



Dossier : 2122-B0006-3

Le 7 mai 2018

**DESTINATAIRES : AGENTES ET AGENTS DE SÉCURITÉ MEMBRES DE LA
SECTION LOCALE 71250 DE L'AFPC-BANQUE DU CANADA**

OBJET : RATIFICATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Le 1^{er} mai dernier, l'AFPC a conclu une entente de principe avec la Banque du Canada pour les agentes et agents de sécurité (section locale 71250). Si elle est ratifiée, l'entente donnera lieu à une convention collective d'une durée de cinq ans qui prendra fin le 31 décembre 2021.

À moins d'avis contraire, la nouvelle convention collective entrera en vigueur à la date de ratification.

Augmentation des taux de rémunération :

Au 1^{er} janvier 2017 : augmentation rétroactive de 1,5 %
Au 1^{er} janvier 2018 : augmentation rétroactive 2,5 % à l'échelle salariale du niveau 13
Au 1^{er} janvier 2018 : augmentation rétroactive de 3,0 % à l'échelle salariale du niveau 14

Augmentations annuelles pour 2019, 2020 et 2021 conformément à l'annonce de la Banque.

Les primes seront payées au taux de la convention en vigueur.

Autres modifications :

- Solide libellé pour l'article sur les licenciements et les rappels au travail selon la date d'embauche.
- Les occasions de travailler des heures supplémentaires seront d'abord offertes aux membres du même poste de travail et du même niveau salarial, puis aux membres inscrits sur la liste d'heures supplémentaires du même niveau salarial. Pour les heures supplémentaires résiduelles, elles seront offertes aux membres d'autres niveaux de salaire.
- Toutes les autres modifications proposées à la convention collective sont incluses dans la trousse de ratification pour examen par les membres.

Votre équipe de négociation :

John Proulx
Serge Frechette
Hassan Hajjar
Janson LaBond, agent de recherche de l'AFPC
David Sauvé, négociateur de l'AFPC

recommande à l'unanimité la ratification de cette entente.

En toute solidarité,



Greg McGillis
Vice-président exécutif régional

c. c. : Conseil national d'administration
Équipe de direction
Liam McCarthy, coordonnateur, Négociations
Services essentiels et exclusions
David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal, Négociations
David Sauvé, négociateur, Négociations
Janson LaBond, agent de recherche, Négociations
Section des négociations
Amy Kishek, conseillère juridique par intérim, Services juridiques
Mylaine Potvin, adjointe administrative par intérim, Services juridiques
Micheline Labelle, superviseure, Administration de l'effectif
Dale Robinson, agente de projet mobilisation en vue de la grève
Liane Stymiest, adjointe administrative, Négociations

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

LA BANQUE DU CANADA

et

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Agentes et agents de sécurité, section locale 71250

1. Les parties conviennent que ce protocole d'entente constitue un règlement complet et final de toutes les questions découlant du processus de négociation visant le renouvellement de la convention collective arrivée à échéance le 31 décembre 2016. Toutes les questions en litige sont retirées.
2. La durée de la convention collective est de cinq (5) ans. Elle sera valide du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021. La convention collective sera renouvelée en fonction des modifications précisées dans l'Appendice A.
3. Les signataires des deux parties recommandent l'adoption du protocole dans son intégralité.
4. Toute modification doit se faire avec le consentement des parties.
5. À moins d'avis contraire, la nouvelle convention collective entre en vigueur à la date de ratification.
6. Pour plus de précisions, les augmentations pécuniaires sont rétroactives, s'il y a lieu, au 1^{er} janvier 2017.

Signé à Ottawa, le _____ mai 2018.

Pour la Banque du Canada

Pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada

APPENDICE A

ARTICLE 2 Interprétation et définitions

Article 2.01

e) « date d'embauche » Dernière date d'embauche dans l'unité de négociation. Les congés personnels, de perfectionnement ou de maladies autorisées que prend la personne salariée n'ont aucune incidence sur la dernière date d'embauche ("date of hire").

v) « tarif normal » Taux de rémunération horaire normal de la personne salariée ("straight time rate").

« poste de travail » désigne un poste occupé par une personne salariée de l'unité de négociation (par ex. : la salle de contrôle, les postes d'agents et agentes de surveillance, le B1/zone de livraison/immeuble central [y compris le Musée de la Banque], les tours Est et Ouest, le Centre de soutien d'Ottawa et tout autre poste que pourrait ajouter l'employeur).

ARTICLE 9 Utilisation des installations de l'employeur

Article 9.01

9.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage placés ~~dans les locaux des Opérations de sécurité au siège de la Banque du Canada~~ **dans un endroit désigné** est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels. L'Alliance s'efforce d'éviter l'affichage d'avis que l'employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. Les avis ou autres documents doivent être préalablement approuvés par l'employeur, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance, y compris les noms des représentantes et représentants de l'Alliance, les annonces d'activités sociales et récréatives et les procès-verbaux des consultations. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

Article 9.02

L'employeur autorise les personnes salariées à utiliser, pour les besoins des affaires du syndicat, la **désigne une salle à la disposition de l'Alliance pour mener ses activités syndicales de formation** ~~située dans les locaux des Opérations de sécurité au siège de la Banque du Canada.~~

ARTICLE 13 Jours fériés et congés mobiles

Article 13.03 b)

Pour avoir droit à un congé mobile, la personne salariée doit avoir commencé son emploi le premier jour ouvrable de l'année. La personne salariée qui cesse son emploi avant d'avoir pris son congé mobile n'est pas compensée pour ce dernier.

Article 13.06 a)

a) Si une personne salariée, qui est tenue par l'horaire de travailler un jour férié, demande à ne pas travailler ce jour-là, l'employeur propose les heures aux personnes salariées **du poste de travail concerné** selon leur ordre numérique dans l'horaire général de travail. Si aucune personne salariée du

poste de travail concerné dont le nom figure sur l'horaire général de travail n'accepte de travailler le jour férié en question, l'employeur demande aux personnes salariées d'autres postes de travail de travailler les heures nécessaires. Si aucune personne salariée d'autres postes de travail n'accepte de travailler le jour férié en question, la personne salariée qui était tenue par l'horaire de travailler doit travailler ce jour-là à moins d'être en congé autorisé.

Supprimer Article 13.11

~~La personne salariée suppléante qui n'est pas tenue par l'horaire de travailler un jour férié touche la rémunération d'un vingtième (1/20) des heures effectuées durant les trente (30) jours civils précédant immédiatement le jour férié en question multipliée par le double de son taux de rémunération horaire, et ce, pour un maximum de huit (8) heures.~~

ARTICLE 14 Congés annuels

Ajouter le nouveau paragraphe ci-dessous après le paragraphe 14.03

L'augmentation des crédits de congé annuel est calculée selon le nombre d'années de service au début de l'année civile (au 1^{er} janvier de l'année d'anniversaire).

Article 14.07 b)

b) La personne salariée peut reporter à l'année suivante jusqu'à un maximum de vingt (20) jours de congé inutilisés. Les congés accumulés depuis le 1^{er} janvier 2006 en excédent de la limite de vingt (20) jours sont payés au début de l'année qui suit. ~~Le nombre maximal de jours de congé inutilisés que les personnes salariées à temps partiel peuvent reporter à l'année suivante est calculé au prorata de vingt (20) jours en fonction des heures travaillées par rapport à l'horaire normal (plein temps).~~

ARTICLE 15 Congés de maladie

Article 15.02

La personne salariée souffrant d'une maladie ou d'une blessure non liée au travail qui l'oblige à s'absenter du travail doit appeler son supérieur immédiat ~~et l'agent du Centre de contrôle en fonction (C1, A1, N1, D1) avant de commencer son quart de travail~~ et informer le Centre RH.

ARTICLE 16 Congé de maternité et congé parental

16.02 Prestations supplémentaires d'assurance emploi (PSAE) (congé de maternité)

a) La personne salariée régulière qui se voit accorder un congé de maternité non payé a droit à des prestations supplémentaires d'assurance emploi (PSAE), à la condition qu'elle :

- (i) ait décidé d'accepter les PSAE avant le début de son congé;

(ii) compte six (6) mois consécutifs d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;

(iii) touche des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi ou du RQAP pendant toute la durée du congé de maternité;

(iv) signe une entente avec l'employeur prévoyant :

(A) qu'elle retournera au travail à titre de personne salariée régulière à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) que, après son retour au travail à titre de personne salariée régulière, comme prévu à la division (A), elle travaillera pendant au moins (6) mois consécutifs après la fin du congé;

(C) que, si elle ne reprend pas le travail pendant au moins (6) mois consécutifs après la fin du congé en raison de sa démission ou de son départ à la retraite, elle remboursera le montant des PSAE sur une période d'au plus douze (12) mois à compter de la date de la démission ou du départ à la retraite;

(D) que, si elle ne reprend pas le travail pendant au moins (6) mois consécutifs après la fin du congé en raison d'une cessation d'emploi involontaire ou de son décès, le montant des PSAE n'aura pas à être remboursé.

b) Pour les besoins des divisions 16.02a) (iv) (B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de la personne salariée ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a) (iv) (B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a) (iv) (C).

c) Dans le cas de la personne salariée assujettie à la Loi sur l'assurance-emploi, les indemnités de maternité versées conformément au régime de PSAE comprennent ce qui suit :

(i) durant le délai d'attente de deux (2) semaines, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai d'attente;

(ii) pour chacune des quinze (15) semaines pendant lesquelles la personne salariée touche des prestations de maternité de l'assurance-emploi, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de l'assurance-emploi qu'elle touche et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

16.05 Prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE) (congé parental)

a) La personne salariée régulière qui se voit accorder un congé parental non payé a droit à des PSAE, à la condition qu'elle :

- (i) ait décidé d'accepter les PSAE avant le début de son congé;
- (ii) compte six (6) mois consécutifs d'emploi continu avant le début de son congé parental non payé;
- (iii) touche des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi ou du RQAP pendant toute la durée du congé parental;
- (iv) signe une entente avec l'employeur prévoyant :

(A) qu'elle retournera au travail à titre de personne salariée régulière à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) que, après son retour au travail à titre de personne salariée régulière, comme prévu à la division (A), elle travaillera pendant au moins (6) mois consécutifs après la fin du congé;

(C) que, si elle ne reprend pas le travail pendant au moins (6) mois consécutifs après la fin du congé en raison de sa démission ou de son départ à la retraite, elle remboursera le montant des PSAE sur une période d'au plus douze (12) mois à compter de la date de la démission ou du départ à la retraite;

(D) que, si elle ne reprend pas le travail pendant au moins (6) mois consécutifs après la fin du congé en raison d'une cessation d'emploi involontaire ou de son décès, le montant des PSAE n'aura pas à être remboursé.

b) Pour les besoins des divisions 16.05a) (iv) (B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de la personne salariée ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a) (iv) (B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a) (iv) (C).

c) Dans le cas de la personne salariée assujettie à la Loi sur l'assurance-emploi, les indemnités parentales versées conformément au régime de PSAE comprennent ce qui suit :

- (i) durant le délai d'attente de deux (2) semaines, le cas échéant, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai d'attente;
- (ii) pour chacune des dix (10) semaines pendant lesquelles la personne salariée touche des prestations parentales en vertu du Régime d'assurance-emploi, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de l'assurance-emploi auxquelles elle a

droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

d) Dans le cas de la personne salariée assujettie au RQAP, les indemnités parentales versées conformément au régime de PSAE correspondent à dix (10) semaines de prestations parentales équivalentes à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et la prestation parentale hebdomadaire du RQAP. À cela s'ajoutent deux semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée si des PSAE au titre d'un congé de maternité n'ont pas été versées pendant un total de dix-sept (17) semaines.

e) L'indemnité parentale à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ou d), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.

f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux alinéas c) et d) correspond au taux de rémunération de base de la personne salariée à son poste d'attache le jour précédant immédiatement le début du congé parental non payé.

g) Tout redressement de la paye survenant au cours d'un congé parental prend effet au retour du congé.

h) dans le cas d'un-e employé-e ayant écoulé la totalité des trente-cinq (35) semaines de congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si la personne a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 16.02 c) *iii*) pour le même enfant.

ARTICLE 21 Heures de travail

Article 21.03

a) L'horaire général de travail et les horaires de travail quotidiens en vigueur au moment de la signature de la convention collective doivent être affichés quinze (15) jours à l'avance. L'employeur consulte l'Alliance au préalable lorsque les horaires de travail doivent être modifiés. Les changements visés ne sont instaurés qu'après un accord écrit entre l'employeur et l'Alliance. **L'employeur ne peut refuser sans motif valable l'assentiment de l'Alliance à l'égard d'une proposition de modification touchant l'horaire général.**

Supprimer Article 21.07

~~Une personne salariée suppléante peut refuser d'effectuer un quart de travail qui commencerait moins de huit (8) heures après la fin de son quart précédent. L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible, d'accorder huit (8) heures de battement entre les quarts des personnes salariées suppléantes.~~

Article 21.08

21.08 À condition qu'un préavis suffisant soit donné et sous réserve de l'autorisation écrite de l'employeur, les personnes salariées peuvent échanger **temporairement leurs un quart individuel de travail** si cela n'entraîne pas de frais supplémentaires pour l'employeur. **L'autorisation de l'employeur à une demande de changement de quart ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.**

Article 21.10

21.10 Lorsqu'un horaire de travail préattribué ou nouveau **d'un poste de travail** devient libre dans le cadre de la rotation, l'employeur le propose **d'abord** aux personnes salariées régulières du **même poste de travail, puis, dans le cas d'un poste de niveau 13, aux personnes salariées occupant d'autres postes de niveau 13.** Si plus d'une personne salariée régulière manifeste de l'intérêt **lorsque le poste de travail est offert**, celle dont la date d'embauche est la plus ancienne se voit accorder l'horaire de travail.

ARTICLE 22 Heures supplémentaires

Supprimer Article 22.02 a)

~~22.02 — a) Avant d'autoriser des heures supplémentaires, l'employeur attribue, dans la mesure du possible, aux personnes salariées suppléantes quarante (40) heures de travail, au tarif normal. L'employeur s'efforce de répartir équitablement les heures entre toutes les personnes salariées suppléantes. Lorsque des heures additionnelles doivent être attribuées en cours de semaine et que toutes les personnes salariées suppléantes ont travaillé un nombre égal d'heures, ces heures sont offertes aux personnes salariées suppléantes en commençant par celle dont la date d'embauche est la plus ancienne. Le nombre d'heures normales de travail dans une semaine est réduit de huit (8) heures pour chaque congé férié qui survient durant cette semaine.~~

Article 22.02 b)

b) L'employeur répartit les heures supplémentaires ~~restantes~~ parmi toutes les personnes salariées régulières **occupant le même poste de travail où des heures supplémentaires sont disponibles** et ayant indiqué leur disponibilité sur une liste des heures supplémentaires qui doit être affichée dans un endroit facilement accessible. Lorsque des heures additionnelles **à ce poste de travail** doivent être attribuées en cours de semaine et que toutes les personnes salariées dont le nom figure sur la liste ont travaillé un nombre égal d'heures, ces heures sont offertes aux personnes salariées **du même poste de travail** inscrites sur la liste, en commençant par celle dont la date d'embauche est la plus ancienne. Lorsque des heures additionnelles doivent être attribuées avec un court préavis, la priorité peut être accordée aux personnes salariées déjà sur les lieux du travail. **Il est entendu que l'employeur peut assigner une personne salariée d'un autre poste de travail lorsqu'il n'y a aucune personne disponible sur la liste. Si aucune personne salariée de niveau 13 n'est intéressée à faire ces heures supplémentaires, ces heures sont offertes aux personnes salariées de niveau 14 figurant sur la liste, en commençant par celle qui a la date d'embauche la plus ancienne. L'employeur alloue les heures supplémentaires restantes aux personnes salariées de niveau 14 qui ont indiqué leur disponibilité sur la liste d'heures supplémentaires qui doit être affichée dans un endroit facilement accessible.** Lorsque des heures additionnelles **à ce poste de travail** doivent être attribuées en cours de semaine et que toutes les personnes salariées dont le nom figure sur la liste ont travaillé un nombre égal d'heures, ces heures sont offertes aux personnes salariées inscrites sur la liste, en commençant par celle dont la date

d'embauche est la plus ancienne. Lorsque des heures additionnelles doivent être attribuées avec un court préavis, la priorité peut être accordée aux personnes salariées déjà sur les lieux du travail. Il est entendu que l'employeur peut assigner une personne salariée d'un autre poste de travail lorsqu'il n'y a aucune personne disponible sur la liste. Si aucune personne salariée de niveau 14 n'est intéressée à faire ces heures supplémentaires, ces heures sont offertes aux personnes salariées de niveau 13 figurant sur la liste qui ont les compétences pour exécuter ce travail, en commençant par celle qui a la date d'embauche la plus ancienne.

Supprimer Article 22.05

~~22.05 — La personne salariée suppléante a droit à la rémunération des heures supplémentaires si, selon le cas :~~

- ~~a) elle travaille plus de quarante (40) heures dans une semaine;~~
- ~~b) son quart de travail pré-assigné de huit (8) à douze (12) heures est prolongé.~~

Article 22.06

22.06 La date du congé compensatoire doit convenir autant à la personne salariée qu'à l'employeur. Les heures supplémentaires accumulées au cours d'une année civile peuvent être reportées à l'année civile suivante. Si les heures supplémentaires accumulées n'ont pas été écoulées au cours de l'année civile suivante, elles sont payées en une seule fois l'année subséquente.

ARTICLE 24 Indemnité de présence, de rappel et de disponibilité

Supprimer Article 24.01 Indemnité de présence

~~24.01 — La personne salariée suppléante qui se présente au travail est rémunérée au taux de rémunération applicable, selon le plus élevé des nombres d'heures suivants :~~

- ~~a) le nombre d'heures effectivement travaillées;~~
- ~~b) ou le minimum d'heures garanti, soit 3 (trois) heures.~~

Supprimer Article 24.04

~~24.04 — La personne salariée admissible qui travaille à temps partiel, pour une durée déterminée ou une courte durée, reçoit une indemnité de rappel calculée au taux de rémunération des heures supplémentaires même si elle n'a pas travaillé au-delà du nombre d'heures normales de travail à temps plein prévu dans une journée ou une semaine.~~

ARTICLE 26 Administration de la rémunération

Modifier Article 26.02

26.02 La rémunération des heures supplémentaires, les primes de quart, les indemnités de rappel et toutes autres indemnités en sus de la paye normale sont versées à la personne salariée sur sa paye

normale le mois suivant la journée où la rémunération supplémentaire a été gagnée. La personne salariée doit ~~soumettre ses feuilles de présence~~ **inscrire ses heures de travail** dans les meilleurs délais afin de permettre le traitement du paiement des heures supplémentaires.

ARTICLE 28 Énoncé des fonctions

Articles 28.01 et 28.02

28.01 L'employeur continue de rendre accessibles dans son site Intranet le profil courant du poste ~~d'agent de sécurité~~ et l'organigramme des Services de sécurité **de la Banque et des installations**. Dans le cas d'une modification du profil de poste ~~d'agent de sécurité~~, l'employeur convient d'en aviser toutes les personnes salariées **visées** par courriel.

28.02 Sur demande écrite de la personne salariée, l'employeur lui remet dans les dix (10) jours suivants la valeur numérique attribuée par facteur du profil de poste ~~d'agent de sécurité~~.

ARTICLE 29 Évaluation de rendement et dossier de la personne salariée

29.01 a) Lorsqu'une évaluation officielle de son rendement est effectuée, la personne salariée doit avoir la possibilité de faire des commentaires par écrit et de signer l'évaluation de rendement dûment remplie. ~~La signature~~ **La confirmation de réception** par la personne salariée ~~sur~~ **de** l'évaluation de rendement est réputée signifier uniquement qu'elle a lu cette dernière et non qu'elle en approuve le contenu. Une copie de l'évaluation de rendement est alors remise à la personne salariée.

b) La représentante ou le représentant de l'employeur chargé (e) d'évaluer le rendement de la personne salariée doit avoir eu connaissance de ce rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période visée par l'évaluation. Sur demande de la personne salariée, l'apport d'autres employés ou employés de la Banque peut être sollicité. La personne salariée peut aussi être invitée à fournir des commentaires sur son propre rendement.

c) L'évaluation de rendement doit être effectuée chaque année, ~~le plus près possible de la date anniversaire de la personne salariée~~ **conformément au cycle de gestion du rendement de la Banque** ou lorsque ~~celle-ci~~ **la personne salariée** quitte un poste. L'évaluation de rendement doit être fournie par écrit à la personne salariée dans la langue officielle de son choix.

d) L'évaluation officielle du rendement de la personne salariée doit fournir à cette dernière et à la représentante ou au représentant de l'employeur l'occasion de discuter des objectifs de perfectionnement professionnel de la personne salariée et de la formation disponible.

ARTICLE 32 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage

Article 32.01

La personne salariée devrait discuter d'une plainte avec sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat avant de présenter un grief. La superviseuse ou le superviseur discute de la plainte avec la personne salariée afin de tenter de régler le problème.

Article 32.02

Si la personne salariée n'est pas satisfaite de la suite donnée à la plainte par la superviseure ou le superviseur, elle peut en discuter avec ~~le directeur des Services de sécurité et des installations~~ **le directeur des services de sécurité de la Banque.**

Article 32.03

Si la personne salariée ne veut pas discuter d'une plainte avec sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat, elle peut en discuter directement avec ~~le directeur des Services de sécurité et des installations~~ **le directeur des services de sécurité de la Banque.**

Article 32.04

La personne salariée peut demander à une déléguée syndicale ou à un délégué syndical de l'Alliance de l'accompagner à la réunion qu'elle a avec sa superviseure ou son superviseur ou avec ~~le directeur des Services de sécurité et des installations~~ **le directeur des services de sécurité de la Banque.**

Article 32.06

32.06 Définitions

Aux fins de l'application de la présente procédure, le terme « jours » désigne tous les jours civils à l'exception du samedi, du dimanche et des jours fériés.

Article 32.07

32.07 Griefs – Premier palier

Si la personne salariée, le groupe de personnes salariées ou la déléguée syndicale ou le délégué syndical de l'Alliance ne sont pas satisfaits de la réponse obtenue au palier de la plainte et désirent présenter un grief, la déléguée syndicale ou le délégué syndical de l'Alliance peut soumettre ce dernier ~~au directeur des Services de sécurité et des installations~~ **le directeur des services de sécurité de la Banque** ou à sa déléguée ou son délégué, qui doit tenir une ~~audience~~ **rencontre** et répondre par écrit dans les trente (30) jours. Une copie de la réponse doit être transmise à la déléguée syndicale ou au délégué syndical de l'Alliance en même temps qu'elle est transmise à la personne salariée ou au groupe de personnes salariées.

Article 32.08

32.08 Second palier

Lorsqu'un grief a été présenté et n'a pas été réglé au premier palier à la satisfaction de la ou des personnes salariées ou de la déléguée syndicale ou du délégué syndical de l'Alliance, la représentante ou le représentant autorisé(e) de l'Alliance a le droit de soumettre le grief au second palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant la réception de la réponse obtenue au premier palier. Les griefs présentés à ce palier de la procédure de règlement des griefs sont transmis ~~au chef du département~~ **directeur des services de sécurité de la Banque** ou à une déléguée ou un délégué autorisé(e) de l'employeur. L'employeur doit tenir une audience et répondre par écrit au grief

dans les trente (30) jours suivant la présentation de ce dernier au second palier, à moins que les parties conviennent de prolonger cette période.

ARTICLE 34 Dotation en personnel

Supprimer Article 34.04 b)

~~b) L'employeur accepte qu'une représentante ou un représentant des Ressources humaines soit présent(e) aux entrevues visant à pourvoir un poste régulier qui est devenu vacant.~~

et le remplacer par ce qui suit :

b) L'employeur convient que chaque candidate ou candidat à un emploi de niveau 13 décrit ci-dessous possède les compétences nécessaires pour exécuter les fonctions et répondre aux exigences de dotation des postes de travail suivants :

Tour Est; tour Ouest
B1/Zone de livraison/immeuble central/Musée
CSO

Lorsqu'un emploi de niveau 13 devient vacant, l'employeur l'offre d'abord aux candidates et candidats du même niveau qui ont signifié leur intérêt. Si plus d'une personne salariée montre de l'intérêt pour cet emploi, celui-ci sera offert à la personne salariée qui a la date d'embauche la plus ancienne.

ARTICLE 35 Période d'essai

Articles 35.01 et 35.02

35.01 Toutes les nouvelles personnes salariées suppléantes doivent se soumettre à une période d'essai de six (6) mois. ~~La période d'essai imposée aux personnes salariées embauchées à compter du 1er octobre 2014 est toutefois de six cents (600) heures effectivement travaillées.~~ La période d'essai permet le suivi des progrès et l'évaluation de l'aptitude à occuper le poste pour lequel la personne salariée a été recrutée.

35.02 La période d'essai peut être prolongée avec l'accord de la déléguée syndicale ou du délégué syndical de l'Alliance pendant une période totale n'excédant pas neuf cents (900) heures effectivement travaillées **9 (neuf) mois.**

ARTICLE 39 Formation et remboursement des droits de scolarité

Formation entreprise à l'initiative de la personne salariée

39.04 L'employeur s'engage à aider la personne salariée à améliorer son employabilité en lui accordant des occasions de perfectionnement, en offrant des modalités de travail flexibles dans le but d'aider la personne salariée à suivre des cours donnés en dehors de la Banque et en lui accordant une aide financière sous la forme de remboursement des droits de scolarité.

Remboursement des droits de scolarité

39.05 L'employeur rembourse les droits de scolarité et autres frais obligatoires tels que les frais d'examen et les manuels, **conformément à la politique de la Banque concernant le remboursement des droits de scolarité** après que la personne salariée a terminé les cours avec succès et jusqu'à concurrence de 7 000 \$ par année, à moins d'une approbation préalable du chef du département, en appliquant les lignes directrices suivantes :

- a) remboursement à 100 % de :
 - (i) tous les cours liés aux fonctions présentes ou futures du poste occupé au moment de la demande,
 - (ii) tous les cours donnés dans le cadre des programmes menant à un grade et programmes de formation professionnelle suivants : gestion, affaires et commerce, économie, mathématiques, finance, informatique et comptabilité,
 - (iii) tous les cours conduisant à un diplôme d'études secondaires ou à un diplôme de collège communautaire ou de cégep, lesquels sont en général des préalables à l'enseignement post-secondaire;
- b) remboursement à 75 % de tous les cours servant à développer une aptitude requise par l'employeur mais qui n'est pas exigée par le poste occupé actuellement par la personne salariée;
- c) remboursement à 50 % de tous les cours coûtant moins de 500 \$ et qui permettent d'améliorer l'employabilité de la personne salariée même si les compétences et connaissances acquises ne sont pas liées aux fonctions de l'employeur.

NOUVEL ARTICLE – Ancienneté, licenciement et rappel au travail

L'employeur convient d'informer le syndicat par écrit lorsqu'il envisage de réduire son personnel ou qu'il procède déjà à une réduction de personnel. L'employeur convient d'entamer un processus de consultation exhaustif avec le syndicat pour examiner les enjeux liés au licenciement et au rappel au travail et discuter de la façon de revoir à la baisse le nombre de postes qu'il envisage de couper.

Si l'employeur doit réduire le personnel dans un niveau précis d'emploi, il doit le faire selon la date d'embauche des personnes salariées visées.

Si une personne salariée est licenciée dans un niveau d'emploi, l'employeur doit lui offrir un autre poste vacant de l'unité de négociation pour lequel elle possède les compétences requises et obtient une formation au besoin.

S'il n'y a pas de postes vacants, la personne salariée touchée peut choisir l'une des options suivantes : accepter une mise à pied permanente ou s'inscrire à une liste de rappel pour une période de douze mois. Le rappel au travail après un licenciement se fait selon la date d'embauche, c'est-à-dire qu'il est d'abord offert à la personne salariée ayant la date d'embauche la plus ancienne. Lorsque l'employeur veut pourvoir des postes vacants ou nouvellement créés, il doit d'abord offrir ces postes aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel qui peuvent suivre une formation pour se qualifier avant de les afficher ou d'embaucher de nouvelles personnes.

ARTICLE 44 Durée de la convention

44.01 La présente convention collective est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021.

Annexe A – Taux de rémunération et notes sur la rémunération

En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017, tous les taux augmentent de 1,5 %. La prime est versée au taux de la convention actuelle.

En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018, augmentation de 2,5 % à l'échelle salariale du niveau 13 et de 3 % à celle du niveau 14. Pour les années 2019, 2020 et 2021, les augmentations correspondront aux hausses salariales générales annoncées par la Banque pour tous les postes aux niveaux 13 et 14.

2018 Grille de rémunération

Niveau	Minimum	Cible	Cote de rendement	Progression dans l'échelle salariale	Prime de rendement
13	À calculer selon les modalités ci-dessus	À calculer selon les modalités ci-dessus	Ne répond pas aux attentes	0 %	0 %
			Répond aux attentes de façon inconstante	0 %	0 %
				4 %	3-5 %
			Répond pleinement aux attentes		
			Dépasse les attentes	4 %	7 %
		Dépasse pleinement les attentes	4 %	10 %	
14	À calculer selon les modalités ci-dessus	À calculer selon les modalités ci-dessus	Ne répond pas aux attentes	0 %	0 %
			Répond aux attentes de façon inconstante	0 %	0 %
				4 %	5-7 %
			Répond pleinement aux attentes		
			Dépasse les attentes	4 %	10 %
		Dépasse pleinement les attentes	4 %	15 %	

ANNEXE D

Lettre d'entente

Dans les cas où l'employeur doit confier des affectations spéciales à des personnes salariées, il s'efforce de répartir le travail équitablement entre celles qui ont confirmé par écrit qu'elles souhaitent effectuer les tâches en question.

(N.d.t. : Pas de modification dans la version française)

ANNEXE E Lettre d'entente

Supprimer

~~Le syndicat et l'employeur conviennent que des circonstances particulières entourent l'attribution des tâches aux immeubles d'Ottawa et que celles-ci justifient une indemnité accrue dans le cas où une personne salariée se voit informée que son quart de travail prévu est annulé (en tout ou en partie) au moment où elle se présente sur les lieux. Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur convient que la personne salariée a droit de recevoir, dans une telle situation, le paiement d'au moins quatre (4) heures de travail selon le taux de rémunération normal.~~