

REVENDEICATIONS CONTRACTUELLES

PRÉSENTÉES PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

À

LA SOCIÉTÉ DU MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS

Avril 2016

BARGAINING PROPOSALS

PRESENTED BY

THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

TO

CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION CORPORATION

April 2016

INTRODUCTION

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) se réserve le droit de modifier ou de retirer ses revendications, d'en présenter de nouvelles ou encore de présenter des contre-propositions aux propositions de l'employeur, sans que cela porte atteinte à la position adoptée par le syndicat durant les négociations.

Il est proposé que soient renouvelés sans modification les articles, paragraphes, protocoles d'entente et tout autre élément de la convention actuelle non mentionnés expressément.

INTRODUCTION

Without prejudice to the Public Service Alliance's position during the negotiations, the PSAC reserves the right to introduce new proposals, amend or withdraw its demands, or introduce counter-proposals to the Employer's demands.

Any Article, Clause, Memorandum of Understanding, or other matter not specifically referred in this document is proposed for renewal

**ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

2.01

(i) **Remplacer les sous-alinéas (iii) et (v) par ce qui suit :**

« Employé temporaire » désigne tout employé embauché pour une période déterminée pour :

a) remplacer des employés permanents qui sont en congé payé ou non payé

ou

b) un projet spécial ou lorsqu'il y a une augmentation temporaire de la charge de travail;

ou

c) du travail non récurrent.

(p) **« Période de probation » désigne les ~~130 premiers jours travaillés~~ **six (6) premiers mois** (pour les employés de niveaux E1 à E4) et les ~~265 premiers jours travaillés~~ **douze (12) premiers mois** (pour les employés de tous les autres niveaux) pendant lesquels l'employé est présent à plein temps au sein de la Société;**

Le syndicat se réserve le droit de soumettre d'autres propositions concernant l'article 2 une fois que la Société lui aura fourni les renseignements demandés.

**ARTICLE 2
INTERPRETATION AND DEFINITIONS**

2.01

(i) **Replace (iii) and (v) with the following:**

“Temporary employee” means an employee who is hired for a specific period of time for the purpose of:

(a) replacing permanent employees who are on leave;

or

(b) a special project or temporary workload increase;

or

(c) non-recurring work.

(p) **“Probationary period” means the first ~~130 worked days~~ **the first six (6) months** (for levels E1 – E4) and the first ~~265 worked days~~ **twelve (12)** (for all other levels) in which the employee is in full time attendance at the Corporation;**

Reserve pending scheduling discussion.

The Union reserves the right to make additional proposals regarding Article 2 pending the Corporation's providing of information.

**ARTICLE 4
RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION**

~~4.01 L'Alliance reconnaît que la gestion des activités est fixée exclusivement au sein de la Société et, sans limiter la généralité de ce qui précède, l'Alliance reconnaît qu'il appartient exclusivement à la Société :~~

- ~~a) D'assurer l'ordre, la discipline et l'efficacité et, dans le cadre de ces fonctions;~~
- ~~b) D'établir, de modifier et d'appliquer, de temps à autre, des règles et règlements, des politiques et des pratiques se rapportant au fonctionnement de la Société;~~
- ~~c) De sélectionner, d'embaucher et de muter des employés, de les affecter à des postes, de les promouvoir, de les rétrograder, de les classer, de les licencier, de les rappeler au travail ou de les mettre à la retraite;~~
- ~~d) De créer et de faire subir des tests afin d'aider la Société à définir les titres et qualités de l'employé;~~
- ~~e) De déterminer le lieu des activités, ainsi que leur essor ou leur compression, l'orientation des effectifs, la sous-traitance des tâches, les horaires des activités et du travail, le nombre de quarts de travail, la nature du travail et l'établissement des affectations des tâches ou du travail; de modifier, de grouper ou de supprimer des classifications; de définir les qualités que doit posséder un employé pour exécuter une tâche donnée; d'arrêter les politiques financières, ce qui comprend les méthodes de comptabilité générale et les relations avec les clients;~~

~~et ce, sous réserve de modifications apportées par voie de clauses particulières figurant dans la présente convention collective. Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction au sein de la Société.~~

**ARTICLE 4
MANAGERIAL RESPONSIBILITIES**

~~4.01 The Alliance recognizes that the management of the operation is exclusively in the Corporation and without limiting the generality of the foregoing the Alliance acknowledges that it is the exclusive function of the Corporation:~~

- ~~a) Maintain order, discipline and efficiency and in connection therewith;~~
- ~~b) Make, alter and enforce from time to time rules and regulations, policies and practices relating to the operation of the Corporation;~~
- ~~c) Select, hire, transfer, assign to shifts, promote, demote, classify, lay-off, recall or retire employees;~~
- ~~d) Establish and administer tests for the purpose of assisting the Corporation in determining an employee's qualifications;~~
- ~~e) Determine the location of operations, and their expansion or their curtailment, the direction of working forces, the contracting out of work, the schedules of operations and work, the number of shifts, job content, the establishment of work or job assignments; change, combine or abolish job classifications; determine the qualifications of an employee to perform any particular job; the determination of financial policies including general accounting procedures and customer relations;~~

~~Except as modified by specific language in this collective Agreement. Except to the extent provided herein, this Agreement in no way restricts the authority of those charged with managerial responsibilities in the Corporation~~

**ARTICLE 5
RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 5.02 Pour chaque nouveau poste créé par la Société (et qui n'existait pas dans les certificats du CCRI mentionnés à la clause 5.01), la Société ~~s'engage à informer~~ **informe** le syndicat de la création du poste et de sa position quant à savoir si le poste doit être reconnu comme faisant partie de l'une des deux unités de négociation. Sur réception d'une demande écrite du syndicat ~~dans les quarante-cinq (45) jours de cet avis~~, la Société rencontrera le syndicat afin de discuter de sa position quant à l'inclusion ou à l'exclusion de ce poste dans l'une ou l'autre des unités de négociation.
- 5.03 Au cas où les deux parties n'arrivent pas à s'entendre sur l'inclusion ou l'exclusion du poste, l'une ou l'autre des parties peut soumettre l'affaire à la décision du Conseil canadien des relations industrielles.

**ARTICLE 5
RECOGNITION**

- 5.02 In the event that the Employer creates a new position (which did not exist in the CIRB certificates noted in 5.01), it ~~undertakes to~~ **shall** inform the Union of the creation of this new position together with the Employer's position as to whether such position is to be recognized as being part of either bargaining unit. Upon a written request from the Union ~~within forty-five (45) days of notification to this effect~~, the Employer shall meet with the Union in order to discuss the Employer's position on the inclusion or exclusion of this position in either bargaining unit.
- 5.03 In the event that the parties fail to agree on whether the position shall be included or excluded, either party may refer the case to the Canada Industrial Relations Board for decision.

**ARTICLE 6
TRAVAIL DES MEMBRES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

- 6.01 (a) Les ~~employés de la Société~~ **personnes** qui ne sont pas visés par les clauses de la présente convention ne doivent pas exécuter les tâches normalement confiées aux employés visés par la présente convention, sauf à des fins d'instruction ou d'expérimentation, ou dans des cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas immédiatement disponibles;
- (b) Les fonctions des bénévoles demeureront dans les limites de la pratique existante au 1^{er} avril 1997;
- (c) Aucun employé appartenant à l'unité de négociation ne sera licencié, ou subira une réduction d'heures de travail parce que ses tâches ont été confiées à des bénévoles.
- 6.02 **Aucun travail accompli par les employés de l'unité de négociation ne sera donné en sous-traitance ou privatisé.**
~~La Société peut donner du travail en sous-traitance en autant que cela ne cause pas la cessation d'emploi involontaire d'employés à statut indéterminés. La Société peut réaffecter un employé ou convenir à une indemnité de départ avec le local pour faciliter la sous-traitance, en autant, toutefois, qu'en cas de réaffectation, le salaire soit protégé en vertu de l'article 28, clause 28.07.~~
- 6.03 **La Société embauche le plus possible des employés permanents à temps plein et ne peut recruter des employés saisonniers et à temps partiel que lorsque les nécessités du service l'exigent.**

**ARTICLE 6
WORK OF THE BARGAINING UNIT**

- 6.01 (a) ~~Employees of the Corporation~~ **Persons** not covered by the terms of this Agreement shall not perform duties normally assigned to those employees who are covered by this Agreement, except for the purposes of instruction, experimentation or in emergencies when regular employees are not readily available;
- (b) The functions of volunteers shall not be expanded beyond the extent of existing practice as of April 1, 1997;
- (c) No employee within the bargaining unit shall be laid off, or suffer any reduction in hours of work by reason of their duties being assigned to volunteers.
- 6.02 **The Corporation shall not contract out bargaining unit work.**
~~The Corporation may contract out work provided that it does not cause the involuntary termination of indeterminate employees. The Corporation may redeploy an employee or agree on a termination package with the Local to facilitate contracting out, provided, however, that in the case of redeployment the salary is protected in accordance with Article 28, clause 28.07.~~
- 6.03 **The Corporation shall maximize full-time, permanent employment and shall only employ part-time employees when it is operationally necessary.**

**ARTICLE 13
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR
AFFAIRES SYNDICALES DE L'ALLIANCE**

13.04

- (i) La Société accorde un congé payé à **trois (3)** ~~deux (2)~~ employés pour leur permettre d'assister aux séances de négociation de la convention **ainsi qu'aux réunions préparatoires à titre de représentants de l'Alliance.** ~~pendant une durée maximale de trente (30) jours;~~

- (ii) ~~La Société accordera un congé non payé à au plus quatre (4) employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires pour les négociations au nom de l'Alliance.~~

**ARTICLE 13
LEAVE WITH OR WITHOUT PAY
FOR ALLIANCE BUSINESS**

13.04

- (i) The Corporation shall grant leave with pay to **three (3)** ~~two (2)~~ employees for the purpose of attending contract negotiation meetings **and for the purpose of attending preparatory negotiation meetings on behalf of the Alliance** ~~for a maximum of thirty (30) days;~~

- ~~(ii) The Corporation shall grant leave without pay for up to four (4) employees for the purpose of attending preparatory negotiation meetings on behalf of the Alliance.~~

**ARTICLE 19
CONGÉ COMPENSATEUR**

19.01

~~Sur demande de l'employé et~~ **À** la discrétion de **l'employé** la ~~Société~~, un congé peut être accordé en remplacement de la rémunération en argent pour les heures supplémentaires effectuées ou pour le travail effectué un jour férié désigné payé. La durée de ce congé correspondra aux heures supplémentaires effectuées multipliées par le taux de rémunération des heures supplémentaires applicable;

**ARTICLE 19
COMPENSATORY LEAVE**

19.01

~~(a) Upon application by the employee and~~ At the discretion of the ~~employee Corporation~~, leave may be granted in lieu of cash compensation for overtime hours worked or work on a designated paid holiday. The duration of such leave shall be equal to the overtime worked multiplied by the applicable overtime rate;

19.XX

An employee may cash out his or her banked compensation leave at any time.

ARTICLE 20

OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT PAY

20.02 Congé de deuil

Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère, le grand-père, la grand-mère, un petit-fils ou une petite-fille de l'employé ou du conjoint, **d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur** ou un parent demeurant en permanence avec le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil de ~~cinq (5)~~ **sept (7)** jours civils consécutifs. Pendant cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès;
- ~~b) L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum d'un (1) jour de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.~~
- c) Lorsque, pendant un congé de maladie, un congé annuel ou un congé compensateur, l'employé devient admissible au congé de deuil payé en vertu des clauses 20.02 (a) ~~ou (b)~~, l'employé bénéficie du congé de deuil qui lui correspond et ses crédits de

ARTICLE 20

OTHER LEAVE WITH OR WITHOUT PAY

20.02 Bereavement Leave:

For the purpose of this clause, immediate family is defined as father, mother (or alternatively stepfather, stepmother, or foster parent), brother, sister, spouse (including common-law spouse resident with the employee), child (including child of common-law spouse), stepchild or ward of the employee, father-in-law, mother-in-law, employee or spouse's grandfather, grandmother, grandchild, **son-in-law, daughter-in-law, brother-in-law or sister-in-law** or relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides.

Renumber

- a) When a member of the employee's immediate family dies, an employee shall be entitled to a bereavement period of ~~five (5)~~ **seven (7)** consecutive calendar days. During such period the employee shall be paid for those days which are not regularly scheduled days of rest for the employee. In addition, the employee may be granted up to three (3) days leave with pay for the purpose of travel related to the death.
- ~~b) An employee is entitled to one (1) day's bereavement leave with pay for the purpose of bereaving the death of his or her son-in-law, daughter-in-law, brother-in-law or sister-in-law. In addition, the employee may be granted up to one day's leave with pay for the purpose of travel related to the death.~~
- c) If, during a period of sick leave, vacation leave or compensatory leave, an employee is bereaved in circumstances under which he or she would have been eligible for bereavement leave with pay under clauses 20.02 (a) ~~or (b)~~, the employee shall be granted bereavement leave with pay and his or her paid leave credits shall

congé sont rétablis en fonction du congé de deuil payé qui lui est accordé;

- d) Les parties conviennent que les circonstances entourant un congé de deuil sont basées sur des circonstances individuelles. Par conséquent, la Société peut, sur demande, et une fois qu'elle aura étudié les circonstances en question, accorder un congé plus prolongé et/ou d'une nature autre que celle qui est prévue à la clause 20.02 (a) ~~et (b)~~.

20.03 Congé payé pour obligations familiales

- (a) Aux fins de l'application de la présente clause, famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait) et du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);

La famille comprend également un parent demeurant en permanence avec l'employé. Lorsqu'elle accorde le congé, la Société peut demander à l'employé de fournir la preuve que le parent demeure avec lui.

- (b) La Société accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) pour le rendez-vous d'un membre de la famille à charge chez le médecin ou le dentiste lorsque la personne à charge est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires ou d'adoption appropriées. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille à charge chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ses absences au travail. L'employé qui demande un congé en vertu de cette disposition doit aviser son surveillant du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

be restored to the extent of any concurrent bereavement leave with pay granted;

- d) 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 Corporation may, after considering the particular circumstances involved, grant leave with pay for a period greater than and/or in a manner different from that provided for in clause 20.02 (a) ~~and (b)~~.

20.03 Leave with Pay for Family-Related Responsibilities

- (a) For the purpose of this clause, family is defined as spouse (or common-law spouse resident with the employee), dependent children (including children of legal or common-law spouse) and parents (including step-parents or foster parents);

Family also includes a relative permanently residing with the employee. In granting leave, the Corporation may request proof from the employee that the relative resides with the employee.

- (b) The Corporation shall grant leave with pay under the following circumstances:
- (i) for a medical or dental appointment when the dependent family member is incapable of attending the appointments by themselves, or for appointments with appropriate authorities in schools or adoption agencies. An employee is expected to make reasonable efforts to schedule medical or dental appointments for dependent family members to minimize their absence from work. An employee requesting leave under this provision must notify their supervisor of the appointment as far in advance as possible;

- | | |
|---|---|
| <p>(ii) pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille;</p> <p>(iii) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;</p> <p>(iv) pour permettre à l'employé de se rendre à ses propres rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer ses propres rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ses absences au travail. L'employé qui demande un congé en vertu de cette disposition doit aviser son surveillant du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.</p> <p>(v) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;</p> <p>(vi) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;</p> <p>(vii) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.</p> <p>(c) Le nombre total de jours de congé payés qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas (b)(i), (ii), (iii), (iv), (v), (vi) et (vii) ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.</p> | <p>(ii) to provide for the temporary care of a sick member of the employee's family;</p> <p>(iii) for needs directly related to the birth or to the adoption of the employee's child;</p> <p>(iv) for the employee to attend his or her own medical or dental appointments. An employee is expected to make reasonable efforts to schedule medical or dental appointments for themselves to minimize their absence from work. An employee requesting leave under this provision must notify their supervisor of the appointment as far in advance as possible.</p> <p>(iv) to attend school functions, if the supervisor was notified of the functions as far in advance as possible;</p> <p>(v) to provide for the employee's child in the case of an unforeseeable closure of the school or daycare facility;</p> <p>(vi) to attend an appointment with a legal or paralegal representative for non-employment related matters, or with a financial or other professional representative, if the supervisor was notified of the appointment as far in advance as possible.</p> <p>(c) The total leave with pay which may be granted under sub-clauses (b)(i), (ii), (iii), (iv), (v) and (vi) shall not exceed five (5) days in a fiscal year.</p> |
|---|---|

20.xx Congé de bénévolat

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par la Société et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule journée de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à la Société. Cependant, la Société fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

20.08 Congé pour raisons personnelles

Sous réserve des besoins du service, tels qu'ils seront déterminés par la Société, et à condition de donner un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé bénéficie d'~~une (1)~~ **de trois (3)** journées de congé payé par année financière pour des motifs de nature personnelle. Il est convenu que ce congé ne s'accumule pas et ne peut être reporté d'une année à l'autre.

20.xx Congé avec étalement du revenu

À sa demande et avec l'assentiment de la Société, l'employé peut réduire le nombre de semaines de travail au cours d'une période de 12 mois, en prenant un congé non payé dont la durée varie entre un minimum de cinq (5) semaines et un maximum de trois (3) mois, et continuer de toucher un revenu proportionnel établi sur la période de 12 mois. La pension et les autres avantages seront calculés comme si l'employé était en congé payé. Les demandes pour de tels congés ne seront pas refusées sans motif raisonnable.

20.xx Rendez-vous médical

20.xx Volunteer Leave

- a) Subject to operational requirements as determined by the Corporation and with an advance notice of at least five (5) working days, the employee shall be granted, in each fiscal year, a single period of one (1) day of leave with pay to work as a volunteer for a charitable or community organization or activity, other than for activities related to the Government of Canada Workplace Charitable Campaign.
- b) The leave will be scheduled at times convenient both to the employee and the Corporation. Nevertheless, the Corporation shall make every reasonable effort to grant the leave at such times as the employee may request.

20.08 Personal Leave

Subject to operational requirements as determined by the Corporation and with an advance notice of at least five (5) working days, the employees shall be granted, in each fiscal year, ~~one (1)~~ **three (3)** days of leave with pay for reasons of a personal nature. It is understood that this leave does not accumulate and shall not be carried over from one year to the next.

20.xx Leave with Income Averaging

Upon request and with the concurrence of the Corporation, an employee shall be entitled to reduce the number of weeks he/she works in any 12-month period by taking leave without pay for a minimum of five (5) weeks to a maximum of three (3) months, with income averaged over the full 12-month period. Pension and other benefits will be calculated as if the employee was on paid leave. Requests for leave under this clause shall not be unreasonably denied.

20.xx Medical Appointments

Un employé a droit à un congé payé pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.

An employee shall be granted leave with pay to attend medical or dental appointments.

20.01 ~~Congé de mariage payé~~

20.01 ~~Marriage Leave with Pay~~

Remplacer l'article actuel par celui ci-dessous:

Replace current with:

- (a) L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de cinq (5) jours consécutifs de congé annuel payé le premier (1^e) jour du mois suivant l'anniversaire de sa première (1^e) année de service.**
- (b) Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 20.01a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 24.05 visant le report et épuisement des congés annuels.**

- (a) An employee with at least one (1) year's service shall be credited a one-time entitlement of five consecutive days of vacation leave with pay.**
- (b) The vacation leave credits provided in paragraph 20.01(a) above shall be excluded from the application of paragraph 24.05, dealing with the Carry-Over and/or Liquidation of Vacation Leave.**

**ARTICLE 21
CONGÉ DE MALADIE**

21 .xx Certificats médicaux

Lorsque la Société demande à l'employé(e) de fournir un certificat médical, il doit rembourser à l'employé(e) les frais d'obtention du certificat.

**ARTICLE 21
SICK LEAVE**

21.xx Medical Certificates

When an employee is asked to provide a medical certificate by the Corporation, the employee shall be reimbursed by the Corporation for the cost of the certificate.

**ARTICLE 24
CONGÉS ANNUELS**

24.01

- (a) L'employé de l'horaire « A » ou « C » acquiert des crédits de congé annuel à l'égard de chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures à raison de :
- (i) 9,375 heures (15 jours par année) jusqu'au mois où survient son ~~sixième (6^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
 - (ii) 12,5 heures (20 jours par année) à partir du mois où survient son ~~sixième (6^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
 - (iii) ~~13,75 heures (22 jours par année) à partir du mois où survient son quinzième (15^e) anniversaire de service;~~
 - (iv) ~~14,375 heures (23 jours par année) à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
 - (v) 15,625 heures (25 jours par année) à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18^e)~~ **douzième (12^e)** anniversaire de service;
 - (vi) 18,75 heures (30 jours par année) à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28^e)~~ **vingt-cinquième (25^e)** anniversaire de service.
- (b) L'employé de l'horaire « S » acquiert des crédits de congé annuel à l'égard de chaque mois civil pendant lequel il touche la rémunération d'au moins 80 heures à raison de :

**ARTICLE 24
VACATION LEAVE**

24.01

- (a) A Schedule "A" or "C" employee shall earn vacation leave credits for each calendar month in which the employee receives at least seventy-five (75) hours pay at the following rates:
- (i) 9.375 hours (15 days per year) until the month in which the anniversary of the employee's ~~sixth (6th)~~ **fifth (5th)** year of service occurs;
 - (ii) 12.5 hours (20 days per year) commencing with the month in which the employee's ~~sixth (6th)~~ **fifth (5th)** anniversary of service occurs;
 - (iii) ~~13.75 hours (22 days per year) commencing with the month in which the employee's fifteenth (15th) anniversary of service occurs;~~
 - (iv) ~~14.375 hours (23 days per year) commencing with the month in which the employee's sixteenth (16th) anniversary of service occurs;~~
 - (v) 15.625 hours (25 days per year) commencing with the month in which the employee's ~~eighteenth (18th)~~ **twelfth (12th)** anniversary of service occurs;
 - (vi) 18.75 hours (30 days per year) commencing with the month in which the employee's ~~twenty-eighth (28th)~~ **twenty-fifth (25th)** anniversary of service occurs.
- (b) A Schedule "S" employee shall earn vacation leave credits for each calendar month in which the employee receives at least 80 hours pay at the following rates:

- (i) 10 heures (15 jours par année) jusqu'au mois où survient son ~~sixième (6^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- (ii) 13,33 heures (20 jours par année) à partir du mois où survient son ~~sixième (6^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- ~~(iii) 14,66 heures (22 jours par année) à partir du mois où survient son quinzième (15^e) anniversaire de service;~~
- ~~(iv) 15,33 heures (23 jours par année) à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- (v) 16,66 heures (25 jours par année) à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18^e)~~ **douzième (12^e)** anniversaire de service;
- (vi) 20 heures (30 jours par année) à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28^e)~~ **vingt-cinquième (25^e)** anniversaire de service.

- (i) 10 hours (15 days per year) until the month in which the anniversary of the employee's ~~sixth (6th)~~ **fifth (5th)** year of service occurs;
- (ii) 13.33 hours (20 days per year) commencing with the month in which the employee's ~~sixth (6th)~~ **fifth (5th)** anniversary of service occurs;
- ~~(iii) 14.66 hours (22 days per year) commencing with the month in which the employee's fifteenth (15th) anniversary of service occurs;~~
- ~~(iv) 15.33 hours (23 days per year) commencing with the month in which the employee's sixteenth (16th) anniversary of service occurs;~~
- (v) 16.66 hours (25 days per year) commencing with the month in which the employee's ~~eighteenth (18th)~~ **twelfth (12th)** anniversary of service occurs;
- (vi) 20 hours (30 days per year) commencing with the month in which the employee's ~~twenty-eighth (28th)~~ **twenty-fifth (25th)** anniversary of service occurs.

24.02 ~~La clause 24.02 s'applique à tous les employés qui sont des employés de la Société au 1^{er} avril 1997.~~

Aux fins de la clause 24.01 seulement, « service » désigne toute période de service, continue ou discontinue, auprès de la Société **ou d'un autre société d'État, ou** au sein de la fonction publique fédérale ~~avant le 1^{er} juillet 1990~~. Cette période de service est prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, sauf lorsqu'une personne reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la Société, ~~ou~~ la fonction publique fédérale **ou un autre société d'État**. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ

24.02 ~~Clause 24.02 applies to all employees who are employees of the Corporation as of April 1, 1997.~~

For the purpose of clause 24.01 only, "service" means all service with the Corporation, ~~and service~~ with the Federal Public Service **or with other Crown Corporations,** ~~prior to July 1, 1990~~, whether continuous or discontinuous. All such service shall count toward vacation leave except where a person who, on leaving the Corporation, ~~or the Federal Public Service~~ **or another Crown Corporation,** or takes or has taken severance pay. However, the above exception shall not apply to an employee who receives severance pay on lay-off and is

au moment de son licenciement et qui est réaffecté au sein de la Société dans l'année (1) qui suit la date dudit licenciement.

reappointed to the Corporation within one (1) year following the date of lay-off.

~~24.03 La clause 24.03 s'applique à tous les employés embauchés après le 1^{er} avril 1997.~~

~~24.03 Clause 24.03 applies to all employees hired after April 1, 1997.~~

~~Aux fins de la clause 24.01 seulement, « service » désigne le service continu auprès de la Société. Cependant, un licenciement pour une période inférieure à douze (12) mois n'est pas considéré comme une interruption de service, mais le service ne continue pas à s'accumuler durant la période de licenciement.~~

~~For the purpose of clause 24.01 only, "service" means continuous service with the Corporation. However, a lay-off of less than twelve (12) months shall not be considered to be a break in service. Service shall not continue to accrue during the period of the lay-off.~~

**ARTICLE 25
HEURES DE TRAVAIL**

Le syndicat entend soumettre des propositions concernant l'article 25 **et tout autre article connexe** une fois que la Société lui aura transmis les renseignements sur l'unité de négociation et que les deux parties auront discuté des méthodes d'établissement des horaires et des appendices « C » et « D ».

**ARTICLE 25
HOURS OF WORK**

The Union intends to make proposals regarding Article 25 and any related articles pending the Corporation's providing of bargaining unit information and pending discussion with the Corporation concerning scheduling practices and Appendices C and D.

ARTICLE 22
CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

22.03 Congé de perfectionnement professionnel payé

La Société encourage le perfectionnement professionnel de ses employés sous forme de cours, de séminaires, de congrès, de conférences et de différents autres moyens qui se rattachent au travail des employés.

- (a) Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de la Société, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à la clause 22.03 ci-dessus. **Les demandes pour de tels congés ne seront pas refusées sans motif raisonnable;**
- (b) Les employés en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres, y compris les frais d'inscription qu'ils ont engagés et que la Société juge justifiés;
- ~~(c) L'employé n'a droit à aucune rémunération en vertu de l'article 27 (Heures supplémentaires) et de l'article 29 (Temps de déplacement) pendant le temps qu'il est en congé de perfectionnement professionnel visé par le présent article, à moins que l'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande avec l'approbation de la Société pour représenter les intérêts de la Société, auquel cas l'employé est réputé être de service et, au besoin, en situation de voyage.~~

ARTICLE 22
EDUCATION LEAVE WITHOUT PAY AND
CAREER DEVELOPMENT LEAVE

22.03 Career Development Leave With Pay

The Corporation shall encourage career development for its employees through courses, seminars, conventions, conferences and various other sources that are related to the employee's work.

- (a) Upon written application by the employee and, with the approval of the Corporation, career development leave with pay may be given for any one of the activities described in clause 22.03 above. **Requests for such leave may not be unreasonably denied;**
- (b) An employee on career development leave shall be reimbursed for all reasonable travel and other expenses, including registration fees incurred by them which the Corporation may deem appropriate;
- ~~(c) An employee shall not be entitled to any compensation under Article 27 (Overtime) and Article 29 (Travelling Time) during time spent on career development leave provided for in this Article, unless the An employee who attends a conference or convention at the request with the approval of the Corporation to represent the interests of the Corporation, in which case, the employee shall be deemed to be on duty, and as required, in travel status.~~

**ARTICLE 28
ADMINISTRATION DE LA PAYE**

En délibéré.

**ARTICLE 28
PAY ADMINISTRATION**

Reserve.

**ARTICLE 29
TEMPS DE DÉPLACEMENT**

29.04 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires à moins que la Société **autorise** ~~demande~~ à l'employé à s'y rendre.

**ARTICLE 29
TRAVELLING TIME**

29.04 Compensation under this Article shall not be paid for travel time to courses, training sessions, conferences and seminars, unless the employee is ~~required~~ **authorized** to attend by the Corporation.

ARTICLE 31
EXPOSÉ DES FONCTIONS ET CLASSIFICATION

31.01 Sur demande, l'employé reçoit un organigramme à jour décrivant le classement de son poste dans l'organisation, une description complète et à jour de son poste faisant état de son niveau de classification et de ses tâches et responsabilités dans ce poste, les réponses au questionnaire d'évaluation des emplois concernant son poste et l'échelle de rémunération établie pour le poste.

31.02 Si, au cours de la durée de la présente convention, un nouveau plan de classification est adopté ou si le plan de classification est modifié de sorte que de nouveaux niveaux sont instaurés, la Société négociera les taux de rémunération et les règles de conversion touchant la rémunération des employés lorsqu'ils sont transposés aux nouveaux niveaux.

31.03 Tous les postes et tous les postes nouvellement créés de l'unité de négociation sont évalués conformément au plan de classification.

31.04 Modifications apportées à la classification

Lorsque la Société a ~~modifié~~ **modifie** dans une large mesure les fonctions et attributions du poste d'un employé, elle **en informe l'employé et le syndicat. Si l'employé ou le syndicat en fait la demande, la Société** réévaluera le poste à ~~la demande de l'employé~~ et communiquera les résultats par écrit à l'employé **et au syndicat.**

ARTICLE 31
STATEMENT OF DUTIES AND CLASSIFICATION

31.01 Upon request, an employee shall be provided with a current organization chart depicting the employee's position's place within the organization, a complete and current job description which shows their classification level and the duties and responsibilities for their position, the responses to the Job Evaluation questionnaire for their position and the compensation attributed to the position.

31.02 If, during the term of this Agreement, a new classification plan is adopted or the classification plan is modified such that new levels are introduced, the Corporation shall negotiate the rates of pay and the conversion rules affecting the pay of the employees on their movement to the new levels.

31.03 All positions and all newly created positions in the bargaining unit shall be evaluated in accordance with the classification plan.

31.04 Changes in Classification

When the duties and responsibilities of an employee's position ~~have been substantially~~ **are being** modified by the Corporation ~~on request of the employee,~~ the Corporation shall **notify both the employee and the Union and shall, upon request from either the employee or the Union,** reevaluate the position and shall ~~give~~ **provide** the employee **and the Union** the results in writing.

**ARTICLE 37
GRIEFS CONCERNANT LA DOTATION EN PERSONNEL**

En menant l'enquête, les membres du comité, ~~après avoir signé une « Entente de non-divulgence de renseignements confidentiels »~~, ont accès à tous les documents qui ont trait au concours ou à la mesure de dotation en personnel, ou aux deux. Les membres du comité ont le droit d'interroger toute personne qu'ils jugent nécessaire afin de remplir le mandat de façon fructueuse. Si l'un ou l'autre membre du comité a de la difficulté à avoir accès aux documents ou à interroger des personnes, la question est signalée au directeur administratif pour qu'il règle la question.

**ARTICLE 37
STAFFING GRIEVANCES**

In conducting the investigation, the Board Members, ~~upon signing a "Confidential Information Non-Disclosure Agreement"~~, shall have access to all documentation relating to the competition and/or staffing action. The Board Members shall have the right to interview any individuals whom either deems necessary for the purpose of successfully completing the mandate. Should either Board Member have difficulty with access to documentation or interviewing individuals, the matter shall be brought to the attention of the Chief Operating Officer for resolution.

ARTICLE 38
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS SUR L'ÉVALUATION
DES EMPLOIS

L'employé qui estime avoir été classifié incorrectement a le droit de soumettre un grief à la Division des ressources humaines. Tous les griefs doivent être déposés en conformité avec les présentes dispositions pour être considérés valables. **L'Alliance peut elle aussi déposer un grief en vertu du présent article si elle juge qu'un poste a été classifié incorrectement.**

La Société et l'Alliance conviennent d'établir un comité d'examen des griefs sur l'évaluation des emplois afin de régler tout grief ayant trait à une question d'évaluation des emplois. Le comité se compose d'un (1) représentant qui agit au nom de la Société et d'un (1) représentant qui agit au nom du plaignant. La Société et la section locale nomment leur représentant dans les dix (10) jours de la présentation d'un grief à la Division des ressources humaines. **Les représentants de la Société qui ont participé au processus de classification des emplois ne peuvent pas siéger au comité d'examen.**

Un congé payé est accordé au plaignant et à son représentant, **ou au représentant de l'Alliance, le cas échéant**, conformément à la clause 13.03 de la présente convention. Le comité mène son enquête dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis de nomination.

En menant l'enquête, les membres du comité, ~~après avoir signé une « Entente de non-divulgateion de renseignements confidentiels »~~, ont accès à tous les documents qui ont trait à la décision sur l'évaluation des emplois. Les membres du comité ont le droit d'interroger toute personne qu'ils jugent nécessaire d'interroger afin de remplir le mandat de façon fructueuse. Si l'un ou l'autre membre du comité a de la difficulté à avoir accès aux documents ou à interroger des personnes, la question est signalée au directeur administratif pour qu'il règle la question.

Dans les quinze (15) jours de la fin de l'enquête, le comité présente au directeur administratif un rapport par écrit accompagné de recommandations. Lorsque le rapport présenté est consensuel, le directeur administratif suit les recommandations du comité quant à sa

ARTICLE 38
JOB EVALUATION GRIEVANCE PROCEDURE

An employee who feels that they have been incorrectly classified is entitled to submit a grievance to the Human Resources Division. All grievances must be filed in accordance with this provision in order to be considered a valid grievance. **The Alliance may also file a grievance in accordance with this provision should it believe that a position has not been correctly classified.**

The Corporation and the Alliance agree to establish a Job Evaluation Grievance Committee to resolve the grievance. The committee shall be composed of one (1) representative acting on behalf of the Corporation and one (1) representative acting on behalf of the grievor. The Corporation and the Local shall name their committee representatives within ten (10) days of the submission of the grievance to the Human Resources Division. **Corporation representatives involved in the classification of the position shall not be eligible to sit on the Committee.**

Time off with pay for the grievor and the grievor's representative, **or Alliance representative where applicable**, shall be granted in accordance with clause 13.03 of this Agreement. The committee shall conduct its review within fifteen (15) days of receipt of notice of appointment.

In conducting the review, the committee members, ~~upon signing a "Confidential Information Non-Disclosure Agreement"~~, shall have access to all documentation relating to the job evaluation decision. The committee members shall have the right to interview any individuals whom either member of the committee deems necessary for the review. Should either committee member have difficulty with access to documentation or interviewing individuals, the matter shall be brought to the attention of the Chief Operating Officer for resolution.

Within fifteen (15) days of completion of the review, the committee shall submit a written report and recommendations to the Chief Operating Officer. Where the report issued is consensual, the Chief Operating Officer shall follow the recommendations of the committee in making his

décision définitive. Cette décision est exécutoire et sans appel pour les deux parties.

Si le comité présente un rapport non consensuel et que le plaignant, **ou l'Alliance, le cas échéant**, n'est pas d'accord avec la décision du directeur administratif, la question peut être renvoyée à une tierce partie indépendante aux fins de détermination définitive dans les trente (30) jours de la décision du directeur administratif. Les parties nomment la tierce partie indépendante. Les coûts relatifs à la tierce partie indépendante sont assumés à parts égales par les parties. La décision de la tierce partie indépendante est exécutoire et sans appel pour les deux parties, et elle ne peut faire l'objet d'un arbitrage ultérieur.

Les délais établis en vertu des présentes dispositions sont obligatoires et ne peuvent être prolongés que par accord des deux parties.

or her final decision. Such decision shall be final and binding on both parties.

In the event that the committee issues a non-consensual report and the grievor **or the Alliance where applicable** does not agree with the decision of the Chief Operating Officer, the matter may be referred to an independent third party for final determination within thirty (30) days from the Chief Operating Officer's decision. The parties shall name the independent third party. The costs of the independent third party shall be borne equally by the parties. The decision of the independent third party shall be final and binding on both parties and not subject to further arbitration.

The time limits established under this provision are mandatory and can only be extended by mutual agreement of the parties.

ARTICLE 40 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Le syndicat entend soumettre des propositions concernant l'article 40 une fois que la Société lui aura transmis les renseignements sur l'unité de négociation et que les deux parties auront discuté de la prime versée en guise d'avantages sociaux et d'autres sujets.

ARTICLE 40 PART-TIME EMPLOYEES

The Union shall make proposals regarding Article 40 pending the Corporation's providing of bargaining unit information and pending discussion with the Corporation concerning premium-in-lieu of benefits and other matters.

**ARTICLE 41
LICENCIEMENT**

41.01 La Société a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employées et employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employées et employés d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent article assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

Renumber

41.06 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux employés lorsqu'une cessation temporaire de leur emploi est attribuable à la fermeture des activités du musée, ce qui peut découler d'une urgence ou d'autres besoins du service.

41.07 L'employé touché par un licenciement temporaire peut choisir d'utiliser les crédits acquis de congé annuel et de congé compensatoire pour retarder le début du licenciement temporaire.

41.08 La Société est réputée ne pas avoir licencié un employé lorsqu'il est mis fin aux services de l'employé à la fin d'une nomination pour une durée spécifiée. Toutefois, l'employé temporaire recevra un préavis de deux (2) semaines ou une rémunération tenant lieu d'avis de la cessation de sa nomination.

41.09 (a) Là où la réduction en main-d'œuvre proposée ne peut être accomplie par processus d'attrition dans les titres de postes affectés, les parties se rencontreront afin d'entamer des consultations sérieuses sur les façons de minimiser ou d'éviter les licenciements. Ces consultations comprendront la considération d'options telles que la réaffectation, ou le redéploiement à un poste vacant ou une affectation temporaire pour laquelle l'employé rencontre les exigences de base ou pour laquelle ces exigences peuvent être acquises dans une période de quatre (4) mois. Un employé réaffecté ou redéployé

**ARTICLE 41
LAY-OFF**

41.01 It is the policy of the Corporation to maximize employment opportunities for indeterminate employees affected by workforce adjustment situations, primarily through ensuring that, wherever possible, alternative employment opportunities are provided to them. This should not be construed as the continuation of a specific position or job but rather as continued employment.

41.06 The provisions of this Article shall not apply to employees where a temporary cessation of their employment is affected due to a shutdown of Museum operations which may come as a result of an emergency or of other operational requirements.

41.07 An employee affected by a temporary lay-off may elect to use earned vacation and compensatory leave credits to delay the commencement of the temporary lay-off.

41.08 The Corporation shall be deemed not to have laid off an employee where the employee's services are terminated at the end of a specified period appointment. However, a temporary employee shall be given two (2) weeks notice or pay in lieu of notice of the termination of their appointment.

41.09 (a) Where proposed reduction in the workforce cannot be accomplished through attrition in the affected job titles, the parties will meet to engage in meaningful consultation concerning ways to minimize or avoid lay-offs. Such consultation will include the consideration of such options as reassignment or redeployment to a vacant position or temporary assignment where the employee meets the basic requirements or where such requirements can be acquired within a four (4) month time period. An employee who is reassigned or redeployed to a vacant or temporary

à un poste vacant ou une affectation temporaire **comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur, est réputé avoir conservé à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau; recevra une protection salariale pour une période d'un an;**

- (b) Lorsqu'il ~~que la Société détermine~~ n'existe aucune option possible de réaffectation ou de redéploiement, les employés sont licenciés **selon leur titre d'emploi et par ordre inverse d'ancienneté.**

41.10 **SUPPRIMÉ (DÉSORMAIS LE 41.09)**

41.11 ~~La présente disposition s'applique uniquement aux employés qui étaient des employés de la Société le 1^{er} juillet 1990.~~

La Société maintient l'usage courant de donner par écrit à chaque employé touché un avis de licenciement, aussi longtemps que possible avant le licenciement, mais en aucun cas moins que ce qui suit :

- (i) quatre (4) mois **pour les employés justifiant de quinze (15) années de service,** ~~lorsque l'employé se voit offrir, et refuse un autre poste au sein de la Société et, dans tout autre cas;~~
- (ii) six (6) mois **pour tous les autres employés.**

assignment **having a lower attainable maximum rate of pay** ~~will be granted salary protection for a period of one year;~~ **shall be deemed to have retained for all purposes the former group and level.**

- (b) In the event ~~the Corporation determines~~ that no options for reassignment or redeployment are possible, employees shall be subject to lay-off **by job title, in reverse order of service.**

41.10 **REMOVE.**(CURRENT 41.09)

41.11 ~~This provision applies only to permanent employees who were employees of the Corporation on July 1, 1990.~~

The Corporation shall continue the current practice of providing written notice of lay-off to each employee so affected as far in advance of the lay-off as is practicable, but in no case less than the following:

- (i) four (4) months **for employees with less than fifteen (15) years of service** ~~where the employee is offered and refuses another position within the Corporation and, in any other case and;~~
- (ii) six (6) months **for all other employees.**

41.12 Liste de rappel

La liste de rappel entrera en vigueur à partir de la date d'avis de licenciement jusqu'à ~~trois (3) mois~~ **un (1) an** après la date du départ de l'employé de la Société. L'employé doit confirmer par écrit avant son licenciement qu'il désire être inscrit à la liste de rappel; autrement, le processus de rappel sera automatiquement renoncé et l'employé sera licencié selon les procédures de licenciement de l'article 41 et n'aura aucun droit de rappel.

- (a) Un employé permanent à temps plein aura la priorité de rappel pour le poste qu'il détenait avant la date de licenciement en préférence à tous les autres candidats, en autant que cet employé est qualifié pour effectuer les tâches et responsabilités du poste vacant.
- (b) **Si deux employés ou plus répondent au critère énoncé en (a), le poste est offert à l'employé ayant le plus d'ancienneté.**

41.12 Recall List

The recall list shall be in effect from the date of notice of lay-off until ~~three (3) months~~ **one (1) year** following the date of severance of the employee from the Corporation. The employee must confirm in writing prior to lay-off that they wish to be placed on the recall list; otherwise the recall procedure is automatically waived and the employee will be laid-off in accordance with the lay-off procedures under Article 41 and will not have recall rights.

- (a) A permanent full-time employee will have priority for recall to the position he/she occupied on the date of lay-off, in preference to all other candidates, provided that he/she is qualified to perform the duties and responsibilities of the vacant position.
- (b) **Should more than one employee meet the criteria contained in (a) above, the position shall be offered to the employee with the most service.**

**ARTICLE 48
DOTATION EN PERSONNEL**

- 48.01 La Société convient que la sélection d'un candidat à un poste pour lequel l'Alliance est l'agent négociateur sera faite en conformité avec **cet article**. ~~le principe du mérite et les politiques de la Société sur la dotation en personnel.~~
- 48.02 Les normes de sélection établies par la Société pour chaque poste sont raisonnables par rapport aux fonctions du poste à pourvoir.
- 48.03 Les critères de sélection comprendront les éléments suivants : compétences clés, expérience, qualifications, connaissances, aptitudes et habilités requises afin d'exécuter les fonctions du poste.
- 48.04 La Société donnera une considération préférentielle à un employé qui a reçu un avis de licenciement et qui travaille pendant la période d'avis, et qui satisfait aux exigences de base du poste, ou qui peut acquérir ces aptitudes de base dans une période de ~~quatre (4)~~ **six (6)** mois.
- 48.05 Si deux candidats ou plus à l'interne sont considérés ~~également~~ **également** qualifiés ~~en termes de pointages~~ suite au processus de sélection, tout en respectant les critères de sélection énoncés à la clause 48.03, la préférence sera donnée au candidat qui a le plus de service avec la Société.

**ARTICLE 48
STAFFING**

- 48.01 The Corporation agrees that the selection of any candidate for a position for which the Alliance is the bargaining agent shall be made in accordance with **this Article**. ~~the merit principle and the Corporation's Staffing Policies.~~
- 48.02 The selection standards established by the Corporation for each position shall be reasonable in relation to the duties of the position being filled.
- 48.03 The selection criteria shall include the following elements: core competencies, experience, qualifications, knowledge, skills and abilities that are required to perform the duties of the position.
- 48.04 The Corporation shall give preferential consideration to an employee who has received notice of lay-off and who is working the notice period, and meets the basic requirements of the position or where such basic requirements can be acquired within a ~~four (4)~~ **six (6)** month time period.
- 48.05 Should two or more internal candidates be considered ~~equally~~ **equally** qualified ~~in terms of point ratings~~ following the selection process with respect to the selection criteria outlined in clause 48.03, preference will be given to the candidate with the most service with the Corporation.

48.06 Si un candidat à l'interne et un candidat à l'externe sont considérés ~~également qualifiés en termes de pointages~~ suite au processus de sélection, tout en respectant les critères de sélection énoncés à la clause 48.03, la préférence sera donnée au candidat interne.

48.07 Si un employé se fait offrir un poste **de statut équivalent**, ~~soit sur une base permanente ou temporaire à temps plein ou à temps partiel~~ suite à l'avis de licenciement et qu'il refuse le poste, alors l'employé sera considéré licencié selon les provisions de l'article 41- Licenciement de la convention collective et ne sera donc plus considéré comme candidat interne pour des postes futurs.

48.08 Cette clause s'applique aux hôtes et interprètes permanents à temps partiel et temporaires ~~à temps partiel~~ :

48.06 Should an internal and external candidate be considered ~~equally qualified in terms of point ratings~~ following the selection process with respect to the selection criteria outlined in clause 48.03, preference will be given to the internal candidate.

48.07 If an employee is offered a position **of equivalent status**, ~~either on a permanent, temporary full-time or part-time basis~~ further to the Notice of Lay-Off, and refuses the position, then the employee is deemed laid-off according to the provisions of Article 41- Lay-Off in the collective agreement and therefore not subject to further consideration as an internal candidate for future positions.

48.08 This clause applies to permanent part-time and temporary ~~part-time~~ Hosts and Program Interpreters:

**ARTICLE 50
UNIFORMES, MATÉRIEL ET OUTILS**

Le syndicat se réserve le droit de soumettre des propositions concernant l'article 50.

**ARTICLE 50
UNIFORMS, EQUIPMENT AND TOOLS**

The Union reserves the right to make proposals regarding Article 50.

**ARTICLE 53
STATIONNEMENT**

Le syndicat se réserve le droit de soumettre des propositions concernant l'article 53 une fois que la Société lui aura transmis les renseignements sur sa politique en matière de stationnement.

**ARTICLE 53
PARKING**

The Union reserves the right to make proposals regarding Article 53 pending the Corporation's providing of information related to its Parking Policy.

SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS RÉMUNÉRATION

Pendant les négociations, le syndicat déposera une revendication globale sur l'administration de la paye, les salaires, les primes et la rémunération une fois que la Société lui aura transmis les renseignements sur l'unité de négociation, la paye et d'autres informations pécuniaires.

WAGES, PREMIUMS, ALLOWANCES, COMPENSATION

In the course of negotiations, the union shall table a comprehensive set of proposals concerning pay administration, wages, premiums and other remuneration pending the Corporation's providing of bargaining unit, payroll and other economic data.

**ARTICLE XX - NOUVEAU
FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par tous les employé-e-s de l'unité de négociation à partir de la date à laquelle le Fonds de justice sociale de l'AFPC est déclaré «organisme de bienfaisance» par l'Agence des douanes et du revenu du Canada. La société reverse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

**ARTICLE XX - NEW
SOCIAL JUSTICE FUND**

The Corporation shall contribute one cent (1¢) per hour worked to the PSAC Social Justice Fund and such contribution will be made for all hours worked by each employee in the bargaining unit, commencing on the date that the PSAC Social Justice Fund receives charitable status from the Canada Customs and Revenue Agency. Contributions to the Fund will be made quarterly, in the middle of the month immediately following completion of each fiscal quarter year, and such contributions remitted to the PSAC National Office. Contributions to the Fund are to be utilized strictly for the purposes specified in the Letters Patent of the PSAC Social Justice Fund.