

**COLLECTIVE AGREEMENT / CONVENTION COLLECTIVE  
JANUARY 1, 2017 TO DECEMBER 31, 2021  
1<sup>ER</sup> JANVIER 2017 AU 31 DÉCEMBRE 2021**

between / entre

**BANK OF CANADA / LA BANQUE DU CANADA**

and / et

**PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA /  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
Local 71250, Security Officers, Bank of Canada, Head Office /  
Section locale 71250, agents de sécurité, Banque du Canada, siège social



## Table of Contents

ARTICLE 1 Purpose of the Agreement.....	1
ARTICLE 2 Interpretation and Definitions.....	2
ARTICLE 3 Application.....	6
ARTICLE 4 Managerial Responsibilities .....	7
ARTICLE 5 Recognition.....	8
ARTICLE 6 Work of the Bargaining Unit.....	9
ARTICLE 7 Check-off.....	10
ARTICLE 8 Information.....	12
ARTICLE 9 Use of Employer Facilities.....	13
ARTICLE 10 Employee Representatives.....	15
ARTICLE 11 Leave With or Without Pay for Union Business.....	16
ARTICLE 12 No Discrimination / Harassment .....	18
ARTICLE 13 Statutory and Floating Holidays.....	20
ARTICLE 14 Vacation Leave .....	25
ARTICLE 15 Sick Leave .....	32
ARTICLE 16 Maternity and Parental Leave .....	33
ARTICLE 17 Leave for Educational Purposes.....	46

ARTICLE 18 Other Leave With or Without Pay .....	47
ARTICLE 18A Compassionate Care Leave .....	51
ARTICLE 19 Self-Funded Leave .....	54
ARTICLE 20 Long Service Benefits .....	55
ARTICLE 21 Hours of Work .....	58
ARTICLE 22 Overtime .....	61
ARTICLE 23 Shift Premiums .....	65
ARTICLE 24 Reporting, Callback, and Standby Pay .....	66
ARTICLE 25 Traveling Time .....	68
ARTICLE 26 Pay Administration .....	69
ARTICLE 27 Discipline .....	70
ARTICLE 28 Statement of Duties .....	72
ARTICLE 29 Employee Performance Appraisal and Employee Files .....	73
ARTICLE 30 Health and Safety .....	75
ARTICLE 31 Joint Consultation .....	78
ARTICLE 32 Grievance and Arbitration Procedure .....	80
ARTICLE 33 Termination of Employment .....	86
ARTICLE 34 Staffing .....	87

ARTICLE 35 Probation.....	91
ARTICLE 36 Registration and License Fees.....	92
ARTICLE 37 Illegal Strikes .....	93
ARTICLE 38 Technological Change .....	94
ARTICLE 39 Training and Tuition Reimbursement.....	96
ARTICLE 40 Uniforms.....	99
ARTICLE 41 Legal Proceedings.....	100
ARTICLE 42 Security Monitoring.....	101
ARTICLE 43 Agreement Re-opener.....	102
ARTICLE 44 Duration.....	103
ARTICLE 45 Layoff and Recalls.....	104
APPENDIX "A" Rates of Pay and Pay Notes.....	105
APPENDIX "B" Memorandum of Understanding.....	107
APPENDIX "C" Memorandum of Understanding .....	108
APPENDIX "D" Letter of Understanding.....	109

## Table des matières

ARTICLE 1 <b>Objet de la convention</b> .....	1
ARTICLE 2 <b>Interprétation et définitions</b> .....	2
ARTICLE 3 <b>Champ d'application</b> .....	6
ARTICLE 4 <b>Responsabilités de la direction</b> .....	7
ARTICLE 5 <b>Reconnaissance syndicale</b> .....	8
ARTICLE 6 <b>Travail des membres de l'unité de négociation</b> .....	9
ARTICLE 7 <b>Précompte des cotisations</b> .....	10
ARTICLE 8 <b>Information</b> .....	12
ARTICLE 9 <b>Utilisation des installations de l'employeur</b> .....	13
ARTICLE 10 <b>Représentantes et représentants des personnes salariées</b> .....	15
ARTICLE 11 <b>Congé payé ou non payé pour les affaires du syndicat</b> .....	16
ARTICLE 12 <b>Élimination de la discrimination et du harcèlement</b> .....	18
ARTICLE 13 <b>Jours fériés et congé mobile</b> .....	20
ARTICLE 14 <b>Congé annuels</b> .....	25
ARTICLE 15 <b>Congés de maladie</b> .....	32
ARTICLE 16 <b>Congé de maternité et congé parental</b> .....	33
ARTICLE 17 <b>Congé d'études</b> .....	46

<b>ARTICLE 18 Autre congé payé ou non payé .....</b>	<b>47</b>
<b>ARTICLE 18A Congé pour soins prodigués par compassion .....</b>	<b>51</b>
<b>ARTICLE 19 Congé autofinancé .....</b>	<b>54</b>
<b>ARTICLE 20 Indemnités pour longs états de service .....</b>	<b>55</b>
<b>ARTICLE 21 Heures de travail.....</b>	<b>58</b>
<b>ARTICLE 22 Heures supplémentaires .....</b>	<b>61</b>
<b>ARTICLE 23 Primes de quart .....</b>	<b>65</b>
<b>ARTICLE 24 Indemnité de présence, de rappel et de disponibilité .....</b>	<b>66</b>
<b>ARTICLE 25 Temps de déplacement.....</b>	<b>68</b>
<b>ARTICLE 26 Administration de la rémunération .....</b>	<b>69</b>
<b>ARTICLE 27 Mesures disciplinaires .....</b>	<b>70</b>
<b>ARTICLE 28 Énoncé des fonctions .....</b>	<b>72</b>
<b>ARTICLE 29 Évaluation de rendement et dossier de la personne salariée.....</b>	<b>73</b>
<b>ARTICLE 30 Santé et sécurité.....</b>	<b>75</b>
<b>ARTICLE 31 Consultation mixte .....</b>	<b>78</b>
<b>ARTICLE 32 Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.....</b>	<b>80</b>
<b>ARTICLE 33 Licenciement.....</b>	<b>86</b>
<b>ARTICLE 34 Dotation en personnel.....</b>	<b>87</b>

ARTICLE 35 Période d'essai .....	91
ARTICLE 36 Droits d'inscription et d'obtention de permis .....	92
ARTICLE 37 Grèves illégales .....	93
ARTICLE 38 Changement technologique .....	94
ARTICLE 39 Formation et remboursement des droits de scolarité.....	96
ARTICLE 40 Uniformes.....	99
ARTICLE 41 Poursuites judiciaires .....	100
ARTICLE 42 Surveillance de sécurité .....	101
ARTICLE 43 Modification de la convention .....	102
ARTICLE 44 Durée .....	103
ARTICLE 45 Licenciement et rappel au travail.....	104
Annexe A Taux de rémunération et notes sur la rémunération.....	105
Annexe B Protocol d'entente.....	107
Annexe C Protocol d'entente .....	108
Annexe D Lettre d'entente .....	109

**ARTICLE 1****Purpose of the Agreement**

1.01 The purpose of this Agreement is to maintain harmonious and mutually beneficial relationships between the Employer, the employees and the Alliance, and to set forth certain terms and conditions of employment upon which agreement has been reached in collective bargaining.

1.02 The parties to this Agreement share a desire to maintain the quality of services rendered by the Employer and to promote the well-being of its employees. Accordingly, the parties are determined to establish an effective working relationship with members of the bargaining unit.

1.03 The Employer and the Alliance are subject to the provisions of the Canada Labour Code.

**ARTICLE 1****Objet de la convention**

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les personnes salariées et l'Alliance et d'énoncer certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.

1.02 Les parties à la présente convention collective ont un désir commun d'assurer le maintien de la qualité des services offerts par l'employeur et de promouvoir le bien-être de ses personnes salariées. Par conséquent, elles sont décidées à établir de bons rapports avec les membres de l'unité de négociation.

1.03 L'Employeur et L'Alliance sont assujettis aux dispositions du Code canadien du travail.

## ARTICLE 2

**Interpretation and Definitions**

2.01 For the purpose of this Agreement:

- (a) "Alliance" means the Public Service Alliance of Canada (« Alliance »);
- (b) "Alliance representative" is a person designated by the bargaining agent to represent the Alliance (« représentante ou représentant de l'Alliance »);
- (c) "Alliance Steward" means an employee in the bargaining unit appointed or elected to act as an authorized representative of the Alliance (« déléguée syndicale ou délégué syndical de l'Alliance »);
- (d) "annual rate of pay" is the rate of pay set out in "Appendix A" of this Collective Agreement (« taux de rémunération annuel »);
- (e) "bargaining unit" means the employees of the Employer described in the certificate referred to in Article 5 (« unité de négociation »);
- (f) "common-law partner" means a person living in a conjugal relationship with an employee for a continuous period of at least one (1) year (« conjointe de fait ou conjoint de fait »);

## ARTICLE 2

**Interprétation et définitions**

2.01 Les définitions suivantes s'appliquent à la présente convention collective.

- a) « Alliance » L'Alliance de la Fonction publique du Canada ("Alliance").
- b) « congé » Absence autorisée d'une personne salariée ("leave").
- c) « cotisations syndicales » Cotisations, établies en application des Statuts de l'Alliance, qui sont payables à l'Alliance par ses membres du fait de leur adhésion syndicale ("membership dues").
- d) « déléguée syndicale ou délégué syndical de l'Alliance » Au sein de l'unité de négociation, personne salariée qui est habilitée, par nomination ou élection, à dûment représenter l'Alliance ("Alliance Steward").
- e) « date d'embauche » Dernière date d'embauche dans l'unité de négociation. Les congés personnels, de perfectionnement ou de maladies autorisées que prend la personne salariée n'ont aucune incidence sur la dernière date d'embauche ("date of hire").
- f) « conjointe de fait ou conjoint de fait » Personne qui vit dans une relation conjugale avec une personne salariée de manière ininterrompue depuis au moins un (1) an ("common-law partner").

(g) “continuous employment” means uninterrupted employment with the Employer (« emploi continu »);

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

(i) “day of rest” means a day on which an employee is not ordinarily required to perform the duties of the employee’s position other than by reason of being on leave (« jour de repos »);

(j) “employee” means a person who is a member of the bargaining unit described in Article 5 (« personne salariée »);

(k) “Employer” means the Bank of Canada, and includes any person authorized to exercise the authority of the Bank of Canada (« employeur »);

(l) “grievance” means a complaint in writing presented pursuant to Article 32 (« grief »);

(m) “hourly rate of pay” means an employee’s annual rate of pay divided by 26.088 divided by 80 hours (« taux de remuneration horaire »);

g) « emploi continu » Période d’emploi ininterrompue auprès de l’employeur (“continuous employment”).

h) « employeur » La Banque du Canada, y compris toute personne habilitée à exercer l’autorité de la Banque du Canada (“Employer”).

i) « grief » Plainte écrite présentée en application de l’article 32 (“grievance”).

j) « heures supplémentaires » Heures de travail autorisées par l’employeur et exécutées par la personne salariée en sus du quart de travail inscrit à l’horaire général de travail (“overtime”).

k) « jour de repos » Jour autre qu’un jour de congé où une personne salariée n’est normalement pas tenue d’accomplir les fonctions rattachées à son poste (“day of rest”).

l) « licenciement » Cessation de l’emploi d’une personne salariée en raison d’un manque de travail ou par suite de la cessation d’une fonction (“layoff”).

m) « personne salariée » Toute personne membre de l’unité de négociation visée à l’article 5 (“employee”).

(n) "layoff" means the termination of an employee's employment because of lack of work or because of the discontinuance of a function (« licenciement »);

(o) "leave" means authorized absence from work by an employee (« congé »);

(p) "Local" means a fully constituted Local of the Public Service Alliance of Canada representing members of the bargaining unit (Local 71250) (« section locale »);

(q) "membership dues" means the dues established pursuant to the constitution of the Alliance as the dues payable by its members as a consequence of their membership in the Alliance (« cotisations syndicales »);

(r) "overtime" means any employer-authorized hours worked by an employee beyond hours of the shift identified on the master schedule (« heures supplémentaires »);

(s) "part-time employee" means a regular employee whose regularly-scheduled hours of work per week are less than forty (40) hours averaged over a two (2) week period (« personne salariée à temps partiel »);

(t) "post" is a position occupied by an employee in the bargaining unit (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)

n) « personne salariée à temps partiel » Personne salariée régulière dont l'horaire normal de travail hebdomadaire compte en moyenne moins de quarante (40) heures par période de deux (2) semaines ("part-time employee").

o) « personne salariée embauchée pour une durée déterminée » Personne salariée engagée pour une durée précise dans le cadre de la rotation habituelle ("term employee").

p) « personne salariée régulière » Personne salariée engagée pour une durée indéterminée ("regular employee").

q) « poste de travail » désigne un poste occupé par une personne salariée de l'unité de négociation (par ex. : la salle de contrôle, les postes d'agents et agentes de surveillance, le 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).

r) « représentante ou représentant de l'Alliance » Personne désignée par l'agent négociateur afin de représenter l'Alliance ("Alliance representative").

s) « section locale » Section de l'Alliance de la Fonction publique du Canada dûment constituée pour représenter les membres de l'unité de négociation (section locale 71250) ("Local").

t) « tarif et demi » Une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire normal de la personne salariée ("time and one-half")

(u) "regular employee" is an employee hired for an indeterminate period of time (« personne salariée régulière »);

(v) "straight time rate" means the normal hourly rate of pay of the employee (« tarif normal »);

(w) "term employee" is an employee hired for a specified period of time within the regular rotation (« personne salariée embauchée pour une durée déterminée »);

(x) "time and one-half" means one and one-half (1 1/2) times the normal hourly rate of pay of the employee (« tarif et demi »).

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

v) « taux de rémunération annuel » Taux de rémunération établi à l'« Annexe A » de la présente convention collective ("annual rate of pay").

w) « taux de rémunération horaire » Taux de rémunération annuel de la personne salariée divisé par 26,088 puis par 80 heures ("hourly rate of pay").

x) « unité de négociation » Les personnes salariées de l'employeur visées par le certificat mentionné à l'article 5 ("bargaining unit").

**ARTICLE 3****Application**

3.01 The provisions of this Agreement apply to the Alliance, the Employees and the Employer.

3.02 Both the English and French texts of this Agreement shall be official.

**ARTICLE 3****Champ d'application**

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux personnes salariées et à l'employeur.

3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

**ARTICLE 4****Managerial Responsibilities**

4.01 The Alliance acknowledges that the management of the Employer and the direction of the employees are rights that rest exclusively with the Employer. Without restricting the generality of the foregoing, it is agreed that it is the exclusive function of the Employer to:

- hire, promote, demote, transfer, recall, discipline, discharge, or lay off employees; and
- to make, enforce, and alter from time to time rules and regulations to be observed by the employees.

4.02 The rights set forth in this Article shall be exercised in conformity with the provisions of this Agreement.

**ARTICLE 4****Responsabilités de la direction**

4.01 L'Alliance reconnaît que la gestion ainsi que la direction des personnes salariées sont des droits réservés à l'employeur. Sans préjudice de la portée générale de ce qui précède, il est entendu qu'il est du ressort exclusif de l'employeur :

- d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de muter, de rappeler au travail, de congédier ou de licencier les personnes salariées ou de leur imposer des mesures disciplinaires;
- d'établir, d'appliquer et de modifier de temps à autre des règles et règlements que les personnes salariées doivent respecter.

4.02 Les droits énoncés dans le présent article sont exercés en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

**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.

**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.

**ARTICLE 6****Work of the Bargaining Unit**

6.01 Employees of the Employer not covered by the terms of this Agreement shall not perform duties normally assigned to employees in the bargaining unit except in cases of emergency.

**ARTICLE 6****Travail des membres de l'unité de négociation**

6.01 Les employées et employés de l'employeur qui ne sont pas visé(e)s par les clauses de la présente convention ne peuvent exécuter les tâches normalement confiées aux personnes salariées de l'unité de négociation, sauf dans des cas d'urgence.

## ARTICLE 7

**Check-off**

7.01 Subject to the provisions of this Article, the Employer will, as a condition of employment, deduct on a monthly basis an amount equal to the monthly membership dues from the pay of all employees in the bargaining unit. Where an employee does not have sufficient earnings in respect of any month to permit deductions made under this Article, the Employer shall not be obligated to make such deduction from subsequent salary.

7.02 The Alliance shall inform the Employer in writing, at least thirty (30) days in advance of the pay period upon which the modification is to take effect of the new authorized monthly deduction to be checked off for each employee.

7.03 For the purpose of applying subarticle 7.01, deductions from pay for each employee in respect of each calendar month will start with the first full month of employment to the extent that earnings are available.

7.04 No bargaining agent, other than the Alliance, shall be permitted to have membership dues and/or other monies deducted by the Employer from the pay of employees in the bargaining unit.

7.05 The amounts deducted in accordance with subarticle 7.01 shall be remitted to the Comptroller of the Alliance within a reasonable period of time after deductions are made and shall be accompanied by particulars identifying each employee and the deductions made on the employee's behalf.

## ARTICLE 7

**Précompte des cotisations**

7.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur retient chaque mois sur la rémunération de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation une somme égale aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de la personne salariée pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

7.02 L'Alliance informe l'employeur par écrit au moins trente (30) jours avant la période de paye au cours de laquelle la modification doit prendre effet de la nouvelle retenue mensuelle autorisée pour chaque personne salariée.

7.03 Aux fins de l'application du paragraphe 7.01, les retenues sur la rémunération de chaque personne salariée, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

7.04 Nul agent négociateur, sauf l'Alliance, n'est autorisé à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autres sommes sur la paye des personnes salariées de l'unité de négociation.

7.05 Les sommes déduites conformément au paragraphe 7.01 sont versées au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées, et sont accompagnées d'indications identifiant chaque personne salariée et les retenues faites en son nom.

7.06 The Employer agrees to make deductions for arrears of membership dues upon authorization from the Union. The Alliance may request that additional deductions be made from the pay of the employees with the agreement of the Employer.

7.07 The Alliance agrees to indemnify and save the Employer harmless against any claim or liability arising out of the application of this Article, except for any claim or liability arising out of an error committed by the Employer limited to the amount actually involved in the error.

7.06 L'employeur convient d'effectuer, sur autorisation du syndicat, des retenues pour arriérés de cotisations syndicales. Sous réserve du consentement de l'employeur, l'Alliance peut demander que d'autres retenues soient effectuées sur la rémunération des personnes salariées.

7.07 L'Alliance convient de garantir l'employeur contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

**ARTICLE 8****Information**

8.01 The Employer agrees to provide the Local, on a quarterly basis, with a list of all employees in the bargaining unit. The list referred to herein shall include the name, work location, job title, grade, and date of hire of the employee along with the total amount of overtime worked by each employee and shall be provided within one (1) month following the termination of the quarter.

8.02 The Employer agrees to supply each employee with a copy of the Collective Agreement and any amendments thereto and will endeavour to do so within one (1) month of receipt from the printer.

**ARTICLE 8****Information**

8.01 L'employeur convient de fournir trimestriellement à la section locale la liste de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, le lieu de travail, la classification, le niveau et la date d'embauche de la personne salariée ainsi que le nombre total d'heures supplémentaires effectuées par chaque personne salariée, et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre.

8.02 L'employeur convient de fournir à chaque personne salariée un exemplaire de la convention collective et copie des modifications qui y sont apportées, et s'efforce de le faire au cours du mois qui suit la réception de ce document de l'imprimeur.

**ARTICLE 9****Use of Employer Facilities**

9.01 Reasonable space on bulletin boards within a designated area will be made available for the posting of official Alliance notices. The Alliance shall make every reasonable effort to avoid posting of notices which the Employer could reasonably consider adverse to the Employer's interests or any of the Employer's representatives. Posting of notices or other materials shall require the prior approval of the Employer, except notices related to the business affairs of the Alliance, including the names of Alliance representatives, and social and recreational events and minutes of consultation. Such approval shall not be unreasonably withheld.

9.02 The Employer will designate a room to be available for the Union to conduct Union business.

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.

9.04 The Employer authorizes the reasonable use of office furniture and equipment within the premises of Security Operations of the Bank of Canada for the purpose of conducting Union business.

**ARTICLE 9****Utilisation des installations de l'employeur**

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

9.02 L'employeur désigne une salle à la disposition de l'Alliance pour mener ses activités syndicales.

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.

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.

9.05 A representative of the Alliance shall be permitted access to the Employer's premises, at a location determined by the Employer, to assist in the resolution of a complaint or grievance and to attend meetings called by the Employer. Permission to enter the premises shall, in each case, be obtained from the Employer, and this permission shall not be denied without a valid reason.

9.05 Il est permis à une représentante ou à un représentant de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'employeur, dans un lieu déterminé par ce dernier, pour aider à régler une plainte ou un grief et pour assister aux réunions convoquées par l'employeur. La représentante ou le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission d'entrer dans les lieux en question et cette permission ne doit pas être refusée sans motif valable.

**ARTICLE 10****Employee  
Representatives**

10.01 The Employer acknowledges the right of the Alliance to appoint or otherwise select employees as representatives.

10.02 The Alliance shall notify the Employer in writing of the name, title and jurisdiction of its representatives identified pursuant to subarticle 10.01.

10.03 An Alliance representative shall obtain the permission of management before leaving his or her work to investigate employee complaints of an urgent nature, to meet with management for the purpose of dealing with grievances and to attend meetings called by management. Such permission shall not be unreasonably withheld. The representative shall report back to his or her manager before resuming his or her normal duties.

10.04 The Employer shall allow new employees and a Union representative to meet during working hours. The purpose of the meeting is to explain the Union's role in administering this Agreement and to complete the required documents concerning their membership.

**ARTICLE 10****Représentantes et représentants des personnes salariées**

10.01 L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des personnes salariées comme représentantes et représentants.

10.02 L'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom, le titre et l'aire de compétence de ses représentantes et représentants désignés conformément au paragraphe 10.01.

10.03 La représentante ou le représentant de l'Alliance obtient l'autorisation d'un membre de la direction avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les personnes salariées, soit pour rencontrer la direction afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Cette autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. La représentante ou le représentant signale son retour à sa ou son gestionnaire avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

10.04 L'employeur permet aux nouvelles personnes salariées et à une représentante syndicale ou un représentant syndical de se rencontrer durant les heures de travail. L'objectif de cette rencontre est d'expliquer le rôle du syndicat dans l'administration de la présente convention et de remplir les documents nécessaires à leur adhésion.

## ARTICLE 11

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

11.01 The Employer shall grant leave with pay to up to two (2) 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) 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 de 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) 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;

(c) to employees to participate in any recognized Alliance activity;

(d) to employees elected to a full-time office of the Alliance for the period during which the employee holds such office.

Such requests shall not be unreasonably denied.

11.04 Employees who are granted leave for Alliance business in accordance with paragraphs 11.03(a) to (c) will remain on the Employer's payroll. For periods of such leave of five (5) days or less, the Employer will be fully reimbursed by the Alliance for the cost of the employee's salary. For periods of such leave of more than five (5) days, the Employer shall be fully reimbursed by the Alliance for the cost of the employee's salary and benefits.

11.05 The Employer will compensate at the applicable rate of pay a reasonable number of employees who meet with management during normal business hours regarding Alliance business.

c) aux personnes salariées pour leur permettre de participer à une activité officielle de l'Alliance;

d) aux personnes salariées élues à une charge à temps plein de l'Alliance, pour la durée de leur mandat.

Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif valable.

11.04 La personne salariée à qui est accordé un congé pour les affaires du syndicat conformément aux aliéna 11.03a) à c) continue d'être rémunérée par l'employeur. Lorsque le congé est d'une durée de cinq (5) jours ou moins, l'Alliance rembourse intégralement à l'employeur le coût du salaire de la personne salariée. Lorsque le congé est d'une durée de plus de cinq (5) jours, l'Alliance rembourse intégralement à l'employeur le coût du salaire et des avantages sociaux de la personne salariée.

11.05 L'employeur rémunère au taux de rémunération applicable un nombre raisonnable de personnes salariées qui doivent rencontrer des membres de la direction durant les heures normales de travail au sujet des affaires de l'Alliance.

## ARTICLE 12

**No Discrimination / Harassment**

12.01 There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, or any disciplinary action exercised or practiced with respect to an employee by reason of age, race, colour, national or ethnic origin, religious affiliation, sex, sexual orientation, family status, mental or physical disability, marital status, or conviction for which a pardon has been granted.

12.02 Subarticle 12.01 shall be interpreted in accordance with the *Canadian Human Rights Act*, including sections 15 and 16.

12.03 There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation or any disciplinary action exercised or practiced with respect to an employee by reason of membership or activity in the Alliance.

12.04 The Employer acknowledges the right of employees to work in the official language of their choice.

12.05 The Alliance and the Employer recognize the right of employees to work in an environment free from sexual and personal harassment, and the Employer undertakes to ensure that sexual and personal harassment will not be tolerated in the workplace.

## ARTICLE 12

**Élimination de la discrimination et du harcèlement**

12.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'une personne salariée du fait de son âge, sa race, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, une déficience mentale ou physique, son état matrimonial ou son état de personne graciée.

12.02 Le paragraphe 12.01 sera interprété conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, plus particulièrement aux articles 15 et 16 de cette dernière.

12.03 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'une personne salariée en raison de son adhésion à l'Alliance ou de son activité dans cette dernière.

12.04 L'employeur reconnaît le droit des personnes salariées de travailler dans la langue officielle de leur choix.

12.05 L'Alliance et l'employeur reconnaissent le droit des personnes salariées de travailler dans un milieu exempt de harcèlement sexuel et personnel, et l'employeur s'engage à veiller à ce que le harcèlement sexuel et personnel ne soit pas toléré en milieu de travail.

12.06 (a) Sexual harassment is any incident or series of incidents which may cause offence or humiliation to any employee and includes, but is not limited to, unnecessary physical contact, gestures or comments of a sexual nature, the displaying of pornographic material or any conduct that might reasonably be perceived as placing a condition of a sexual nature on any aspect of employment.

(b) Personal harassment is any inappropriate, offensive, unacceptable, intimidating, or demeaning comment or conduct, occurring as an isolated incident or a series of incidents. It is behaviour that an individual knows, or ought reasonably to know, to be unwelcome.

12.06 a) Le harcèlement sexuel désigne tout incident ou série d'incidents susceptibles de choquer ou d'humilier une personne salariée, ce qui comprend notamment les contacts physiques inutiles, les gestes ou commentaires de nature sexuelle, l'affichage de matériel pornographique ou toute conduite pouvant raisonnablement être perçue comme assujettissant tout aspect de l'emploi à des conditions d'ordre sexuel.

b) Le harcèlement personnel désigne tout commentaire ou comportement déplacé, désobligeant, inacceptable, intimidant ou humiliant, qu'il s'agisse d'un incident isolé ou d'une série d'incidents. C'est un comportement que toute personne sait ou devrait raisonnablement savoir être importun.

## 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,
- (b) Good Friday,
- (c) Victoria Day,
- (d) Canada Day,
- (e) Civic Holiday,
- (f) Labour Day,
- (g) Thanksgiving Day,
- (h) Remembrance Day,
- (i) Christmas Day,
- (j) Boxing Day.

13.02 The Employer shall recognize as a statutory holiday any additional day when proclaimed by an Act of Parliament of the Government of Canada as a national holiday.

**13.03 Floating Holiday**

(a) Regular and term employees shall be entitled to a floating holiday on a date arranged in advance with their supervisor.

(b) To be entitled to a Floating holiday, the employee must have commenced employment on the first working day of the year. Should an employee cease to be employed prior to taking a floating holiday, the employee shall not be compensated for the floating holiday.

## 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;
- c) le Vendredi saint;
- d) la fête de la Reine;
- e) la fête du Canada;
- f) le congé provincial;
- g) la fête du Travail;
- h) le jour d'Action de grâces;
- i) le jour du Souvenir;
- j) le jour de Noël;
- k) le lendemain de Noël.

13.02 L'employeur reconnaît comme jour férié tout autre jour désigné jour férié national par une loi du Parlement canadien.

**13.03 Congé mobile**

a) Les personnes salariées régulières et embauchées pour une durée déterminée ont droit à un congé mobile, qu'elles prennent à une date convenue à l'avance avec leur superviseuse ou superviseur.

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

(c) Notwithstanding paragraphs 13.03(a) and (b), employees who are asked to work on their designated floating holiday shall be entitled to an alternate designated holiday. Should an employee who was given an alternate designated holiday cease to be employed prior to taking an alternate day, the employee shall be compensated at the rate of a regular wage for a normal work day.

(d) The floating holiday cannot be carried over to the next year nor will payment be made if the day is not taken within the calendar year.

13.04 An employee absent, on Leave With or Without Pay for Union Business under subarticle 11.01 and paragraphs 11.03(a), (b), and (c) for a period five (5) days or less shall be paid for any statutory holiday which occurs during the leave.

#### 13.05 Statutory Holiday Coinciding with a Day of Paid Leave

Where a day that is a statutory holiday for an employee coincides with a day of leave with pay, that day shall count as a statutory holiday and not as a day of leave.

c) Par dérogation aux alinéas 13.03a) et b), la personne salariée à qui l'on demande de travailler le jour de son congé mobile désigné a droit à un congé de remplacement désigné. La personne salariée qui cesse son emploi avant d'avoir pris son congé de remplacement désigné est rémunérée au taux de rémunération normal applicable pour une journée de travail normal.

d) Le congé mobile ne peut être reporté à l'année suivante ni être payé en espèces s'il n'est pas pris au cours de l'année civile.

13.04 La personne salariée qui prend un congé payé ou non payé pour les affaires du syndicat en vertu du paragraphe 11.01 et des alinéas 11.03a), b) et c) pendant une période de cinq (5) jours ou moins est rémunérée pour tout jour férié ayant lieu durant le congé.

#### 13.05 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé de la personne salariée, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

### 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.

### 13.11 Reporting For Work on a Statutory Holiday

When an employee is required to report to work on a statutory holiday and reports to work, the employee shall be paid a minimum of three (3) guaranteed hours at a rate of pay in accordance with this Article.

### 13.11 Personne salariée tenue de se présenter au travail un jour férié

La personne salariée qui est tenue de se présenter au travail un jour férié et qui s'y présente touche au minimum la rémunération équivalant à trois (3) heures garanties de rémunération calculée au taux de rémunération prévu au présent article.

**ARTICLE 14**

**Vacation Leave**

14.01 The vacation year shall be from 1 January to 31 December.

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, term or back-up employee.

**ARTICLE 14**

**Congés annuels**

14.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

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, 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	

Increases to vacation entitlement based on years of service are effective at the beginning of the calendar year of entitlement (1 January of anniversary year).

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

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).

14.05 The process governing the scheduling of vacation shall be mutually agreed between the Local Executive and the Employer.

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).

14.05 Le processus de planification des dates de congé est fixé d'un commun accord entre la direction locale du syndicat et l'employeur.

14.06 The Employer shall give the employee as much notice in writing as is practicable and reasonable of approval, refusal, or cancellation of a request for vacation. In the case of refusal, alteration, or cancellation of some or all of such leave, the Employer shall give the reasons in writing upon request from the employee. The allocation of overtime shall not be used as a reason to cancel or alter an employee's scheduled vacation.

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.

14.06 L'employeur donne à la personne salariée, par écrit, un préavis aussi long et raisonnable que possible de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congés annuels. Dans le cas du refus, de la modification ou de l'annulation d'une partie ou de la totalité de ces congés, l'employeur, sur demande de la personne salariée, en fournit la raison par écrit. L'attribution d'heures supplémentaires ne constitue pas une raison d'annuler ou de modifier les congés annuels prévus d'une personne salariée.

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.

14.08 If, during any period of vacation leave, an employee:

- (a) is granted bereavement leave, or
- (b) becomes eligible for Short-Term Disability

the period of the vacation leave so displaced shall either be added to the vacation period if requested by the employee and approved by the Employer or retained for use at a later date. In extenuating circumstances, the employee may seek paid or unpaid leave pursuant to subarticle 18.08.

14.09 An employee may be asked to cancel some or all of their planned vacation time if, in the opinion of the Employer, an emergency exists. In such a case, the employee will be reimbursed for reasonable substantiated expenses incurred in connection with the unplanned cancellation. Any vacation time cancelled is not counted as vacation leave taken.

14.08 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, la personne salariée, selon le cas :

- a) se voit accorder un congé de décès,
- b) devient admissible à un congé pour invalidité de courte durée,

la période de congé annuel ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel si la personne salariée le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure. Dans des circonstances particulières, la personne salariée peut, aux termes du paragraphe 18.08, demander un congé payé ou non payé.

14.09 La personne salariée peut être appelée à annuler une partie ou la totalité des vacances qu'elle a planifiées si l'employeur juge qu'il y a une urgence. Dans ce cas, elle a droit au remboursement des sommes raisonnables effectivement dépensées du fait que l'annulation du congé était imprévue. Les jours de congé annulés ne sont pas considérés comme ayant été utilisés.

14.10 (a) Vacation credits do not accrue:

- (i) after the first twelve (12) weeks of leave of absence for child-care responsibilities;
- (ii) after the first ten (10) weeks of Short-Term Disability;
- (iii) during Long-Term Disability;
- (iv) during any other leave of absence without pay that lasts for more than five (5) consecutive days.

(b) During any months in which only a certain number of days have been worked, vacation credits shall accrue on a pro-rata basis.

14.10 a) La personne salariée ne peut accumuler de jours de congé :

- (i) après les douze (12) premières semaines de congé pour prendre soin d'un enfant;
- (ii) après les dix (10) premières semaines de congé pour invalidité de courte durée;
- (iii) durant un congé pour invalidité de longue durée;
- (iv) durant tout autre congé non payé de plus de cinq (5) jours consécutifs.

b) Pour les mois où seulement un certain nombre de jours ont été travaillés, les jours de congé que la personne salariée peut accumuler sont calculés au prorata.

**ARTICLE 15****Sick Leave**

15.01 The Employer will continue to provide to regular and term employees a sick-leave plan that provides 100% of salary for up to ten (10) consecutive work days of absence resulting from non-work-related illness or injury.

15.02 The employee who has a non-work -related illness or injury requiring an absence from work must call their immediate supervisor as soon as possible prior to the beginning of the shift and notify the HR Centre.

15.03 An employee may be required to provide a physician's note to be eligible for sick leave if the leave is for more than three (3) consecutive days or in instances where there is a suspected misuse of sick leave. Where a note is not provided as required, the employee may be put on leave without pay.

**ARTICLE 15****Congés de maladie**

15.01 L'employeur continue de fournir aux personnes salariées régulières et embauchées pour une durée déterminée un programme de congés de maladie aux termes duquel le salaire est maintenu à 100 % pendant une période maximale de dix (10) jours consécutifs d'absence résultant d'une maladie ou d'une blessure non liée au travail.

15.02 La personne salariée souffrant d'une maladie ou d'une blessure non liée au travail qui l'oblige à s'absenter du travail doit appeler son supérieur immédiat, le plus tôt possible, avant de commencer son quart de travail et informer le Centre RH.

15.03 La personne salariée peut être tenue de fournir un certificat médical pour être admissible à un congé de maladie si la durée de ce dernier dépasse trois (3) jours consécutifs ou lorsque l'on soupçonne un usage abusif des congés de maladie. Dans le cas où elle ne fournit pas le certificat médical exigé, la personne salariée peut être placée en congé non payé.

## 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.

(b) Notwithstanding paragraph (a), if the child is hospitalized, the employee can delay the commencement of the maternity leave or interrupt the leave and return to work until the child comes home.

(c) The Employer may require an employee to submit a medical certificate certifying pregnancy.

(d) An employee who has not commenced maternity leave without pay may elect to use earned vacation up to and beyond the date of delivery.

(e) If the employee is on sick leave or is receiving short-term disability benefits before commencing a maternity leave, the employee may remain on sick leave or on short-term disability provided the illness or injury still exists, or the employee may choose to commence maternity leave without pay.

## 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).

b) Par dérogation à l'alinéa a), si l'enfant doit être hospitalisé, la personne salariée peut demander que le début du congé de maternité soit reporté ou que ce congé soit interrompu, et reprendre son travail jusqu'à ce que l'enfant arrive à la maison.

c) L'employeur peut exiger de la personne salariée un certificat médical attestant son état de grossesse.

d) La personne salariée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir d'utiliser les crédits de congé annuel qu'elle a acquis jusqu'à la date de l'accouchement et au-delà de cette date.

e) La personne salariée qui est en congé de maladie ou qui touche des prestations d'invalidité de courte durée avant le début d'un congé de maternité peut soit rester en congé de maladie ou continuer à toucher des prestations d'invalidité de courte durée, à la condition que la maladie ou la blessure subsiste, soit commencer un congé de maternité non payé.

(f) An employee shall provide four (4) weeks advance notice of her intention to take maternity leave unless there is a valid reason why the notice cannot be given.

(g) Leave granted under this subarticle shall be considered "continuous employment" for the purpose of calculating long-service benefits and "service" for the purpose of calculating vacation entitlement.

#### 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

f) Sauf exception valable, la personne salariée doit donner un préavis de son intention de prendre un congé de maternité au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé.

g) 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 pour longs états de service et dans le calcul du « service » aux fins des congés annuels.

#### 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:

(A) she will return to work as a regular employee on the expiry date of her maternity leave without pay unless the return to work date is modified by the approval of another form of leave;

(B) following her return to work as a regular employee, as described in clause (A), she will work at least six (6) consecutive months following expiration of the leave;

(C) should she fail to return to work for a period of six (6) consecutive months following expiration of the leave by reason of resignation or retirement, the amount of the SEIB shall be repaid over a period of not more than twelve (12) months from the date of the resignation or retirement; and

(D) should she fail to return to work for a period of six (6) consecutive months following expiration of the leave by reason of involuntary termination of employment or death, the amount of the SEIB need not be repaid.

(b) For the purpose of clauses 16.02(a)(iv)(B) and (C), periods of leave with pay shall count as time worked. Periods of leave without pay during the employee's return to work will not be counted as time worked but shall interrupt the period referred to in clause (a)(iv)(B), without activating the recovery provisions described in clause (a)(iv)(C).

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

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

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

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

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

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

(c) For employees covered by the Employment Insurance Act, maternity allowance payments made in accordance with the SEIB will consist of the following:

- (i) during the waiting period, ninety-three per cent (93%) of her weekly rate of pay, and
- (ii) during each of the fifteen (15) weeks that the employee receives a maternity benefit under the Employment Insurance Plan, the difference between the gross weekly amount of the Employment Insurance benefit she receives and ninety-three per cent (93%) of her weekly rate of pay.
- (iii) where an employee has received the full fifteen (15) weeks of maternity benefit under Employment Insurance and thereafter remains on maternity leave without pay, she is eligible to receive a further maternity allowance for a period of one (1) week, ninety-three per cent (93%) of her weekly rate of pay for the week, less any other monies earned during this period.

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

- (i) durant le délai d'attente de deux (2) semaines, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai d'attente;
- (ii) pour chacune des quinze (15) semaines pendant lesquelles la personne salariée touche des prestations de maternité de l'assurance-emploi, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de l'assurance-emploi qu'elle touche et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.
- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

(d) For employees covered by the QPIP, maternity allowance payments made in accordance with the SEIB will consist of:

- (i) where the employee elects to take fifteen (15) weeks of QPIP benefits, for a period of fifteen (15) weeks, the difference between ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay and the gross weekly QPIP maternity benefit and two additional weeks at ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay; or
- (ii) where the employee elects to take eighteen (18) weeks of QPIP benefits, for a period of seventeen (17) weeks the employee will receive the difference between ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay and the gross weekly amount of the QPIP maternity benefit.

d) Dans le cas de la personne salariée assujettie au RQAP, les indemnités de maternité versées conformément au régime de PSAE comprennent ce qui suit, selon le cas :

- (i) si la personne salariée opte pour le versement de quinze (15) prestations hebdomadaires du RQAP pendant une période de quinze (15) semaines, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et la prestation de maternité hebdomadaire brute du RQAP, plus deux semaines additionnelles à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire;
- (ii) si la personne salariée opte pour le versement de dix-huit (18) prestations hebdomadaires du RQAP, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et la prestation de maternité hebdomadaire brute du RQAP pendant une période de dix-sept (17) semaines.

(e) The maternity allowance to which an employee is entitled is limited to that provided in paragraph (c) or (d), and an employee will not be reimbursed for any amount that she may be required to repay pursuant to the *Employment Insurance Act*, or the *Parental Insurance Act* in Québec.

(f) The weekly rate of pay referred to in paragraphs (c) and (d) shall be the employee's base pay rate for the employee's home position on the day immediately preceding the commencement of maternity leave without pay.

(g) Any pay adjustments that occur during a maternity leave will come into effect upon a return from the leave.

#### 16.03 Special Maternity Allowance for Totally Disabled Employees

(a) An employee who:

- (i) fails to satisfy the eligibility requirement specified in paragraph 16.02(a) solely because a concurrent entitlement to long-term disability benefits or benefits under the *Government Employees Compensation Act* prevents her from receiving Employment Insurance, or QPIP, maternity benefits, and
- (ii) has satisfied all of the other eligibility criteria in paragraph 16.02(a), other than those specified in clauses 16.02(a)(iv)(A) and (B),

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

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

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

#### 16.03 Indemnité de maternité spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

a) La personne salariée qui:

- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé à l'alinéa 16.02a) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit au titre d'une invalidité de longue durée ou en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du RQAP;
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 16.02a), autres que ceux précisés aux divisions 16.02a)(iv)(A) et (B),

shall be paid, in respect of each week of maternity allowance not received for the reason described in subparagraph (i), the difference between ninety-three per cent (93%) of her weekly rate of pay and the gross amount of her weekly short-term disability benefits, long-term disability benefits, or benefits received under the *Government Employees Compensation Act*.

(b) An employee shall be paid an allowance under this subarticle and under paragraph 16.02(a) for a combined period of no more than the number of weeks during which an employee would have been eligible for SEIB under subarticle 16.02.

#### 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 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 beginning on the day on which the child comes into the employee's care.

(c) Notwithstanding paragraphs (a) and (b), if the child is hospitalized, the employee can delay the commencement of the parental leave or interrupt the leave and return to work until the child comes home.

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations hebdomadaires qui lui sont versées au titre d'une invalidité de courte durée ou de longue durée ou en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

b) La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes de l'alinéa 16.02a) pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des PSAE aux termes du paragraphe 16.02.

#### 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 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 qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

c) Par dérogation aux alinéas a) et b), si l'enfant doit être hospitalisé, la personne salariée peut demander que le début du congé parental soit reporté ou que ce congé soit interrompu, et reprendre son travail jusqu'à ce que l'enfant arrive à la maison.

(d) An employee shall provide four (4) weeks advance notice of the employee's intention to take parental leave unless there is a valid reason why the notice cannot be given.

(e) The Employer may:

(i) allow the employee to defer the commencement of parental leave without pay at the request of the employee so long as the leave is taken within the fifty-two (52) week period referenced in paragraph (a);

(ii) require an employee to submit a birth certificate or proof of adoption of the child;

(iii) grant the employee parental leave without pay with less than four (4) weeks' notice.

(f) Leave granted under this subarticle shall be considered "continuous employment" for the purpose of calculating long-service benefits and "service" for the purpose of calculating vacation entitlement.

#### 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:

d) Sauf exception valable, la personne salariée doit donner un préavis de son intention de prendre un congé parental au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé.

e) L'employeur peut :

(i) autoriser la personne salariée à reporter à plus tard le début du congé parental non payé, à la demande de cette dernière, à la condition que le congé soit pris dans la période de cinquante-deux (52) semaines indiquée à l'alinéa a);

(ii) demander à la personne salariée de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant;

(iii) accorder à la personne salariée un congé parental non payé même si celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines.

f) 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 pour longs états de service et dans le calcul du « service » aux fins des congés annuels.

#### 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:

(A) the employee will return to work as a regular employee on the expiry date of the parental leave without pay, unless the return to work date is modified by the approval of another form of leave;

(B) following the employee's return to work as a regular employee, as described in clause (A), the employee will work at least six (6) consecutive months following expiration of the leave;

(C) should the employee fail to return to work for a period of six (6) consecutive months following expiration of the leave by reason of resignation or retirement, the amount of the SEIB shall be repaid over a period of not more than twelve (12) months from the date of the resignation or retirement; and

(D) should the employee fail to return to work for a period of six (6) consecutive months following expiration of the leave by reason of involuntary termination of employment or death, the amount of the SEIB need not be repaid.

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

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

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

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

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

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

(b) For the purpose of clauses 16.05(a)(iv)(B) and (C), periods of leave with pay shall count as time worked. Periods of leave without pay during the employee's return to work will not be counted as time worked but shall interrupt the period referred to in clause (a)(iv)(B), without activating the recovery provisions described in clause (a)(iv)(C).

(c) For employees covered by the *Employment Insurance Act*, parental allowance payments made in accordance with the SEIB will consist of the following:

- (i) during the waiting period, if applicable, ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay, and
- (ii) during each of the ten (10) weeks that the employee receives a parental leave benefit under the Employment Insurance Plan, the difference between the gross weekly amount of the Employment Insurance benefit the employee is eligible to receive and ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay.

(d) For employees covered by the QPIP, parental allowance payments made in accordance with the SEIB will consist of ten (10) weeks of parental leave benefits equal to the difference between ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay and the weekly QPIP parental benefit. Two additional weeks at ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay will be paid if a total of seventeen (17) weeks of SEIB has not been received for maternity leave.

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

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

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

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

(e) The parental allowance to which an employee is entitled is limited to that provided in paragraph (c) or (d), and an employee will not be reimbursed for any amount that the employee is required to repay pursuant to the Employment Insurance Act, or the Parental Insurance Act in Québec.

(f) The weekly rate of pay referred to in paragraphs (c) and (d) shall be the employee's base pay rate for the employee's home position on the day immediately preceding the commencement of the parental leave without pay:

(g) Any pay adjustments that occur during a parental leave will come into effect upon a return from the leave.

(h) where an employee has received the full thirty-five (35) weeks of parental leave without pay, he or she is eligible to receive a further parental allowance for a period of one (1) week, ninety-three per cent (93%) of his or her weekly rate of pay for the week, less any other monies earned during this period, unless said employee has already received the one (1) week allowance contained in 16.02 (c), iii for the same child.

#### 16.06 Special Parental Allowance for Totally Disabled Employees

(a) An employee who:

(i) fails to satisfy the eligibility requirement specified in paragraph 16.05(a) solely because a concurrent entitlement to long-term disability benefits or benefits under the *Government Employees Compensation Act* prevents the employee from receiving Employment Insurance, or QPIP, parental benefits, and

(ii) has satisfied all of the other eligibility criteria specified in paragraph 16.05(a), other than those specified in clauses 16.05(a)(iv)(A) and (B),

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

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

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

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

#### 16.06 Indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

a) La personne salariée qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé à l'alinéa 16.05a) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit au titre d'une invalidité de longue durée ou en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du RQAP;

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 16.05a), autres que ceux précisés aux divisions 16.05a)(iv)(A) et (B),

shall be paid, in respect of each week of benefits under the parental allowance not received for the reason described in subparagraph (i), the difference between ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay and the gross amount of the employee's weekly long-term disability benefits or benefits received under the *Government Employees Compensation Act*.

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations hebdomadaires qui lui sont versées au titre d'une invalidité de longue durée ou en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

(b) An employee shall be paid an allowance under this subarticle and under paragraph 16.02(a) for a combined period of no more than the number of weeks during which an employee would have been eligible for SEIB under subarticle 16.02.

#### 16.07 Maximum Duration of Leave and SEIB

(a) The maximum total period of a leave of absence for child care responsibilities is fifty-two (52) weeks for maternity and parental leave combined.

(b) The maximum number of weeks of SEIB is twenty-seven (27) weeks for maternity leave and parental leave combined.

#### 16.08 Reassignment of Duties

An employee who is pregnant may request the Employer to modify her job functions or reassign her to another job if continuing her current functions poses a risk to her health or that of the fetus. Where such request is supported by a physician's note, the Employer will modify the employee's job functions or reassign her to another job in accordance with the employee's medical limitations and restrictions.

b) La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes de l'alinéa 16.02a) pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des PSAE aux termes du paragraphe 16.02.

#### 16.07 Durée maximale du congé et des PSAE

a) La durée totale maximale du congé pour prendre soin d'un enfant est de cinquante-deux (52) semaines (congé de maternité + congé parental).

b) Les PSAE sont versées pendant un maximum de vingt-sept (27) semaines (congé de maternité + congé parental).

#### 16.08 Réattribution des fonctions

La personne salariée qui est enceinte peut demander à l'employeur de modifier ses fonctions ou de la réaffecter à un autre poste si ses fonctions actuelles peuvent entraîner un risque pour sa santé ou celle du fœtus. Sur présentation d'une telle demande étayée par une note du médecin, l'employeur modifie les fonctions de la personne salariée ou la réaffecte à un autre poste, en tenant compte des limites ou contraintes médicales auxquelles la personne salariée est assujettie.

## ARTICLE 17

**Leave for Educational Purposes**

17.01 The Employer recognizes the usefulness of leave for educational purposes. Educational purposes refers to an activity which, in the opinion of the employee, is likely to enhance their employability.

17.02 Upon written application by the employee and with the approval of the Employer, an employee may be granted leave with or without pay for educational purposes for varying periods which can be extended by mutual agreement.

17.03 An employee on leave for educational purposes may be reimbursed for tuition in accordance with the provisions of subarticle 39.05.

17.04 The employee will be entitled to return to their position upon return from educational leave.

17.05 Leave may be granted to an employee for the purpose of writing an examination that takes place during the employee's scheduled hours of work. The leave may be granted with or without pay.

## ARTICLE 17

**Congé d'études**

17.01 L'employeur reconnaît l'utilité des congés d'études. Par « études », on entend toute activité qui, selon la personne salariée, est susceptible d'améliorer son employabilité.

17.02 Sous réserve d'une demande écrite de la part de la personne salariée et de l'approbation de l'employeur, la personne salariée peut se voir accorder un congé d'études, rémunéré ou non, pendant des périodes plus ou moins longues qui pourront être prolongées s'il y a consentement mutuel.

17.03 La personne salariée en congé d'études peut être défrayée des droits de scolarité conformément aux dispositions du paragraphe 39.05.

17.04 La personne salariée a le droit de réintégrer son poste à son retour d'un congé d'études.

17.05 Un congé peut être accordé à la personne salariée afin qu'elle puisse se présenter à un examen durant ses heures normales de travail. Ce congé peut être rémunéré ou non.

## ARTICLE 18

**Other Leave With or Without Pay**

18.01 For the purpose of this Article:

(a) Immediate family is defined as spouse/common-law partner, child (including foster child and child of the spouse/common-law partner), parent, sister/brother, step-parent, and stepsister/stepbrother.

(b) Extended family is defined as grandparent, grandchild (including grandchild of spouse/common-law partner), parents of spouse/common-law partner, sister-in-law/brother-in-law, daughter-in-law/son-in-law, and any relative of the employee who resides permanently with the employee or with whom the employee permanently resides.

**Bereavement Leave**

18.02 When a member of an employee's immediate or extended family dies, the employee shall be entitled to a bereavement period of three (3) days. In addition, the employee may be granted up to an additional two (2) days if travel beyond the local region is required or if there are other special circumstances. During the bereavement period an employee shall be paid for those days which are not regularly scheduled days of rest for the employee.

## ARTICLE 18

**Autre congé payé ou non payé**

18.01 Pour l'application du présent article :

a) « proche parent » s'entend des personnes suivantes : épouse ou époux ou conjointe de fait ou conjoint de fait, enfant (y compris enfant en famille d'accueil et enfant de l'épouse ou de l'époux ou de la conjointe de fait ou du conjoint de fait), mère ou père, sœur ou frère, épouse ou époux ou conjointe de fait ou conjoint de fait de la mère ou du père, et demi-soeur ou demi-frère;

b) « famille étendue » s'entend des personnes suivantes : grand-mère ou grand-père, petite-fille ou petit-fils (y compris petite-fille ou petit-fils de l'épouse ou de l'époux ou de la conjointe de fait ou du conjoint de fait), mère ou père de l'épouse ou de l'époux ou de la conjointe de fait ou du conjoint de fait, belle-sœur ou beau-frère, bru ou gendre, et tout parent de la personne salariée vivant de façon permanente avec cette dernière ou avec qui la personne salariée vit de façon permanente.

**Congé de décès**

18.02 En cas de décès d'un membre de la famille immédiate ou étendue de la personne salariée, cette dernière a droit à un congé de décès de trois (3) jours. De plus, si la personne salariée est appelée à voyager à l'extérieur de la région ou si d'autres circonstances spéciales le justifient, deux (2) jours supplémentaires peuvent lui être accordés. Durant le congé de décès, la personne salariée est rémunérée pour les jours qui ne sont pas des jours de repos prévus à son horaire normal.

**Leave With Pay for Birth or Adoption of a Child**

18.03 The Employer shall grant one (1) day's leave with pay on the birth or adoption of the employee's child.

**Court Appearance or Jury Duty**

18.04 The Employer shall grant leave with pay to an employee who attends jury selection when required to do so or jury duty or who appears as a witness pursuant to a subpoena.

**Illness in the Family**

18.05 The Employer may grant one (1) day's leave with pay if a member of the employee's immediate family is taken ill and the employee is required for their immediate care and to allow the employee to make alternative care arrangements.

**Moving**

18.06 The Employer shall grant one (1) day's leave with pay per year if it is necessary for the employee to move on a working day.

**Congé payé pour la naissance d'un enfant ou l'arrivée d'un enfant adopté**

18.03 L'employeur accorde une (1) journée de congé payé pour la naissance ou l'adoption de l'enfant de la personne salariée.

**Comparution en cour et participation à un jury**

18.04 L'employeur accorde un congé payé à toute personne salariée qui doit être présente lors de la sélection d'un jury, faire partie d'un jury ou assister, sur assignation, comme témoin à une procédure.

**Maladie dans la famille**

18.05 L'employeur peut accorder une (1) journée de congé payé à la personne salariée si celle-ci est appelée à prendre soin d'un proche parent qui tombe malade et pour lui permettre de prendre des dispositions avec d'autres pourvoyeurs de soins.

**Déménagement**

18.06 L'employeur accorde une (1) journée de congé payé par année à la personne salariée qui doit déménager un jour de travail.

## Injury-on-Duty Leave

18.07 (a) An employee shall be granted injury-on-duty leave with pay when a claim has been made pursuant to the *Government Employees' Compensation Act* and a provincial workers' compensation authority has notified the Employer that it has certified that the employee is unable to work because of:

- (i) personal injury accidentally received in the performance of duties and not caused by the employee's willful misconduct, or
- (ii) an industrial illness or a disease arising out of and in the course of the employee's employment,

if the employee agrees to remit to the Employer any amount received in compensation for loss of pay resulting from or in respect of such injury, illness, or disease.

(b) An employee whose claim is being processed by a provincial workers' compensation authority shall continue to receive salary. Benefits and pension participation continue throughout the absence if the employee chooses to continue contributing the employee's share of the cost.

(c) If a provincial workers' compensation authority disallows the work-related injury or illness and the employee remains unable to work because of the injury or illness, the employee shall be considered on sick leave in accordance with Article 15.

## Congé pour accident du travail

18.07 a) La personne salariée bénéficie d'un congé payé pour accident du travail lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* et qu'une commission provinciale des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que la personne salariée est incapable de travailler en raison :

- (i) soit d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de sa part;
- (ii) soit d'une maladie professionnelle ou d'une maladie résultant de la nature de son emploi et survenue en cours d'emploi,

si la personne salariée convient de verser à l'employeur toute somme d'argent qu'elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie professionnelle ou maladie.

b) La personne salariée dont la réclamation est traitée par une commission provinciale des accidents du travail continue de toucher son salaire. La personne salariée continue de participer aux régimes d'avantages sociaux et au Régime de pension tout au long de sa période d'absence si elle choisit d'assumer encore sa part des coûts.

c) Lorsqu'une demande d'indemnisation pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle est rejetée par la commission provinciale des accidents du travail et que la personne salariée demeure incapable de travailler en raison de l'accident ou de la maladie, la personne salariée est considérée comme étant en congé de maladie conformément à l'article 15.

**Other Leave With or Without Pay**

18.08 In extenuating circumstances, the Employer may grant leave with or without pay for purposes other than those specified in this Agreement.

18.09 In the event that the Employer revises its policies to provide for additional forms of leave, such leaves shall be made available to employees who meet the eligibility requirements outlined within the Bank's policy and/or guidelines.

**Autre congé payé ou non payé**

18.08 Dans des situations exceptionnelles, l'employeur peut accorder un congé payé ou non payé à des fins autres que celles prévues dans la présente convention collective.

18.09 Lorsque l'employeur revoit ses politiques afin de proposer de nouvelles formes de congé, les personnes salariées qui satisfont aux critères d'admissibilité décrits dans la politique ou les lignes directrices de la Banque peuvent s'en prévaloir.

## 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.

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

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

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 two (2) weeks, payments equivalent to ninety-three per cent (93%) of the employee's weekly rate of pay; and

(b) up to a maximum of six (6) 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.07 The Employer will pay the SEIB provided that the employee agrees to return to work for at least one (1) month following the expiration of the leave and chooses to accept or decline the benefit before going on leave.

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.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) les deux (2) premières semaines, des versements équivalents à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de sa rémunération hebdomadaire;

b) jusqu'à concurrence de six (6) autres semaines, des versements équivalents à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de sa rémunération hebdomadaire.

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 un (1) 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.

18A.10 The Employer shall continue to pay the Employer's share of contributions to the benefits specified in section 209.2(1), Division VII, Part III of the Canada Labour Code.

18A.10 L'employeur continue de verser la part de l'employeur des cotisations exigées pour ouvrir droit aux prestations mentionnées au paragraphe 209.2(1) de la section VII de la partie III du Code canadien du travail.

## ARTICLE 19

**Self-Funded Leave**

19.01 The Employer shall consider requests for self-funded leave for regular full-time and part-time employees if the following conditions are met:

- two years of service;
- a “Fully Meets” performance rating; and
- if operational requirements can be met.

Such requests shall not be unreasonably denied.

19.02 Leave granted under this Article shall be for a minimum of three (3) months to a maximum of twelve (12) months for full-time educational purposes or six (6) to twelve (12) months for other purposes.

19.03 A portion of the employee’s salary between ten per cent (10%) and thirty-three and one-third per cent (33 1/3%) will be deferred to fund the period of leave of absence.

19.04 The employee agrees to return to their position with the Employer after the leave of absence for a period that is not less than the period of their leave of absence.

19.05 The employee must start the leave no later than six (6) years from the date that the salary deferral commenced.

## ARTICLE 19

**Congé autofinancé**

19.01 L’employeur prend en considération les demandes de congé autofinancé des personnes salariées régulières à temps plein ou à temps partiel si les critères suivants sont respectés :

- la personne salariée compte deux années de service;
- le rendement de la personne salariée répond pleinement aux attentes;
- les besoins opérationnels pourront être satisfaits pendant l’absence de la personne salariée.

Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.

19.02 La durée du congé accordé aux termes du présent article doit être d’au moins trois (3) mois et d’au plus douze (12) mois pour des études à temps plein ou de six (6) à douze (12) mois pour d’autres motifs.

19.03 De dix pour cent (10 %) à trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) du salaire de la personne salariée est prélevé pour financer le congé.

19.04 La personne salariée s’engage à retourner travailler pour l’employeur à la fin du congé pendant une période au moins égale à la durée de ce congé.

19.05 Le congé de la personne salariée doit commencer au plus tard six (6) ans après le début de la période de prélèvement du salaire.

## ARTICLE 20

**Long Service Benefits**

20.01 Regular employees hired before 31 December 2002 who elected to retain the ability to continue accrual of additional service for the purposes of long service benefits shall receive one of the following:

**(a) Severance Payment**

Where the employee has ten (10) or more years of continuous employment, the employee shall be paid one one-hundred and fourth (1/104) of the employee's annual salary for each year of service. No severance payment is made to an employee dismissed for cause.

**(b) Retirement Allowance**

Where an employee with ten (10) or more years of continuous employment leaves employment with entitlement to an immediate pension, the employee shall be paid one thirty-fifth (1/35) of the employee's annual salary for each year of service to a maximum of thirty-five (35) years.

**(c) Death Benefit**

In the event of the death of an employee, the employee's spouse or the employee's estate shall receive the greater of one sixth (1/6) of the employee's annual salary or one thirty-fifth (1/35) of the employee's annual salary for each year of service to a maximum of thirty-five (35) years.

## ARTICLE 20

**Indemnités pour longs états de service**

20.01 Toute personne salariée régulière embauchée avant le 31 décembre 2002 qui a choisi de continuer à accumuler des états de service aux fins de l'octroi d'indemnités pour longs états de service reçoit l'une des prestations suivantes :

**a) Allocation de départ**

Toute personne salariée qui compte au moins dix (10) années d'emploi continu reçoit un cent quatrième (1/104) de son salaire annuel pour chaque année de service. Toute personne salariée qui a fait l'objet d'un congédiement justifié ne reçoit pas d'allocation de départ.

**b) Allocation de retraite**

Toute personne salariée qui, comptant au moins dix (10) années d'emploi continu, cesse de travailler en ayant droit à une pension immédiate reçoit un trente-cinquième (1/35) de son salaire annuel pour chaque année de service jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) années.

**c) Prestation de décès**

En cas de décès de la personne salariée, la conjointe, le conjoint ou la succession de cette personne salariée reçoit le plus élevé des deux montants suivants : un sixième (1/6) du salaire annuel de la personne salariée ou un trente-cinquième (1/35) du salaire annuel de la personne salariée pour chaque année de service jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) années.

20.02 For the purposes of this Article, "continuous employment" means the period from the employee's most recent date of hire to the date of termination regardless of employment status.

20.03 For the purposes of this Article, "service" includes periods of compensated work whether as regular, term or back-up employee; paid leaves of absence; maternity and parental leaves for which the employee has received SEIB payments; and prior service with the Employer. "Service" does not include periods during which the employee was receiving long-term disability benefits, periods of parental leave during which the employee was not receiving SEIB payments and unpaid leaves of absence.

20.04 No employee shall receive a severance payment or a retirement allowance more than once for any period of employment. No employee shall receive more than one long-service benefit.

20.05 Employees who did not elect prior to 31 December 2002 to remain with the long service benefit program are nevertheless entitled to severance payment or retirement allowance based on years of service up to 31 December 2002 so long as the employee has ten (10) years of continuous employment at the time of leaving employment. If an employee dies who did not elect prior to 31 December 2002 to remain with the long service benefit program, the employee shall receive a death benefit based on service prior 31 December 2002.

20.02 Pour l'application du présent article, l'expression « emploi continu » désigne la période inaugurée par la plus récente date d'embauche de la personne salariée et conclue par sa date de cessation d'emploi, quel que soit le statut de cette personne salariée.

20.03 Pour l'application du présent article, le terme « service » désigne les périodes de travail rémunéré effectué aussi bien à titre de personne salariée régulière que de personne salariée embauchée pour une durée déterminée ou suppléante; les congés payés; les congés de maternité et les congés parentaux pour lesquels la personne salariée a reçu des prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE) ainsi que les périodes de service antérieur auprès de l'employeur. Le terme « service » ne s'applique pas aux périodes pour lesquelles la personne salariée recevait des prestations d'invalidité de longue durée, aux congés parentaux au cours desquels la personne salariée ne recevait pas de PSAE ni aux congés non payés.

20.04 Aucune personne salariée ne peut percevoir plus d'une fois une allocation de départ ou une allocation de retraite pour une période d'emploi. Aucune personne salariée ne peut recevoir plus d'une indemnité pour longs états de service.

20.05 Toute personne salariée qui, avant le 31 décembre 2002, n'a pas choisi de conserver le programme d'indemnités pour longs états de service a cependant droit, si elle compte dix (10) années d'emploi continu lorsqu'elle cesse de travailler, à une allocation de départ ou à une allocation de retraite calculée en fonction de la durée des états de service qu'elle a accumulés en date du 31 décembre 2002. En cas de décès d'une personne salariée qui n'a pas choisi, avant le 31 décembre 2002, de conserver le programme d'indemnités pour longs états de service, une prestation de décès calculée selon la durée des états de service accumulés avant le 31 décembre 2002 est versée à titre posthume.

20.06 Long service benefits will be pro-rated for part-time employees and partial years of service.

20.06 Dans le cas d'une personne salariée embauchée à temps partiel et des années partielles de service, on calcule au prorata les indemnités pour longs états de service.

## 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.

21.02 For the purpose of this Article, "week" means a period of seven (7) consecutive days beginning at 00:00 hours Saturday morning and ending at 24:00 hours the following Friday night. A "day" is a twenty-four (24) hour period commencing at 00:00 hours.

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.

## 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).

21.02 Pour l'application du présent article, le terme « semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs débutant à 0 h le samedi matin et se terminant à 24 h le vendredi soir suivant. Le terme « jour » désigne une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 0 h.

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.

21.04 Except as otherwise provided in this Article, the normal hours of work shall be forty (40) hours per week averaged over the period designated in the master work schedule.

21.05 Except at the time of a shift schedule change, a regularly scheduled shift shall not commence within twelve (12) hours of the completion of the employee's previous regularly scheduled shift except with the approval of the employee.

21.06 The master work schedule shall not include split shifts.

21.07 Provided sufficient advance notice is given and with the written approval of the Employer, employees may exchange individual shifts on a temporary basis if there is no increased cost to the Employer. The Employer's agreement to a request for a shift exchange shall not be unreasonably denied.

21.08 An employee may be granted flexible working arrangements provided that such arrangements are consistent with administrative or operational requirements, result in no increased cost to the Employer and are mutually agreed to by the employee and management. Such request shall not be unreasonably denied.

21.04 Sauf disposition contraire du présent article, l'horaire de travail normal est de quarante (40) heures par semaine en moyenne réparties sur la période désignée dans l'horaire général de travail.

21.05 Sauf lors du passage d'un horaire des quarts de travail au suivant, tout quart de travail prévu à l'horaire normal d'une personne salariée ne peut commencer moins de douze (12) heures après la fin de son précédent quart de travail prévu à l'horaire normal à moins que cette personne salariée n'y consente.

21.06 L'horaire général de travail ne peut comprendre de quarts fractionnés.

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

21.08 La personne salariée peut bénéficier d'un horaire de travail flexible à la condition que cet arrangement soit compatible avec les exigences administratives ou opérationnelles, qu'il n'entraîne pas de frais supplémentaires pour l'employeur et qu'il fasse l'objet d'un accord mutuel entre la personne salariée et la direction. Cette demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

21.09 Should a pre-assigned or new work schedule in the rotation in a post become available, the Employer shall first offer it to employees working in that post, and then, in the case of a Level 13 post, to employees working in other Level 13 posts. If more than one employee is interested when the offer is made, the employee with the first date of hire will be given the pre-assigned or new work schedule

21.10 Where two (2) or more employees have the same date of hire, they will be ranked in order of the date of their letter of offer of employment. If the date on their letter of offer of employment is the same, they will be ranked on the basis of a random draw of names.

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

21.10 Lorsqu'au moins deux (2) personnes salariées ont la même date d'embauche, l'ordre de priorité est établi selon la date de leur lettre d'offre d'emploi. Si la date indiquée sur cette lettre est la même, le nom de la personne ayant priorité est tiré au sort.

**ARTICLE 22****Overtime**

22.01 In this Article:

(a) "Overtime" means any Employer-authorized hours worked by an employee beyond hours of the shift identified on the master schedule;

(b) "Time and one-half" means one and one half (1 1/2) times the normal hourly rate of pay of the employee.

**ARTICLE 22****Heures supplémentaires**

22.01 Dans le présent article :

a) l'expression « heures supplémentaires » désigne les heures de travail autorisées par l'employeur et exécutées par la personne salariée en sus du quart de travail inscrit à l'horaire général de travail;

b) l'expression « tarif et demi » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire normal de la personne salariée.

## 22.02

(a) The Employer shall allocate overtime hours to employees in the post where the overtime hours become available who have put their availability on an overtime list that shall be posted in an easily accessible area. When additional hours in the post become available during the week and all employees on the list have worked equal number of hours, such hours shall be offered to employees in the post on the list, starting with the employee with the first date of hire. When additional hours become available on short notice, priority may be given to those employees on site. It is understood that the Employer has the right to assign an employee from another post where there is no employee on the list who is available to work the assignment. Where there are no Level 13 employees available to work the overtime hours, the hours shall be offered to Level 14 employees on the list, starting with the employee with the first date of hire. The Employer shall allocate any remaining overtime hours in Level 14 positions to Level 14 employees who have put their availability on an overtime list that shall be posted in an easily accessible area. When additional hours become available during the week and all employees on the list have worked equal number of hours, such hours shall be offered to employees on the list, starting with the employee with the first date of hire. When additional hours become available on short notice, priority may be given to those employees on site. It is understood that the Employer has the right to assign an employee overtime where there is no employee on the list who is available to work the assignment. Where there are no Level 14 employees available to work the overtime hours, the hours shall be offered to Level 13 employees on the list who are qualified to perform the work, starting with the employee with the first date of hire.

## 22.02

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

heures sont offertes aux personnes salariées de niveau 13 figurant sur la liste qui ont les compétences pour exécuter ce travail, en commençant par celle qui a la date d'embauche la plus ancienne.

22.03 Subject to operational requirements, an employee has a right to decline an overtime assignment.

22.04 An employee who works overtime shall be compensated with pay or time off, at the option of the employee, at time and one-half for all overtime hours worked.

22.03 Sous réserve des exigences opérationnelles, la personne salariée a le droit de refuser l'attribution d'heures supplémentaires.

22.04 La personne salariée qui fait des heures supplémentaires a droit à une rémunération sous forme soit de salaire, soit de congé compensatoire, à son choix, à tarif et demi pour toutes les heures supplémentaires travaillées.

22.05 The Employer shall grant time off in lieu of overtime payment at times convenient to both the employee and the Employer. Time off earned in one calendar year may be carried over to the next calendar year. Where the time off is not taken in the next calendar year, it shall be paid out early in the following year.

22.06 Employees who are required to work overtime are entitled to a ten-dollar (\$10.00) meal allowance payment if:

(a) the employee works two (2) continuous hours either immediately preceding or following the regularly scheduled hours of work; or

(b) the employee works four (4) continuous hours for other periods of overtime and on days of rest and statutory holidays.

22.07 An additional meal allowance of ten dollars (\$10.00) is paid for each six (6) continuous hours worked beyond the initial two (2) to four (4) hours of overtime.

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

22.06 La personne salariée tenue de faire des heures supplémentaires a droit à une indemnité de repas de dix dollars (10,00 \$) si, selon le cas :

a) elle fait deux (2) heures supplémentaires continues immédiatement avant ou après ses heures normales de travail;

b) elle effectue quatre (4) heures supplémentaires continues à d'autres moments ou pendant un jour de repos ou un congé férié.

22.07 Une indemnité de repas additionnelle de dix dollars (10,00 \$) est versée pour chaque tranche de six (6) heures supplémentaires continues effectuées en sus des deux (2) à quatre (4) heures supplémentaires initiales.

**ARTICLE 23****Shift Premiums**

23.01 Employees who work outside the Employer's core hours (7:00 a.m. to 6:00 p.m., Monday to Friday) will receive a shift premium of two dollars (\$2.00) per hour for all hours worked outside the core hours.

23.02 Employees who receive a stand-by allowance or who receive reporting or call-back pay are not eligible for a shift premium when they work outside the core hours.

**ARTICLE 23****Primes de quart**

23.01 La personne salariée qui travaille en dehors des heures normales d'ouverture en vigueur chez l'employeur (de 7 h à 18 h, du lundi au vendredi) touche une prime de quart de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour chacune des heures effectuées en dehors des heures normales d'ouverture.

23.02 La personne salariée qui touche une indemnité de disponibilité, une indemnité de présence ou une indemnité de rappel n'a pas droit à la prime de quart lorsqu'elle travaille en dehors des heures normales d'ouverture.

## ARTICLE 24

**Reporting, Callback, and Standby Pay**

## Callback Pay

24.01 An employee who:

- (a) has been requested during regular working hours to report at a specified time later that same day after the shift has been completed; or
- (b) is recalled to work having left after working the full normal day with the intention of returning to duty only on the next scheduled workday

shall be paid, at the applicable rate, the greater of:

- (a) the actual hours worked; or
- (b) the minimum of three (3) guaranteed hours.

## ARTICLE 24

**Indemnité de présence, de rappel et de disponibilité**

## Indemnité de rappel

24.01 La personne salariée, selon le cas :

- a) à qui on demande, pendant les heures normales de travail, de se présenter au travail à une heure précise, plus tard dans le courant de la même journée après la fin de son quart;
- b) qu'on rappelle au travail après qu'elle est partie au terme de sa journée normale de travail avec l'intention de ne reprendre ses fonctions qu'à la journée de travail suivante prévue à son horaire

est rémunérée au taux applicable, selon le plus élevé des nombres d'heures suivants :

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

24.02 In certain circumstances, reporting for work may not require physical presence at the Bank. Where an employee is capable of performing the required duty from outside the Bank and such an arrangement is approved by the Employer, such duty shall be considered as reporting for work.

#### Standby Allowance

24.03 An employee who has been requested to be available and who agrees to be available on standby during off-duty hours shall be entitled to a standby allowance equivalent to one hour's pay per eight (8) hour shift at the employee's normal rate of pay. Shifts less than eight (8) hours shall be pro-rated.

24.04 An employee on standby who is required to report for work shall be paid, in addition to the standby pay, in accordance with the provisions for Callback Pay of this Agreement.

24.02 Dans certaines circonstances, il se peut que la personne salariée ne soit pas tenue d'être présente physiquement à la Banque. Si elle est en mesure de remplir les tâches qui lui incombent depuis l'extérieur, et ce, avec l'accord de l'employeur, la personne salariée est alors jugée présente au travail.

#### Indemnité de disponibilité

24.03 La personne salariée à qui on demande de se tenir à la disposition de la Banque en dehors des heures normales de travail et qui l'accepte a droit à une indemnité de disponibilité équivalente à une heure de salaire par quart de travail de huit (8) heures conformément à son taux de rémunération normal. L'indemnité accordée pour les quarts de moins de huit (8) heures est calculée au prorata.

24.04 La personne salariée en disponibilité à qui on demande de se présenter au travail reçoit, outre l'indemnité de disponibilité, une indemnité calculée selon les dispositions prévues à la rubrique « Indemnité de rappel » de la présente convention collective.

**ARTICLE 25****Travelling Time**

25.01 Employees travelling for the purpose of conducting business on behalf of the Employer will be reimbursed for actual and reasonable expenses incurred. Employees may request a reasonable advance of funds to cover the estimated cost of the trip and shall receive it as soon as is practicable for the Employer.

25.02 When Employer-initiated travel occurs outside regular working hours, employees shall be compensated at the applicable rate of pay for time spent in transit, excluding the commute to the airport, station, or terminal but including the wait time.

25.03 The Employer reserves the right to determine the timing and means of travel.

**ARTICLE 25****Temps de déplacement**

25.01 La personne salariée en déplacement dans le cadre de la conduite des affaires de l'employeur est défrayée du montant des dépenses effectives et raisonnables effectuées. La personne salariée peut demander une avance de fonds raisonnable pour couvrir le coût estimatif du déplacement et la reçoit dès qu'il est possible pour l'employeur de la lui verser.

25.02 La personne salariée qui effectue des déplacements à l'initiative de l'employeur en dehors des heures normales de travail est rémunérée au taux applicable pour le temps passé en route, exception faite du trajet jusqu'à l'aéroport, la gare ou le terminus mais y compris le temps d'attente.

25.03 L'employeur se réserve le droit de fixer le moment du déplacement et les moyens de transport à utiliser.

## ARTICLE 26

**Pay Administration**

26.01 Employees shall be paid by direct deposit on a bi-weekly basis at the rate of pay to which the employee is entitled as prescribed in Appendix A.

26.02 In the case of overtime compensation, shift premium, call-back pay, or any other allowance in addition to their regular pay, employees shall receive such remuneration on their regular pay in the month following the day in which the additional pay was earned. Employees must enter their time in a timely manner to enable the processing of overtime payments.

26.03 When overtime compensation is paid, the pay statement shall indicate the rates of overtime and the number of overtime hours.

26.04 When an employee has been overpaid, the Employer will advise the employee, before recovery action is implemented, of the intention to recover the overpayment. If the employee advises the Employer that the stated recovery action will create a hardship, recovery will not exceed ten per cent (10%) of the employee's pay each pay period, without the agreement of the employee, until the entire amount is recovered. Notwithstanding the foregoing, in the event employment ceases, any outstanding amounts may be recovered from final pay.

## ARTICLE 26

**Administration de la rémunération**

26.01 La personne salariée est payée par dépôt direct toutes les deux semaines au taux de rémunération auquel elle a droit aux termes de l'Annexe A.

26.02 La rémunération des heures supplémentaires, les primes de quart, les indemnités de rappel et toutes autres indemnités en sus de la paye normale sont versées à la personne salariée sur sa paye normale le mois suivant la journée où la rémunération supplémentaire a été gagnée. La personne salariée doit inscrire ses heures de travail dans les meilleurs délais afin de permettre le traitement du paiement des heures supplémentaires.

26.03 Lorsque des heures supplémentaires sont payées, la fiche de paye indique le nombre d'heures supplémentaires et le taux de rémunération applicable.

26.04 Lorsque la personne salariée touche une rémunération excessive, l'employeur, avant la mise en œuvre de toute mesure de recouvrement, avise la personne salariée de son intention de recouvrer le montant payé en trop. Lorsque la personne salariée informe l'employeur que la mesure de recouvrement envisagée lui causera un préjudice, le recouvrement ne peut dépasser dix pour cent (10 %) de la rémunération de la personne salariée pour chaque période de paye, jusqu'à ce que le montant total soit recouvré. Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, toute somme payée en trop à la personne salariée peut être prélevée de la dernière paye de celle-ci.

## ARTICLE 27

**Discipline**

27.01 No disciplinary measure shall be imposed on any employee without just cause.

27.02 At the time formal discipline is imposed or where an employee is required to attend a meeting with the Employer that may lead to disciplinary action for that employee, the employee shall be entitled to be accompanied by an Alliance Steward. The Employer shall endeavour to advise the employee at least one (1) day in advance of the meeting. If the employee fails to attend the meeting, the Employer and the Alliance Steward may proceed with the meeting. In the case of a member of the Local Executive, or in circumstances where there is no Alliance Steward available, the member has the option of requesting that an Alliance Representative accompany the member to the meeting.

27.03 All disciplinary actions imposed on an employee shall be in writing and a copy shall be provided to the employee and the Alliance Steward or Alliance representative at the time of issuance of the discipline. A copy shall be placed in the employee's personnel file.

27.04 No employee whose home position is in the bargaining unit shall be required to impose discipline on an employee in the bargaining unit.

## ARTICLE 27

**Mesures disciplinaires**

27.01 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne salariée sans motif valable.

27.02 Lorsqu'une mesure disciplinaire est imposée ou qu'une personne salariée doit assister à une réunion avec l'employeur qui pourrait mener à l'imposition d'une mesure disciplinaire contre la personne salariée, celle-ci a le droit de se faire accompagner par une déléguée syndicale ou un délégué syndical de l'Alliance. L'employeur s'efforce d'informer la personne salariée au moins un (1) jour avant la réunion. Si la personne salariée ne se présente pas à la réunion, l'employeur et la déléguée syndicale ou le délégué syndical de l'Alliance peuvent tenir la réunion en son absence. Dans le cas d'une ou d'un membre de la direction locale du syndicat, ou en l'absence de la déléguée syndicale ou du délégué syndical de l'Alliance, la ou le membre a la possibilité de demander qu'une représentante ou un représentant de l'Alliance l'accompagne à la réunion.

27.03 Toutes les mesures disciplinaires imposées à une personne salariée doivent être mises par écrit et une copie doit être envoyée à la personne salariée ainsi qu'à la déléguée syndicale ou au délégué syndical de l'Alliance ou bien à la représentante ou au représentant de l'Alliance au moment de l'application de la mesure disciplinaire. Une copie est versée au dossier personnel de la personne salariée.

27.04 Aucune personne salariée dont le poste d'attache est dans l'unité de négociation ne peut être tenue d'imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée faisant partie de cette unité de négociation.

27.05 The Employer agrees not to introduce as evidence in a hearing relating to disciplinary action any document from the employee's personnel file which the employee was not aware of at the time of filing or within a reasonable period thereafter.

27.06 The record of a disciplinary action and matters forming the basis of or raised during such disciplinary action shall not be referred to or used against an employee after a period of twenty-four (24) months following such an action.

27.05 L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier personnel de la personne salariée dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de cette dernière au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

27.06 Le dossier concernant une mesure disciplinaire ainsi que les questions qui sont à l'origine de celle-ci ou qui ont été soulevées durant une telle procédure ne peuvent être mentionnés ou utilisés contre la personne salariée après que ce soit écoulée une période de vingt-quatre (24) mois suivant l'imposition de cette mesure.

**ARTICLE 28****Statement of Duties**

28.01 The Employer will continue to make available on its intranet site the current post profile and the organization chart for Corporate Security Services. In the event of a change to the post profile, the Employer agrees to notify all affected employees by email.

28.02 Upon the written request of an employee, the Employer shall provide within ten (10) days of the request the point rating for the post profile allotted by factor.

28.03 The Employer will consult with the Alliance through the Joint Consultation Committee in the event the Employer plans on amending the employee's job description.

**ARTICLE 28****Énoncé des fonctions**

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

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

28.03 L'employeur consulte l'Alliance par l'entremise du Comité de consultation mixte s'il compte modifier la description de poste de la personne salariée.

## 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 written comments and to sign the completed performance appraisal. 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 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.

(c) Performance should be assessed once per year in accordance with the Bank's performance management cycle or when an employee leaves a position. Performance appraisals shall be done in writing in the employee's official language of choice.

(d) The formal appraisal of an employee's performance shall incorporate an opportunity for the employee and the Employer's representative to discuss the employee's career development goals and any training which may be available.

## ARTICLE 29

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

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

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

c) L'évaluation de rendement doit être effectuée chaque année conformément au cycle de gestion du rendement de la Banque ou lorsque la personne salariée quitte un poste. L'évaluation de rendement doit être fournie par écrit à la personne salariée dans la langue officielle de son choix.

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

29.02 All performance-related discussions between the Employer and an employee shall be confidential and take place in private.

29.03 Upon request of an employee, the employee's personnel file shall be made available for examination in the presence of a representative of the Employer. Upon the employee's request, an Alliance steward may also be present.

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.

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

(c) If the Employer wishes to make changes to the performance agreement of an employee, the Employer shall arrange a meeting with the affected employee to discuss the proposed changes.

29.02 Toutes les discussions relatives au rendement tenues entre l'employeur et la personne salariée sont confidentielles et doivent se dérouler en privé.

29.03 Sur demande de la personne salariée, le dossier personnel de celle-ci est mis à sa disposition pour examen en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'employeur. À la demande de la personne salariée, un délégué syndical peut également être présent.

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.

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.

c) Si l'employeur désire modifier l'entente relative au rendement de la personne salariée, il doit organiser une rencontre avec cette dernière afin de discuter des modifications envisagées.

## ARTICLE 30

**Health and Safety**

30.01 Employees have the right to work in a safe and healthy work environment.

30.02 In accordance with the *Canada Labour Code*, the Employer shall ensure that the health and safety of every employee is protected and that the workplace and workplace procedures meet prescribed safety standards.

30.03 The Employer has a responsibility to take appropriate measures, both preventive and corrective, to protect the health and safety of employees.

30.04 Employees are expected to take all reasonable precautions to ensure their own safety and health and that of co-workers or others affected by their work, by complying with prescribed work procedures and policies concerning health and safety and using appropriate safety materials, equipment, devices and clothing as required.

30.05 The Alliance in co-operation with the Employer shall encourage employees to work in a safe manner and shall promote healthy and safe working conditions.

30.06 The Employer and the Alliance recognize the need for constructive and meaningful consultations on health and safety matters.

## ARTICLE 30

**Santé et sécurité**

30.01 La personne salariée a le droit de travailler dans un milieu de travail sécuritaire et sain.

30.02 Conformément au *Code canadien du travail*, l'employeur veille à la protection de ses personnes salariées en matière de santé et de sécurité, et voit à ce que le milieu de travail et les procédures connexes respectent les normes de sécurité prescrites.

30.03 L'employeur a la responsabilité de prendre les mesures préventives et correctives appropriées afin de protéger la santé et la sécurité des personnes salariées.

30.04 Les personnes salariées sont tenues de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer leur propre santé et leur propre sécurité, ainsi que celles de leurs collègues ou d'autres personnes touchées par leur travail, en respectant les procédures de travail prescrites et les politiques relatives à la santé et à la sécurité, et en utilisant au besoin le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité appropriés.

30.05 De concert avec l'employeur, l'Alliance encourage les personnes salariées à travailler de manière sécuritaire et favorise l'établissement de conditions de travail saines et sécuritaires.

30.06 L'employeur et l'Alliance reconnaissent la nécessité de mener des consultations constructives et significatives sur les questions relatives à la santé et à la sécurité.

30.07 A member of the bargaining unit will be appointed by the Alliance to participate on the Policy Committee established in accordance with the Canada Labour Code to discuss health and safety issues.

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.

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.

30.10 (a) As per the provisions of the *Canada Labour Code* (ss. 128 and 129), an employee has the right to refuse to do particular work if there are reasonable grounds to believe that the performance of the work will endanger the health, safety or physical well-being of the employee or another employee.

(b) The parties recognize and acknowledge the limitations on the Employer's right to discipline an employee who exercises his or her rights under this provision as set out in the *Canada Labour Code* (s.147).

(c) The parties recognize and acknowledge the Pregnant and Nursing Employees provisions of the *Canada Labour Code* (s. 132).

30.07 L'Alliance désigne un membre de l'unité de négociation pour siéger au Comité d'orientation, constitué conformément au Code canadien du travail, afin de discuter des questions de santé et de 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) représentantes ou représentants de l'employeur et de deux (2) représentantes ou représentants désigné(e)s par l'Alliance.

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.

30.10 a) Conformément aux dispositions du *Code canadien du travail* (art. 128 et 129), la personne salariée a le droit de refuser d'effectuer un travail particulier si elle a des motifs raisonnables de croire que l'accomplissement du travail met en péril sa santé, sa sécurité ou son bien-être physique ou ceux d'une autre personne salariée.

b) Les parties reconnaissent les limites applicables au droit de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire à la personne salariée qui exerce ses droits en vertu de la présente disposition, comme prévu dans le *Code canadien du travail* (art. 147).

c) Les parties reconnaissent les dispositions du *Code canadien du travail* relatives aux employées enceintes ou allaitantes (art. 132).

30.11 The employee may not exercise the right of refusal referenced in subarticle 30.10 if the refusal to perform this work places the life, health, safety or physical well-being of another person in immediate danger or if the danger that could justify the refusal is inherent in the role of security officer.

30.12 When the employee seeks, for frivolous reasons, to dishonestly take advantage of the right of refusal referenced in subarticle 30.10, the employee may be subject to disciplinary measures.

30.11 La personne salariée ne peut exercer le droit de refus prévu au paragraphe 30.10 si le refus d'exécuter une tâche met la vie, la santé, la sécurité ou le bien-être physique d'une autre personne immédiatement en danger ou si le danger susceptible de motiver le refus est inhérent à la fonction d'agent de sécurité.

30.12 La personne salariée qui cherche, pour des raisons frivoles, à profiter abusivement du droit de refus prévu au paragraphe 30.10 pourrait être soumise à des mesures disciplinaires.

## ARTICLE 31

**Joint Consultation**

31.01 (a) The Employer and the Alliance acknowledge the mutual benefits to be derived from dialogue between the parties and are prepared to discuss matters of common interest.

(b) These discussions shall be conducted by the Joint Consultation Committee, which consists of two (2) Employer representatives and two (2) members of the bargaining unit appointed by the Alliance. At all times, either one of the parties can request the presence of an external adviser.

(c) The mandate and the terms of reference of the Joint Consultation Committee are set and approved by the members of the Joint Consultation Committee.

31.02 Consultation may take place for the purpose of providing information, discussing the application of policies, or to seek resolution of workplace issues, but it is expressly understood that no commitment may be made by either party on any subject that is not within their authority, nor shall any commitment made be construed as amending or adding to the terms of this Agreement.

31.03 The Joint Consultation Committee will meet every three (3) months, in September, December, March, and June. In addition, either party may request a consultation meeting, in writing, and such meeting will be held within two (2) weeks of the request. If no agenda is submitted by either one of the parties one (1) week before a meeting, the meeting will be cancelled.

## ARTICLE 31

**Consultation mixte**

31.01 a) Les parties, à savoir l'employeur et l'Alliance, reconnaissent les avantages mutuels qui découlent du dialogue entre elles et sont disposées à ouvrir des discussions sur des questions d'intérêt commun.

b) Ces discussions sont menées par le Comité de consultation mixte, formé de deux (2) représentantes ou représentants de l'employeur et de deux (2) membres de l'unité de négociation désignés par l'Alliance. En tout temps, l'une ou l'autre des parties peut demander la présence d'un conseiller externe.

c) Le mandat et les règles de fonctionnement du Comité de consultation mixte sont déterminés et approuvés par les membres du Comité de consultation mixte.

31.02 Des consultations peuvent avoir lieu pour fournir des renseignements, discuter de l'application de politiques ou tenter de résoudre des problèmes liés au milieu de travail, mais il est expressément entendu qu'aucune des parties ne peut prendre d'engagement sur des questions qui ne relèvent pas de sa compétence, et qu'aucun des engagements pris ne peut être interprété comme modifiant les dispositions de la présente convention ou comme y ajoutant quoi que ce soit.

31.03 Le Comité de consultation mixte se réunit tous les trois (3) mois, soit en septembre, décembre, mars et juin. De plus, chacune des parties peut demander, par écrit, la convocation d'une réunion de consultation, laquelle doit se tenir dans les deux (2) semaines suivant la demande. Il est convenu que si aucun ordre du jour n'est soumis par l'une ou l'autre des parties une (1) semaine avant la date prévue de la réunion, celle-ci est annulée.

31.04 The Employer and the Alliance agree that, where practicable, they shall reply in writing to each other's correspondence within ten (10) days of receipt.

31.04 L'employeur et l'Alliance conviennent, dans la mesure du possible, de répondre par écrit à leur correspondance respective dans les dix (10) jours suivant sa réception.

## ARTICLE 32

**Grievance and Arbitration Procedure****32.01 Complaint Stage**

An employee should discuss a complaint with the employee's immediate supervisor before presenting a grievance. The supervisor shall discuss the complaint with the employee in an attempt to resolve the issue.

32.02 If an employee is not satisfied with the supervisor's response to the complaint, the employee may discuss the complaint with the Corporate Security Officer.

32.03 If an employee does not want to discuss a complaint with the employee's immediate supervisor, the employee shall have the option of discussing any complaint directly with the Corporate Security Officer.

32.04 At the employee's request, the employee may be accompanied by an Alliance Steward at a meeting with the supervisor or the Corporate Security Officer.

32.05 Where a group of employees has a complaint based on the same or similar circumstances, the group should first discuss the complaint with the immediate supervisor before presenting a group grievance.

## ARTICLE 32

**Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage****32.01 Palier de la plainte**

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

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

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

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

32.05 Le groupe de personnes salariées qui a une plainte fondée sur une situation identique ou similaire devrait d'abord discuter de cette plainte avec sa superviseure immédiate ou son superviseur immédiat avant de présenter un grief collectif.

### 32.06 Definitions

In this procedure, "days" means calendar days excluding Saturdays, Sundays and holidays.

### 32.07 Grievance – First Level

If the employee, group of employees and/or the Alliance Steward is not satisfied with the response received at the Complaint Stage and wishes to submit a grievance, the Alliance Steward may submit the grievance to the Corporate Security Officer or a delegate who shall hold a meeting and reply in writing within thirty (30) days. A copy of the reply shall be provided to the Alliance Steward at the same time as it is provided to the employee or group of employees.

### 32.08 Second Level

When a grievance has been presented and has not been dealt with to the satisfaction of the employee(s) and/or the Alliance Steward at the first level, the Alliance Representative has the right to present the grievance at the second level of the grievance procedure within thirty (30) days of receipt of the reply at the first level. Grievances presented at this level of the grievance procedure shall be submitted to the Corporate Security Officer or an authorized delegate of the Employer. The Employer must hold a meeting and reply in writing to the grievance within thirty (30) days after the presentation of the grievance at the second level, unless the parties agree to extend the time limits.

### 32.06 Définitions

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

### 32.07 Griefs – Premier palier

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

### 32.08 Second palier

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

32.09 An Alliance Representative may present a policy grievance in order to obtain a declaratory decision. A policy grievance shall be presented at the second level of the grievance procedure.

#### 32.10 Referral to Arbitration

(a) When a grievance has not been resolved to the satisfaction of the Alliance at the second level, the Alliance may refer such grievance to arbitration within thirty (30) days of receipt of the second level reply, failing which, the grievance shall be considered to be abandoned.

(b) When the Alliance decides to refer a grievance to arbitration, it shall notify the Employer in writing of each referral to arbitration. The matter will normally be reviewed by a sole arbitrator, chosen by the parties or where the parties are unable to reach agreement, the appointment shall be made by the Minister of Labour.

#### 32.11 Rights and Responsibilities of Alliance Steward

An Alliance Steward shall not be prevented or impeded in any way in the performance of Alliance duties while investigating a complaint or representing employees in accordance with the provisions of this Article. When an Alliance Steward decides to investigate a complaint, the Steward shall obtain the supervisor's permission to leave the work area; such permission shall be granted within a reasonable period of time. The Alliance Steward shall be allowed a reasonable period of time in which to complete the investigation and the Steward shall report to the supervisor before resuming normal duties.

32.09 La représentante ou le représentant de l'Alliance peut présenter un grief de principe pour obtenir une décision déclaratoire. Le grief de principe est présenté au second palier de la procédure de règlement des griefs.

#### 32.10 Renvoi à l'arbitrage

a) Lorsqu'un grief n'a pas été réglé à la satisfaction de l'Alliance au second palier, celle-ci peut renvoyer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la réponse obtenue au second palier, faute de quoi le grief est réputé abandonné.

b) Lorsque l'Alliance décide de renvoyer un grief à l'arbitrage, elle en informe l'employeur par écrit. La question est normalement examinée par une seule ou un seul arbitre, qui est choisi(e) par les parties ou, lorsque celles-ci sont incapables de s'entendre, par le ministre du Travail.

#### 32.11 Droits et responsabilités de la déléguée syndicale ou du délégué syndical de l'Alliance

La déléguée syndicale ou le délégué syndical de l'Alliance ne peut être empêché(e) de quelque façon que ce soit de s'acquitter des fonctions qu'elle ou il occupe dans l'Alliance lorsqu'elle ou il enquête sur une plainte ou représente des personnes salariées conformément aux dispositions du présent article. Lorsque la déléguée syndicale ou le délégué syndical de l'Alliance décide d'enquêter sur une plainte, elle ou il obtient de sa superviseuse ou son superviseur l'autorisation de quitter son travail, laquelle doit être accordée dans un délai raisonnable. Une période raisonnable est accordée à la déléguée syndicale ou au délégué syndical de l'Alliance pour qu'elle ou il effectue son enquête, et elle ou il doit se présenter à sa superviseuse ou son superviseur avant de reprendre ses fonctions normales.

### 32.12 Time Limits

(a) A grievance may be submitted not later than the twenty-fifth (25th) day after the date on which the aggrieved employee, group of employees, the Alliance Steward or the Alliance, as applicable, was notified in writing or first became aware of the action or the circumstances giving rise to the grievance or policy grievance.

(b) A policy grievance may be presented by an authorized representative of the Alliance at any time.

32.13 (a) If the Alliance or the Alliance Steward fails to submit a grievance within the time limits stipulated in this Article, the grievance shall be deemed abandoned. If the Employer fails to reply to a grievance in writing within the time limits stipulated in this Article, the grievance may be referred to the next step.

(b) The time limits stipulated in this procedure may be extended by mutual agreement in writing between the Employer and Alliance or the Alliance Steward.

(c) The Alliance may withdraw a grievance without prejudice at any time.

### 32.14 Notification of Decision

The Employer will forward to the Alliance Representative a copy of the Employer's decision at the second level at the same time the Employer's decision is conveyed to the employee(s) on whose behalf the grievance was filed.

### 32.12 Délais

a) Un grief peut être présenté au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour suivant la date à laquelle la personne salariée s'estimant lésée, le groupe de personnes salariées s'estimant lésées, la déléguée syndicale ou le délégué syndical de l'Alliance ou l'Alliance, selon le cas, se voit notifié(e) par écrit ou prend connaissance de l'acte ou des circonstances à l'origine du grief ou du grief de principe.

b) La représentante ou le représentant autorisé(e) de l'Alliance peut présenter un grief de principe à tout moment.

32.13 a) Si l'Alliance ou la déléguée syndicale ou le délégué syndical de l'Alliance omet de soumettre un grief dans le délai stipulé dans le présent article, le grief est réputé abandonné. Si l'employeur omet de répondre par écrit à un grief dans le délai stipulé dans le présent article, le grief peut être envoyé au palier suivant.

b) Les délais stipulés dans cette procédure peuvent être prolongés d'un commun accord passé par écrit entre l'employeur et l'Alliance ou la déléguée syndicale ou le délégué syndical de l'Alliance.

c) L'Alliance peut retirer un grief, sans préjudice, à tout moment.

### 32.14 Notification de la décision

L'employeur transmet à la représentante ou au représentant de l'Alliance une copie de la décision prise par l'employeur au second palier, en même temps que cette décision est transmise à la ou aux personnes salariées au nom de qui le grief a été présenté.

### 32.15 No Threats or Intimidation

No person who is employed in a managerial capacity shall seek by intimidation, by the threat of discharge or by any other threat or inducement, or by any other means, to cause an employee to refrain from processing a grievance in accordance with provisions of this Article.

### 32.16 Employer Grievance

The Employer may submit a grievance which will be referred directly to the Second Level of the Grievance Procedure.

### 32.17 Authority of the Arbitrator

In all cases of discipline or discharge, the arbitrator shall have the authority to rescind or to reduce such discipline or discharge as seems just and reasonable in the circumstances.

### 32.18 Arbitration Decisions

In all arbitration cases, the arbitrator must hand down a written decision within sixty (60) days of the date of the hearing.

### 32.15 Interdiction de menaces ou d'intimidation

Il est interdit à toute personne qui occupe un poste de direction de chercher par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace ou d'incitation, ou par tout autre moyen, d'amener une personne salariée à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief conformément aux dispositions du présent article.

### 32.16 Griefs de l'employeur

L'employeur peut soumettre un grief qui sera envoyé directement au second palier de la procédure de règlement des griefs.

### 32.17 Pouvoirs de l'arbitre

Dans tous les cas de mesure disciplinaire ou de congédiement, l'arbitre est habilité(e) à annuler ou à réduire la mesure disciplinaire ou le congédiement si une telle décision lui semble juste et raisonnable dans les circonstances.

### 32.18 Décisions arbitrales

Dans tous les cas d'arbitrage, l'arbitre remet une décision écrite dans les soixante (60) jours suivant la date de l'audience.

### 32.19 Arbitrator Fees

The Employer and the Alliance shall share equally the fees and expenses of the arbitrator.

### 32.20 Mediation

Following the complaint Stage and prior to referral to arbitration, either party may request to proceed to mediation to attempt to resolve the grievance. Mediation shall only occur with the agreement of both parties.

32.21 An employee has the right to be accompanied by an Alliance representative at any stage of the mediation process.

32.22 Participation in mediation is without prejudice to the rights of the Alliance and the Employer. If a grievance/complaint is not resolved in the mediation process, the parties retain all rights accorded to them under the Grievance and Arbitration Procedure.

32.23 The grievance/complaint and all timelines stipulated in this article will be held in abeyance during the mediation process until the grievance/complaint is resolved or until either party withdraws from the mediation process.

32.24 The parties will endeavour to find a mediator through the Canada Industrial Relations Board. If no mediator who is mutually agreeable is available through the CIRB, the parties will find a mutually acceptable mediator. The costs of the mediator shall be shared by the Alliance and the Employer.

32.25 All information exchanged during the mediation process shall be on a without prejudice basis and shall be treated as confidential by the parties and their representatives.

### 32.19 Honoraires de l'arbitre

L'employeur et l'Alliance assument en parties égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

### 32.20 Médiation

Après le palier de la plainte et avant le renvoi à l'arbitrage, chacune des parties peut demander de recourir à la médiation pour tenter de régler le grief. La médiation ne peut s'effectuer que si les deux parties y consentent.

32.21 Une personne salariée a le droit de se faire accompagner par une représentante ou un représentant de l'Alliance à toute étape du processus de médiation.

32.22 La participation à la médiation ne porte pas atteinte aux droits de l'Alliance et de l'Employeur. Si le grief ou la plainte ne peuvent être réglés par médiation, les parties conservent tous les droits que leur confère la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

32.23 Le grief ou la plainte, de même que toutes les échéances mentionnées au présent article, sont suspendus pendant le processus de médiation, et ce, jusqu'à ce que le grief ou la plainte soient réglés ou que l'une des parties se retire du processus de médiation.

32.24 Les parties s'engagent à trouver un médiateur par l'entremise du Conseil canadien des relations industrielles. Si leur démarche en ce sens n'aboutit pas, elles doivent en trouver un qui leur convienne mutuellement. Les frais de médiation sont supportés en commun par l'Alliance et l'Employeur.

32.25 Les renseignements échangés durant le processus de médiation le sont sous réserve de tout droit et doivent être traités comme confidentiels par les parties et leurs représentants.

## ARTICLE 33

**Termination of Employment**

33.01 In accordance with the provisions of the *Canada Labour Code*, where the Employer terminates the employment of an employee who has completed twelve (12) consecutive months of employment, except where the termination is by way of dismissal for just cause, the Employer shall pay to the employee the greater of:

(a) two (2) days wages at the employee's regular rate of wages for the employee's regular hours of work in respect of each completed year of employment, and

(b) five (5) days wages at the employee's rate of wages for the employee's regular hours of work.

33.02 When a layoff is planned by the Employer, the Employer and the Alliance shall meet under Article 31 to discuss ways of assisting employees and minimizing the effects of the layoff.

## ARTICLE 33

**Licenciement**

33.01 Conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*, lorsque l'employeur licencie une personne salariée qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins douze (12) mois, il est tenu, sauf en cas de congédiement justifié, de verser à celle-ci le plus élevé des montants suivants :

a) deux (2) jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal, pour chaque année de service;

b) cinq (5) jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal.

33.02 Lorsque l'employeur planifie un licenciement, il se réunit avec l'Alliance pour discuter, dans le cadre de la consultation prévue à l'article 31, des moyens d'aider les personnes salariées touchées et d'atténuer les effets du licenciement.

## ARTICLE 34

**Staffing**

34.01 The Employer agrees that the candidate selected for a bargaining unit position shall be the most competent available.

34.02 The selection criteria shall include the following elements: education, experience, language, knowledge, skills, and demonstrated abilities that are necessary having regard to the duties of the position.

34.03 The posting notice shall include:

- position title
- position grade
- job summary
- responsibilities
- screening criteria
- position requirements
- salary range
- expiry date of posting

The requirements indicated on the notice shall be pertinent to the position being filled.

## ARTICLE 34

**Dotation en personnel**

34.01 L'employeur convient que la candidate ou le candidat sélectionné(e) pour un poste à l'unité de négociation est la personne la plus compétente pouvant occuper ce poste.

34.02 Les critères de sélection doivent comprendre les aspects suivants : études, expérience, langue, connaissances, compétences et capacités reconnues s'avérant nécessaires compte tenu des fonctions à accomplir dans le poste.

34.03 Les éléments à inclure dans l'affiche de poste sont :

- titre du poste;
- niveau de poste;
- description du poste;
- responsabilités;
- critères de sélection;
- exigences du poste;
- échelle des salaires;
- date de fin de l'affichage du poste.

Les exigences indiquées dans l'affiche doivent être en rapport avec le poste à pourvoir.

### 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 Dock/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.

34.05 All candidates will be advised of the result of the selection process no later than two (2) weeks after the successful candidate has accepted the position.

34.06 Any unsuccessful candidate who wishes to discuss the results of the selection process may meet with the hiring manager.

34.07 An unsuccessful candidate will have the right to grieve the selection decision.

### 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  
CSO

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

34.05 Toutes les personnes ayant posé leur candidature sont avisées du résultat du processus de sélection au plus tard deux (2) semaines après que la candidate retenue ou le candidat retenu a accepté le poste.

34.06 Toute personne dont la candidature n'a pas été retenue et qui désire discuter des résultats du processus de sélection peut rencontrer la ou le gestionnaire responsable du recrutement.

34.07 Toute personne dont la candidature n'a pas été retenue a le droit de présenter un grief concernant la décision prise à l'issue du processus de sélection.

34.08 (a) The Employer shall establish an eligibility list for upcoming vacancies which shall be valid for a period of six (6) months. The Employer shall offer the positions to the candidates according to their ranking on the eligibility list. The Employer shall not unreasonably remove or bypass the name of an active candidate on the list.

(b) All candidates will be advised in writing, within one month of the selection process being completed, where they rank on the eligibility list.

34.09 (a) The Employer may staff Regular Positions with candidates from outside the bargaining unit when there are no internal candidates who meet the selection criteria. In such cases, the selection criteria will be at least equal to those used in the internal posting process.

(b) In the event the Employer maintains an eligibility list and an employee on the list accepts a term contract with the Employer, the employee will maintain the employee's ranking on the eligibility list.

34.10 (a) Where a vacancy needs to be filled on a temporary basis for a period of less than three (3) months, the Employer will endeavour to distribute the hours of the position on an equitable basis to available employees who normally and regularly do the work.

(b) An appointment for a period of less than three (3) months' duration can be excluded from the requirements of this Article and may be further extended beyond the three (3) months with agreement of the Alliance.

34.08 a) L'employeur établit une liste d'admissibilité pour les postes qui deviendront vacants, laquelle demeure valide pendant six (6) mois. L'employeur offre les postes aux candidates ou candidats selon leur rang dans la liste d'admissibilité. L'employeur ne peut, de manière déraisonnable, retirer ou contourner le nom d'une candidate active ou d'un candidat actif sur la liste.

b) Toutes les personnes ayant posé leur candidature sont avisées par écrit, dans le mois qui suit la fin du processus de sélection, de leur rang dans la liste d'admissibilité.

34.09 a) L'employeur peut offrir un poste régulier à une candidate ou un candidat de l'extérieur de l'unité de négociation si personne au sein de l'unité ne répond aux critères de sélection. Dans ce cas, les critères de sélection doivent être au moins égaux à ceux qui s'appliquent au processus d'affichage interne.

b) Dans le cas où l'employeur tient une liste d'admissibilité et qu'une personne salariée qui figure sur cette liste accepte un contrat à durée déterminée auprès de l'employeur, la personne salariée conserve son rang dans la liste d'admissibilité.

34.10 a) Lorsqu'un poste vacant doit être pourvu temporairement pendant une période de moins de trois (3) mois, l'employeur s'efforce de répartir, de manière équitable, les heures associées à ce poste entre les personnes salariées disponibles qui effectuent normalement et régulièrement le travail.

b) Il est possible de soustraire une affectation de moins de trois (3) mois aux dispositions du présent article et de la prolonger au-delà de la période de trois (3) mois avec l'accord de l'Alliance.

(c) All appointments known from the initiation of the staffing action to be three (3) months or greater shall be filled by the next eligible employee on the list established under Article 34.08. Employees must be eligible for and must have successfully completed the competency test before being appointed.

34.11 The parties agree to meaningful and constructive consultation in the preparation, implementation, and revision of the Employer's Employment Equity Plan.

c) Tout poste que l'on sait, dès le début du processus de dotation, être d'une durée de trois (3) mois ou plus est pourvu par la prochaine personne salariée admissible dont le nom figure sur la liste établie en vertu du paragraphe 34.08. La personne salariée doit être admissible à l'évaluation de ses compétences et réussir cette évaluation avant d'être affectée au poste.

34.11 Les parties conviennent de procéder à des consultations significatives et constructives relativement à la préparation, à la mise en œuvre et à la révision du plan d'équité en matière d'emploi de l'employeur.

## ARTICLE 35

**Probation**

35.01 All new employees are required to serve a probation period of six (6) months. The probation period shall be used to monitor their progress and evaluate their competence to hold the position for which they were recruited.

35.02 The probation period may be extended with the agreement of the Alliance for a total period not to exceed nine (9) months.

35.03 Feedback shall be provided to an employee on an ongoing basis during the probation period.

35.04 The Employer may terminate the employment of an employee during the probation period at the discretion of the Employer. No grievance may be filed with respect to termination of employment during a probation period save and except a grievance alleging that the termination was contrary to the *Canadian Human Rights Act*.

35.05 Upon successful completion of the probation period, an employee's date of service shall be effective retroactive to the latest date of hire in the bargaining unit

## ARTICLE 35

**Période d'essai**

35.01 Toutes les nouvelles personnes salariées doivent se soumettre à une période d'essai de six (6) mois. La période d'essai permet le suivi des progrès et l'évaluation de l'aptitude à occuper le poste pour lequel la personne salariée a été recrutée.

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

35.03 Une rétroaction continue est fournie à la personne salariée pendant sa période d'essai.

35.04 L'employeur peut, à sa discrétion, mettre fin à l'emploi d'une personne salariée en période d'essai. Une cessation d'emploi en cours de période d'essai ne peut faire l'objet d'un grief à l'exclusion d'un grief au motif de cessation d'emploi contraire à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

35.05 Lorsqu'une personne salariée a terminé avec succès la période d'essai, sa date d'entrée en service correspond à sa dernière date d'embauche dans l'unité de négociation

**ARTICLE 36****Registration and License Fees**

36.01 The Employer shall reimburse an employee for fees paid for registration and/or licences required for the employee's position.

**ARTICLE 36****Droits d'inscription et d'obtention de permis**

36.01 L'employeur s'engage à rembourser à la personne salariée les droits d'inscription ou d'obtention de permis qu'elle doit payer pour se conformer aux exigences associées à son poste.

ARTICLE 37

**Illegal Strikes**

37.01 There shall be no strikes or lockouts during the life of the agreement.

ARTICLE 37

**Grèves illégales**

37.01 Il n'y a pas de grèves ou de lock-out pendant la durée de la convention.

## ARTICLE 38

**Technological Change**

38.01 "Technological change" means

- (a) the introduction by the Employer of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized; and
- (b) a change in the manner in which the Employer carries on the work that is directly related to the introduction of that equipment or material.

38.02 Before the Employer proposes to effect a technological change that is likely to affect the terms and conditions of employment of employee(s) in the bargaining unit, the Employer shall give notice of the technological change to the Alliance at least one hundred and twenty (120) calendar days' prior to the date on which the technological change is to be effected.

38.03 The notice referred to in sub-article 38.02 shall be in writing and shall state:

- (a) the nature of the technological change;
- (b) the date on which the Employer proposes to effect the technological change;
- (c) the approximate number and type of employees likely to be affected by the technological change;
- (d) the effect that the technological change is likely to have on the terms and conditions or security of employment of the employees affected.

## ARTICLE 38

**Changement technologique**

38.01 Par « changement technologique », on entend :

- a) l'introduction par l'employeur d'équipement ou de matériel de nature ou de sorte différente de l'équipement ou du matériel utilisé auparavant;
- b) un changement, dans la façon dont l'employeur fait exécuter le travail, directement lié à l'introduction de l'équipement ou du matériel visé.

38.02 Avant de proposer la mise en œuvre d'un changement technologique susceptible de modifier les conditions d'emploi des personnes salariées membres de l'unité de négociation, l'employeur doit, par avis, prévenir l'Alliance de ce changement au moins cent vingt (120) jours civils avant la date prévue de son entrée en vigueur.

38.03 L'avis visé au paragraphe 38.02 est un avis écrit précisant :

- a) la nature du changement technologique;
- b) la date à laquelle l'employeur se propose de mettre en œuvre ce changement technologique;
- c) le nombre approximatif et la catégorie de personnes salariées susceptibles d'être touchées par ce changement;
- d) l'incidence que ce changement est susceptible d'avoir sur les conditions d'emploi ou la sécurité d'emploi des personnes salariées touchées.

38.04 When as a result of technological change, the Employer determines that an employee requires new skills or knowledge in order to perform the duties of their position; the Employer shall make every reasonable effort to provide the necessary training during the employee's working hours and at no cost to the employee and before the implementation of the new system.

38.05 During the notice period described in sub-article 38.02, the Employer will meet with the Alliance to explain the technological change and discuss any effect it will have on employees, with a view to minimizing such effects.

38.04 Si en raison d'un changement technologique, l'employeur juge qu'une personne salariée doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste, l'employeur doit s'efforcer de procurer, gratuitement et pendant les heures de travail de cette personne salariée, la formation requise avant la mise en place du nouveau système.

38.05 Au cours de la période de préavis visée au paragraphe 38.02, l'employeur rencontre l'Alliance pour expliquer le changement technologique et discuter de ses répercussions sur les personnes salariées, en vue de réduire ces répercussions le plus possible.

## ARTICLE 39

**Training and Tuition Reimbursement****Employer-Initiated Training**

39.01 (a) The Employer may ask employees to undertake training to help them in performing their duties. Employer- initiated training may include: on-the-job training; internal courses and coaching, self-learning materials; and external courses. The Employer shall make its best effort to ensure equitable access to training opportunities.

(b) Those courses that the Employer is aware of and is willing to provide to the employees shall be posted in an easily accessible area and sent to all employees via email.

39.02 The Employer will reimburse the employee for all Employer-initiated training costs including registration and reasonable travel, accommodation, and meals. The Employer shall reimburse for other expenses incurred by the Employee which the Employer may deem appropriate.

39.03 For Employer-initiated training, the Employer will authorize time off with pay to an employee required to write an examination during the employee's scheduled hours of work.

## ARTICLE 39

**Formation et remboursement des droits de scolarité****Formation entreprise à l'initiative de l'employeur**

39.01 a) L'employeur peut demander à ses personnes salariées d'entreprendre une formation pour les aider dans l'exécution de leurs fonctions. Cette formation peut comprendre : une formation en cours d'emploi, des cours internes et de l'encadrement, l'utilisation de matériel d'auto-apprentissage dirigé et des cours externes. L'employeur s'efforce de son mieux d'assurer un accès équitable aux occasions de formation.

b) Les cours dont l'employeur a connaissance et qu'il est prêt à offrir aux personnes salariées sont affichés dans un endroit facilement accessible et envoyés par courriel à toutes les personnes salariées.

39.02 L'employeur défraie la personne salariée de tous les coûts liés à la formation entreprise à l'initiative de l'employeur, notamment les droits d'inscription et les frais de déplacement, d'hébergement et de repas raisonnables. L'employeur rembourse les autres dépenses qui sont effectuées par la personne salariée et qu'il juge appropriées.

39.03 Dans le cas d'une formation entreprise à l'initiative de l'employeur, celui-ci autorise un congé payé lorsque la personne salariée doit se présenter à un examen durant les heures de travail inscrites à son horaire.

## Employee-Initiated Training

39.04 The Employer is committed to assisting employees enhance their employability by providing developmental opportunities, flexible working arrangements to help employees schedule courses outside the Bank, and financial assistance through tuition reimbursement.

### Tuition Reimbursement

39.05 The Employer will reimburse tuition and other mandatory costs such as examination fees and textbooks, in accordance with the Employer's tuition assistance policy, upon the successful completion of courses, up to a maximum of \$7,000 per year, unless prior approval is provided by the Department Chief, using the following guidelines:

(a) Reimbursement at 100% for:

- (i) all courses relating to present or future duties in one's present position;
- (ii) all courses in the following degree or professional programs: management business and commerce, economics, mathematics, finance, computer science and accounting;
- (iii) all courses leading to completion of a high school diploma or general community college / CEGEP diploma which are generally prerequisites to post-secondary education.

(b) Reimbursement at 75% for all courses that will develop a skill required by the Employer but not required in the employee's current position

## Formation entreprise à l'initiative de la personne salariée

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

### Remboursement des droits de scolarité

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

a) remboursement à 100 % de :

- (i) (i) tous les cours liés aux fonctions présentes ou futures du poste occupé au moment de la demande,
- (ii) (ii) tous les cours donnés dans le cadre des programmes menant à un grade et programmes de formation professionnelle suivants : gestion, affaires et commerce, économie, mathématiques, finance, informatique et comptabilité,
- (iii) (iii) tous les cours conduisant à un diplôme d'études secondaires ou à un diplôme de collège communautaire ou de cégep, lesquels sont en général des préalables à l'enseignement post-secondaire;

b) remboursement à 75 % de tous les cours servant à développer une aptitude requise par l'employeur mais qui n'est pas exigée par le poste occupé actuellement par la personne salariée;

(c) Reimbursement at 50% for all courses costing less than \$500 that will improve the employee's employability, even if the skill/knowledge acquired is not related to the Employer's functions.

c) remboursement à 50 % de tous les cours coûtant moins de 500 \$ et qui permettent d'améliorer l'employabilité de la personne salariée même si les compétences et connaissances acquises ne sont pas liées aux fonctions de l'employeur.

**ARTICLE 40****Uniforms**

40.01 The Employer agrees to provide, at no cost to the employee, the clothing and equipment required in the course of their work.

40.02 The Employer agrees to make arrangements for the cleaning of uniforms and bullet proof vests at no cost to the employee.

40.03 The Employer agrees to make arrangements for the repair of clothing and equipment, as required. Such repairs shall be at no cost to the employee.

40.04 Should additional clothing or equipment be required during the life of the collective agreement to meet work requirements, the additional clothing or equipment shall be provided by the Employer.

**ARTICLE 40****Uniformes**

40.01 L'employeur convient de fournir, sans frais pour la personne salariée, les vêtements et le matériel que requiert l'exécution de son travail.

40.02 L'employeur convient de prendre les arrangements nécessaires pour faire nettoyer, sans frais pour la personne salariée, les uniformes et les gilets pare-balles.

40.03 L'employeur convient de prendre les arrangements nécessaires pour faire réparer, au besoin et sans frais pour la personne salariée, les vêtements et le matériel.

40.04 Si la personne salariée a besoin de vêtements ou de matériel supplémentaires pour exécuter son travail pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur convient de les lui fournir.

## ARTICLE 41

**Legal Proceedings**

41.01 If an action or proceeding is brought against any employee or former employee for an alleged tort committed by the employee in the performance of the employee's duties, then:

- (a) The employee, upon being served with notice of the legal action shall immediately advise the Employer;
- (b) The Employer shall pay any damages or costs awarded against the employee in the legal action provided the conduct of the employee which gave rise to the action did not constitute a gross disregard or neglect of duty as an employee;
- (c) The Employer shall pay any sum required to be paid by the employee in connection with the settlement of the legal action if such settlement is approved by the Employer, provided the conduct of the employee which gave rise to the action did not constitute a gross disregard or neglect of duty as an employee;
- (d) Upon the employee providing notice of the legal action, the Employer will appoint legal counsel and notify the Alliance. The Employer will accept full responsibility for the conduct of the action and the employee agrees to co-operate fully with appointed counsel.

## ARTICLE 41

**Poursuites judiciaires**

41.01 Lorsqu'une personne salariée, actuelle ou ancienne, fait l'objet d'une poursuite judiciaire ou d'une action en justice en raison d'un délit présumément commis dans l'exécution de ses fonctions :

- a) la personne salariée doit en informer l'employeur dès réception de l'avis de poursuite;
- b) l'employeur paie tous les dommages-intérêts ou dépens adjugés à l'encontre de la personne salariée dans la poursuite à condition que l'acte reproché ne constitue pas une faute lourde ou un grave manquement au devoir de la part de la personne salariée;
- c) l'employeur paie toute somme que la personne salariée est tenue de verser dans le cadre du règlement de la poursuite si ce dernier est approuvé par l'employeur, à condition que l'acte reproché ne constitue pas une faute lourde ou un grave manquement au devoir de la part de la personne salariée;
- d) sur réception de l'avis de poursuite remis par la personne salariée, l'employeur désigne une avocate ou un avocat et informe l'Alliance. L'employeur assume l'entière responsabilité de la conduite de la poursuite et la personne salariée accepte de collaborer pleinement avec l'avocate ou l'avocat désigné(e).

## ARTICLE 42

**Security Monitoring**

42.01 For the purposes of this Article, security monitoring includes all forms of video, audio, access control, or computer technology used to ensure the physical security of the Bank.

42.02 The Alliance recognizes the legitimate need of the Employer to use security monitoring for the protection of the Bank and its employees.

42.03 The Employer recognizes its obligation to safeguard personal information and the rights of employees contained in the *Privacy Act*.

42.04 The Employer recognizes the need to limit access to security monitoring information to only those staff that require this information to perform their tasks.

42.05 In the event that the Employer implements a policy dealing with video surveillance, the Employer will consult with the Alliance before implementing such policy.

## ARTICLE 42

**Surveillance de sécurité**

42.01 Pour l'application du présent article, la surveillance de sécurité désigne toutes les formes de dispositifs vidéo, audio, informatiques et de contrôle d'accès utilisés à la Banque dans le cadre du maintien de la sécurité matérielle.

42.02 L'Alliance reconnaît que l'employeur a légitimement besoin de recourir à la surveillance de sécurité pour protéger la Banque et ses employées et employés.

42.03 L'employeur accepte de se soumettre à son obligation de protéger les renseignements personnels et les droits des personnes salariées visés par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

42.04 L'employeur accepte de restreindre l'accès aux informations recueillies dans le cadre de la surveillance de sécurité aux membres du personnel qui ont besoin de ces renseignements pour l'accomplissement de leurs fonctions.

42.05 L'employeur, s'il décide d'instaurer une politique portant sur la surveillance vidéo, doit consulter l'Alliance avant d'instaurer cette politique.

**ARTICLE 43****Agreement Re-opener**

43.01 This Agreement may be amended by mutual consent. If either party wishes to amend or vary this Agreement, it shall give to the other party notice of any amendment proposed and the parties shall meet and discuss such proposal not later than thirty (30) calendar days after receipt of such notice unless the parties agree to extend the time limit.

**ARTICLE 43****Modification de la convention**

43.01 La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel. Si l'une ou l'autre partie désire modifier la présente convention, elle donne à l'autre partie un avis de toute modification proposée, et les parties se rencontrent pour discuter de cette proposition au plus tard trente (30) jours civils après réception de cet avis à moins qu'elles ne s'entendent pour prolonger ce délai.

## ARTICLE 44

**Duration**

44.01 This Agreement shall expire on 31 December 2021.

44.02 Unless otherwise expressly stipulated, the provisions of this Agreement shall become effective on the date it is ratified.

## ARTICLE 44

**Durée**

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

44.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa ratification.

## ARTICLE 45

### Layoff and Recall

45.01 The employer agrees to keep the Union informed in writing of any reductions in employees that are being considered or implemented. The employer agrees to enter into a substantive consultative process with the Union to consider layoff and recall issues, including discussions on how to reduce the number of possible layoffs being considered by the employer.

When a layoff within a Job Grade is necessary, the lay-off shall be based on date of hire.

In the event an employee is subject to lay-off, said employee shall be moved to an available vacancy in the bargaining unit for which they are qualified with orientation provided by the employer where needed.

If there are no vacancies the affected employee shall have the option of accepting the permanent lay-off or going on a recall list for a period of twelve months. Recall from lay-off shall be in order of date of hire with the employee on lay-off with the first date of hire being offered the opportunity of recall first. An employee on the recall list shall have first opportunity to fill any new vacancies or newly created positions for which they can be qualified with training before these positions are filled through job postings or new hires.

## ARTICLE 45

### Licenciement et rappel au travail

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

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

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

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

### 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 %
			Dépasse les attentes	4 %	10 %
			Dépasse pleinement les attentes	4 %	15 %

### 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
<b>13</b>	<b>To be calculated as per above</b>	<b>To be calculated as per above</b>	<b>Did not meet expectations</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
			<b>Inconsistently met expectations</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
			<b>Successfully met expectations</b>	<b>4%</b>	<b>3-5%</b>
			<b>Exceeded expectations</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>
			<b>Far exceeded expectations</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>
<b>14</b>	<b>To be calculated as per above</b>	<b>To be calculated as per above</b>	<b>Did not meet expectations</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
			<b>Inconsistently met expectations</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
			<b>Successfully met expectations</b>	<b>4%</b>	<b>5-7%</b>
			<b>Exceeded expectations</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>
			<b>Far exceeded expectations</b>	<b>4%</b>	<b>15%</b>

**APPENDIX B****Memorandum of Understanding**

The Bank will continue for the term of the Collective Agreement the pension plan and all benefits plans, as amended from time to time, for all Bank employees.

The terms of this Memorandum of Understanding do not form part of the Collective Agreement.

**ANNEXE B****Protocole d'entente**

La Banque s'engage à maintenir, pendant la durée de la convention collective, le régime de pension et tous les régimes d'avantages sociaux, avec leurs modifications successives, pour l'ensemble du personnel de la Banque.

Les modalités du présent protocole d'entente ne font pas partie de la convention collective.

## APPENDIX C

**Memorandum of Understanding**

The Employer agrees to make available to the Alliance, during one quarterly staff meeting per calendar year, time in which it may provide training to its members on the provisions of the Canada Labour Code, Part II and any related provisions of the collective agreement.

The Alliance will provide sufficient notice regarding at which quarterly meeting it wishes to provide this training. Such training may last for up to two (2) hours.

## ANNEXE C

**Protocole d'entente**

L'employeur accepte de mettre à la disposition de l'Alliance, lors d'une réunion du personnel trimestrielle par année civile, du temps pendant lequel l'Alliance peut fournir à ses membres de la formation sur les dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* et sur les dispositions connexes de la convention collective.

L'Alliance s'engage à donner un préavis suffisant quant à la réunion trimestrielle lors de laquelle elle souhaite fournir cette formation. La durée maximale de la formation est de deux (2) heures.

## APPENDIX D

**Letter of Understanding**

In instances where the Employer requires employees to work on Special Assignments, it shall endeavour to assign the work fairly to those employees who have given written confirmation of their wish to perform such work.

## ANNEXE D

**Lettre d'entente**

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

Signed on behalf of: / Signé au nom de:

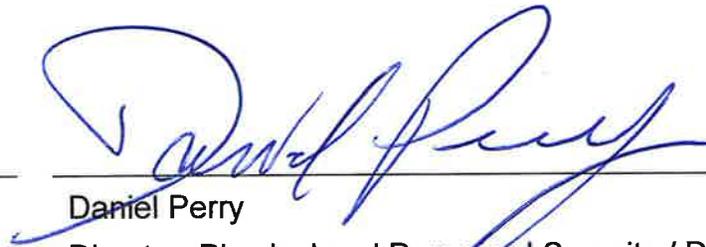
Public Service Alliance of Canada / Alliance de la  
Fonction Publique du Canada  
Local 71250 / Section locale 71250



Greg McGillis  
Regional Executive Vice President, National Capital  
Region / Vice-président exécutif, région de la capitale  
nationale

Date : Dec 5/2018

Bank du Canada / Banque du Canada



Daniel Perry  
Director, Physical and Personnel Security / Directeur,  
Sécurité des lieux et du personnel

Date : 2018-12-11



John Proulx  
Bargaining Team Member / membre du comité

Date : Dec 05 2018



Sylvie Latulippe  
Director, Wellness and Employee Relations / Directrice,  
Mieux-être et relations avec les employés

Date : 2018-12-11



Serge Frechette  
Bargaining Team Member / membre du comité

Date : Dec. 5<sup>TH</sup>, 2018



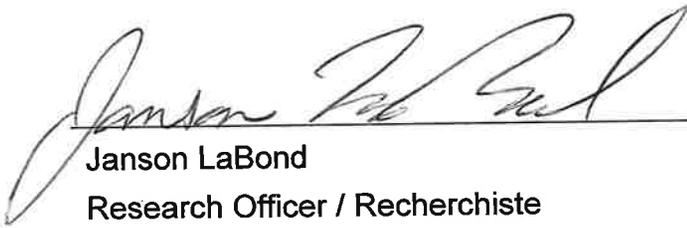
Matthew Meagher  
Senior Legal Counsel / Avocat-conseil

Date : 2018-12-11



Hassan Hajjar  
Bargaining Team Member / membre du comité

Date : Dec 5, 2018



Janson LaBond  
Research Officer / Recherchiste

Date : December 5, 2018



David Sauve  
Negotiator / Négociateur

Date : Dec. 5 2018

