

Dossier : 2122-B0011-3

Le 8 décembre 2020

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

**OBJET : RATIFICATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE**

---

Le 18 novembre 2020, l'AFPC a conclu une entente de principe avec la Banque du Canada pour les agentes et agents de sécurité (section locale 71250-Montréal). Si elle est ratifiée, l'entente donnera lieu à une première convention collective 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<sup>er</sup> janvier 2020 : augmentation de 1,75 % (déjà reçue)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021 : augmentation de 1,5 % à l'échelle salariale du niveau 13

Les augmentations annuelles pour 2020 et 2021 sont conformément à l'annonce de la Banque.

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

**Autres modifications:**

- Durée de la convention collective similaire au groupe d'Ottawa
- 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 :

Maria Morelli

Eric Léger

Holmann Richard, négociateur de l'AFPC

recommande à l'unanimité la ratification de cette entente.

En toute solidarité,



Alex Silas

Vice-président exécutif régional, Région de la capitale nationale

c. c. : Conseil national d'administration

Chelsea Flook, agente régionale d'action politique et de communication

Section des négociations collectives

Patricia Harewood, directrice p.i., Direction de la représentation et des services juridiques

Élisabeth Woods, coordonnatrice régionale, RCN

Reine Zamat, superviseure, Administration de l'effectif

Chantal Fréchette, adjointe administrative au superviseur de l'administration de l'effectif

Dale Robinson, agente de projet - Mobilisation en vue de la grève

Connor Spencer, agente de mobilisation en vue d'une grève

Kelly Greig, conseillère à l'information des membres

MEMORANDUM OF AGREEMENT

DATED THIS 2<sup>nd</sup> DAY OF DECEMBER 2020

BETWEEN

BANK OF CANADA

(hereinafter called the "Employer")

AND

THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA (PSAC)

(hereinafter referred to as the "Alliance ")

(hereinafter collectively referred to as the "Parties")

1. The Parties met in bargaining on October 20, October 21, October 27, October 28, November 17 and November 18, 2020 and have reached an agreement in principle with respect to the terms of a first collective agreement for the Montreal bargaining unit.
2. The Parties agreed to use as a base document, the collective agreement entered into between the Employer and the Alliance and governing the conditions of employment of the Ottawa bargaining unit (hereinafter referred to as the "Ottawa Collective Agreement").
3. With the exception of the modifications agreed to between the Parties and joined herewith as Appendix "A", the Parties agreed to integrally accept all the other provisions of the Ottawa Collective Agreement and to apply them to the employees of the Montreal bargaining unit.
4. The provisions agreed to and joined herewith in Appendix « A » include all the modifications brought by the parties to the Ottawa Collective Agreement and applying to the employees of the Montreal bargaining unit.
5. All the provisions of the collective agreement that applies to the employees of the Montreal bargaining unit take effect upon ratification.
6. The Alliance and its bargaining committee agree to unanimously recommend these terms for ratification by their membership and the Employer and its bargaining committee agree to recommend these terms for ratification by its management team.
7. The Alliance will advise of ratification of this offer by December 18, 2020.

For the Alliance

Éric Léger

Digitally signed by  
Éric Léger Date: 2020/12/02

Éric Léger

Digitally signed by  
Angela Maria Morielli  
Date: 2020/12/02

Angela Maria Morielli

Angela Maria Morielli



Signed: 2020/12/02

Holmann J. Richard

For the Employer

Sylvie Latulippe

Digitally signed by Sylvie Latulippe  
Date: 2020.12.02 11:37:33 -05'00'

Sylvie Latulippe

Daniel Perry

Digitally signed by Daniel Perry  
Date: 2020.12.02 11:30:34 -05'00'

Daniel Perry

Matthew Meagher

Digitally signed by Matthew Meagher  
Date: 2020.12.02 11:23:07 -05'00'

Matthew Meagher

ENTENTE DE PRINCIPE

INTERVENUE CE 2<sup>e</sup> JOUR DE DÉCEMBRE 2020

ENTRE

LA BANQUE DU CANADA

(ci-après appelée « la Banque »)

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

(ci-après appelée « l'Alliance »)

(ci-après collectivement désignées les « Parties »)

1. Les Parties ont tenu des séances de négociations le 20 octobre, le 21 octobre, le 27 octobre, le 28 octobre, le 17 novembre et le 18 novembre 2020 et ont conclu une entente de principe quant au contenu d'une première convention collective pour l'unité de négociation de Montréal.
2. Les Parties ont convenu d'utiliser comme document de base, la convention collective conclue entre la Banque et l'Alliance et régissant les conditions de travail de l'unité de négociation d'Ottawa (ci-après appelé la « convention collective d'Ottawa »).
3. À l'exception des modifications convenues entre les parties et jointes à l'Annexe « A » des présentes, les parties ont convenu d'accepter intégralement les autres dispositions de la convention collective d'Ottawa et de les appliquer aux employés de l'unité de négociation de Montréal.
4. Les dispositions convenues et jointes à l'Annexe « A » des présentes incluent toutes les modifications apportés par les parties à la convention collective d'Ottawa et s'appliquant aux employés de l'unité de négociation de Montréal.
5. Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquant aux employés de l'unité de négociation de Montréal entrent en vigueur à la date de ratification.
6. L'Alliance et son comité de négociation conviennent de recommander, à l'unanimité, à ses membres la ratification de la présente entente de principe et la Banque et son comité de négociation conviennent de recommander, à l'unanimité, la ratification de la présente entente de principe à ses dirigeants.
7. L'Alliance informera la Banque de la ratification de cette entente au plus tard le 18 décembre 2020.

Pour l'Alliance

Éric Léger

Digitally signed by  
Éric Léger Date: 2020/12/02

Éric Léger

Digitally signed by  
Angela Maria Morielli  
Date: 2020/12/02

Angela Maria Morielli

Angela Maria Morielli



Signed: 2020/12/02

Holmann J. Richard

Pour la Banque

Sylvie Latulippe

Digitally signed by Sylvie Latulippe  
Date: 2020.12.02 11:36:42 -05'00'

Sylvie Latulippe

Daniel Perry

Digitally signed by Daniel Perry  
Date: 2020.12.02 11:32:27 -05'00'

Daniel Perry

Matthew Meagher

Digitally signed by Matthew Meagher  
Date: 2020.12.02 11:24:21 -05'00'

Matthew Meagher

## **APPENDIX « A »**

To the Memorandum of Agreement entered into  
between the Employer and the Union

## **ANNEXE « A »**

À l'Entente de Principe intervenue entre la Banque et  
l'Alliance

## ARTICLE 2

**Interpretation and Definitions**

(h) "date of hire" means the latest date of hire in the bargaining unit **located in Montreal**. Time spent on approved personal, developmental or medical leaves will not affect a change to the latest date of hire (« date d'embauche »);

(t) "post" is a position occupied by an employee in the bargaining unit **located in Montreal, known as MAOC** (~~Control Room, Surveillance Officer, B1\Loading Dock\Center Building (including Museum), East\West Tower and Ottawa Support Centre and such other position as might be added by the Employer)~~)

## ARTICLE 2

**Interprétation et définitions**

e) « date d'embauche » Dernière date d'embauche dans l'unité de négociation **situé à Montréal**. 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").

q) « poste de travail » désigne un poste occupé par une personne salariée de l'unité de négociation **situé à Montreal communément appelé COAM** (~~par ex. : la salle de contrôle, les postes d'agents et agentes de surveillance, le 1er sous-sol/la zone de livraison/l'immeuble du Centre [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 5

**Recognition**

5.01 The Employer recognizes the Alliance as the exclusive bargaining agent for all employees of the Employer described in the certificate issued by the Canada Industrial Relations Board, dated ~~12 October 2005~~ **15 October 2019**.

## ARTICLE 5

**Reconnaissance syndicale**

5.01 L'employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de toutes les personnes salariées visées dans le certificat délivré par le Conseil canadien des relations industrielles le ~~12 octobre 2005~~ **15 octobre 2019**.

## ARTICLE 9

**Use of Employer Facilities**

9.03 The Employer will continue to provide a secure filing cabinet to be used for Union business. This filing cabinet will be located within the premises of ~~Security Operations at Head Office of the Bank of Canada~~ MAOC

9.04 The Employer ~~authorizes the reasonable use of office furniture and equipment within the premises of Security Operations of the Bank of Canada~~ will provide to the Alliance access to a meeting room within MAOC for the purpose of conducting Union business.

## ARTICLE 9

**Utilisation des installations de l'employeur**

9.03 L'employeur continue à fournir un classeur sécurisé pour les besoins des affaires du syndicat. Ce classeur est placé dans les locaux ~~des Opérations de sécurité au siège de la Banque du Canada~~ de COAM.

9.04 L'employeur autorise, ~~pour les besoins des affaires du syndicat, une utilisation raisonnable des meubles et du matériel de bureau situés dans les locaux des Opérations de sécurité de la Banque du Canada~~ fournira à l'Alliance accès à une salle au COAM pour la conduite des affaires de l'Alliance.



## ARTICLE 11

**Leave With or Without Pay for Union Business**

11.01 The Employer shall grant leave with pay to up to ~~two (2)~~one (1) employees to participate as Alliance representatives in any grievance or arbitration proceeding.

11.02 The Employer agrees to grant leave without pay to up to three (3) Alliance representatives to attend collective bargaining meetings with the Employer.

11.03 Subject to operational requirements, the Employer shall grant leave without pay as follows:

(a) to up to ~~three (3)~~two (2) Alliance representatives to attend preparatory collective bargaining meetings;

(b) to employees to undertake training related to the duties of an Alliance representative;

## ARTICLE 11

**Congé payé ou non payé pour les affaires du syndicat**

11.01 L'employeur accorde un congé payé à un maximum d'une (1) ~~e deux (2)~~ personnes salariées pour leur permettre de participer, en qualité de représentantes ou de représentants de l'Alliance, à toute procédure de grief ou d'arbitrage.

11.02 L'employeur consent à accorder un congé non payé à un maximum de trois (3) représentantes ou représentants de l'Alliance pour leur permettre de participer à des séances de négociation collective avec l'employeur.

11.03 Sous réserve des exigences opérationnelles, l'employeur accorde, comme suit, un congé non payé :

a) à au plus ~~trois (3)~~deux (2) représentantes ou représentants de l'Alliance pour leur permettre de participer à des réunions préparatoires aux négociations collectives;

b) aux personnes salariées pour leur permettre de suivre une formation relativement aux fonctions de représentante ou de représentant de l'Alliance;

## ARTICLE 13

**Statutory and Floating Holidays**

13.01 The following days shall be statutory holidays for employees:

- (a) New Year's Day
- (b) ~~Family Day, January 2, in Quebec,~~
- (b) Good Friday,
- (c) Victoria Day, **Patriotes' Day in Quebec;**
- (d) St-Jean-Baptiste Day**
- (e) Canada Day,
- (f) ~~Civic Holiday,~~
- (g) Labour Day,
- (h) Thanksgiving Day,
- (i) Remembrance Day,
- (j) Christmas Day,
- (k) Boxing Day.

## ARTICLE 13

**Jours fériés et congé mobile**

13.01 Les jours suivants sont désignés comme jours fériés pour les personnes salariées :

- a) le jour de l'An;
- b) ~~le jour de la Famille; 2 janvier, au Québec,~~
- c) le Vendredi saint;
- d) la fête de la Reine, **fête des Patriotes, au Québec,**
- e) Fête de la St-Jean-Baptiste**
- f) la fête du Canada;
- ~~g) le congé provincial;~~
- h) la fête du Travail;
- i) le jour d'Action de grâces;
- j) le jour du Souvenir;
- k) le jour de Noël;
- l) le lendemain de Noël.

### ~~13.06 Statutory Holiday Coinciding with a Scheduled Work Day~~

~~(a) In the event an employee who is scheduled to work on a statutory holiday requests not to work on that statutory holiday, the Employer shall offer the hours to employees in the employee's post according to their numerical position on the master schedule. If none of the employees on the master schedule in the employee's post agree to work on the statutory holiday, the Employer shall ask employees in other posts to work the requisite hours. In the event no employees accept to work on the statutory holiday, the employee scheduled to work shall be required to work unless the employee is on approved leave.~~

~~(b) Where a statutory holiday coincides with an employee's scheduled work day and the employee works on that holiday:~~

~~(i) the employee shall be paid the regular rate of pay for all regular hours of work and granted a mutually agreed upon day off with pay as a substitute holiday; or~~

~~(ii) the regular rate of pay for the normal hours of the shift and two (2) times the regular rate of pay for all hours worked.~~

### ~~13.06 Jour férié coïncidant avec un jour de travail prévu~~

~~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.~~

~~b) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail prévu à l'horaire de la personne salariée et que celle-ci travaille ce jour-là, la personne salariée, selon le cas :~~

~~(i) touche le taux de rémunération normal pour toutes les heures de travail normales effectuées et se voit accorder une journée de congé payé fixée par entente mutuelle pour remplacer le jour férié;~~

~~(ii) touche le taux de rémunération normal pour les heures normales de son quart de travail et deux (2) fois le taux de rémunération normal pour toutes les heures de travail effectuées.~~

~~13.07 Statutory Holiday Coinciding with a Day of Rest~~

~~Where a statutory holiday coincides with an employee's day of rest:~~

~~(a) the employee shall be entitled to a mutually agreed upon day off with eight (8) hours' pay as a substitute holiday; or~~

~~(b) be paid two (2) times the regular rate of pay for a normal eight (8) hour work day as compensation for the holiday.~~

~~13.08 Where a statutory holiday coincides with an employee's day of rest and the employee works on that holiday:~~

~~(a) the employee shall be paid one and one half (1 1/2) times the hourly rate of pay for all hours worked and shall be entitled to a mutually agreed upon day off with eight (8) hours' pay as a substitute holiday; or~~

~~(b) be paid one and one half (1 1/2) times the hourly rate of pay for all hours worked and two (2) times the regular rate of pay for a normal eight (8) hour work day.~~

~~13.09 When an employee is required to work on a mutually agreed upon substitute holiday, the employee shall be paid the regular rate of pay for the normal hours of the shift and two (2) times the regular rate of pay for the hours worked.~~

~~13.10 Compensation for part time continuous operations employees will be pro-rated accordingly.~~

~~13.07 Jour férié coïncidant avec un jour de repos~~

~~Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos de la personne salariée, celle-ci, selon le cas :~~

~~a) a droit à une journée de congé de remplacement payé de huit (8) heures devant être prise à une date fixée d'un commun accord;~~

~~b) reçoit deux (2) fois le taux de rémunération normal pour une journée normale de travail de huit (8) heures comme indemnité pour le jour férié.~~

~~13.08 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos de la personne salariée et que celle-ci travaille ce jour-là, la personne salariée, selon le cas :~~

~~a) touche une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire pour les toutes heures de travail effectuées et a droit à une journée de congé de remplacement payé de huit (8) heures devant être prise à une date fixée d'un commun accord;~~

~~b) touche une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectué et deux (2) fois le taux de rémunération normal pour une journée de travail normale de huit (8) heures.~~

~~13.09 La personne salariée tenue de travailler le jour qui a été désigné d'un commun accord comme congé de remplacement touche le taux de rémunération normal pour les heures normales de son quart de travail et deux (2) fois le taux de rémunération normal pour les heures de travail effectuées.~~

~~13.10 La personne salariée à temps partiel affectée à un travail ininterrompu a droit à des indemnités établies au prorata des heures que compte sa semaine de travail.~~

## ARTICLE 14

**Vacation Leave**

14.02 For the purpose of vacation leave, service is defined as the length of service with the Employer and includes current and prior service with the Employer as a regular or, term ~~or back-up~~ employee.

## ARTICLE 14

**Congés annuels**

14.02 Pour les besoins du calcul des congés annuels, le service se définit comme la durée de service cumulé auprès de l'employeur et comprend la période de service actuel et antérieur cumulé auprès de l'employeur à titre de personne salariée régulière ou, embauchée pour une durée déterminée ~~ou~~ suppléante.

14.03 Employees shall be entitled to vacation leave according to the following table:

Employment Category	Years of Service	Annual Vacation Entitlement	Accrual Rate
Regular and Term Full-Time Employees (Pro-rated for Part-Time)	1 to 7 years	15 days	1 <sup>1/4</sup> days/month
	8 to 16 years	20 days	1 <sup>2/3</sup> days/month
	17 years and more	25 days	2 <sup>1/12</sup> days/month
Back-up	Up to 5 years	4% of gross earnings	
	6+ consecutive years	6% of gross earnings	

14.03 La personne salariée a droit à des congés annuels selon le tableau suivant :

Catégorie d'emploi	Années de service	Durée des congés annuels	Taux d'accumulation
Personnes salariées régulières et embauchées pour une durée déterminée à temps plein (calculé au prorata pour les personnes salariées à temps partiel)	de 1 à 7 années	15 jours	1 1/4 jour/mois
	de 8 à 16 années	20 jours	1 2/3 jour/mois
	17 années et plus	25 jours	2 1/12 jour/mois
Personnes salariées suppléantes	Jusqu'à 5 années	4 % des revenus bruts	
	Au moins 6 années consécutives	6 % des revenus bruts	

14.04 (a) For the first month of employment, vacation entitlement is pro-rated based on the remaining number of work days in that month and on the employee's monthly rate of vacation accrual.

(b) In the case of termination of employment for any reason, vacation entitlement is pro-rated based on the number of days worked in the month in which the termination occurs and on the employee's monthly rate of vacation accrual. Adjustments for vacation accrued or taken will be made on the employee's final pay. If an employee dies, the Employer shall pay for earned but unused vacation leave through direct deposit into the employee's bank account or to the employee's estate.

(c) During the probationary period, the employee may only take vacation time actually accrued.

(d) In exceptional circumstances and with the approval of the Employer, an employee may borrow up to one half (1/2) of their next year's vacation entitlement. Such a request shall not be unreasonably denied. ~~It is understood that this entitlement is subject to paragraph 14.07(c).~~

14.04 a) Pour le premier mois d'emploi, la durée des congés annuels auxquels la personne salariée a droit est calculée au prorata du nombre de jours de travail qui restent dans le mois et en fonction du taux d'accumulation des congés annuels par mois de service qui s'applique à la personne salariée.

b) Dans le cas d'une cessation d'emploi pour quelque raison que ce soit, la durée des congés annuels auxquels la personne salariée a droit est calculée au prorata du nombre de jours travaillés dans le mois où la cessation d'emploi a lieu et en fonction du taux d'accumulation des congés par mois de service qui s'applique à la personne salariée. La dernière paye de la personne salariée est rajustée pour tenir compte des jours de congé que celle-ci a effectivement pris ou accumulés. En cas de décès de la personne salariée, l'employeur verse le montant des congés annuels accumulés mais non utilisés par dépôt direct dans le compte bancaire de la personne salariée ou à la succession de cette dernière.

c) Pendant la période d'essai, la personne salariée ne peut prendre que les jours de congé qu'elle a effectivement accumulés.

d) Dans des situations exceptionnelles, la personne salariée peut, si elle a obtenu l'autorisation de l'employeur, utiliser jusqu'à la moitié (1/2) des congés annuels auxquels elle aura droit l'année suivante. Une telle demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. ~~Il est entendu que ces droits aux congés annuels sont assujettis à l'alinéa 14.07c).~~

14.07 (a) Employees must make every effort to use their vacation entitlement in the year that it accrues, and to reduce any carry over amount of vacation time.

(b) Employees can carry forward to the new year up to a maximum of twenty (20) days of unused vacation. Any accumulated vacation time accrued in excess of the maximum twenty (20) day limit at year-end will be paid out early in the next year.

~~(c) Vacation time banked prior to 1 January 2006 is not subject to automatic payout. Employees who carry over twenty (20) or more days from vacation time accrued prior to 2006 are not eligible to:~~

- ~~(i) carry over any additional vacation time, until the banked vacation time is reduced to less than twenty (20) days;~~
- ~~(ii) buy any additional vacation time until banked vacation time is reduced to twenty (20) days or less; or~~
- ~~(iii) borrow vacation time.~~

14.07 a) La personne salariée doit s'efforcer d'utiliser ses droits aux congés annuels dans l'année où elle les a accumulés et de réduire le nombre de congés annuels reportés des années précédentes.

b) La personne salariée peut reporter à l'année suivante jusqu'à un maximum de vingt (20) jours de congé inutilisés. Les congés accumulés en excédent de la limite de vingt (20) jours sont payés au début de l'année qui suit.

~~c) Les congés accumulés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006 ne sont pas automatiquement payés en espèces. La personne salariée qui a accumulé au moins vingt (20) jours de congé avant 2006 ne peut pas:~~

- ~~(i) accumuler des congés supplémentaires tant qu'elle n'a pas réduit le nombre des congés accumulés à moins de vingt (20) jours;~~
- ~~(ii) acheter des jours de congé supplémentaires tant qu'elle n'a pas réduit le nombre des congés accumulés à vingt (20) jours ou moins;~~
- ~~(iii) prendre des jours de congé par anticipation.~~



## ARTICLE 16

**Maternity and Parental Leave**

## 16.01 Maternity Leave Without Pay

(a) An employee who has completed ~~six (6) consecutive months of continuous employment~~ and who becomes pregnant shall, upon request, be granted maternity leave without pay for a period of up to seventeen (17) weeks commencing no earlier than eleven (11) weeks prior to the estimated date of delivery and ending no later than seventeen (17) weeks following the date of delivery. An employee residing in the Province of Québec shall be entitled to a maximum of fifteen (15) or eighteen (18) weeks maternity leave, depending on the Québec Parental Insurance Plan (QPIP) option chosen by the employee.

16.02 Supplementary Employment Insurance Benefit (SEIB)  
(Maternity Leave)

(a) A regular employee who has been granted maternity leave without pay may receive a Supplemental Employment Insurance Benefit (SEIB) provided that she:

- (i) has elected to accept the SEIB before going on leave;
- (ii) ~~has completed six (6) consecutive months of continuous employment before the commencement of her maternity leave without pay,~~
- (iii) is receiving EI or QPIP benefits during the period of the maternity leave, and

## ARTICLE 16

**Congé de maternité et congé parental**

## 16.01 Congé de maternité non payé

a) La personne salariée qui compte ~~six (6) mois consécutifs d'emploi continu~~ et qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines et commençant au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminant, au plus tard, dix-sept (17) semaines après la date de l'accouchement. La personne salariée qui réside dans la province de Québec a droit à un maximum de quinze (15) ou de dix-huit (18) semaines de congé de maternité, selon l'option qu'elle choisit dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

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) has signed an agreement with the Employer stating that:

#### 16.04 Parental Leave Without Pay

(a) ~~An employee who has completed six (6) consecutive months of continuous employment and who has or will have the actual care and custody of a new-born child shall, upon request, be granted parental leave without pay for a period of up to thirty-seven (37) consecutive weeks in the fifty-two (52) week period~~ **(standard option), or a single period of up to sixty-three (63) consecutive weeks in the seventy-eight (78) week period (extended option)**, beginning on the day on which the child is born or the day on which the child comes into the employee's care.

(b) Where an employee commences legal proceedings to adopt a child or obtains an order for the adoption of a child, the employee shall, upon request, be granted parental leave without pay for a period of up to thirty-seven (37) consecutive weeks in the fifty-two (52) week period **(standard option), or a single period of up to sixty-three (63) consecutive weeks in the seventy-eight (78) week period (extended option)**, beginning on the day on which the child comes into the employee's care.

#### 16.05 Supplementary Employment Insurance Benefit (SEIB) (Parental Leave)

(a) A regular employee who has been granted parental leave without pay may receive an SEIB provided the employee:

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

#### 16.04 Congé parental non payé

a) La personne salariée qui ~~compte six (6) mois consécutifs d'emploi continu et qui est ou sera effectivement chargée des soins et de la garde d'un nouveau-né a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines~~ **(option standard) ou une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)**, qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b) La personne salariée qui engage une procédure d'adoption ou obtient une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines **(option standard) ou une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)**, qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

#### 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) has elected to accept the SEIB before going on leave;
- (ii) ~~has completed six (6) consecutive months of continuous employment before the commencement of parental leave without pay;~~
- (iii) is receiving EI or QPIP benefits during the period of the parental leave, and
- (iv) has signed an agreement with the Employer stating that:

#### ARTICLE 18A

#### Compassionate Care Leave

18A.01 For the purpose of this Article, "family member" shall be as defined in subsection 23.1(1) of the *Employment Insurance Act*.

~~18A.02 Employees who have completed at least six (6) months of consecutive employment are entitled to a leave of absence for compassionate care.~~

~~18A.03 The employee shall be granted leave without pay for a period of up to eight (8) weeks to provide care or support to a family member if a medical doctor or qualified medical practitioner issues a certificate stating that the family member has a serious medical condition with a significant risk of death within twenty six (26) weeks.~~

~~18A.04 If requested in writing by the Employer within fifteen (15) days after an employee's return to work, the employee must provide the Employer with a copy of the certificate referred to in sub-article 18A.03.~~

- (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 :

#### ARTICLE 18A

#### Congé pour soins prodigués par compassion

18A.01 Pour l'application du présent article, l'expression « membre de la famille » a le sens qui lui est donné au paragraphe 23.1(1) de la Loi sur l'assurance-emploi.

~~18A.02 La personne salariée qui travaille sans interruption depuis au moins six (6) mois a le droit de prendre un congé pour soins prodigués par compassion.~~

~~18A.03 La personne salariée a droit à un congé non rémunéré d'un maximum de huit (8) semaines pour fournir des soins ou du soutien à un membre de la famille dans le cas où un médecin ou un professionnel de la santé qualifié délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des vingt-six (26) prochaines semaines.~~

~~18A.04 La personne salariée doit fournir à l'employeur, sur demande écrite présentée à cet effet par celui-ci dans les quinze (15) jours qui suivent le retour au travail, une copie du certificat mentionné au paragraphe 18A.03.~~

~~18A.05 A leave of absence under this Article may only be taken in periods of not less than one week's duration.~~

a) An employee who provides the Employer with proof that he or she is in receipt of or awaiting Employment Insurance (EI) benefits for Compassionate Care Benefits, Family Caregiver Benefits for Children and/or Family Caregiver Benefits for Adults ~~may shall be granted leave for periods of less than three (3) weeks without pay while in receipt of or awaiting these benefits.~~

b) The leave without pay described ~~in 18A.02 shall not exceed twenty-sixeight (268) weeks for Compassionate Care Benefits, thirty-fiveseven (357) weeks for Family Caregiver Benefits for Children and fifseventeen (157) weeks for Family Caregiver Benefits for Adults, in addition to any applicable waiting period.~~<sup>[ED1]</sup>

c) When notified, an employee who was awaiting benefits must provide the Employer with proof that the request for Employment Insurance (EI) Compassionate Care Benefits, Family Caregiver Benefits for Children and/or Family Caregiver Benefits for Adults has been accepted.

d) When an employee is notified that their request for Employment Insurance (EI) Compassionate Care Benefits, Family Caregiver Benefits for Children and/or Family Caregiver Benefits for Adults has been denied, clauses 18A above cease to apply.

e) Leave granted under this clause shall count for the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay and "service" for the purpose of calculating ~~vacation leave~~ entitlement. Time spent on such leave shall count for pay increment purposes.

~~18A.05 Le droit au congé visé au présent article peut être exercé en périodes d'une durée minimale d'une semaine chacune.~~

a) Un(e) employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se voit accorder un congé sans solde ~~pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~

b) Le congé sans solde décrit ~~au paragraphe 42.01 n'excédera pas vingt-huitsix (286) semaines pour les prestations de compassion, trente-septeing (376) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et dix-sept-quinze (175) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.~~

c) Un(e) employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors-qu'il (elle) en est avisé(e).

d) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clauses 18A ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

e) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de la rémunération.

18A.06 A regular employee who is eligible to receive benefits under the Employment Insurance Act shall be entitled to receive from the Employer a Supplementary Employment Insurance Benefit (SEIB) consisting of:

- (a) for the first up to two (2) weeks during the EI waiting period, payments equivalent to ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay; and
- (b) for a regular employee receiving Compassionate Care Benefits, up to a maximum of twenty-six (26) additional weeks' payments equivalent to the difference between the EI benefits the employee is eligible to receive and ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay; or
- (c) for a regular employee receiving Family Caregiver Benefits for a Child, up to a maximum of thirty-five (35) additional weeks' payments equivalent to the difference between the EI benefits the employee is eligible to receive and ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay; or
- (d) for a regular employee receiving Family Caregiver Benefits for an Adult, up to a maximum of fifteen (15) additional weeks' payments equivalent to the difference between the EI benefits the employee is eligible to receive and ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay.

18A.06 La personne salariée occupant un emploi régulier et qui est admissible à des prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* a le droit de recevoir de l'employeur des prestations supplémentaires d'assurance-emploi, en l'occurrence :

- a) jusqu'à concurrence de les deux (2) premières semaines pendant la période d'attente des prestations d'assurance-emploi, des versements équivalents à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de sa rémunération hebdomadaire;
- b) pour un employé régulier qui reçoit des prestations de compassion, jusqu'à concurrence de vingt-six (26) autres semaines, des versements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de sa rémunération hebdomadaire; Ou
- c) pour un employé régulier qui reçoit des prestations pour proche aidant d'enfant, jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) autres semaines, des versements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93%) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé; ou
- d) pour un employé régulier qui reçoit des prestations pour proches aidants d'adulte, jusqu'à un maximum de quinze (15) autres semaines, des versements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé.

18A.07 The Employer will pay the SEIB provided that the employee agrees to return to work for at least ~~sixere (64)~~ six (6) months following the expiration of the leave and chooses to accept or decline the benefit before going on leave.<sup>[ED3]</sup>

18A.08 If the employee elects to receive the SEIB and does not return to work after the leave period, the amount of the SEIB received must be repaid by the employee over a period of not more than twelve (12) months from the date of resignation.

18A.09 The entitlement to compassionate care leave may be shared by two (2) or more employees of the same family; however, the total amount of leave without pay that may be taken in regard to the same family member is eight (8) weeks within the twenty-six (26) week period.

18A.07 L'employeur verse à la personne salariée des prestations supplémentaires d'assurance-emploi à condition que celle-ci s'engage à réintégrer son emploi pendant au moins ~~sixere (64)~~ six (6) mois après son congé et qu'elle indique, avant le début du congé, si elle accepte ou refuse ces prestations.

18A.08 Si la personne salariée demande les prestations supplémentaires d'assurance-emploi mais qu'elle ne réintègre pas son emploi au terme du congé, elle doit, dans les douze (12) mois suivant la date de sa démission, rembourser à l'employeur les prestations supplémentaires que celui-ci a versées.

18A.09 Deux personnes salariées ou plus de la même famille peuvent partager le congé pour soins prodigués par compassion. Cependant, le nombre total de semaines de congé non rémunéré pouvant être prises à l'égard du même membre de la famille est limité à huit (8) pendant la période de vingt-six (26) semaines.

## ARTICLE 21

**Hours of Work**

~~21.01 It is recognized by the parties that the Employer's operations are of a continuous nature. Security Officers are required to provide coverage twenty four (24) hours a day, three hundred and sixty five (365) days a year.~~

21.03 (a) The master work schedule and the daily schedules currently in place as of the signing of the Collective Agreement shall be posted fifteen (15) days in advance. When the schedules are to be amended, the Employer shall consult in advance with the Alliance. The implementation of such changes shall require an agreement in writing of the Employer and the Alliance. The agreement of the Alliance to a proposed amendment to the master schedule shall not be unreasonably denied.

(b) Notwithstanding the above, the daily schedule may be amended in emergency situations or for sound, legitimate operational reasons. The Employer will ensure any such amendments are consistent with the security officers' duties and responsibilities. Furthermore, the Employer will endeavour to consult with an Alliance Steward prior to the amendment. The consultation process shall also cover the proposed duration of the amendment (i.e. temporary or permanent). No amendment to the daily schedule pursuant to this provision will result in an amendment to the master work schedule.

(c) For operational reasons, the Employer may assign a security officer to another post.

## ARTICLE 21

**Heures de travail**

~~21.01 Les parties reconnaissent que les opérations de l'employeur sont de nature ininterrompue. Les agentes et agents de sécurité doivent assurer une protection vingt quatre (24) heures sur vingt quatre (24), trois cent soixante-cinq (365) jours sur trois cent soixante-cinq (365).~~

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.

b) Nonobstant ce qui précède, l'horaire de travail quotidien peut être modifié en situation d'urgence ou pour des motifs opérationnels valables et légitimes. L'employeur veille à ce que ces modifications soient conformes aux tâches et aux responsabilités des agentes et agents de sécurité. En outre, l'employeur tâche de consulter une déléguée syndicale ou un délégué syndical de l'Alliance avant la modification. Le processus de consultation porte également sur la durée proposée de la modification (c.-à-d. temporaire ou permanente). Aucune modification apportée à l'horaire de travail quotidien en application de la présente disposition n'entraîne de modification à l'horaire général de travail.

(c) L'employeur peut affecter un agent de sécurité vers un autre poste de travail pour des raisons opérationnelles.

## ARTICLE 29

**Employee Performance Appraisal and Employee Files**

29.01 (a) When a formal assessment of an employee's performance is made, the employee shall be given an opportunity to ~~make-add~~ written comments and to acknowledge the sign the completed performance appraisal in the Employer's performance management system. An employee's acknowledgement of the performance appraisal will be considered to be an indication only that its contents have been read and shall not indicate the employee's concurrence with its contents. A copy of the performance appraisal will be ~~provided-accessible~~ to the employee, ~~at that time.~~

(b) The Employer's representative who evaluates an employee's performance must have been aware of the employee's performance for at least one-half (1/2) of the period for which the employee's performance is evaluated. At the request of an employee, input may be received from other Bank employees. The employee may also be asked to provide input regarding his or her own performance. For sake of clarity, the foregoing does not oblige the immediate supervisor to be physically on the premises for one half (1/2) of the evaluation period.

## ARTICLE 29

**Évaluation de rendement et dossier de la personne salariée**

29.01 a) Lorsqu'une évaluation officielle de ~~son~~ rendement d'un employé est effectuée, l'employé a la personne salariée doit avoir la possibilité de faire d'ajouter des commentaires par écrits et de reconnaître signer l'évaluation de rendement dans le système de gestion du rendement de l'Employeur. dûment remplie. ~~L'accusé La confirmation de réception par la personne salariée de l'évaluation de rendement par l'employé sera considéré comme une indication que son contenu a été lu et ne signifiera pas que l'employé accepte son contenu 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 sera accessible par l'employé.~~

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 employées de la Banque peut être sollicité. La personne salariée peut aussi être invitée à fournir des commentaires sur son propre rendement. Par souci de clarté, l'exigence précédente n'oblige pas que le supérieur immédiat a été physiquement présent sur les lieux de travail pour la moitié de la période visée par l'évaluation.



~~29.04 (a) The Employer shall continue the current practice of posting the template and the instructions with respect to the performance agreement on its Intranet site.~~

The Employer renders available any documentation concerning performance management by way of its online performance management system.

~~(b) If the template or the instructions are changed, the Employer will notify the Alliance Steward.~~

~~29.04 a) L'employeur maintient la pratique actuelle consistant à afficher dans son site intranet le modèle d'entente relative au rendement et les instructions connexes.~~

L'Employeur met à disposition toute la documentation relative à la gestion du rendement par le biais de son système de gestion des performances en ligne.

~~b) Si des modifications sont apportées au modèle ou aux instructions, l'employeur en avise la déléguée syndicale ou le délégué syndical de l'Alliance.~~

## ARTICLE 30

**Health and Safety**

~~30.08 A Joint Health and Safety Committee shall be established for Security Operations in accordance with the *Canada Labour Code*. The Committee shall consist of two (2) representatives of the Employer and two (2) representatives appointed by the Alliance.~~

A member of the bargaining unit will be appointed by the Alliance to participate in the meetings of the Joint Health and Safety Committee established pursuant to articles 30.08 and 30.09 of the collective agreement concluded between the Alliance and the Employer and governing the conditions of employment of the Ottawa bargaining unit.

~~30.09 The Joint Health and Safety Committee shall conduct such investigations as may be necessary to determine the circumstances surrounding work accidents, near misses, and health hazards arising in the workplace.~~

## ARTICLE 30

**Santé et sécurité**

~~30.08 Un comité mixte de santé et de sécurité est créé pour les Opérations de sécurité conformément au *Code canadien du travail*. Le Comité est formé de deux (2) représentants ou représentantes de l'employeur et de deux (2) représentants ou représentantes désigné(e)s par l'Alliance.~~

L'Alliance désigne un membre de l'unité de négociation pour participer aux rencontres du comité mixte de santé sécurité établi en vertu des articles 30.08 et 30.09 de la convention collective intervenue entre l'Alliance et l'employeur et régissant les conditions de travail de l'unité de négociation d'Ottawa.

~~30.09 Le Comité mixte de santé et de sécurité mène les enquêtes nécessaires pour déterminer les circonstances entourant les accidents de travail, les accidents évités et les risques pour la santé qui surviennent dans le milieu de travail.~~

## ARTICLE 34

**Staffing**

## 34.04 Filling of Vacant Regular Positions

(a) Where the Employer fills a vacant Regular Position, the Employer agrees to notify all employees by email of the vacant position. Where an employee is absent on vacation or for other reasons, the Employer will use alternative means of notifying the employee of the vacancy prior to filling the position.

(b) The Employer acknowledges that every incumbent of the level 13 posts set out below is qualified to perform the duties of and meets the staffing criteria for any of the following posts

~~East/West Tower  
B1/Loading Deck/Centre Building/Museum  
OSC~~

When a vacancy arises in one of the level 13 posts, the Employer will first offer the position to the incumbents of the level 13 posts who express an interest in the post. If more than one employee expresses an interest in the position, the position will be offered to the employee with the first date of hire.

## ARTICLE 34

**Dotation en personnel**

## 34.04 Dotation des postes réguliers devenus vacants

a) Lorsque l'employeur souhaite pourvoir un poste régulier qui est devenu vacant, il convient d'en aviser toutes les personnes salariées par courriel. Lorsqu'une personne salariée se trouve en congé ou est absente pour un autre motif, l'employeur s'engage à l'aviser de la vacance du poste par un autre moyen avant de le pourvoir.

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  
1er sous-sol/zone de livraison/immeuble du Centre/Musée  
GSO~~

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.

~~c) Les personnes employées nommées pour une période déterminée qui ont cumulé trois (3) années d'emploi continu verront leur statut modifié à personnes employées régulières. Le service continu d'une personne employée nommée pour une période déterminée qui devient une personne employée régulière dans le même poste qu'elle occupait pour une période déterminée sera reconnue aux fins du calcul de la période de stage prévue à l'article 35.~~

d) ~~Il ne doit pas y avoir de bris de service artificiel pour les~~

~~personnes employées nommées pour une période déterminée et les personnes employées occasionnels.~~

## Annexe A – Taux de rémunération et notes sur la rémunération

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

En vigueur à compter du 1er 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%
			Répond pleinement aux attentes	4%	3-5%
			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%
			Répond pleinement aux attentes	4%	5-7%

<del>Dépasse les attentes</del>	<del>4%</del>	<del>10%</del>
<del>Dépasse pleinement les attentes</del>	<del>4%</del>	<del>15%</del>

### Appendix A Rates of Pay and Pay Notes

Effective Jan 1, 2017, a 1.5% increase to all salary scales. Bonuses to be paid at rates in current agreement.

Effective Jan 1, 2018, a 2.5% increase to the JG13-13 salary scale and a 3% increase to the JG-14 salary scale. Increases for 2019, 2020 and 2021 will be as per Bank announcement regarding general wage increases for all JG13 and JG14 positions.

#### 2018 Compensation Chart

Job Grade	Minimum	Target	Rating	In-Range Movement	Performance Pay
13	To be calculated as per above	To be calculated as per above	Did not meet expectations	0%	0%
			Inconsistently met expectations	0%	0%
			Successfully met expectations	4%	3-5%
			Exceeded expectations	4%	7%
			Far exceeded expectations	4%	10%
14	To be calculated as per above	To be calculated as per above	Did not meet expectations	0%	0%
			Inconsistently met expectations	0%	0%
			Successfully met expectations	4%	5-7%
			Exceeded expectations	4%	10%
			Far exceeded expectations	4%	15%

## Appendix A – Rates of Pay and Pay Notes

### Salary Ranges 2020

Level	Minimum	Target	Maximum
13	60,014	70,605	81,196
14	66,665	78,429	90,193

### Salary Ranges 2021

Level	Minimum	Target	Maximum
13	60,914	71,664	82,414
14	67,664	79,605	91,546

Salary ranges are adjusted by the Bank each year and become effective January 1 of the following year. To calculate the salary ranges above, adjustments of 1.75% (2020) and 1.5% (2021) were applied. Effective January 1, 2020, the salary ranges were increased by 1.75%. The 2021 salary range that will be effective January 1, 2021 was based on an increase of 1.5%.

### Annual Performance and Salary Review

Leaders review and adjust the salaries of regular and term employees as part of an annual exercise that begins in the fourth quarter, in light of the new salary ranges for the coming year. They review employee performance for the current year at the same time.

### *Adjustments to individual salaries*

To prepare their salary recommendations, leaders consider several factors, including the employee's sustained contribution level and the current positioning in the salary range.

At the same time, they consider the employee's recent performance against annual goals and in demonstrating expected competencies. The leaders' recommendations are made in accordance with current guidelines, including the expected distributions of salaries in pay zones and of performance ratings describe below.

### Compensation Zones

Each salary range has three pay zones.

### *Compensation zone - development*

Applies to salaries below 95% of the target salary.

- Your salary is in this zone if you are still in the process of upgrading yourself in your position.
- About 15-20% of the Bank's employees are in this pay zone.



### ***Compensation zone for fully functional contribution***

Applies to salaries which vary between 95 and 105% of the target salary.

- Your salary is in this zone if your sustained contribution is at the fully functional level of your position.
- About 60 to 80% of the Bank's employees are in this pay zone (the salary of most of them is between 95 and 100% of the target, and that of 15 to 20%, whose level contribution is very high, between 101 and 105% of the target).

### ***Compensation zone for exceptional contribution***

Applies to salaries above 105% of the target salary in the range.

- Your salary is in this zone if your contribution is consistently above that of the fully functional level.
- About 10% to 15% of the Bank's employees are in this pay zone.

### **Incentive Pay**

Incentive pay is a **lump sum** paid to employees with strong or better performance, on the recommendation of their leader. This recommendation is made as part of the annual performance and salary review, in which leaders consider:

- the achievement of annual objectives established at the start of the year and updated during the year as needed, including operational objectives and development objectives;
- how the employee has demonstrated the skills required by the Bank throughout the year.

Incentive pay is paid for the ratings of « Meets Expectations », « Exceeds Expectations » and « Far Exceeds Expectations » on the recommendation of the leader and on approval of the Managing Director.

### **Incentive Pay**

Level	Meets Expectations	Exceeds Expectations	Far Exceeds Expectations
13	3 to 5 %	7 %	10 %
14	5 to 7 %	10 %	15 %

Incentive pay is a percentage of base salary, based on the performance rating for the year, as well as your salary and job level as of December 31.

Performance pay is:

- prorated for the period the employee was at work during the year;
- paid as a lump sum payment (taxable);
- taken into account in pension rights;

- usually paid in the first quarter of the year following the period covered by the appraisal.

Pay for performance is an important part of total compensation; it supports the Bank's merit-based philosophy and its approach to performance and development.

### Eligibility

Regular employees and those hired for a fixed period (more than twelve months) are eligible for incentive pay, unless they voluntarily leave the Bank during the year.

Also eligible:

- **new employees** in service before September 1; and
- **employees on leave** (the latter can benefit from performance pay for the period they were at work for at least two months)

### Process

After they make their recommendations, leaders meet to confirm the same criteria are applied consistently. They discuss their recommendations to promote:

- **Consistency and internal equity** – by having leaders describe their observations, justify their recommendations, and integrate perspectives of other leaders
- **Objectivity** – with other leaders and the HR Business Partner acting as a check and balance, and through conversation that reinforces expectations of the roles
- **Feedback and ideas** – that the leader can use to further coach and develop team members
- **Differentiation of performance** - based on the achievement of goals and demonstration of core competencies in the given performance year
- **Alignment** – among leadership team members on individual performance and salary recommendations

Managing Directors consult with their own Executive Council member before approving the results for their own departments. They are asked to adhere to an overall budget for salary increases, as well as the distribution guidelines for performance ratings and overall pay zone salary placement.

## Annexe A (Montreal) – Taux de rémunération et notes sur la rémunération

### Échelle Salariale 2020

Niveau	Minimum	Cible	Maximum
13	60,014	70,605	81,196
14	66,665	78,429	90,193

### Échelle Salariale 2021

Level	Minimum	Cible	Maximum
13	60,914	71,664	82,414
14	67,664	79,605	91,546

Les fourchettes salariales sont rajustées par la Banque chaque année et entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante. Afin de calculer les fourchettes salariales mentionnées ci-dessus, des ajustements de 1,75% (2020) et 1,5% (2021) ont été appliqués. Effectif le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les fourchettes salariales ont été augmentées de 1,75%. La fourchette salariale qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 a été basée sur une augmentation de 1,5%.

### Examen annuel du rendement et des salaires

Les leaders évaluent et rajustent le salaire des employés individuels dans le cadre d'un examen amorcé au quatrième trimestre, en fonction des nouvelles fourchettes salariales de l'année à venir. Ils évaluent le rendement pour l'année en cours par la même occasion.

#### *Rajustement des salaires individuels*

Pour formuler leurs recommandations salariales, les leaders tiennent compte de divers facteurs, notamment le niveau de contribution soutenue et le positionnement actuel du salaire dans la fourchette salariale.

Parallèlement, ils prennent en considération le rendement récent en fonction des objectifs annuels et de la démonstration des compétences attendues. Les recommandations des leaders sont faites conformément à des lignes directrices en vigueur, notamment la répartition attendue des salaires selon les zones de rémunération et des cotes de rendement décrites ci-dessous.

### Zone de rémunération

#### Zone de rémunération – perfectionnement

Elle s'applique aux salaires inférieurs à 95 % du salaire cible.

- Votre salaire se situe dans cette zone si vous êtes encore en train de vous perfectionner dans votre poste.
- Environ 15 à 20 % des employés de la Banque se trouvent dans cette zone de rémunération.

#### Zone de rémunération pour contribution pleinement fonctionnelle

Elle s'applique aux salaires qui oscillent entre 95 et 105 % du salaire cible.

- Votre salaire se situe dans cette zone si votre contribution soutenue est au niveau pleinement fonctionnel de votre poste.
- Environ 60 à 80 % des employés de la Banque se trouvent dans cette zone de rémunération (le salaire de la plupart d'entre eux s'établit entre 95 et 100 % de la cible, et celui de 15 à 20 %, dont le niveau de contribution est très élevé, entre 101 et 105 % de la cible).

#### Zone de rémunération pour contribution exceptionnelle

Elle s'applique aux salaires supérieurs à 105 % du salaire cible de la fourchette.

- Votre salaire se situe dans cette zone si votre contribution est constamment supérieure à celle du niveau pleinement fonctionnel.
- Environ 10 à 15 % des employés de la Banque se trouvent dans cette zone de rémunération.

#### Rémunération au rendement

La rémunération au rendement est un montant forfaitaire versé aux employés affichant un rendement solide ou supérieur, sur la recommandation du leader. Cette recommandation est formulée dans le cadre de l'examen annuel du rendement et des salaires, au cours duquel les leaders tiennent compte :

- de l'atteinte des objectifs annuels établis en début d'année et mis à jour durant l'année au besoin, dont les objectifs opérationnels et les objectifs de perfectionnement;
- de la façon dont l'employé a démontré les compétences exigées par la Banque tout au long de l'année.

La rémunération au rendement est versée pour les cotes de rendement « Dépasse largement les attentes », « Dépasse les attentes » ou « Répond aux attentes avec succès » pour l'année visée, sur recommandation du leader et l'approbation du directeur général.

#### Rémunération au rendement

Groupes de niveaux	Répond aux attentes avec succès	Dépasse les attentes	Dépasse largement les attentes
13	De 3 à 5 %	7 %	10 %
14	De 5 à 7 %	10 %	15 %

La rémunération au rendement correspond à un pourcentage du salaire de base, défini en fonction de la cote de rendement pour l'année, ainsi que le salaire et le niveau du poste au 31 décembre.

La rémunération au rendement est :

- calculée au prorata de la période où l'employé était au travail pendant l'année;
- versée sous forme de paiement forfaitaire (imposable);
- prise en compte dans les droits à pension;
- habituellement payée au premier trimestre de l'année suivant la période visée par l'évaluation

La rémunération au rendement constitue une part importante de la rémunération globale; elle appuie la philosophie de la Banque fondée sur le mérite ainsi que son approche en matière de rendement et de perfectionnement.

### Admissibilité

Les employés réguliers ou embauchés pour une durée déterminée (plus de douze mois), sont admissibles excepté s'il y a eu un départ volontaire la Banque au cours de l'année.

Sont aussi admissibles:

- les nouveaux employés entrés en fonction avant le 1er septembre;
- les employés en congé (ces derniers peuvent bénéficier d'une rémunération au rendement pour la période où ils étaient en exercice pendant au moins deux mois);

### Processus

Une fois les recommandations faites, les leaders se consultent pour confirmer que les critères sont appliqués constamment. Ils discutent de leurs recommandations afin de favoriser les aspects suivants :

- **Uniformité et équité interne** – Les leaders décrivent leurs observations, justifient leurs recommandations et tiennent compte des points de vue des autres.
- **Objectivité** – Les autres leaders et le partenaire stratégique RH assurent un certain équilibre, et la discussion renforce les attentes liées aux postes.
- **Rétroaction et idées** – Les leaders peuvent les utiliser pour mieux encadrer les membres de leur équipe et les aider à se perfectionner.
- **Différenciation des niveaux de rendement** – Elle est établie en fonction de l'atteinte des objectifs et de la démonstration des compétences clés durant la période visée par l'évaluation.
- **Accord** – La discussion vise à ce qu'il y ait accord entre les membres de l'équipe de direction concernant les recommandations relatives à la cote de rendement et au salaire des employés.

Les directeurs généraux consultent le membre du Conseil de direction institutionnelle dont ils relèvent avant d'approuver les résultats de leur département en respectant un budget global pour les augmentations salariales ainsi que les lignes directrices sur la répartition des cotes de rendement et le positionnement global des salaires dans les zones de rémunération.