted in a manner consistent with Article 16 – Discipline and Discharge.</b></p>	New Article
	<p><b>XX.05 The Employer reserves the right to terminate the employment of a probationary Postdoctoral Fellow Employee without using the progressive discipline process outlined in Article 16. Dismissal during the probationary period must be conducted in a manner consistent with Article 13 – Probationary Period.</b></p>	New Article
	<p><b>XX.06 When a Postdoctoral Fellow Employee’s position ends prior to its stated end date due to frustration of contract, including but not limited to the loss of funding for the position, the Faculty Supervisor shall be provided a minimum of four (4) weeks’ notice or pay in lieu of notice. The Postdoctoral Fellow Employee shall have access to all Benefits under Article 26 during the period of salary continuance.</b></p>	New Article
	<p><b><u>NEW ARTICLE - TRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT</u></b></p> <p><b>XX.01 The Employer will provide Postdoctoral Fellow Employees with appropriate onboarding to carry out their job duties and responsibilities.</b></p>	New Article
	<p><b>XX.02The Employer will encourage Postdoctoral Fellow Employees to participate in professional development activities such as courses, lectures, conferences, exchanges, congresses, workshops, observing a class,</b></p>	New Article

	<b>guest lecturing, and instructing. A Postdoctoral Fellow Employee's request to participate in such activities shall not be unreasonably denied.</b>	
	<b>XX.03 If approved by the Faculty Supervisor in advance, time spent engaging in professional development activities shall be considered time worked, except in instances where those activities are performed as part of a separate employment contract (for example, a part-time instructor position).</b>	New Article
	<b>XX.04 Postdoctoral Fellow Employees may be appointed with Adjunct (Scholar) FGS Membership subject to the applicable policies and procedures. Requests for such appointments shall not be unreasonably denied.</b>	New Article
	<b><u>NEW ARTICLE – TECHNOLOGICAL CHANGE</u></b>  <b>XX.01 The parties recognize that Postdoctoral Fellow Employees' work may include developing, using and/or implementing new technologies. No Postdoctoral Fellow Employee will suffer any loss of employment or have their hours reduced because of the introduction of a new technology.</b>	New Article
	<b>XX.02 Where the introduction of a new technology is required as a component of a Postdoctoral Fellow Employee's duties, training will be provided at no cost to the Postdoctoral Fellow Employee. All hours spent in such training shall be considered time worked.</b>	New Article
	<b><u>NEW ARTICLE – TEMPORARY ACCOMMODATIONS</u></b>  <b>XX.01 Upon appointment, the Employer shall provide Postdoctoral Fellow Employees with a link to information about temporary accommodations with the University.</b>	New Article

	<p><b><u>NEW ARTICLE – INTELLECTUAL PROPERTY</u></b></p> <p><b>XX.01 Intellectual property is governed by the University’s Intellectual Property policy, as amended from time to time.</b></p>	New Article																			
<p><b><u>ARTICLE 26 – BENEFITS</u></b></p>	<p><b><u>ARTICLE 26 - BENEFITS</u></b></p> <p><b>The enhanced mental health benefit (coverage at 80% to a combined max of \$1500 per coverage year for the services of psychologists, social workers, clinical counsellors, psychoeducators, and psychotherapists) will be added to the Blue Cross Benefits package available to Postdoctoral Fellows.</b></p> <p><b>With the applicable cost share, the new rates would be as follows:</b></p> <table border="1" data-bbox="991 799 1787 1003"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Current rates</th> <th colspan="2">Proposed rates</th> </tr> <tr> <th>Employer</th> <th>Employee</th> <th>Employer</th> <th>Employee</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Single</td> <td>22.49</td> <td>15.00</td> <td>24.27</td> <td>16.18</td> </tr> <tr> <td>Family</td> <td>53.59</td> <td>35.72</td> <td>57.81</td> <td>38.54</td> </tr> </tbody> </table>		Current rates		Proposed rates		Employer	Employee	Employer	Employee	Single	22.49	15.00	24.27	16.18	Family	53.59	35.72	57.81	38.54	
	Current rates		Proposed rates																		
	Employer	Employee	Employer	Employee																	
Single	22.49	15.00	24.27	16.18																	
Family	53.59	35.72	57.81	38.54																	
	<p>The Health Care Spending Account for Postdoctoral Fellow Employees shall be increased to <b>\$500</b> per year, <b>effective July 1, 2024.</b></p>																				
<p><b><u>ARTICLE 27 – DURATION AND RENEWAL</u></b></p> <p>27.01 This Collective Agreement shall continue in full force and effect until December 31, <b>2021</b>, and thereafter shall automatically renew itself for periods of one (1) year each unless either Party notifies the other in writing within the period of sixty (60) calendar days prior to any expiry date that it desires to amend or terminate this Collective Agreement.</p>	<p><b><u>ARTICLE 27 – DURATION AND RENEWAL</u></b></p>																				



	<p>27.01 This Collective Agreement shall continue in full force and effect until December 31, <b>2025</b>, and thereafter shall automatically renew itself for periods of one (1) year each unless either Party notifies the other in writing within the period of sixty (60) calendar days prior to any expiry date that it desires to amend or terminate this Collective Agreement.</p>	
--	---	--

**APPENDIX A**

The stated minimum applicable annualized salary from all combined sources to each Postdoctoral Fellow Employee shall be as follows, effective upon the ratification of this Collective Agreement:

<b>Effective date</b>	<b>Minimum salary</b>	<b>Hourly (40h/week)</b>	<b>Increase from previous year</b>
January 1, 2022	\$38,500	\$18.51	
January 1, 2023	\$38,500	\$18.51	
<b>January 1, 2024</b>	<b>\$42,500</b>	<b>\$20.43</b>	<b>10.39%</b>
<b>January 1, 2025</b>	<b>\$45,000</b>	<b>\$21.63</b>	<b>5.88%</b>

<b>Effective date</b>	<b>Economic increase</b>
January 1, 2022	-
January 1, 2023	-
<b>January 1, 2024</b>	<b>1.0%</b>
<b>January 1, 2025</b>	<b>1.5%</b>



Dossier : 2122-U0055-3

Le 28 novembre 2023

## À L'INTENTION DES MEMBRES DE LA SECTION LOCALE 86001 DE L'AFPC

---

Comme vous le savez, votre équipe de négociation a travaillé fort en vue de conclure une entente convenable avec votre employeur. Malheureusement, l'offre finale présentée par l'Université à la séance de conciliation le 25 octobre n'en était pas une que votre équipe pouvait appuyer. Si l'employeur a accepté de faire certaines concessions, notamment pour ce qui est du congé parental, des avantages sociaux liés à la santé mentale et d'autres de vos priorités, il reste que son offre par rapport au salaire minimum et aux rajustements salariaux demeure bien en deçà de ce qu'on pourrait qualifier d'acceptable.

L'objectif initial de l'équipe de négociation, soit de négocier une convention collective convenable, demeure inchangé. Pour cette raison, elle n'est pas en mesure de vous recommander d'accepter l'offre de l'employeur. En fait, elle recommande à l'unanimité de rejeter l'offre de l'employeur et de voter en faveur d'un solide mandat de grève pour que l'employeur comprenne qu'il doit faire mieux.

L'AFPC procédera donc à un vote combiné de ratification et de grève : OU vous acceptez l'offre dérisoire de l'employeur OU vous autorisez la prise de mesures de grève par le syndicat, s'il y a lieu. Bien entendu, personne ne souhaite un débrayage, mais l'équipe de négociation a bon espoir qu'on pourra l'éviter en obtenant un solide mandat de grève, car, on le sait, le meilleur moyen d'éviter la grève, c'est en montrant à l'employeur qu'on est prêt à la faire.

Avant de passer au vote, votre équipe de négociation vous expliquera en détail l'offre présentée et la raison pour laquelle elle vous recommande de la **REJETER**. Vous aurez aussi l'occasion de lui poser toutes vos questions. Ensuite, Sharon Barbour, représentante régionale de l'AFPC, vous expliquera la marche à suivre pour le vote secret, le dépouillement et les résultats possibles du vote.

Encore une fois, les membres de l'équipe de négociation, Robyn Wright, Matthew Stoyek et Val Webber, recommandent le **REJET** de l'offre inadéquate de l'Université Dalhousie.

Nous incitons tous les membres de l'unité de négociation à faire tout en leur pouvoir pour assister aux séances de ratification afin d'en savoir plus et de voter. Il faut comprendre que, conformément à la *Trade Union Act* de la Nouvelle-Écosse, le syndicat ne peut se doter d'un mandat de grève tant que la majorité absolue de l'ensemble de l'unité de négociation n'y a pas donné son accord. Veuillez donc participer aux séances et encourager vos collègues à le faire également. Votre équipe de négo compte sur votre participation pour pouvoir obtenir une convention collective acceptable!

Bonne chance dans vos délibérations.

En toute solidarité,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Chris Di Liberatore', is positioned below the text 'En toute solidarité,'.

Chris Di Liberatore  
Le VPER de l'Atlantique

CC Joanne Hussey, Négociatrice  
Erin Sirrett, Négociatrice  
Équipe de négociation  
Laura Haywood, Agente régionale d'action politique et de communication  
Négociations – Gestion  
Silja (Silya) Freitag, Chargé de recherche  
Holmann Richard, Coordinateur régional  
ROB Mobilisation nationale  
Jacques Maillet, Assistant administratif national

## COMPARAISON ENTRE LA CONVENTION COLLECTIVE ET L'OFFRE FINALE, octobre 2023

CONVENTION COLLECTIVE ORIGINALE	OFFRE FINALE SOUMISE AU VOTE	NOTES
<p>Seuls les articles visés par les changements négociés figurent ci-dessous; ces derniers sont <b>en caractères gras</b>. Tous les autres articles restent inchangés. Pour consulter la version intégrale de notre convention collective échu, <a href="#">cliquez ici</a>.</p>		
<p><u>ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE</u></p> <p>5.01 Aucune personne postdoctorante salariée n'est tenue de devenir membre de l'AFPC comme condition d'emploi.</p>	<p><u>ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE</u></p> <p><b>5.01 L'employeur insère dans la lettre de nomination de la nouvelle personne postdoctorante salariée un lien vers la carte d'adhésion au syndicat.</b> Aucune personne postdoctorante salariée n'est tenue de devenir membre <b>du syndicat</b> comme condition d'emploi.</p>	
<p><u>ARTICLE 7 – RESPECT AU TRAVAIL</u></p> <p>7.02 L'employeur et le syndicat s'engagent à protéger les personnes postdoctorantes salariées contre toutes les formes de discrimination prohibées conformément à la <i>Human Rights Act</i> de la Nouvelle-Écosse et au <i>Statement on Prohibited Discrimination</i> de l'Université Dalhousie tels qu'ils sont modifiés de temps à autre.</p>	<p><u>ARTICLE 7 – RESPECT AU TRAVAIL</u></p> <p>7.02 L'employeur et le syndicat s'engagent à protéger les personnes postdoctorantes salariées contre toutes les formes de discrimination prohibées conformément à la <i>Human Rights Act</i> de la Nouvelle-Écosse et au <i>Statement on Prohibited Discrimination</i> de l'Université Dalhousie tels qu'ils sont modifiés de temps à autre. <b>Les parties conviennent qu'aucune personne salariée ne doit subir de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel ni de représailles pour l'un ou l'autre des motifs suivants : âge, race, couleur, religion, croyances, origine ethnique, nationale ou autochtone, sexe (y compris en ce qui concerne la grossesse et l'équité salariale), orientation sexuelle, incapacité physique ou mentale, situation de famille, état matrimonial, source de revenu, peur irrationnelle de contracter une maladie, association à des individus ou groupes protégés, convictions, affiliations ou activités politiques, identité ou expression de genre,</b></p>	

	<p><b>lieu de résidence, antécédents criminels avant l'emploi à l'Université Dalhousie (à moins que la personne salariée en ait donné une image fausse), langue (à condition que les capacités langagières suffisent à l'exercice des fonctions) et affiliation ou engagement syndical.</b></p>	
<p>7.06 Si la personne postdoctorante salariée estime qu'il y a eu violation du présent article, elle peut demander que le problème soit réglé en s'appuyant sur les politiques de l'employeur mentionnées aux paragraphes 7.02, 7.04 et 7.05, déposer un grief conformément à l'article 18 – Procédure de règlement des griefs, ou les deux.</p>	<p>7.06 Si la personne postdoctorante salariée estime qu'il y a eu violation du présent article, elle peut demander que le problème soit réglé en s'appuyant sur les politiques de l'employeur mentionnées aux paragraphes 7.02, 7.04 et 7.05. <b>Si la personne postdoctorante salariée n'est pas satisfaite de la solution proposée par cette voie, elle</b> peut déposer un grief conformément à l'article 18 – Procédure de règlement des griefs.</p>	
<p><u>ARTICLE 12 – AFFICHAGES DE POSTES ET NOMINATIONS</u></p> <p>12.01 Les parties reconnaissent que les personnes postdoctorantes candidates sont portées à l'attention des professeures superviseuses et professeurs superviseurs et que ces derniers sélectionnent les candidatures par divers moyens, notamment la communication directe avec les personnes candidates ou avec des collègues.</p>	<p><u>ARTICLE 12 – AFFICHAGES DE POSTES ET NOMINATIONS</u></p> <p>12.01 Les parties reconnaissent que les personnes postdoctorantes candidates sont portées à l'attention des professeures superviseuses et professeurs superviseurs et que ces derniers sélectionnent les candidatures par divers moyens appropriés, notamment la communication directe avec les personnes candidates ou avec des collègues.</p>	
<p>12.03 Les postes en question sont affichés sur le site Web de l'Université Dalhousie, et une copie électronique des affichages est fournie simultanément à la section locale.</p>	<p>12.03 Les postes en question sont affichés sur le site Web de l'Université Dalhousie, et une copie électronique des affichages est fournie <b>sur demande</b> à la section locale.</p>	
<p>12.04 Les informations suivantes font partie de l'affichage : le titre du poste, la description du domaine ou du sujet de recherche, l'échelle salariale, la professeure superviseuse ou le professeur superviseur et l'unité universitaire, la date de l'affichage et la date limite pour postuler, la date d'entrée en fonction et la durée de la nomination, les compétences</p>	<p>12.04 Les informations suivantes font partie de l'affichage : le titre du poste, la description du domaine ou du sujet de recherche, l'échelle salariale, la professeure superviseuse ou le professeur superviseur et l'unité universitaire, la date de l'affichage et la date limite pour postuler, la date d'entrée en fonction et la durée de la nomination, les compétences</p>	

<p>requis, la procédure de demande, les documents exigés (p. ex., curriculum vitae, lettres de recommandation, publications) et la déclaration de principes sur l'équité en matière d'emploi, s'il y en a une.</p>	<p>requis, la procédure de demande, les documents exigés (p. ex., curriculum vitae, lettres de recommandation, publications) et la déclaration de principes sur l'équité en matière d'emploi, s'il y en a une.</p>	
<p>12.05 Les nominations initiales sont normalement pour une durée de douze (12) mois ou plus.</p>	<p><b>12.05 Les nominations ont une durée d'au moins douze (12) mois, sauf dans des circonstances exceptionnelles comme les suivantes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Le poste est financé pour moins de douze (12) mois.</li> <li>b) La personne salariée est disponible pendant moins de douze (12) mois.</li> <li>c) La personne superviseure est disponible pendant moins de douze (12) mois.</li> <li>d) Le projet de recherche devrait prendre fin dans moins de douze (12) mois.</li> <li>e) Des circonstances indépendantes de la volonté de l'Université, dont le statut d'immigration, les voyages ou la réinstallation de la personne postdoctorante salariée, les protocoles et permis requis et la disponibilité des infrastructures de recherche.</li> </ul>	
<p>12.06 Chaque personne postdoctorante salariée reçoit une lettre de nomination signée par la professeure superviseure ou le professeur superviseur. Cette lettre comprend, au minimum, les informations suivantes : date de début et date de fin du contrat, salaire, nom de la professeure superviseure ou du professeur superviseur, unité ou unités universitaires. La lettre contient aussi un lien vers la convention collective. L'Employeur remet au syndicat une copie des lettres de nomination des personnes postdoctorantes salariées sur demande.</p>	<p>12.06 Chaque personne postdoctorante salariée reçoit une lettre de nomination signée par la professeure superviseure ou le professeur superviseur <b>et acceptée par la personne postdoctorante salariée, sa signature au contrat ou son courriel d'acceptation faisant foi</b>. Cette lettre comprend, au minimum, les informations suivantes : date de début et date de fin du contrat, salaire, nom de la professeure superviseure ou du professeur superviseur, unité ou unités universitaires <b>et période d'essai</b>. La lettre contient aussi un lien vers la convention collective. L'Employeur remet au syndicat une copie des lettres de nomination des personnes postdoctorantes salariées sur demande.</p>	

	<b>12.07 Si l'employeur prolonge le contrat de la personne postdoctorante salariée, il lui donne un préavis écrit d'au moins soixante (60) jours civils avant la date de fin indiquée du poste qu'elle occupe actuellement, sauf dans les cas où le financement n'a pas encore été confirmé à l'intérieur de ce délai.</b>	Nouvel article
<u>ARTICLE 13 – PÉRIODE D'ESSAI</u>  13.02 La période d'essai a pour but de permettre à la professeure superviseure ou au professeur superviseur d'évaluer les compétences et les aptitudes de la personne postdoctorante salariée et de lui fournir une rétroaction sur son travail.	<u>ARTICLE 13 – PÉRIODE D'ESSAI</u>  13.02 La période d'essai a pour but de permettre à la professeure superviseure ou au professeur superviseur d'évaluer les compétences et les aptitudes de la personne postdoctorante salariée et de lui fournir une rétroaction sur son travail. <b>Pendant la période d'essai, si la professeure superviseure ou le professeur superviseur considère comme insatisfaisant le travail de la personne postdoctorante salariée, elle ou il l'en informe par écrit et lui donne l'occasion de s'améliorer.</b>	
<u>ARTICLE 14 – HEURES DE TRAVAIL</u>  14.01 Les parties reconnaissent que les personnes postdoctorantes salariées sont principalement affectées à des travaux de recherche et autres activités universitaires. Pour les besoins de ces travaux et activités, il faut une certaine flexibilité sur le plan des heures de travail. Les parties reconnaissent que cela est avantageux tant pour les personnes postdoctorantes salariées que pour les professeures superviseures et professeurs superviseurs.	<u>ARTICLE 14 – HEURES DE TRAVAIL</u>  14.01 Les parties reconnaissent que les personnes postdoctorantes salariées sont principalement affectées à des travaux de recherche et autres activités universitaires. Pour les besoins de ces travaux et activités, il faut une certaine flexibilité sur le plan des heures de travail. Les parties reconnaissent que cela est avantageux tant pour les personnes postdoctorantes salariées que pour les professeures superviseures et professeurs superviseurs.	
14.03 En aucun cas la personne postdoctorante salariée ne sera tenue de travailler plus de cinquante (50) heures au cours d'une semaine sans une entente à cet effet.	14.03 En aucun cas la personne postdoctorante salariée ne sera tenue de travailler plus de cinquante (50) heures au cours d'une semaine sans une entente <b>préalable</b> à cet effet. <b>Cette entente prévoit que la personne postdoctorante salariée a droit à un congé équivalent au temps travaillé au-delà des heures de travail normales, selon le</b>	

	<p><b>paragraphe 14.02. Ce congé est prévu à l'horaire par accord mutuel entre la personne postdoctorante salariée et la professeure superviseure ou au professeur superviseur. La personne salariée ne fait pas l'objet de mesures disciplinaires pour avoir refusé de travailler plus de cinquante (50) heures par semaine.</b></p>	
<p><u>ARTICLE 15 – ÉVALUATIONS ET RELATIONS AVEC LES PERSONNES SALARIÉES</u></p> <p>15.02 Une évaluation proposée soit par la personne postdoctorante salariée, soit par la professeure superviseure ou le professeur superviseur, est prévue et se déroule dans un délai raisonnable.</p>	<p><u>ARTICLE 15 – ÉVALUATIONS ET RELATIONS AVEC LES PERSONNES SALARIÉES</u></p> <p>15.02 Une évaluation <b>de la</b> personne postdoctorante salariée <b>par la professeure superviseure ou le professeur superviseur</b> est <b>normalement</b> prévue <b>chaque année</b>.</p>	
<p>15.05 Sur demande, l'employeur rencontre la personne postdoctorante salariée pour une entrevue de départ.</p>	<p>15.05 Une entrevue de départ <b>proposée par</b> la personne postdoctorante salariée <b>a lieu dans un délai raisonnable avec une représentante ou un représentant des Ressources humaines, avec la professeure superviseure ou le professeur superviseur ou avec la doyenne ou le doyen ou une personne déléguée de la faculté concernée, au choix de la personne postdoctorante salariée. L'employeur informe cette dernière qu'elle peut inviter une représentante syndicale ou un représentant syndical à cette rencontre.</b></p>	
<p><u>ARTICLE 16 – MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT</u></p> <p>16.07 Les mesures disciplinaires versées au dossier de la personne postdoctorante salariée en sont retirées une fois que cette dernière a travaillé pendant vingt-quatre (24) mois civils comme membre de l'unité de négociation sans faire l'objet d'autres mesures disciplinaires. Si l'employeur doit faire enquête sur des allégations visant la personne postdoctorante salariée avant l'expiration de la</p>	<p><u>ARTICLE 16 – MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT</u></p> <p>16.07 Les mesures disciplinaires versées au dossier de la personne postdoctorante salariée en sont retirées une fois que cette dernière a travaillé pendant <b>dix-huit (18)</b> mois civils comme membre de l'unité de négociation sans faire l'objet d'autres mesures disciplinaires. Si l'employeur doit faire enquête sur des allégations visant la personne postdoctorante salariée avant l'expiration de la période de</p>	



<p>période de vingt-quatre (24) mois civils comme membre de l'unité de négociation, les mesures disciplinaires à son dossier sont conservées jusqu'à la fin de l'enquête.</p>	<p><b>dix-huit (18)</b> mois civils comme membre de l'unité de négociation, les mesures disciplinaires à son dossier sont conservées jusqu'à la fin de l'enquête.</p>	
<p><u>ARTICLE 21 – ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES</u></p> <p>21.01 L'employeur convient que la personne postdoctorante salariée peut s'adonner à des activités professionnelles dans son milieu à l'extérieur de l'Université dans la mesure où ces activités n'entrent pas en conflit avec ses fonctions ou ses responsabilités envers l'employeur. La personne postdoctorante salariée ne doit pas se présenter comme agissant au nom de l'Université.</p>	<p><u>ARTICLE 21 – ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES EXTERNES</u></p> <p>21.01 L'employeur convient que la personne postdoctorante salariée peut s'adonner à des activités professionnelles dans son milieu à l'extérieur de l'Université dans la mesure où ces activités n'entrent pas en conflit avec ses fonctions ou ses responsabilités envers l'employeur. La personne postdoctorante salariée ne doit pas se présenter comme agissant au nom de l'Université. <b>Rien ne l'empêche cependant d'indiquer la nature et le lieu de son emploi à l'Université.</b></p>	
<p>21.02 Si une personne postdoctorante salariée compte faire de la consultation professionnelle ou occuper un emploi connexe à l'extérieur de l'Université Dalhousie, elle doit en informer au préalable sa professeure superviseure ou son professeur superviseur, qui s'assurera avec elle que les activités en question sont compatibles avec les responsabilités universitaires de la personne postdoctorante salariée concernée.</p>	<p>21.02 Si une personne postdoctorante salariée compte, <b>dans une mesure importante</b>, faire de la consultation professionnelle ou occuper un emploi connexe à l'extérieur de l'Université Dalhousie, elle doit en informer au préalable sa professeure superviseure ou son professeur superviseur, qui s'assurera avec elle que les activités en question sont compatibles avec les responsabilités universitaires de la personne postdoctorante salariée concernée. <b>L'employeur n'empêche pas l'exercice d'activités professionnelles externes sans motif raisonnable.</b></p>	
<p><u>ARTICLE 25 – CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS PAYÉS ET CONGÉS AUTORISÉS</u></p> <p>25.01 La personne postdoctorante salariée a droit à quinze (15) jours de congé annuel, qui peuvent être consécutifs ou non et qui sont calculés au prorata de la période d'emploi. Ce congé est prévu à des moments qui conviennent à la personne postdoctorante salariée ainsi</p>	<p><u>ARTICLE 25 – CONGÉS ANNUELS</u></p> <p>25.01 La personne postdoctorante salariée <b>cumulant moins de deux (2) années de service</b> a droit à quinze (15) jours de congé annuel, qui peuvent être consécutifs ou non et qui sont calculés au prorata de <b>l'ETP et de la durée du contrat</b>. <b>La personne postdoctorante salariée cumulant deux (2) années de service ou plus a droit à vingt (20) jours de</b></p>	<p>Chacun des trois éléments fait dorénavant l'objet d'un article distinct.</p>

<p>qu'à la professeure superviseure ou au professeur superviseur. Tous les jours de congé annuel doivent être pris chaque année, avant la fin du contrat. La personne postdoctorante salariée peut reporter au plus cinq (5) jours de congé annuel à l'année de congé annuel subséquente, à condition que des circonstances atténuantes s'appliquent et que la professeure superviseure ou le professeur superviseur donne son approbation préalable par écrit.</p>	<p><b>congé annuel, qui peuvent être consécutifs ou non et qui sont calculés au prorata de l'ETP et de la durée du contrat.</b></p>	
<p>25.02 Les jours suivants sont des jours fériés payés pour toutes les personnes postdoctorantes salariées :</p> <p>     Jour de l'An      Fête du Travail      Jour de Munro      Journée du patrimoine de la Nouvelle-Écosse      Jour de l'Action de grâces      Vendredi saint      Jour du Souvenir      Fête de la Reine      Jour de Noël      Fête du Canada      Lendemain de Noël      Fête de la fondation d'Halifax      Tout autre jour proclamé fête nationale par le gouvernement fédéral ou fête provinciale par le gouvernement provincial   </p> <p>Si l'un des jours fériés susmentionnés tombe un samedi ou un dimanche, il est observé soit le vendredi qui le précède ou le lundi qui le suit, selon ce que l'Université détermine. De plus, cette dernière prévoira un demi-jour férié qui ne coïncidera pas avec les jours fériés susmentionnés</p>	<p><b>ARTICLE XX – JOURS FÉRIÉS PAYÉS</b></p> <p>XX.0X Les jours suivants sont des jours fériés payés pour toutes les personnes postdoctorantes salariées :</p> <p>     Jour de l'An      Fête du Travail      Jour de Munro  <b>Journée nationale de la vérité et de la réconciliation</b>      Journée du patrimoine de la Nouvelle-Écosse      Jour de l'Action de grâces      Vendredi saint      Jour du Souvenir      Fête de la Reine      Jour de Noël      Fête du Canada      Lendemain de Noël      Fête de la fondation d'Halifax      Tout autre jour proclamé fête nationale par le gouvernement fédéral ou fête provinciale par le gouvernement provincial   </p> <p>Si l'un des jours fériés susmentionnés tombe un samedi ou un dimanche, il est observé soit le vendredi qui le précède ou le lundi qui le suit, selon ce que l'Université détermine. De plus, cette dernière prévoira un demi-jour férié qui ne coïncidera pas avec les jours fériés susmentionnés.</p>	

<p>Si la personne postdoctorante salariée est tenue de travailler l'un ou l'autre de ces jours, elle a normalement droit à un congé de durée équivalente, sans perte de salaire. Ce congé est prévu à l'horaire par accord mutuel entre la personne postdoctorante salariée et la professeure superviseure ou le professeur superviseur.</p>	<p>Si la personne postdoctorante salariée est tenue de travailler l'un ou l'autre de ces jours, elle a normalement droit à un congé de durée équivalente, sans perte de salaire. Ce congé est prévu à l'horaire par accord mutuel entre la professeure superviseure ou le professeur superviseur.</p>	
	<p><u>ARTICLE XX – CONGÉS AUTORISÉS</u></p> <p><b><u>Congé pour opération, hospitalisation ou maladie grave</u></b></p> <p><b>XX.0X Sur présentation à Accessible Employment d'un certificat médical délivré par un professionnel de la santé autorisé qui confirme qu'elle ne peut pas se présenter au travail ou accomplir ses tâches en raison d'une maladie grave, d'une opération nécessaire ou d'une hospitalisation, la personne postdoctorante salariée peut se voir accorder un congé payé d'au plus une (1) semaine au taux de rémunération normal en vigueur durant sa période de nomination. Il est entendu que ce congé s'applique aussi aux opérations d'affirmation de genre et s'ajoute au congé de maladie prévu au paragraphe 25.04.</b></p>	<p>Nouvel article</p>
<p><u>Congé de grossesse et congé parental</u></p> <p>25.05 La personne postdoctorante salariée est admissible à un congé parental et/ou de grossesse, dont le moment et la durée respectent les dispositions du <i>Labour Standards Code</i> de la Nouvelle-Écosse tel qu'il est modifié de temps à autre, sur présentation de documents appropriés confirmant la nécessité du congé. Il est obligatoire de présenter la demande par écrit à la professeure superviseure ou au professeur superviseur au moins deux (2) semaines à l'avance, en indiquant la date de début du congé. Au terme de ce congé, la personne postdoctorante</p>	<p><u>Congé de grossesse et congé parental</u></p> <p>25.06 <b>La personne postdoctorante salariée admissible à un congé parental et/ou de grossesse aux termes du <i>Labour Standards Code</i> de la Nouvelle-Écosse et à des prestations parentales aux termes de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> a droit à des prestations supplémentaires de congé parental pour une durée d'au plus vingt-six (26) semaines. Les prestations que verse l'employeur correspondent à la différence entre 95 % du salaire de la personne postdoctorante salariée et le montant total que celle-ci reçoit de toutes les autres</b></p>	

<p>salariée peut retourner au travail au cours de la période de nomination initiale en donnant à cet effet un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines.</p> <p>25.06 La personne postdoctorante salariée admissible à un congé parental et/ou de grossesse aux termes du <i>Labour Standards Code</i> de la Nouvelle-Écosse a droit à des prestations supplémentaires de congé parental pour une durée d'au plus vingt-six (26) semaines. Les prestations que verse l'employeur correspondent à la différence entre 100 % du salaire de base minimum indiqué à l'annexe A et le montant total que la personne postdoctorante salariée reçoit de toutes les autres sources combinées (y compris, sans s'y limiter, les prestations d'assurance-emploi et les prestations supplémentaires de congé parental financées par une source ou un organisme externe).</p> <p>a) Le montant des prestations supplémentaires de congé parental est calculé au prorata de l'équivalent temps plein de la personne postdoctorante salariée.</p> <p>b) Le versement des prestations supplémentaires de congé parental ne peut pas se poursuivre après la période de nomination initiale de la personne postdoctorante salariée.</p> <p>c) La personne postdoctorante salariée peut toucher des prestations supplémentaires de congé parental financées par un organisme ou une source externe en sus de ce que prévoit le paragraphe 25.07.</p> <p>Il est entendu que la présente disposition s'applique aussi bien aux parents adoptifs qu'aux parents biologiques.</p>	<p><b>sources combinées (y compris, sans s'y limiter, les prestations d'assurance-emploi et les prestations supplémentaires de congé parental financées par une source ou un organisme externe).</b></p> <p>La personne postdoctorante salariée admissible à un congé parental et/ou de grossesse aux termes du <i>Labour Standards Code</i> de la Nouvelle-Écosse a droit à des prestations supplémentaires de congé parental pour une durée d'au plus vingt-six (26) semaines. Les prestations que verse l'employeur correspondent à la différence entre 100 % du salaire de base minimum indiqué à l'annexe A et le montant total que la personne postdoctorante salariée reçoit de toutes les autres sources combinées (y compris, sans s'y limiter, les prestations d'assurance-emploi et les prestations supplémentaires de congé parental financées par une source ou un organisme externe).</p> <p>a) Le montant des prestations supplémentaires de congé parental est calculé au prorata de l'équivalent temps plein de la personne postdoctorante salariée.</p> <p>b) Le versement des prestations supplémentaires de congé parental ne peut pas se poursuivre après la période de nomination initiale de la personne postdoctorante salariée.</p> <p>c) La personne postdoctorante salariée peut toucher des prestations supplémentaires de congé parental financées par un organisme ou une source externe en sus de ce que prévoit le paragraphe 25.07.</p> <p><b>d) Une demande de congé supplémentaire non payé n'est pas refusée sans motif valable.</b></p> <p>Il est entendu que la présente disposition s'applique aussi bien aux parents adoptifs qu'aux parents biologiques.</p>	
<p><u>Congé de deuil</u></p>	<p><u>Congé de deuil</u></p>	

<p>25.07 La personne postdoctorante salariée a droit à un congé de deuil payé d'au plus cinq (5) jours en cas de décès de la conjointe ou du conjoint, d'un parent, d'un tuteur, d'un enfant, d'une ou un pupille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'une sœur ou d'un frère, d'une belle-mère, d'un beau-père, d'un gendre, d'une bru, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère.</p>	<p>25.07 <b>a)</b> La personne postdoctorante salariée a droit à un congé de deuil payé d'au plus cinq (5) jours en cas de décès de la conjointe ou du conjoint, d'un parent (<b>y compris la conjointe ou le conjoint d'un parent</b>), d'un tuteur, d'un enfant (<b>y compris un enfant de la conjointe ou du conjoint</b>), d'une ou un pupille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un <b>frère ou d'une sœur, d'un beau-parent, de la conjointe ou du conjoint d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur de la conjointe ou du conjoint ou de toute autre personne dont la personne postdoctorante salariée a la responsabilité juridique ou avec qui elle demeure en permanence.</b></p> <p><b>b) Les parties reconnaissent que les circonstances nécessitant un congé de deuil sont particulières à chaque personne. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné le dossier, accorder un congé payé ou non payé pour une période plus longue, ou d'une manière différente, que ce qui est prévu ci-dessus. Une telle demande n'est pas refusée sans motif valable.</b></p>	
<p><u>Congé pour activités syndicales</u></p> <p>25.09 La personne postdoctorante salariée qui siège au comité exécutif du syndicat ou occupe un poste de dirigeante syndicale ou dirigeant syndical peut demander un maximum de cinq (5) jours de congé non payé par année pour servir le syndicat. Il ne peut en aucun cas y avoir plus d'une personne postdoctorante salariée en congé pour activités syndicales.</p>	<p><u>Congé pour activités syndicales</u></p> <p>25.09 La personne postdoctorante salariée qui siège au comité exécutif du syndicat ou occupe un poste de dirigeante syndicale ou dirigeant syndical <b>se voit accorder</b> un maximum de <b>douze (12)</b> jours de congé <b>payé</b> par année pour servir le syndicat, <b>participer à des programmes de formation syndicale ou assister à des conférences ou congrès syndicaux.</b> <b>Lorsqu'un congé payé est accordé en vertu du présent paragraphe, l'AFPC rembourse à l'employeur les coûts salariaux de la personne postdoctorante salariée pour la durée du congé autorisé.</b></p>	
	<p><b>XX.XX L'employeur accorde un congé payé à la personne postdoctorante salariée qui participe comme partie ou témoin ou représente la section locale dans le cadre :</b></p>	<p>Nouvel article</p>

	<p>a) d'une démarche auprès de la commission des relations du travail de la Nouvelle-Écosse relativement à la section locale 86001 de l'AFPC;</p> <p>b) d'une démarche en application de l'article 18 – Procédure de règlement des griefs ou de l'article 19 – Arbitrage;</p> <p>c) d'une rencontre prévue avec l'employeur au nom du syndicat.</p>	
	<p><b><u>Congé pour cause de maladie dans la famille</u></b></p> <p><b>XX.XX</b> La personne postdoctorante salariée peut se voir accorder un congé payé d'au plus cinq (5) jours par année civile pour s'occuper d'un parent, d'une conjointe ou d'un conjoint, d'un enfant ou de tout membre de sa famille qui demeure en permanence avec elle, qui est malade et qui a besoin de soins. L'employeur peut demander les pièces justificatives qu'elle estime nécessaires pour justifier ce type de congé.</p>	Nouvel article
	<p><b><u>Congé pour les victimes de violence familiale</u></b></p> <p><b>XX.XX</b> La personne postdoctorante salariée se voit accorder un congé pour les victimes de violence familiale en application du <i>Labour Standards Code</i> de la Nouvelle-Écosse. L'employeur accorde au plus deux (2) semaines de congé payé par année civile.</p>	Nouvel article
25.10 La personne postdoctorante salariée se voit accorder d'autres congés, dont le <b>congé pour les victimes de violence familiale</b> , en application du <i>Labour Standards Code</i> de la Nouvelle-Écosse.	25.10 La personne postdoctorante salariée se voit accorder d'autres congés en application du <i>Labour Standards Code</i> de la Nouvelle-Écosse.	
	<p><b><u>NOUVEL ARTICLE – FIN D'EMPLOI</u></b></p> <p><b><u>Démission présentée à l'Université</u></b></p>	Nouvel article

	<b>XX.01 En cas de démission, la personne postdoctorante salariée donne un préavis écrit aussi long que possible, mais toujours d'au moins dix (10) jours.</b>	
	<b><u>Fin de contrat</u></b> <b>XX.02 L'emploi prend fin dès l'échéance du mandat, indiquée dans la lettre de nomination, sans avis écrit de la part de l'employeur. Si l'employeur entend prolonger le contrat d'une personne postdoctorante salariée, il doit le faire conformément au paragraphe 12.07.</b>	Nouvel article
	<b><u>Démission réputée</u></b> <b>XX.03 Si la personne postdoctorante salariée s'absente du travail sans autorisation pendant plus de dix (10) jours consécutifs et n'établit pas que des circonstances indépendantes de sa volonté rendait impossible une demande d'autorisation de congé, l'employeur considère qu'elle a démissionné sans préavis au début de la période d'absence. L'employeur évaluera raisonnablement la validité des explications données par la personne postdoctorante salariée.</b>	Nouvel article
	<b><u>Rupture du contrat par l'employeur</u></b> <b>XX.04 L'employeur se réserve le droit de mettre fin à l'emploi de la personne postdoctorante salariée pour un motif valable. Les congédiements pour motif valable sont assujettis à l'article 16 – Mesures disciplinaires et congédiement.</b>	Nouvel article
	<b>XX.05 L'employeur se réserve le droit de mettre fin à l'emploi de la personne postdoctorante salariée en période d'essai sans recourir au processus de mesures</b>	Nouvel article

	<b>disciplinaires progressives décrit à l'article 16. Les congédiements en cours de période d'essai sont assujettis à l'article 13 – Période d'essai.</b>	
	<b>XX.06 Si l'emploi d'une personne postdoctorante salariée prend fin avant la date de fin indiquée en raison d'une impossibilité d'exécution du contrat, y compris, sans s'y limiter, la perte du financement du poste, la professeure superviseure ou le professeur superviseur a droit à un minimum de quatre (4) semaines de préavis ou à une indemnité compensatrice de préavis. La personne postdoctorante salariée conserve l'accès aux avantages sociaux prévus à l'article 26 tout au long de la période de maintien du salaire.</b>	Nouvel article
	<b><u>NOUVEL ARTICLE – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT</u></b>  <b>XX.01 L'employeur oriente adéquatement les personnes postdoctorantes salariées afin qu'elles puissent s'acquitter des tâches et responsabilités liées à leur emploi.</b>	Nouvel article
	<b>XX.02 L'employeur encourage les personnes postdoctorantes salariées à participer à des activités de perfectionnement professionnel, comme des cours, des exposés, des conférences, des échanges, des colloques ou des ateliers, y compris pour jouer un rôle d'observation, présenter un exposé ou donner un cours. Les demandes de participation à ce type d'activité présentées par la personne postdoctorante salariée ne sont pas refusées sans motif valable.</b>	Nouvel article
	<b>XX.03 S'il est approuvé à l'avance par la professeure superviseure ou le professeur superviseur, le temps consacré à des activités de perfectionnement</b>	Nouvel article



	<p>professionnel est considéré comme du temps travaillé, à moins que ces activités s'inscrivent dans un contrat d'emploi distinct (p. ex., charge d'enseignement à temps partiel).</p>	
	<p><b>XX.04 La personne postdoctorante salariée peut être nommée professeur associé de la Faculté des études supérieures sous réserve des politiques et procédures applicables. Une demande de nomination de ce type n'est pas refusée sans motif valable.</b></p>	Nouvel article
	<p><b><u>NOUVEL ARTICLE – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</u></b></p> <p><b>XX.01 Les parties reconnaissent que le travail des personnes postdoctorantes salariées peut comprendre le développement, l'exploitation ou l'application de nouvelles technologies. Aucune personne postdoctorante salariée ne perdra son emploi ni ne verra ses heures réduites en raison de l'introduction d'une nouvelle technologie.</b></p>	Nouvel article
	<p><b>XX.02 Lorsque l'introduction d'une nouvelle technologie est nécessaire dans le cadre des tâches d'une personne postdoctorante salariée, celle-ci obtiendra la formation nécessaire gratuitement. Les heures consacrées à cette formation sont considérées comme du temps de travail.</b></p>	Nouvel article
	<p><b><u>NOUVEL ARTICLE – HÉBERGEMENT TEMPORAIRE</u></b></p> <p><b>XX.01 Une fois que la personne postdoctorante salariée est nommée, l'employeur lui fournit un lien vers les informations relatives aux mesures d'hébergement temporaire de l'Université.</b></p>	Nouvel article
	<p><b><u>NOUVEL ARTICLE – PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE</u></b></p>	Nouvel article

	<p><b>XX.01 La propriété intellectuelle est régie par la politique sur la propriété intellectuelle de l'Université telle qu'elle est modifiée de temps à autre.</b></p>																				
<p><u>ARTICLE 26 – AVANTAGES SOCIAUX</u></p>	<p><u>ARTICLE 26 – AVANTAGES SOCIAUX</u></p> <p><b>La protection améliorée pour la santé mentale (couverture à 80 % des services de psychologues, de travailleuses et travailleurs sociaux, de thérapeutes cliniques, de psychoéducatrices ou psychoéducateurs ou de psychothérapeutes, jusqu'à concurrence d'un maximum combiné de 1 500 \$ par année) s'ajoutera aux avantages sociaux offerts aux personnes postdoctorantes par l'intermédiaire de Croix Bleue.</b></p> <p><b>Selon les modalités de partage des coûts qui s'appliquent, les nouveaux taux sont établis comme suit :</b></p> <table border="1" data-bbox="993 764 1787 997"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">Taux actuels</th> <th colspan="2">Taux proposés</th> </tr> <tr> <th>Employeur</th> <th>Personne salariée</th> <th>Employeur</th> <th>Personne salariée</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Individu</td> <td>22,49</td> <td>15,00</td> <td>24,27</td> <td>16,18</td> </tr> <tr> <td>Famille</td> <td>53,59</td> <td>35,72</td> <td>57,81</td> <td>38,54</td> </tr> </tbody> </table>		Taux actuels		Taux proposés		Employeur	Personne salariée	Employeur	Personne salariée	Individu	22,49	15,00	24,27	16,18	Famille	53,59	35,72	57,81	38,54	
	Taux actuels		Taux proposés																		
	Employeur	Personne salariée	Employeur	Personne salariée																	
Individu	22,49	15,00	24,27	16,18																	
Famille	53,59	35,72	57,81	38,54																	
	<p>Le compte gestion-santé des personnes postdoctorantes salariées passe à <b>500 \$</b> par année à compter du <b>1<sup>er</sup> juillet 2024</b>.</p>																				
<p><u>ARTICLE 27 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT</u></p> <p>27.01 La présente convention collective reste en pleine vigueur jusqu'au 31 décembre <b>2021</b> et se renouvelle automatiquement pour des périodes d'un (1) an, à moins qu'une partie signifie à l'autre par écrit, au moins soixante (60) jours civils avant la date d'échéance applicable, qu'elle souhaite la modifier ou la résilier.</p>	<p><u>ARTICLE 27 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT</u></p>																				

27.01 La présente convention collective reste en pleine vigueur jusqu'au 31 décembre **2025** et se renouvelle automatiquement pour des périodes d'un (1) an, à moins qu'une partie signifie à l'autre par écrit, au moins soixante (60) jours civils avant la date d'échéance applicable, qu'elle souhaite la modifier ou la résilier.

## ANNEXE A

Dès la ratification de la convention collective, est établi comme suit le salaire minimum annualisé applicable, toutes sources combinées, pour chaque personne postdoctorante salariée :

Entrée en vigueur	Salaire minimum	Taux horaire (40 h/semaine)	Augmentation par rapport à l'année précédente
1 <sup>er</sup> janvier 2022	38 500 \$	18,51 \$	
1 <sup>er</sup> janvier 2023	38 500 \$	18,51 \$	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2024</b>	<b>42 500 \$</b>	<b>20,43 \$</b>	<b>10,39 %</b>
<b>1<sup>er</sup> janvier 2025</b>	<b>45 000 \$</b>	<b>21,63 \$</b>	<b>5,88 %</b>

Entrée en vigueur	Augmentation économique
1 <sup>er</sup> janvier 2022	-
1 <sup>er</sup> janvier 2023	-
<b>1<sup>er</sup> janvier 2024</b>	<b>1,0 %</b>
<b>1<sup>er</sup> janvier 2025</b>	<b>1,5 %</b>