



NEWSLETTER

[McGill University Non-Academic Staff Association \(MUNASA\)](#)

MUNASA Membership – Strength in numbers

A triumph for MUNASA!

On February 6, 2013, all Ms received a joint email from Human Resources and MUNASA announcing the new Policy on MUNASA Membership to be included as Policy in the Administrative Handbook.

Note: The Administrative Handbook has not yet been updated to reflect this amendment. Updates are made by the Office of the V-P (Administration and Finance) in collaboration with Human Resources.

“Effective June 1, 2013, all newly hired M level employees will automatically become members of MUNASA. They will be informed of this and of their right to revoke their membership. This can be done at any time by sending a written request to MUNASA with a copy to Human Resources (Shared Services). To find out more about the services offered by MUNASA, click on this link: <http://www.munasa.com/Welcome.html>”

MUNASA had pursued the implementation of the Rand formula with University Administration for many years and we were pleased to finally arrive at a successful resolution to this issue. This policy is designed to ensure that management staff joining the university and reaping the benefits of our collective negotiating, contribute by paying association dues that all MUNASA members pay on a bi-weekly basis. We have seen a positive 5% overall increase in our membership. Equally important is that this strengthens our collective voice. MUNASA represents your interests on numerous university committees, Staff Benefits Advisory Committee, Employee Relations Committee, University Health & Safety Committee, to name only a few.

Overtime Policy

It is that time of year when you may be required to work longer hours. Are you entitled to overtime?

Through rigorous negotiations with Human Resources, MUNASA and HR reached an agreement on the amendment to the Overtime Policy, which came into effect on **May 1, 2013**. As of that date, managers are entitled to be compensated for overtime worked between 33.75 and 40 hours at straight time and overtime worked after 40 hours at time and a half. If a department lacks sufficient funds, compensation can be given in compensating time off.

In the same email of February 6, 2013, announcing the new Policy on MUNASA Membership, the amendment to the Overtime Policy was communicated.

Note: The Administrative Handbook has not yet been updated to reflect this amendment. Updates are made by the Office of the V-P (Administration and Finance) in collaboration with Human Resources.

Salary administration policy – overtime (section 9)

*“Effective **May 1, 2013**, employees in role profile levels 1 and 2 (M levels) and employees in positions that are excluded from the MUNACA bargaining unit will be eligible for overtime, for time worked between 33.75 hours and 40 hours.*

Overtime work must be approved by the faculty, unit or department head prior to being performed. No employee will receive overtime credit without the consent of his or her supervisor.

The method of compensation must be discussed in advance between the supervisor and the employee. Should the unit not have sufficient funds to pay for overtime, compensation will be given as time off, at straight time for work performed between 33.75 hours and 40 hours, and at time and a half for work performed beyond 40 hours.

Managerial staff members in role profiles level 3 and above are not eligible for overtime.”

Managers are faced with increased workloads resulting from the departures of over 250 employees who took part in the voluntary retirement program. When our colleagues retired, their work didn't disappear. In many instances managers have absorbed those duties. We are hearing coined expressions such as 'we need to work smarter'; 'do more with less'; 'streamline, streamline, streamline'. The expectation is for us to find a solution to these problems. Consequently, we are working longer hours in an effort to maintain services and to meet deadlines.

Managers are dedicated and invested in McGill's reputation and in maintaining a

	<p>high level of service to students and academics. If you are working longer hours and are not being compensated as you should, you need to exercise your rights. You are entitled to be compensated.</p>
<p>Performance Dialogue and Appraisal</p>	<p>Have you completed your Performance Dialogue Plan and Appraisal form for 2013? This process allows us to establish our goals and objectives for the year ahead and to review our accomplishments for the prior year. It requires that we stop, reflect and measure our competencies, analyze our strengths and recognize where improvements can be made. They are also used to help determine merit allocation.</p> <p>If you have not yet received these forms from your HR representative or supervisor, contact them to ensure that this is not overlooked. It does take considerable time to complete them but the time spent is well worth it. You may find it useful to record your accomplishments as they happen, keep copies of appreciative emails, track your progress on projects and document occasions where you successfully implemented policies or new procedures.</p> <p>Remember to retain a copy of your Performance Dialogue Plan and Appraisal form for your files as they provide an historical record of your goals, successes, and areas where growth and improvements were needed and met.</p>
<p>MUNASA – Members helping members!</p>	<p>Your MUNASA Executive Committee is here to help you! It is important to know that we do not just negotiate policies on your behalf. Our dedicated members on the MUNASA Executive are here to listen to your concerns and offer sound advice on many issues. We can guide you through difficult situations that you may face in your workplace, such as Performance Dialogue plans & appraisals, merit, overtime issues, harassment, job abolishment and rematches.</p> <p>You can call the MUNASA office with any questions or concerns and you will be treated with respect and professionalism. You will not be asked to take any further action on issues unless it is warranted and, of course, it would be your decision. If you want to talk to someone about your rights and responsibilities as an employee, contact us. If you need help in understanding a policy in the Administrative Handbook, contact us. Remember we are Members helping members!</p>
<p>Community – Not just a word</p>	<p>We are hearing the word “Community” being used more frequently as of late. The word community means, “feeling of fellowship with others, as a result of sharing common attitudes, interests, and goals”. It is the community at large that makes McGill a success. We are a community united in purpose in supporting the University’s mission. This is the driving force behind our dedication as managers.</p> <p>We, as a community, have faced difficult times with labour disruption, budget cuts,</p>

greater workloads and expectations. This has had an impact on morale. What can we do to strengthen the community? Let's do our part to promote dialogue and keep it open and authentic. Collaborate, share our point of view and work together to achieve our goals and objectives. Take the time to refresh our minds and physical wellbeing by taking our lunch, meeting up with friends, building relationships – getting involved in something that we find rewarding.

Every one of us is an essential constituent in the community. Our involvement makes a difference. Contact us with any questions, suggestions or comments at info@munasa.com or by phone at ext. 6540. We want to hear from you.

**APNEUM adhésion –
La a force du nombre**

Un triomphe pour APNEUM!

Le 6 Février 2013, tous les Ms ont reçu un courriel conjoint des Ressources Humaines et APNEUM annonçant la nouvelle Politique d'adhésion à APNEUM à être incluse en tant que politique dans le Manuel d'administration.

Remarque: Le manuel administratif n'a pas encore été mis à jour pour refléter cette modification. Les mises à jour sont faites par le Bureau du Vice-Président (Administration et Finances), en collaboration avec les Ressources humaines.

" À compter du 1er Juin 2013, tous les employés de niveau M nouvellement embauchés seront automatiquement membres de APNEUM. Ils seront informés de cette situation et de leur droit de révoquer leur adhésion. Cela peut se faire à tout moment en envoyant une demande écrite à APNEUM avec une copie aux Ressources humaines (services partagés). Pour en savoir plus sur les services offerts par APNEUM, cliquez sur ce lien: <http://www.munasa.com/Welcome.html>"

APNEUM avait poursuivi la mise en œuvre de la formule Rand avec l'Administration de l'Université depuis de nombreuses années et nous sommes heureux d'avoir pu enfin arriver à un règlement satisfaisant de cette situation. Cette politique vise à assurer que tout le personnel de gestion qui se joint l'université et récolte les bénéfices de notre négociation collective, contribue en payant les cotisations que tous les membres APNEUM paient sur une base bi-hebdomadaire. Nous avons vu une augmentation globale de 5% de nos membres. Tout aussi important est que cela renforce notre voix collective. APNEUM représente vos intérêts à de nombreux comités universitaires, Comité consultatif pour les Avantages du personnel, Comité des relations avec les employés, Comité universitaire de santé et de sécurité, pour ne citer que quelques-uns.

**Politique des heures
supplémentaires**

C'est ce temps de l'année où vous pouvez être amené à travailler de plus longues heures. Avez-vous droit à des heures supplémentaires?

Grâce à des négociations rigoureuses avec les Ressources Humaines, APNEUM et RH sont parvenus à un accord sur la modification de la politique des heures supplémentaires, qui est entrée en vigueur le 1er mai 2013. À cette date, les gestionnaires ont le droit d'être indemnisés pour les heures supplémentaires effectuées entre 33.75 et 40 heures au taux normal et les heures supplémentaires après 40 heures à temps et demi. Si un département ne dispose pas de fonds suffisants, la compensation peut être donnée en congé compensatoire.

Dans le même courriel du 6 Février 2013, annonçant la nouvelle Politique sur l'adhésion à APNEUM, la modification de la politique des heures supplémentaires a été communiquée.

Remarque: Le Manuel Administratif n'a pas encore été mis à jour pour refléter cette modification. Les mises à jour sont faites par le Bureau du Vice-Président (Administration et Finances), en collaboration avec les Ressources Humaines.

La politique d'administration salariale - heures supplémentaires (article 9)

*" À compter du **1er mai 2013**, les employés avec une profil de niveaux 1 et 2 (niveaux M) et les employés des postes qui sont exclus de l'unité de négociation MUNACA seront admissibles pour des heures supplémentaires, pour le temps travaillé entre 33,75 heures et 40 heures.*

Les heures supplémentaires doivent être approuvées par la faculté, l'unité ou le département avant d'être exécutées. Aucun employé recevra un crédit d'heures supplémentaires sans le consentement de son supérieur hiérarchique.

La méthode de compensation doit être discuté à l'avance entre le superviseur et l'employé. L'unité qui ne dispose pas de fonds suffisants pour payer les heures supplémentaires, l'indemnité sera donné en congé, au taux normal pour les travaux effectués entre 33,75 heures et 40 heures, et à une fois et demie pour le travail effectué au-delà de 40 heures.

Les membres du personnel de gestion avec des profils de niveau 3 et au-dessus ne sont pas admissibles pour les heures supplémentaires".

Les gestionnaires sont confrontés à des charges de travail accrues résultant des départs de plus de 250 employés qui ont pris part au programme de retraite volontaire. Lorsque nos collègues sont partis à la retraite, leur travail n'a pas disparu. Dans de nombreux cas les gestionnaires ont absorbé ces fonctions. Nous entendons des expressions inventés tels que «nous avons besoin de travailler plus intelligemment», «faire plus avec moins», «rationaliser, de simplifier, de rationaliser». L'attente est pour nous de trouver une solution à ces problèmes. Par conséquent, nous travaillons de longues heures dans un effort pour maintenir les services et à respecter les délais.

Les gestionnaires sont dévoués et investis dans la réputation de l'Université McGill et à maintenir un haut niveau de service aux étudiants et personnel académique. Si vous travaillez de longues heures et n'êtes pas indemnisés comme il se doit, vous devez exercer vos droits. Vous avez le droit d'être indemnisé.

Dialogue de performance et d'évaluation

Avez-vous complété votre plan de dialogue de la performance et le formulaire d'évaluation pour 2013? Ce processus nous permet d'établir nos objectifs pour l'année à venir et de passer en revue nos réalisations de l'année précédente. Il exige que nous nous arrêtions, refléter et mesurer nos compétences, analyser nos points forts et à reconnaître où des améliorations peuvent être apportées. Ils sont également utilisés pour aider à déterminer l'attribution du mérite.

Si vous n'avez pas encore reçu ces formulaires de votre représentant des Ressources Humaines ou votre superviseur, contactez-les pour vous assurer qu'il n'y ait pas d'oubli. Ce processus prend beaucoup de temps, mais le temps passé en vaut la peine. Il vous serait peut-être utile de d'enregistrer vos réalisations au moment où elles se produisent, gardez des copies de courriels élogieux, suivez vos progrès sur les projets et documente les occasions où vous mettez en œuvre avec succès des politiques ou de nouvelles procédures.

N'oubliez pas de conserver une copie de votre plan de dialogue de la performance et du formulaire d'évaluation pour vos fichiers car ils fournissent un enregistrement historique de vos objectifs, vos réussites et les zones nécessaires de croissance et d'améliorations atteintes.

APNEUM – Membres d'aider les membres!

Votre Comité Exécutif APNEUM est là pour vous aider! Il est important de savoir que nous ne nous ne faisons pas que négocier les politiques en votre nom. Nos membres dévoués de l'exécutif APNEUM sont là pour écouter vos préoccupations et offrir des conseils judicieux sur de nombreuses questions. Nous pouvons vous guider à travers des situations difficiles que vous pouvez rencontrer dans votre milieu de travail, tels que les plans de dialogue de performance et d'évaluation, le mérite, les questions à propos des heures supplémentaires, le harcèlement, l'abolition de poste et les « rematches ».

Vous pouvez appeler le bureau APNEUM pour toutes questions ou préoccupations et vous serez traités avec respect et professionnalisme. Vous ne serez pas invité à prendre d'autres mesures sur les questions sauf si elles sont justifiées et, bien sûr, ce serait votre décision. Si vous voulez parler à quelqu'un de vos droits et responsabilités en tant qu'employé, contactez-nous. Si vous avez besoin d'aide pour comprendre une politique dans le Manuel Administratif, contactez-nous. N'oubliez pas que nous sommes des **membres qui aidons les membres!**

Communauté – Pas seulement un mot

Nous entendons le mot «communauté» qui est utilisé plus fréquemment ces derniers temps. Le mot communauté signifie, "sentiment de communion avec les autres, en raison du partage des attitudes communes, des intérêts et objectifs ". C'est la communauté au sens large qui fait le succès de McGill un succès. Nous sommes une communauté unie dans but de soutenir la mission de l'Université. C'est la force motrice de notre dévouement en tant que gestionnaires.

Nous, en tant que communauté, avons fait face à des moments difficiles avec les interruptions de travail, les compressions budgétaires, l'augmentation des volumes et des attentes. Cela a eu un impact sur le moral. Que pouvons-nous faire pour renforcer la communauté? Faisons notre part pour promouvoir le dialogue et le maintenir ouvert et authentique. Collaborer, partager notre point de vue et travailler ensemble pour atteindre nos buts et objectifs. Prendre le temps de rafraîchir nos esprits et notre bien-être physique en prenant notre diner, en rencontrant des amis et en établissant des relations - s'impliquer dans quelque chose que nous trouvons gratifiant.

Chacun de nous est un membre essentiel à la communauté. Notre engagement fait la différence. Contactez-nous pour toutes questions, suggestions ou commentaires à info@munasa.com ou par téléphone au poste 6540. Nous voulons avoir de vos nouvelles.

MUNASA Executive: [Ron Critchley](#), President; [Peter Martinek](#), Vice-President; [Judy Dear](#), Vice-President Liaison; [Mary Lourenço](#), Vice-President Membership; [Wes Cross](#), Treasurer; [Heather McCombie](#), Executive Secretary; [Susie Vodopivec](#), Councillor (Faculty Dept.)

Contact us with any questions or concerns.

Andrew McGregor, Administrative Coordinator, at info@munasa.com or by telephone at 514-398-6540.