

01-04-88

SOURCE	C.O.		
EFF.	88	09	11
TERM.	90	05	31
No. OF EMPLOYEES	324		
NOMBRE D'EMPLOYES	li		

**COLLECTIVE AGREEMENT BETWEEN
THE NATIONAL FILM BOARD OF
CANADA AND LE SYNDICAT GÉNÉRAL
DU CINÉMA ET DE LA TÉLÉVISION
SECTION O.N.F.**

**CONVENTION COLLECTIVE ENTRE L'OFFICE
NATIONAL DU FILM DU CANADA ET LE
SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA ET DE
LA TÉLÉVISION
SECTION O.N.F.**

Expiry date: May 31st, 1990
Date d'expiration: 31 mai 1990

INDEX

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE(S)</u>
1	PURPOSE OF THE AGREEMENT BUT DE LA CONVENTION	1
2	DEFINITIONS DEFINITIONS	1
3	APPLICATION AND GENERAL PROVISIONS CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
4	UNION RECOGNITION CHAMP D'APPLICATION	3
5	MANAGERIAL RESPONSIBILITIES RESPONSABILITÉS DE GESTION	3
6	RIGHTS OF EMPLOYEES DROITS DES EMPLOYÉS-ES	4
7	UNION REPRESENTATIVES REPRESENTANTS-ES SYNDICAUX, SYNDICALES	5
6	CHECK-OFF RETENUE SYNDICALE	7
9	LISTS AND DOCUMENTS LISTES ET DOCUMENTS	8
10	ADVISORS CONSEILLERS-ÈRES	9
11	ACCESS TO THE PREMISES BY LE SYNDICAT ACCÈS DU SYNDICAT AUX LOCAUX	9
12	BULLETIN BOARDS TABLEAUX D'AFFICHAGE	9
13	SENIORITY ANCIENNETÉ	9
14	POSTING OF NOTICES OF VACANT POSITIONS AFFICHAGE D'AVIS DE POSTES OUVERTS	10
15	EMPLOYEES' BENEFITS AVANTAGES DES EMPLOYÉS-ES	12

ARTICLE		PAGE(S)
16	EMPLOYEES' FILE DOSSIER DES EMPLOYÉS-ES	12
17	HOURS OF WORK AND OVERTIME (NON-LOCATION PERSONNEL) HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS (EMPLOYÉS-ES NE TRAVAILLANT PAS EN TOURNAGE)	13
18	HOURS OF WORK AND OVERTIME (LOCATION PERSONNEL) HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS (EMPLOYÉS-ES TRA- VAILLANT EN TOURNAGE)	17
19	TRAVEL DÉPLACEMENT	20
20	CALL BACK PAY INDEMNITÉ DE RAPPEL	20
21	REPORTING PAY INDEMNITÉ DE PRÉSENCE	21
22	STANDBY PAY INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ	22
23	SHIFT PREMIUM PRIME DE QUART	23
24	TEMPORARY PROMOTION PROMOTION TEMPORAIRE	23
25	GRIEVANCE PROCEDURE PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	24
26	LEAVE--GENERAL CONGÉ--GÉNÉRALITÉS	28
27	CONTINUOUS SERVICE SERVICE CONTINU	28
28	VACATION LEAVE CONGÉ DE VACANCES	29
29	FURLOUGH LEAVE CONGÉ D'ANCIENNETÉ	31
30	SICK LEAVE CONGÉ DE MALADIE	31
31	SPECIAL LEAVE CONGÉ SPÉCIAL	33

ARTICLE		PAGE(S)
32	COURT LEAVE CONGÉ POUR SERVICE JUDICIAIRE	35
33	INJURY ON DUTY LEAVE CONGÉ POUR BLESSURES SUBIES AU TRAVAIL	36
34	MATERNITY LEAVE & FAMILY RESPONSIBILITIES LEAVE CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ DE RESPONSABILITÉS FAMILIALES	37
35	LEAVE FOR UNION ACTIVITIES CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES	44
36	CAREER DEVELOPMENT PROMOTION PROFESSIONNELLE	45
37	LEAVE WITHOUT PAY CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ	49
38	DESIGNATED HOLIDAYS JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS	49
39	SEVERANCE PAY INDEMNITÉ DE DÉPART	51
40	FREE-LANCING PIGISME	52
41	UNION MANAGEMENT STAFF RELATIONS COMMITTEE COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL PATRONAL-SYNDICAL	52
42	RECLASSIFICATION AND STATEMENT OF DUTIES RECLASSIFICATION ET DESCRIPTION DES FONCTIONS	54
43	TECHNOLOGICAL AND WORK PROCEDURE CHANGES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET CHANGEMENTS DANS LES PROCÉDÉS DE TRAVAIL	55
44	REGIONAL CENTRES BUREAUX RÉGIONAUX	55
45	SAFETY AND HEALTH SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	56
46	PERSONNEL TRANSPORTATION TRANSPORT DU PERSONNEL	56

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE(S)</u>
47	PART-TIME EMPLOYEES EMPLOYÉS-ES À TEMPS PARTIEL	56
48	PAY TRAITEMENT	58
49	AGREEMENT RE-OPENER CLAUSE CLAUSE DE RÉVISION	59
50	DURATION AND RENEWAL DURÉE ET RENOUVELLEMENT	59
	APPENDIX "A": TECHNICAL CATEGORY--RATES OF PAY ANNEXE "A": CATÉGORIE TECHNIQUE--TAUX DE TRAITEMENT	61
	APPENDIX "B": NFB POSTING POLICY ANNEXE "B": POLITIQUE D'AFFICHAGE À L'ONF	63

ARTICLE 1

PURPOSE OF THE AGREEMENT

1.01 The purpose of this agreement is to establish and maintain conditions of employment and other working conditions, rates of pay and other related matters of the employees within the bargaining unit, and to provide appropriate procedures for the resolution of disputes arising during the term of the agreement.

1.02 The parties to this agreement share the desire to improve the quality and originality of the National Film Board production and distribution and to establish an effective working relationship between them in order to promote the well-being of the employees and to meet the objectives of the National Film Act while respecting the Public Service Staff Relations Act.

ARTICLE 2

DEFINITIONS

2.01 "Le Syndicat" means the Syndicat général du cinéma et de la télévision, NFB section.

2.02 "Bargaining Unit" means the unit recognized as appropriate for collective bargaining by the Public Service Staff Relations Board and refers to the employees of the Employer in the Technical Category as described in the certificate issued by the Public Service Staff Relations Board, on June 13, 1968.

2.03 "Employer" means a person recognized as an employee according to the terms of the Public Service Staff Relations Act and who belongs to the bargaining unit.

2.04 "Part-time employee" means, in accordance with article 2.03, an employee whose normal scheduled hours of work are less per week than a full time employee.

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention collective a pour but d'établir et de maintenir les conditions d'emploi et de travail, les taux de rémunération et autres questions connexes des employés-es de l'unité de négociation et de prévoir les procédures appropriées au règlement des différends qui surviennent au cours de la durée de la convention collective.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité et l'originalité de la production et de la distribution à l'Office national du film et d'établir entre les parties une saine relation de travail afin de favoriser le bien-être des employés-es et de répondre aux objectifs de la Loi nationale sur le film dans le respect de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

ARTICLE 2

DEFINITIONS

2.01 "Le Syndicat" signifie le Syndicat général du cinéma et de la télévision, section ONF.

2.02 "Unité de négociation" signifie l'unité reconnue comme appropriée pour fins de négociation collective par la Commission des relations de travail dans la fonction publique et désigne les employés-es de l'employeur faisant partie de la Catégorie technique telle que décrite dans le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique en date du 13 juin 1968.

2.03 "Employé-e" signifie une personne reconnue comme employé-e aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui appartient à l'unité de négociation.

2.04 "Employé-e à temps partiel" signifie, conformément à l'article 2.03, un-e employé-e dont l'horaire normal de travail compte moins d'heures de travail par se-

2.05 "Employer" means the National Film Board of Canada.

2.06 "Membership dues" means the dues established pursuant to the constitution of the Syndicat as the dues payable by its members as a result of their membership in the Syndicat.

2.07 "Continuous Employment" means:

- (a) with reference to any employee other than a casual employee or an employee who has been laid off, employment in the Public Service that is not interrupted for three consecutive months or more; and
- (b) with reference to a lay-off, employment in the Public Service prior to lay-off and after re-appointment.

2.08 "Weekly rate of pay" means an employee's annual rate of pay divided by 52.176.

2.09 "Daily rate of pay" means an employee's weekly rate of pay divided by five (5).

2.10 "Day of rest" in relation to an employee means a day other than a holiday on which that employee is not ordinarily required to perform the duties of his position other than by reason of his/her being on leave.

2.11 "Compensatory leave" means leave with pay in lieu of cash payment for overtime worked, and such leave with pay will be equivalent in value to the cash payment that would otherwise have been made.

2.12 "Vacant position" means a position within the bargaining unit for which the employer wishes to exercise its authority to hire an employee.

maine que celui d'un-e employé-e à temps plein.

2.05 "Employeur" signifie l'Office national du film du Canada.

2.06 "Cotisations syndicales" signifie les cotisations établies en vertu des statuts du Syndicat comme cotisations payables par ses membres, par suite de leur adhésion au Syndicat.

2.07 "Emploi continu" signifie:

- (a) en rapport avec tout-e employé-e autre qu'un-e employé-e occasionnel-le ou un-e employé-e-qq qui ait été mis-e en disponibilité un emploi dans la fonction publique sans interruption pendant trois mois consécutifs ou plus; et
- (b) en rapport avec un-e employé-e mis-e en disponibilité, un emploi dans la fonction publique qui est antérieur à cette mise en disponibilité et postérieur à un réembauchage.

2.08 "Taux de rémunération hebdomadaire" signifie le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par 52.176.

2.09 "Taux de rémunération quotidien" signifie le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e divisé par cinq (5).

2.10 "Jour de repos" en ce qui concerne l'employé-e signifie un jour autre qu'un jour férié et où l'employé-e n'est pas ordinairement tenu-e d'exécuter les fonctions de son poste autrement que pour cause de congé.

2.11 "Congé compensateur" signifie un congé payé au lieu d'une rétribution en espèces du temps supplémentaire effectué et la valeur dudit congé payé équivaut au paiement en espèces qui aurait par ailleurs été fait.

2.12 "Poste ouvert" signifie un poste relevant de l'unité de négociation pour lequel l'employeur désire exercer son autorité d'embaucher un-e employé-e.

2.13 "Classification" means a group of similar jobs which vary in difficulties and responsibilities.

2.14 "Holiday" means the twenty-four (24) hour period commencing at 00:00 hours of a day designated as a paid holiday in this Agreement.

2.15 "Executive Committee" signifies the officers elected by the General Assembly of members who administer the Syndicat between meetings of the General Assembly.

2.13 "Classe" signifie un groupe de fonctions similaires qui varient en difficultés et responsabilités.

2.14 "Jour férié" signifie la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00.00 heure le jour désigné férié payé dans la présente convention.

2.15 "Bureau de direction" désigne le comité exécutif élu par l'Assemblée générale des membres qui administre le Syndicat entre les réunions de l'assemblée générale.

ARTICLE 3

APPLICATION AND GENERAL PROVISIONS

3.01 The provisions of this agreement are binding on the Syndicat, employees, and the Employer.

3.02 The English and French texts of this agreement are the official texts.

ARTICLE 4

UNION RECOGNITION

The employer recognizes the Syndicat as the exclusive bargaining agent for all employees of the Technical Category as certified by the Public Service Staff Relations Board, on June 13, 1968.

ARTICLE 5

MANAGEMENT RIGHTS AND RESPONSIBILITIES

The Syndicat recognizes the Employer's responsibility to manage and direct the activities of the NFB. However, in exercising this right, the Employer must abide by the provisions of this agreement.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 Les dispositions de la présente convention lient le Syndicat, les employés-es et l'employeur.

3.02 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE SYNDICALE

L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les employés-es de la Catégorie technique assujettis à l'accréditation syndicale émise par la Commission des relations de travail dans la fonction publique en date du 13 juin 1968.

ARTICLE 5

DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

Le Syndicat reconnaît à l'employeur la responsabilité de diriger et de gérer les activités de l'ONF. Toutefois, dans l'exercice de ces droits, l'employeur doit se conformer aux stipulations de la présente convention collective.

ARTICLE 6

RIGHTS OF EMPLOYEES

6.01 The Employer and Le Syndicat agree that there shall be no discrimination, interference, restriction or coercion exercised or practised with respect to any employee by reason of:

- (a) age, marital status, sex, race, colour, sexual orientation, ethnic origin, creed or lack of creed, the fact that he, she has or has not a child or children, the existence of a criminal record or a physical disability which does not prevent the employee from exercising the duties of the position he, she occupies or for which he, she applies, membership or nonmembership or activity in Le Syndicat nor by reason of his, her exercising a right conferred upon him, her by the present agreement;
- (b) political affiliation and opinions, provided that they do not contravene with the provisions of the Public Service Employment Act concerning political partisanship.

6.02 The Employer agrees that there should be no unfair treatment with respect to any employee, member of the SGCT Executive Committee who as an official representative of the SGCT, has spoken, written or acted legally on behalf of Le Syndicat.

6.03 Nothing in this agreement shall be construed as an abridgement or restriction of any employee's constitutional rights or of any right expressly conferred in an Act of the Parliament of Canada.

6.04 Sexual harassment, in any form will not be tolerated by the Employer. For the purpose of this clause, sexual harassment is unwelcome or imposed sexual advances which could consist of verbal or physical requests. Employees can consult the Human Resources Manual for information on the Employer's policy on this subject.

ARTICLE 6

DROITS DES EMPLOYÉS-ES

6.01 L'employeur et le Syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir ni distinction injuste, ni ingérence, ni restriction, ni coercition à l'égard d'un-e employé-e du fait de:

- a) son âge, son état civil, son sexe, sa race, sa couleur, son orientation sexuelle, son origine ethnique, sa croyance ou son absence de croyance, du fait qu'il, elle a ou n'a pas d'enfants, de l'existence d'un casier judiciaire ou d'une infirmité qui n'empêche pas l'employé-e d'exécuter les fonctions du poste qu'il, elle occupe ou qu'il, elle postule, de son adhésion ou sa non-adhésion au Syndicat ou de son activité au sein du Syndicat ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.
- (b) son appartenance et ses opinions politiques, à condition que ce ne soit pas contraire aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique concernant l'ingérence politique.

6.02 Aucun-e employé-e, membre du Bureau de direction et agissant comme représentant-e officiel-le du Syndicat ne fait l'objet d'un traitement injuste de la part de l'employeur pour le seul fait d'avoir parlé, écrit ou agi légalement au nom du Syndicat.

6.03 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme privant l'employé-e de ses droits constitutionnels ou de tout droit que lui confère expressément une loi édictée par le Parlement du Canada, ou restreignant ceux-ci.

6.04 Aucune forme de harcèlement sexuel ne sera tolérée par l'employeur. Au sens de cette clause, le harcèlement sexuel consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles. Tout-e employé-e pourra consulter le Guide relatif aux ressources humaines afin de se renseigner sur la politique de

6.05 Every ● employee who requests a meeting with the Employer may be accompanied by a Union representative.

ARTICLE 7

UNION REPRESENTATIVES

7.01 The Employer acknowledges the right of Le Syndicat to appoint employees as members of the Executive Committee of Le Syndicat to represent the members of Le Syndicat and as workshop delegates to represent the members of the workshops, to investigate grievances and to attend meetings with the Employer.

7.02 At the time of signing of this agreement, the area of jurisdiction of the workshop delegates corresponds to the following workshops and the number of delegates. Is one delegate and one substitute for each workshop, except for workshop 9, which will have two delegates and two substitutes; however, the composition of the workshops and the number of delegates may vary. La Syndicat will consult the Employer when major changes are foreseen.

Workshop 1: French Program

Picture, Music and Sound Editors, Assistant Editors, and Rushes Synchronisation.

Workshop 2: French Program

Directors, Producers, Writers, Assistant-Directors, Researchers, Composers.

Workshop 2a: French Program

Animation Directors and Assistant-Directors, French-speaking Graphic Artists of Titles' Department, Graphic Artists of Graphic Studio.

Workshop 3: English Program

Picture, Music and Sound Editors, Assistant-Editors, and Rushes Synchronisation.

l'employeur.

6.05 tout-e employé-e qui demande à rencontrer l'employeur peut être accompagné-e d'un-e représentant-e du Syndicat.

ARTICLE 7

REPRÉSENTANTS-ES SYNDICAUX-ALES

7.01 L'employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer des employés-es comme membres du Bureau de direction du Syndicat aux fins de représenter les membres du Syndicat et comme délégués-es d'atelier aux fins de représenter les membres des ateliers, de faire enquête sur les griefs; et d'assister à des réunions avec l'employeur.

7.02 A la signature des présentes l'aire de compétence des délégués-es d'ateliers correspond aux ateliers suivants et le nombre d'employés-es délégués-es est d'un-e seul-e délégué-e et d'un-e substitut par atelier sauf que l'atelier 9 compte 2 délégués-es et 2 substituts; cependant, la formation des ateliers et le nombre de délégués-es restent variables. Dans l'éventualité où des changements majeurs étaient envisagés par le Syndicat, ce dernier consultera préalablement l'employeur.

Atelier 1: Programme français

Monteurs-ses et assistants-es-monteurs-ses, Image, musique et son, synchronisation des "rushes".

Atelier 2: Programme français

Réalisateurs-trices, producteurs-trices, scénaristes, assistants-es-réalisateurs-trices, chercheurs, compositeurs-es.

Atelier 2a: Programme français

Réalisateurs-trices et assistants-es-réalisateurs-trices à l'animation, artistes graphiques francophones, ciné-titres. Artistes graphiques du studio d'art graphique.

Atelier 3: Programme anglais

Monteurs-ses et assistants-es-monteurs-ses, image, musique et son, synchronisation des "rushes".

Workshop 4: English Program

Directors, Producers, Writers.
Assistant-Directors, Researchers,
Composers.

Workshop 5:

English Animation. Multi-Media.
English-speaking Graphic Artists
of Titles Department.

Workshop 6: AOTP

Animation, Optical, Titles Photo-
graphy, Optical Effects and
Special Effects, Animation Camera.

Workshop 7: Location Personnel

Cinematographer,
Assistant-Cinematographer,
Electricians, Location Managers,
Sound Recordists and Assistants.

Workshop 8: Sound

Mixing, Recording, Projection and
Related Services.

Workshop 9:

Motion Picture Laboratory and
Traffic Control.

Workshop 10:

Technical Research, Engineering
and Camera Maintenance.

Workshop 11:

Vancouver Production Centre.

Workshop 12:

Halifax Production Centre.

Workshop 13:

Winnipeg Production Centre.

Workshop 14:

Toronto Production Centre.

Workshop 15:

Moncton Production Centre.

Atelier 4: Programme anglais

Réalisateurs-trices, producteurs-
trices, scénaristes, assistants-
es-réalisateurs-trices, recher-
chistes, compositeurs-es.

Atelier 5:

Animation anglaise, Multi-Média,
Artistes graphiques anglophones du
service des titres.

Atelier 6: IPTA

Trucages, photographie de titres
et d'animation, effets optiques et
effets spéciaux, caméra d'anima-
tion.

Atelier 7: Personnel de tournage

Caméramen,
assistants-es-caméramen,
électriciens-nes, régisseurs-es,
preneurs-ses de son et
assistants-es.

Atelier 8: Son

Mixage, enregistrement, projection
et services connexes.

Atelier 9:

Laboratoire du film et bureau de
coordination.

Atelier 10:

Recherches techniques, atelier de
mécanique et préposés à l'entre-
tien des caméras.

Atelier 11:

Centre de production de Vancouver.

Atelier 12:

Centre de production de Halifax.

Atelier 13:

Centre de production de Winnipeg.

Atelier 14:

Centre de production de Toronto.

Atelier 15:

Centre de production de Moncton.

7.03 Le Syndicat shall provide the Employer in writing with a list of its workshop delegates within fifteen (15) days following the signing of this agreement. Any change in the list of delegates shall be communicated in writing to the Employer within fifteen (15) days of the change.

7.04 Union representatives and the Employer representatives of each service will meet upon one party's request. The union representative may be accompanied by another union member.

ARTICLE 8

CHECK-OFF

8.01 The Employer will, as a condition of employment, deduct monthly from the pay of all employees in the bargaining unit an amount equal to the membership dues, starting with the first full month of employment or membership.

8.02 Le Syndicat will inform in writing the Employer of the amount of membership dues to be checked off monthly from each employee.

8.03 The amounts deducted in accordance with Clause 8.01 shall be remitted to Le Syndicat by cheque within a reasonable period of time in the month following the month in which deductions have been made. This cheque shall be accompanied each month by a list of the names of each employee indicating his, her salary level and the deduction made from his, her pay.

8.04 Le Syndicat 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.

8.05 Errors on the part of the Employer must be corrected as soon as possible. Nevertheless, where the error means a retroactive payment for the employee, the employee and the Union, after having been so advised, will inform the

7.03 Le Syndicat fournira à l'employeur dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention, la liste des représentants-es syndicaux-ales. Tout changement à cette liste sera communiqué par écrit à l'employeur dans les quinze (15) jours du changement.

7.04 Les représentants-es syndicaux-ales et ceux de l'employeur de chaque service se rencontreront suivant la demande de l'une ou l'autre des parties. Un-e représentant-e syndical-e peut être accompagné-e par un autre membre du synd3cat.

ARTICLE 8

RETENUE SYNDICALE

8.01 L'employeur, à titre de condition d'emploi, déduit mensuellement du traitement de tous-tes les employés-es de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales, à compter du premier mois complet d'emploi ou d'adhésion.

8.02 Le Syndicat doit aviser l'employeur par écrit du montant mensuel à retenir dans le cas de chaque employé-e.

8.03 Les sommes déduites conformément à la clause 8.01 doivent être remises au Syndicat par chèque dans un délai raisonnable au cours du mois qui suit celui pour lequel les déductions ont été faites. Ce chèque doit être accompagné chaque mois d'une liste à jour des noms de chaque employé-e indiquant son niveau salarial et le montant déduit de son traitement.

8.04 Le Syndicat convient de tenir l'employeur indemne et à couvrir de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur de l'employeur.

8.05 Toute erreur de l'employeur doit être corrigée le plus rapidement possible. Toutefois, s'il advenait qu'une erreur entraîne un paiement rétroactif, l'employé-e et le Syndicat, après en être avisés, informeront l'employeur

Employer how it is to be rectified.

8.06 From the date of signing and for the duration of this agreement, no employee organization other than Le Syndicat shall be permitted to have membership dues and/or other monies deducted by the Employer from the pay of employees in the bargaining unit, except in the case of a specific agreement with Le Syndicat.

8.07 An employee who satisfies the Employer and Le Syndicat by means of a sworn affidavit that he, she is a member of a religious organization whose doctrine prevents him, her as a matter of conscience from making financial contributions to an employee organization and that he, she will make contributions to a charitable organization equal to dues shall not be subject to this Article.

ARTICLE 8

LISTS AND DOCUMENTS

9.01 The Employer agrees to provide to the Union, within thirty (30) days from the signing of the present agreement, and thereafter, each year on April 1st, a list of all employees within the bargaining unit, their classifications, salaries, dates of continuous service and seniority, their Job titles, position numbers and administrative units.

9.02 The Employer agrees to communicate to Le Syndicat the name and classification of all employees who have been added to or removed from the bargaining unit during the preceding month, and the name of the employees who have been transferred, promoted or reclassified within the bargaining unit.

9.03 As soon as possible but within sixty (60) days from the signing of the present agreement, the Employer will provide all employees with a copy of the present collective agreement. A copy of the agreement will also be provid-

des modalités de redressement.

8.06 A compter de la date de la signature et pour toute la durée de la présente convention, aucune association d'employés-es autre que le Syndicat ne doit être autorisée à faire retenir par l'employeur des cotisations et/ou autres sommes sur le traitement des employés-es de l'unité de négociation, sauf dans le cas d'une entente spécifique avec le Syndicat.

8.07 L'employé-e qui établit à la satisfaction de l'employeur et du Syndicat au moyen d'une déclaration sous serment, qu'il, elle fait partie d'une association religieuse dont les préceptes l'empêchent en conscience de verser des contributions à une association d'employés et qu'il, elle versera à un organisme de charité une contribution égale au montant de la cotisation, ne tombe pas sous le coup du présent article.

ARTICLE 9

LISTES ET DOCUMENTS

9.01 L'employeur convient de communiquer au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature des présentes, et par la suite, au 1er avril de chaque année, la liste de tous, toutes les employés-es de l'unité de négociation, leurs classifications, leurs salaires, leurs dates d'emploi continu et d'ancienneté, leurs titres d'emploi, leurs numéros de poste et leurs unités administratives.

9.02 L'employeur convient de communiquer au Syndicat le nom et la classification de tous, toutes les employés qui ont été ajoutés-es ou retranchés-es de l'unité de négociation au cours du mois précédent, ainsi que le nom des employés-es qui ont été mutés-es, promus-es ou qui ont changé de classification à l'intérieur de l'unité de négociation.

9.03 Dès que possible mais au plus tard dans les soixantes (60) jours suivant la signature des présentes, l'employeur remettra à tous, toutes les employés-es une copie de la présente convention collective. Une copie de la convention

ed to all new employees at the time of their hiring and to all new employees transferred into the bargaining unit.

**ARTICLE 10
ADVISORS**

The representatives of Le Syndicat may be accompanied by outside advisors at any meeting with the representatives of the Employer and at any authorized union activity held on the premises of the Employer.

**ARTICLE 11
ACCESS TO THE PREMISES BY
LE SYNDICAT**

The Employer will give free access to work premises to employees of Le Syndicat and to employees authorized by Le Syndicat to allow them in accordance with Clause 7.01 to ascertain that the provisions of this agreement are adhered to. The Employer and Le Syndicat will meet to define the procedures.

**ARTICLE 12
BULLETIN BOARDS**

The Employer authorizes Le Syndicat to post on bulletin boards exclusive to Le Syndicat, at places agreed upon, notices relating to elections, meetings, negotiations and to internal activities of Le Syndicat.

**ARTICLE 13
SENIORITY**

13.01 The seniority of an employee is measured by the length of his/her employment at the National Film Board.

sera aussi remise à tout-e nouvel-le employé-e au moment de son embauchage et à tout-e nouvel-le employé-e muté-e à un poste relevant de l'unité de négociation.

**ARTICLE 10
CONSEILLERS-ÈRES**

Les représentants-es du Syndicat peuvent être accompagnés-es de conseillers-ères de l'extérieur lors de toute rencontre avec les représentants-es de l'employeur et lors de toute activité syndicale autorisée tenue dans les locaux de l'employeur.

**ARTICLE 11
ACCÈS DU SYNDICAT AUX LOCAUX**

L'employeur donne libre accès de ses locaux et des lieux de travail aux employés-es du Syndicat et aux employés-es autorisés-es par le Syndicat afin de leur permettre, conformément à la clause 7.01, de s'assurer que les dispositions de la présente convention sont observées. L'employeur et le Syndicat s'entendent pour se rencontrer afin d'en établir les modalités.

**ARTICLE 12
TABLEAUX D'AFFICHAGE**

L'employeur autorise le Syndicat à afficher sur des tableaux exclusifs au Syndicat, aux endroits convenus, des avis relatifs aux élections, réunions, à la marche des négociations ou aux affaires internes du Syndicat.

**ARTICLE 13
ANCIENNETÉ**

13.01 L'ancienneté d'un-e employé-e correspond à la durée de son emploi à l'Office national du film.

13.02 Unless otherwise specified in the agreement, seniority IS not interrupted by leave.

13.03 A laid-off employee has priority for reinstatement during a period of eighteen (18) months from the date of his, her lay-off. Seniority is not interrupted if the employee is reinstated during that period.

13.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, l'ancienneté n'est pas interrompue par les congés.

13.03 Un-e employé-e mis-e à pied a priorité de rappel durant une période de dix-huit (18) mois à compter de la date de sa mise à pied. L'ancienneté n'est pas interrompue si l'employé-e est rap-pelé-e en deçà de cette période.

ARTICLE 14

POSTING OF NOTICES OF VACANT POSITIONS

14.01 In accordance with Appendix B, the Employer will post, in all of the Board's offices across Canada, for ten (10) working days, notice of all vacant positions of one year or more to be filled within the bargaining unit. The notice will state the summary of the Job description, the location, the position classification and level, the salary provided for by the collective agreement, the qualifications required for the position and the number of positions to be filled.

14.02 The Employer agrees to provide the Syndicat with a copy of all notices of vacant positions. One copy will be sent to the Syndicat and one copy to the President of the Syndicat by internal mail on the day they are posted.

14.03 When a position is posted, the decisive criterion of selection is competence, i.e. knowledge, training, experience, skills and aptitude. In cases of equal competence, seniority is the decisive criterion. In cases of equal competence, under representative character of women and men is the decisive criterion in positions at level, FMA and FMB, TCN1 and TCN2, while seniority is the decisive criterion when representative character is equal. All employees who have the qualifications as specified on the notice and apply, will be considered.

ARTICLE 14

AFFICHAGE D'AVIS DE POSTES OUVERTS

14.01 L'employeur affichera, suivant les modalités prévues à l'annexe B, dans tous les bureaux de l'Office situés au Canada, pendant dix (10) jours ouvrables, un avis pour tous les postes d'une durée d'un an ou plus qui sont ouverts et qui doivent être comblés au sein de l'unité de négociation. L'avis devra énoncer un sommaire de la description de la fonction, le lieu de travail, la classe et le niveau du poste, le salaire prévu à la convention collective, les qualifications requises pour occuper le poste et le nombre de postes à combler.

14.02 L'employeur convient de communiquer au Syndicat une copie de toutes les affiches de postes ouverts. Une copie sera envoyée au Syndicat et une copie sera remise au président par courrier interne le jour de l'affichage.

14.03 Lorsqu'un poste est affiché, le critère décisif de sélection est la compétence, i.e. connaissances, formation, expérience, habileté et aptitude. Dans le cas de compétence égale, l'ancienneté est le critère décisif. Pour les postes de niveau, FMA et FMB, TCN1 et TCN2, la sous-représentativité des femmes et des hommes à ce niveau de classification est le critère décisif, à compétence égale; dans le cas de représentativité égale, l'ancienneté est alors utilisée. Tous-tes les employés-es qui ont les qualités requises, telles que décrites sur l'avis et qui posent leur candidature seront considérés.

14.04 All the candidates who qualify at the first step of the selection process will be considered at the next step and so on, according to the rules set up by the selection committee. Those who do not qualify at any particular step shall be so informed and the name of the chosen candidate will be communicated to them after the final decision.

14.05 An employee whose candidature has been eliminated may, upon request, be given by the Employer the reasons for which he has not been selected.

14.06 The selection committee shall submit a recommendation concerning the staffing of the vacant position.

14.07 If, within the probationary period, the employee decides not to accept the position or the Employer determines that the employee should not continue in the position or if at the end of the probationary period the employee is not confirmed in the position, he, she shall be reinstated in his, her former position. If his, her former position is not available, notwithstanding article 14.01, he, she shall be reinstated in a position of the same level within the same field of activities. This article does not apply during the probationary period of a new employee.

14.08 An employee who refuses a promotion remains eligible for further promotions. An employee who is not confirmed in a position remains eligible for further promotions except the employee who is on his, her initial probationary period.

14.09 Other than for exceptions provided for in Appendix B, when the Employer wishes to fill a vacant position without posting, he must inform the Syndicat and obtain its agreement. The same conditions must be fulfilled if the Employer wishes to fill a vacant position in the Technical Category by posting regionally.

14.04 Tous-tes les candidats-es qui réussissent à l a première étape du processus de sélection, seront considérés-es pour la suivante et ainsi de suite, selon les règlements établis par le comité de sélection. Ceux,celles qui ne réussissent pas à une étape en seront informés-es et le nom de la personne qui a obtenu le poste sollicité leur sera communiqué après la décision finale.

14.05 Tout-e employé-e dont l a candidature n'est pas retenue peut, sur demande, obtenir de l'employeur les raisons pour lesquelles sa candidature a été rejetée.

14.06 Le comité de sélection est chargé de faire une recommandation concernant la dotation du poste ouvert.

14.07 Si au cours de la période d'essai, l'employé-e décide de ne pas accepter le poste ou si l'employeur détermine que l'employé-e ne doit pas demeurer dans son poste ou si après la période d'essai l'employé-e n'est pas confirmé-e dans son poste, il,elle retournera à son ancien poste. Si cet ancien poste n'est pas disponible, il,elle retourne, nonobstant l'article 14.01, à un poste de même niveau dans le même secteur d'activités. Cet article ne s'applique pas durant la période d'essai d'un-e nouvel-le employé-e.

14.08 Un-e employé-e qui refuse une promotion demeure éligible à d'autres promotions. Un-e employé-e qui n'est pas confirmé-e dans un poste demeure éligible à d'autres promotions, sauf l'employé-e qui est dans sa période d'essai initiale.

14.09 Sauf pour les exceptions prévues à l'annexe B, lorsque l'employeur désire combler un poste ouvert sans l'afficher, il devra en aviser le Syndicat et obtenir son accord. Il devra faire de même s'il désire combler un poste ouvert dans la catégorie technique en l'affichant régionalement.

ARTICLE 15

EMPLOYEES' BENEFITS

15.01 Unless otherwise specified in the present agreement, upon hiring by the Employer, every employee will enjoy all the benefits of the present agreement.

15.02 When an employee is transferred or promoted to a position in another locality, the Employer will pay his,her relocation expenses in accordance with the Removal Expenses Regulations.

15.03 In the event of an employee's death, all amounts owed him,her shall be paid to his,her estate.

ARTICLE 16

EMPLOYEES' FILES

16.01 The Employer will file every positive document concerning an employee in his,her official file.

16.02 When the Employer receives a written document detrimental to the employee, he will notify the employee concerned of the document in writing within ten (10) working days of receiving the document. This written notice shall describe the origin of the document and will express the reasons for which there is dissatisfaction.

16.03 The employee may reply to the notice received within ten (10) working days of receiving the notice and this reply will also be included in the employee's file.

16.04 Days of leave, or time spent on location are not included in calculating the time limit prescribed in Clause 16.03.

16.05 Any document detrimental to an employee may not be included in the employee's file without his, her having received a copy of it or having signed it to indicate that he,she has read and understood it. If it is impossible to obtain from the employee an acknowledgement of receipt, a copy of

ARTICLE 15

AVANTAGES DES EMPLOYÉS-ES

15.01 A moins d'indications contraires dans la présente, tout-e employé-e bénéficiera de tous les avantages des présentes dès son entrée au service de l'employeur.

15.02 L'employeur convient d'assumer les frais de déplacement et d'aménagement de tout-e employé-e muté-e ou promu-e à un poste dans une autre localité, tels que prévus par les Règlements sur les dépenses de déménagement.

15.03 En cas de décès d'un-e employé-e, il sera versé à sa succession les montants qui lui sont dus.

ARTICLE 16

DOSSIERS DES EMPLOYÉS-ES

16.01 L'employeur versera au dossier officiel tout document positif concernant l'employé-e.

16.02 Lorsque l'employeur reçoit par écrit un document préjudiciable concernant un-e employé-e, il doit en aviser par écrit l'employé-e dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du document. Cet avis doit préciser l'origine du document et exposer les raisons pour lesquelles il y a mécontentement ou insatisfaction.

16.03 L'employé-e peut répondre à l'avis reçu dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis et cette réponse sera aussi portée au dossier de l'employé-e.

16.04 Les jours de congé et de séjour à l'extérieur sont exclus du calcul de la limite de temps prévu à la clause 16.03.

16.05 Aucun document préjudiciable à un-e employé-e ne sera inclus au dossier de l'employé-e sans que celui-ci,celle-ci n'en ait reçu une copie, ou n'en ait signé une, pour indiquer qu'il, elle l'a lu et compris. S'il est impossible d'obtenir un accusé de réception de l'employé-e, une

the document will be delivered to his workshop delegate.

16.06 The Employer agrees not to introduce as evidence in a hearing relating to disciplinary action any document from the file of an employee, the existence of which the employee was not aware of at the time of filing.

16.07 Upon request, an employee may have access to his/her official Personnel file in the presence of an authorized representative of the Employer.

4 1
16.08 Upon request of the employee, any document relating to disciplinary action, which may have been placed in his/her Personnel file shall be destroyed after two (2) years have elapsed since the infraction took place provided that no further occurrence of disciplinary action has been recorded during this subsequent period.

16.09 A disciplinary action should not normally be separated by a period of more than twenty (20) working days from the date on which the Employer was informed or otherwise became aware of the event that gave rise to the disciplinary action unless the Employer is waiting for the results of an inquiry.

ARTICLE 17

HOURS OF WORK AND OVERTIME (NON-LOCATION PERSONNEL)

17.01 The provisions of this Article apply only to employees working as sound assistant or in the Rushes Synchronisation sections of the English and French Program Branches and employees working in the Services Branch identified as non-location personnel.

17.02 A normal work week shall consist of five (5) days, Monday through Friday, of seven and one half (7½) hours each.

copie du document est remise à son délégué d'atelier.

16.06 L'employeur accepte de ne pas produire comme preuve, à l'audition d'un cas de discipline, un document qui figurerait au dossier de l'employé-e mais dont l'existence n'aurait pas été portée à la connaissance de l'employé-e au moment où il a été versé au dossier.

16.07 Sur demande, un-e employé-e peut avoir accès à son dossier officiel du Personnel en présence d'un-e représentant-e autorisé-e de l'employeur.

16.08 A la demande de l'employé-e, tout document disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier du Personnel de cet-te employé-e doit être détruit après une période de deux (2) ans à compter de la date à laquelle l'infraction s'est produite, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet-te employé-e pendant ladite période.

16.09 Une mesure disciplinaire ne doit pas normalement être séparée par plus de vingt (20) jours ouvrables de la date où l'employeur a été informé ou a pris connaissance de l'événement qui l'a suscitée à moins que l'employeur attende les résultats d'une enquête.

ARTICLE 17

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS (EMPLOYÉS-ES NE TRAVAILLANT PAS EN TOURNAGE)

17.01 Cet article ne s'applique qu'aux employés-es travaillant à titre d'assistant-e au son ou faisant partie de la section de la synchronisation des "rushes" des divisions des Programmes français et anglais et aux employés-es faisant partie de la division des Services considérés-es comme employés-es ne travaillant pas en tournage.

17.02 Une semaine normale de travail se compose de cinq (5) jours, du lundi à u vendredi, de sept heures et demie (7½) chacun.

17.03 The work day is scheduled between 7:00 and 18:00 hours and allows one hour, without pay, for lunch. No employee is required to work more than twelve and one-half (12½) hours during a working day.

17.04 The Employer shall schedule two (2) paid rest periods of fifteen (15) minutes each during each regular working day. Such rest periods shall not coincide with the first or last fifteen (15) minutes of the work day, or be an extension of a meal period.

17.05 In this article:

- (a) "overtime" means work performed by an employee in excess or outside of his, her normal hours of work;
- (b) "straight-time rate" means an employee's daily rate of pay divided by seven and one-half (7½);
- (c) "time and one half" means one and one-half (1½) times the straight-time rate;
- (d) "double time" means twice the straight-time rate.

17.06 Subject to Clause 17.07:

- (a) an employee shall be paid at the rate of time and one-half (1½) for the first seven and one-half (7½) hours of overtime worked by him, her on a regular working day;
- (b) an employee shall be paid at the rate of time and one-half (1½) for the first seven and one-half (7½) hours worked by him, her on his, her first day of rest;
- (c) an employee shall be paid at the rate of double time for all hours worked by him, her on his, her second day of rest, provided the days of rest are consecutive;

17.03 La journée de travail se situe entre 7h00 et 18h00 et prévoit une heure non rémunérée pour le repas. Aucun employé n'est tenu d'accomplir une journée de travail de plus de douze heures et demie (12½) de travail.

17.04 L'employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par jour régulier de travail. Ces périodes de repos ne devront pas coïncider avec les quinze (15) premières ou dernières minutes de la journée de travail, ni constituer un prolongement de la période de repas.

17.05 Dans le présent article:

- (a) "surtemps" signifie le travail accompli par un employé en sus ou en dehors de ses heures normales de travail;
- (b) "taux régulier" signifie le taux quotidien de l'employé divisé par sept et demi (7½);
- (c) "une fois et demie" signifie le taux régulier majoré de moitié;
- (d) "double" signifie deux (2) fois le taux régulier.

17.06 Conformément à la clause 17.07:

- (a) un employé a droit à une rétribution égale à une fois et demie (1½) le taux régulier pour les sept premières heures et demie (7½) de surtemps exécutées lors d'une journée normale de travail;
- (b) un employé a droit à une rétribution égale à une fois et demie (1½) le taux régulier pour les sept premières heures et demie (7½) de travail exécutées le premier jour de repos;
- (c) un employé a droit à une rétribution égale au double du taux régulier pour tout travail exécuté le second jour de repos, pourvu que les jours se suivent consécutivement;

(d) an employee shall be paid at the rate of double time for all hours worked by him, her after seven and one-half (7½) hours of overtime on his, her first day of rest or on a regular working day.

17.07 An employee is entitled to overtime compensation for each complete 15-minute period of overtime worked by him, her when the overtime worked is authorized by the Employer.

17.08 All overtime shall be paid in cash or, at the employee's choice, remunerated in compensatory leave. The employee shall indicate his, her choice on the overtime sheet when handing his, her sheet to the Employer.

17.09 Where applicable, overtime shall be paid by cheque as soon as possible after the end of the month in which the overtime was worked.

17.10 The Employer shall grant this cumulative compensatory leave at times convenient to both the employee and the Employer. Compensatory leave not taken within the period from April 1st to March 31st of the following year shall be paid in cash at the end of said period.

17.11 Subject to article 17.10, the Employer may permit an employee to use his, her compensatory leave not taken as of March 31st, during the first six (6) months of the following fiscal year. A written request will be considered if submitted prior to March 15th and indicating when the employee intends to use his, her leave. Compensatory leave not taken as of September 30th will be paid at the rate which was effective on March 31st of the same year.

17.12 Subject to operational requirements, the Employer shall make every reasonable effort to allocate overtime work on an equitable basis among readily available qualified employees, starting with those amongst them who wish to work overtime.

(d) un-e employé-e a droit à une rétribution égale au double du taux régulier pour tout travail exécuté après sept heures et demie (7½) de surtemps lors du premier jour de repos ou d'une journée normale de travail.

17.07 Un-e employé-e a droit à une rétribution de surtemps pour chaque période complète de 15 minutes de travail exécutée en surtemps lorsque le travail supplémentaire est autorisé par l'employeur.

17.08 Le surtemps sera payé au comptant ou, au choix de l'employé-e, rémunéré sous forme de congé compensateur. Ce choix sera indiqué par l'employé-e sur la feuille de temps supplémentaire au moment où il, elle remettra cette feuille à l'employeur.

17.09 S'il y a lieu, le surtemps sera payé au comptant aussitôt que possible après la fin du mois au cours duquel il a été effectué.

17.10 L'employeur doit accorder ces congés compensateurs aux moments qui conviennent à l'employé-e et à l'employeur. Les congés acquis mais non utilisés au cours de la période allant du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante seront payés au comptant à la fin de cette période.

17.11 Sous réserve de l'article 17.10 l'employeur pourra permettre à un-e employé-e d'utiliser ses congés compensateurs acquis au 31 mars, au cours des six (6) premiers mois de l'année civile suivante. Pour être considérée, la demande écrite devra être soumise avant le 15 mars de chaque année et devra indiquer la période où l'employé-e entend utiliser ces congés. Les congés compensateurs acquis mais non utilisés au 30 septembre seront payés au taux qui prévalait au 31 mars de la même année.

17.12 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employés-es qualifiés-es immédiatement disponibles en débutant d'abord par ceux, celles d'entre eux, elles qui désirent effectuer

du surtemps.

17.13 a) An employee who works three (3) or more hours of overtime immediately following his, her scheduled hours of work, shall receive a meal allowance of five dollars (\$5.00) (April 1st, 1989: \$5.25). Reasonable time to be determined by management, shall be allowed to the employee in order that he, she may take a meal break either at or adjacent to his, her place of work; this period will be paid by the Employer up to a maximum of half an hour.

b) For each four (4) hours an employee works overtime continuously extending beyond the period provided in article 17.13a), he, she shall be provided a paid meal break of up to one-half (½) hour and be reimbursed at the rate of four dollars (\$4.00) (April 1st, 1989: \$4.50) for each meal.

17.14 Employees shall be entitled to receive two (2) hours notice when required to work more than two (2) hours of overtime on a normal working day.

17.15 Employees shall register their attendance in accordance with the procedure laid down by the Employer.

17.16 Employees shall record starting and finishing times of overtime in a manner determined by the Employer.

17.17 When an employee of the Services Branch, identified as non-location personnel, works on location, his, her hours of work and remuneration for overtime are those stipulated in Article 18.

17.13 a) L'employé-e qui travaille trois (3) heures ou plus en surtemps immédiatement après sa période d'heures de travail reçoit une indemnité de repas de cinq dollars (\$5.00) (1er avril 1989: \$5.25). Un laps de temps raisonnable que détermine l'employeur doit être accordé à l'employé-e pour qu'il, elle puisse prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité; ce laps de temps sera payé par l'employeur jusqu'à concurrence d'un maximum d'une demi-heure.

b) Pour chaque période de quatre (4) heures de temps supplémentaire sans interruption prolongeant la période décrite au paragraphe 17.13a), l'employé-e bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (½) et il, elle est remboursé-e au taux de quatre dollars (\$4.00) (1er avril 1989: \$4.50) pour chaque repas.

17.14 L'employé-e reçoit un avis de deux (2) heures lorsqu'il, elle doit travailler une période de surtemps supérieure à deux (2) heures lors d'une journée normale de travail.

17.15 Les employés-es devront inscrire leur présence selon la procédure établie par l'employeur.

17.16 Les employés-es enregistreront l'heure où ils, elles commencent et finissent le travail exécuté en temps supplémentaire de la manière prescrite par l'employeur.

17.17 Lorsqu'un-e employé-e de la division des Services considéré-e comme employé-e ne travaillant pas en tournage, travaille en tournage, ses heures de travail et sa rémunération pour le surtemps sont telles que fixées à l'article 18.

39 a)
030
24 a)
13

a u
040
015

ARTICLE 18

HOURS OF WORK AND OVERTIME
(LOCATION PERSONNEL)

18.01 The provisions of this article apply only to employees or the Services Branch of all NFB Production Centres identified as location personnel and to assistant-cinematographers and cinematographers of the English and French Program Branches.

18.02 A normal work week shall consist of five (5) days, Monday through Friday, of eight (8) hours each.

18.03 When the work day extends beyond midnight, it is considered as falling wholly on the calendar day in which it has started.

18.04 In this Article:

- (a) "overtime" means work performed by an employee in excess of his, her normal hours of work;
- (b) "straight-time rate" means an employee's daily rate of pay divided by eight (8);
- (c) "time and one-half" means one and one-half (1½) times the straight-time rate;
- (d) "double time" means twice the straight-time rate.

18.05 Subject to Clause 18.03 and 18.06:

- (a) an employee shall be paid at the rate of time and one-half (1½) for the first eight (8) hours of overtime worked by him, her on a regular working day;
- (b) an employee shall be paid at the rate of time and one-half (1½) for the first eight (8) hours worked by him, her on his, her first day of rest;
- (c) an employee shall be paid at the rate of double time for all hours worked by him, her on his, her second day of

ARTICLE 18

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS
(EMPLOYÉS-ES TRAVAILLANT EN TOURNAGE)

18.01 Cet article ne s'applique qu'aux employés-es de la division des Services de tous les centres de production de l'ONF considérés comme employés-es travaillant en tournage et aux caméramen et assistants-es-caméramen des divisions des Programmes français et anglais.

18.02 Une semaine normale de travail se compose de cinq (5) jours, du lundi au vendredi, de huit (8) heures chacun.

18.03 Lorsque la journée de travail se prolonge au delà de minuit, elle est réputée tomber intégralement le jour civil où elle a commencé.

18.04 Dans le présent article:

- (a) "surtemps" signifie le travail accompli par un-e employé-e en sus de ses heures de travail;
- (b) "taux régulier" signifie le taux quotidien de l'employé-e divisé par huit (8);
- (c) "une fois et demie" (1½) signifie le taux régulier majoré de moitié;
- (d) "double" signifie deux (2) fois le taux régulier.

18.05 Conformément à la clause 18.03 et 18.06:

- (a) un-e employé-e a droit à une rétribution égale à une fois et demie (1½) le taux régulier pour les huit (8) premières heures de surtemps exécutées lors d'une journée normale de travail;
- (b) un-e employé-e a droit à une rétribution égale à une fois et demie (1½) le taux régulier pour les huit (8) heures de travail exécutées le premier jour de repos;
- (c) un-e employé-e a droit à une rétribution égale au double du taux régulier pour tout travail exécuté le second

rest, provided that his,her first and second day of rest are consecutive calendar days:

- (d) an employee shall be paid at the rate of double time for all hours worked by him,her after eight (8) hours of overtime on a regular working day or on his,her first day of rest.

18.06 An employee is entitled to overtime compensation for each complete 15-minute period of overtime worked by him,her when the overtime is authorized by the Employer.

18.07 Employees shall register their attendance in accordance with the procedure laid down by the Employer.

18.08 Employees shall record starting and finishing times of overtime worked in a form determined by the Employer.

18.09 All overtime shall be remunerated in compensatory leave. This cumulative compensatory leave shall be granted at the Employer's discretion and whenever possible at times convenient to the employee. This leave shall be granted for a minimum of a seven (7) calendar day period, or less with the employee's agreement. An employee on compensatory leave shall not be required to report to work during that period of leave. The number of days taken by an employee who accepts to report to work before the scheduled end of his,her compensatory leave period or who accepts a compensatory leave period of less than seven (7) calendar days will be deducted from the calculation of leave remaining. Leave earned but not taken at the end of the fiscal year will be paid in cash.

18.10 a) An employee who works overtime at the NFB Montreal Production Centre, immediately after his,her normal hours of work, shall receive for the first each period of

jour de repos, pourvu que le premier et second jour de repos soient des jours civils consécutifs;

- (d) un-e employé-e a droit à une rétribution égale au double du taux régulier pour tout travail exécuté après huit (8) heures de surtemps lors d'une journée normale de travail ou du premier jour de repos;

18.06 Un-e employé-e a droit à une rétribution de surtemps pour chaque période complète de 15 minutes de travail exécutée en surtemps quand le travail supplémentaire est autorisé par l'employeur.

18.07 Les employés-es devront inscrire leur présence selon la procédure établie par l'employeur.

18.08 Les employés-es enregistreront l'heure où ils commencent et finissent le travail exécuté en temps supplémentaire selon la formule prescrite par l'employeur.

18.09 Le surtemps sera rémunéré sous forme d'un congé compensateur. Les congés compensateurs cumulatifs seront accordés à la discrétion de l'employeur et dans la mesure du possible à des moments qui conviennent à l'employé-e. Ces congés seront accordés pour une durée minimum de sept (7) jours civils ou avec l'accord de l'employé-e, pour une durée moindre. Un-e employé-e en congé compensateur ne sera pas tenu-e de se rapporter au travail pendant cette période de congé. Il sera porté au calcul des congés utilisés de l'employé-e le nombre de jours utilisés par un-e employé-e qui accepte de se rapporter au travail avant la fin prévue de son congé compensateur ou qui accepte un congé compensateur inférieur à sept (7) jours civils. Les congés acquis mais non utilisés à la fin de l'année fiscale seront payés au comptant.

18.10 a) L'employé-e qui travaille en surtemps au centre de production de Montréal, immédiatement après ses heures normales de travail, reçoit pour la première période de

four (4) consecutive hours of overtime. a meal

allowance of five dollars (\$5.00) (April 1st, 1989: \$5.25), except where free meals are provided.

- b) For each four (4) hours an employee works overtime continuously extending beyond the period provided in article 18.10a), he, she shall be provided a paid meal break of up to one-half (½) hour and be reimbursed at the rate of four dollars (\$4.00) (April 1st, 1989: \$4.50) for each meal except where free meals are provided

18.11 A one-hour break is normally scheduled after each four (4) continuous hours of work and mandatory after five (5) continuous hours of work.

18.12 A minimum of ten (10) hours between the end of a working day and the beginning of the following working day is mandatory.

18.13 The provisions of Clauses 18.11 and/or 18.12 do not apply upon agreement of all the employees composing the shooting crew and the authorized representative of the Employer. In such a case, the employee is entitled to a premium equal to half of his, her straight-time hourly rate for all hours worked:

- (a) during the period between the beginning of the designated mandatory break period and the beginning of the effective break period, when the mandatory break period stated in Clause 18.11 has not been complied with;
- (b) during the designated rest period, when the mandatory rest period stated in Clause 18.12 has not been complied with.

18.14 After ten (10) hours' work on location outside headquarters (at a distance in excess of 25 miles), accommodations will be made

quatre (4) heures consécutives de surtemps une

indemnité de repas de cinq dollars (\$5.00) (1er avril 1989: \$5.25) sauf si les repas sont fournis gratuitement.

- b) Pour chaque période de quatre (4) heures de temps supplémentaire sans interruption prolongeant la période décrite au paragraphe 18.10a), l'employé-e bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (½ et il, elle est remboursé-e au taux de quatre dollars (\$4.00) (1er avril 1989: \$4.50) pour chaque repas sauf si les repas sont fournis gratuitement.

18.11 Un arrêt d'une heure est normalement prévu après chaque quatre (4) heures de travail mais obligatoire après cinq (5) heures de travail continu.

18.12 Un arrêt de dix (10) heures est obligatoire entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante.

18.13 Les dispositions des clauses 18.11 et/ou 18.12 ne s'appliquent pas moyennant l'accord de tous les employés-es formant l'équipe de tournage et du, de la représentant-e autorisé-e de l'employeur. Dans un tel cas, l'employé-e touche une indemnité égale à la moitié de son taux horaire régulier pour les heures travaillées:

- (a) durant la période entre le début prévu de l'arrêt obligatoire et le début de l'arrêt effectif, lorsque l'arrêt obligatoire prévu à la clause 18.11 n'est pas respecté;
- (b) durant la période d'arrêt prévue lorsque l'arrêt obligatoire prévu à l'article 18.12 n'est pas respecté.

18.14 Après dix (10) heures de travail sur les lieux de tournage, à l'extérieur du quartier général (à une distance supérieure à 25

available on request, to members of the shooting crew.

18.15 When an employee identified as location personnel works in one of the services specified in Article 17.01, his/her hours of work and remuneration for overtime are those stipulated in Article 17.

ARTICLE 19

TRAVEL

19.01 An employee who is required to proceed from his/her place of residence to a work location within his/her headquarters area, as these expressions are defined by the Employer as of the date hereof, or to come back from has to do it on his/her own and is not compensated for this travel time.

19.02 When an employee is required by the Employer to travel to or from his/her headquarters area, as these expressions are defined by the Employer as of the date hereof, the means of such travel shall be determined by the Employer and the employee will be compensated at straight-time rate for all hours of travel. Travel time is not included in the computation of overtime.

ARTICLE 20

CALL BACK PAY

20.01 If, after he, she has completed his/her work for the day and has left his/her place of work, an employee is called back to work, he, she is entitled to the greater of:

- (a) compensation at the applicable overtime rate, or
- (b) compensation equivalent to four (4) hours' pay at the straight-time rate.

20.02 When an employee is recalled to work overtime under the conditions described in Clause 20.01 and is required to use transportation services other than

milles), des facilités de logement seront accessibles, sur demande, aux membres de l'équipe de tournage.

18.15 Lorsqu'un-e employé-e considéré-e comme employé-e travaillant en tournage, travaille dans un des services énumérés à l'article 17.01, ses heures de travail et sa rémunération pour le surtemps sont telles que fixées à l'article 17.

ARTICLE 19

DÉPLACEMENT

19.01 Tout-e employé-e requis-e de se rendre de son domicile à un lieu de travail à l'intérieur de sa zone d'affectation, au sens qui lui est donné par l'employeur à l'heure actuelle, au qui en revient, doit Is faire par ses propres moyens et n'est pas rémunéré-e pour ce temps de déplacement.

19.02 Lorsqu'un-e employé-e est requis-e par l'employeur de voyager à destination ou en provenance de sa zone d'affectation, au sens qui lui est donné par l'employeur à l'heure actuelle, son mode de transport est déterminé par l'employeur et il, elle est rémunéré-e à taux régulier pour toutes ses heures de déplacement. Le temps de déplacement n'entre pas dans le calcul du surtemps.

ARTICLE 20

INDEMNITÉ DE RAPPEL

20.01 Si, après avoir terminé son travail de la journée et après avoir quitté son lieu de travail, un-e employé-e est rappelé-e au travail, il, elle a droit à la plus élevée des indemnités suivantes:

- (a) rétribution au taux de surtemps applicable, ou
- (b) rétribution équivalant à quatre (4) heures au taux régulier quelle que soit la période de travail.

20.02 Quand un-e employé-e qui est rappelé-e pour travailler en surtemps dans les conditions énoncées à la clause 20.01, doit utiliser un moyen de transport autre que le

normal public transportation services, he, she shall be paid for the round trip:

- (a) mileage allowance at the rate normally paid by the Employer if the employee travels by means of his, her own automobile, or
- (b) out-of-pocket expenses for other means of commercial transportation. Receipts will not be required for amounts of less than five dollars (\$5.00).

20.03 The provisions of this Article apply only to employees defined under Clauses 17.01 and 18.01.

ARTICLE 21 REPORTING PAY

21.01 Where an employee is required to report for work on a day of rest, or on a designated holiday, he, she is entitled to the greater of:

- (a) compensation at the applicable rate, or
- (b) compensation equivalent to four (4) hours' pay at the straight-time rate whatever period has been worked.

21.02 When an employee is recalled to work overtime under the conditions described in Clause 20.01 and is required to use transportation services other than normal public transportation services, he, she shall be paid for the round trip:

- (a) mileage allowance at the rate normally paid by the Employer if the employee travels by means of his, her own automobile, or
- (b) out-of-pocket expenses for other means of commercial transportation. Receipts will not be required for amounts of less than five dollars (\$5.00).

transport en commun ordinaire, il, elle doit recevoir pour l'aller et le retour:

- (a) une indemnité de parcours au taux normalement payé par l'employeur s'il, si elle utilise sa propre voiture, ou
- (b) le montant des dépenses encourues s'il, si elle utilise un autre moyen de transport commercial. Aucun reçu ne sera exigé pour des montants de moins de cinq dollars (\$5,00).

20.03 Cet article ne s'applique qu'aux employés-es désignés-es aux clauses 17.01 et 18.01.

ARTICLE 21 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

21.01 Lorsque l'employé-e est tenu-e de se présenter au travail un jour de repos ou un jour férié, il, elle a droit à la plus élevée des indemnités suivantes:

- (a) rétribution au taux de surtemps applicable, ou
- (b) rétribution équivalent à quatre (4) heures au taux régulier quelle que soit la période travaillée.

21.02 Quand un-e employé-e qui est rappelé-e pour travailler en surtemps dans les conditions énoncées à la clause 20.01, doit utiliser un moyen de transport autre que le transport en commun ordinaire, il, elle doit recevoir pour l'aller et le retour:

- (a) une indemnité de parcours au taux normalement payé par l'employeur s'il, si elle utilise sa propre voiture, ou
- (b) le montant des dépenses encourues s'il, si elle utilise un autre moyen de transport commercial. Aucun reçu ne sera exigé pour des montants de moins de cinq dollars (\$5,00).

21.03 If, on a regular working day, an employee is given prior instruction to work overtime on that same day, at a time which is not contiguous to his, her normal hours of work or his, her scheduled shift, he, she shall be paid for the time actually worked or a minimum of two (2) hours' pay at straight time, whichever is the greater.

21.04 The provisions of this Article apply only to employees defined under Clauses 17.01 and 18.01.

ARTICLE 22

STANDBY PAY

22.01 The Employer shall not require an employee to be available on standby after his, her normal working hours or on a day of rest or on a designated paid holiday unless this request is made in writing. In these circumstances, the employee shall be entitled to a standby payment of seven dollars (\$7.00) (April 1st, 1989: \$8.00) for each eight (8) consecutive hours or portion thereof that he, she is on standby, except on his, her days of rest and designated paid holidays. For all standby on a day of rest or designated paid holiday, he, she shall be paid fourteen dollars (\$14.00) (April 1st, 1989: \$15.00).

22.02 An employee designated for standby duty shall be available during his, her period of standby at a known telephone number and be available to return to duty if called. No standby payment shall be made if an employee is unable to report for duty when required.

22.03 An employee on standby who is called to work and who reports for work shall be paid, in addition to the standby pay, the greater of:

21.03 Si, lors d'un jour normal de travail, un-e employé-e reçoit l'instruction d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour, dans une période qui n'est pas accolée à sa période régulière de travail, il, elle a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes: soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de deux (2) heures de travail au taux régulier.

21.04 Cet article ne s'applique qu'aux employés désignés-es aux clauses 17.01 et 18.01.

ARTICLE 22

INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ

22.01 L'employeur n'exigera que par écrit d'un-e employé-e qu'il, elle soit disponible après ses heures normales de travail ou un jour de repos ou un jour férié. Dans ces circonstances, l'employé-e a droit à une indemnité de disponibilité de sept dollars (\$7.00) (1er avril 1989: \$8.00) pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives durant laquelle il, elle est en disponibilité, sauf pendant ses jours de repos et les jours désignés fériés. Pour toute période de disponibilité, un our de repos ou un jour désigné férié, il, elle touche quatorze dollars (\$14.00) (1er avril 1989: \$15.00).

22.02 Tout-e employé-e désigné-e pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être atteint-s au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail s'il, si elle est appelé-e à le faire. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il, elle est tenu de le faire.

22.03 Tout-e employé-e en disponibilité qui est appelé-e et qui rentre au travail, touche en plus de l'indemnité de disponibilité, la plus élevée des deux rémunérations suivantes:

- (a) the applicable overtime rate for the time worked, or
- (b) the minimum of four (4) hours' pay at the straight-time rate as provided in Clause 21.01 ~~except~~ that this minimum shall only apply once during any standby period.

22.04 The provisions of this Article apply only to employees defined under Clauses 17.01 and 18.01.

ARTICLE 23
SHIFT PREMIUM

23.01 Notwithstanding article 17.03, in the event that an employee is required to work on a shift, he, she shall receive a shift premium of fifty cents (\$0.50) per hour for all hours worked, including overtime hours worked on shifts, when half or more of the hours are normally scheduled between 17h00 and midnight. When half or more of the hours are normally scheduled between midnight and 7h00, he, she shall receive instead a shift premium of sixty cents (\$0.60) per hour for all hours worked, including overtime hours worked on shifts.

23.02 An employee required to work on a different shift, should normally be advised in writing at least two weeks prior to the effective date of the change. An employee may accept a shorter delay.

23.03 The provisions of this article apply only to employees defined in clause 17.01.

ARTICLE 24
TEMPORARY PROMOTION

24.01 Where for a temporary period of not less than five (5) consecutive working days, an employee classified as TCN, assumes duties of a higher classification than

- (a) le taux de surtemps applicable aux heures travaillées, ou
- (b) un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculées au taux régulier, conformément à la clause 21.01, sauf que ce minimum ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même période de disponibilité.

22.04 Cet article ne s'applique qu'aux employés-es désignés-es aux clauses 17.01 et 18.01.

ARTICLE 23
PRIME DE QUART

23.01 Nonobstant l'article 17.03, dans l'éventualité où un-e employé-e est requis-e de travailler sur un quart de travail, il, elle touche une prime de quart de cinquante cents (\$0.50) l'heure pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires effectuées au cours des quarts, lorsque la moitié ou plus des heures se situent normalement entre 17h00 et minuit. Lorsque la moitié ou plus des heures se situent normalement entre minuit et 7h00, il, elle touche plutôt une prime de soixante cents (\$0.60) l'heure pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires effectuées au cours des quarts.

23.02 Tout-e employé-e requis-e de travailler sur un quart de travail différent, doit normalement en être avisé-e par écrit au moins deux semaines avant la date d'entrée en vigueur du changement. Un-e employé-e peut toutefois consentir à un délai plus court.

23.03 Cet article ne s'applique qu'aux employés-es désignés-es à la clause 17.01.

ARTICLE 24
PROMOTION TEMPORAIRE

24.01 Lorsque pour une période temporaire d'une durée minimum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs un-e employé-e de la classe d'emploi TCN, assume des responsa-

47-05

the classification which he holds, he, she shall receive the greater of: the minimum pay of the position of the higher classification or a premium of 4% from the date he, she assumed the duties of the higher classification.

24.02 Whenever a position within the bargaining unit has to be filled for temporary periods, the Employer will endeavour to promote temporarily an employee from the bargaining unit.

24.03 Designated holidays falling within the qualifying period for acting pay will be included in the calculation of the period.

bilité d'une catégorie supérieure de traitement à celle qu'il, elle occupe, il, elle reçoit le plus élevé des deux soit: le traitement minimum du poste de la catégorie supérieure ou une prime de 4% à compter de la date où il, elle a assumé la fonction de la catégorie supérieure de traitement.

24.02 Advenant qu'il faille remplir provisoirement un poste relevant de l'unité de négociation, l'employeur s'efforce d'accorder une promotion temporaire à un-e employé-e de l'unité de négociation.

24.03 Les jours désignés fériés qui surviennent durant la période de suppléance seront inclus dans le calcul de la période donnant droit au traitement de suppléance.

ARTICLE 25

GRIEVANCE PROCEDURE

25.01 It is the firm desire of the parties to settle all grievances within the shortest possible time.

25.02 Subject to and as provided in Section 90 of the Public Service Staff Relations Act, an employee who feels that he, she has been treated unjustly or considers himself aggrieved by any action or omission of the Employer in matters other than those arising from the classification process, is entitled to present a grievance in the following way:

Step 1: The grievance is submitted in writing to the representative of the Employer authorized to deal with grievances at the first step. Upon request from the employee or from the union representative if the employee is represented by Le Syndicat, a meeting of information and mutual explanations to discuss the grievance will be held between the representative of the Employer, the grievor and, if applicable, his, her representative. After the grievance has been examined and if the employee has decided to maintain his, her grievance, the above representative of the Employer communicates in writing his decision to the employee and to Le Syndicat if Le Syndicat is involved in the

ARTICLE 25

PROCEDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

25.01 C'est la ferme désir des parties de régler tout grief dans la plus brève délai possible.

25.02 Sous réserve et en conformité avec l'article 90 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, l'employé-e qui se considère comme injustement traité-e ou qui s'estime lésé-e par une action ou omission de l'employeur dans une question autre qu'une question découlant du procédé de classification, a le droit de soumettre un grief comme suit:

1^{er} pallier: Le grief est présenté par écrit au, à la représentant-e autorisé-e de l'employeur en matière de griefs au premier pallier. Sur sa demande ou celle du de la représentant-e syndical-e: lorsque l'employé-e est représenté-e par le Syndicat, une réunion d'information et d'explications mutuelles se tiendra alors, en vue d'étudier la grief, entre le, la représentant-e autorisé-e de l'employeur, l'employé-e et, s'il y a lieu, son, sa représentant-e syndical-e. Après étude du grief et si l'employé-e a décidé de maintenir son grief, le, la représentant-e de l'employeur à ce pallier communique par écrit sa décision à l'employé-e et à Le Syndicat si ce dernier est impli-

grievance.

Step 2: In the event that the grievance is not settled at the preceding step, the employee refers the grievance to his, her Branch Director for further review. Upon request from the employee or from the union representative if the employee is represented by La Syndicat, a meeting of information and mutual explanations to discuss the grievance will be held with the grievor and, if applicable, his, her representative. After the grievance has been examined and if the employee has decided to maintain his, her grievance, the Branch Director communicates in writing his, her decision to the employee and to Le Syndicat if Le Syndicat is involved in the grievance.

Step 3: In the event that the grievance has not been settled at the Branch Director level, the employee may refer it to the Government Film Commissioner. Upon request from the employee or from the union representative if the employee is represented by Le Syndicat a meeting of information and mutual explanations to discuss the grievance will be held with the grievor and, if applicable, his, her representative. After the grievance has been examined and if the employee has decided to maintain his, her grievance, the Commissioner communicates in writing his, her decision and to Le Syndicat if Le Syndicat is involved in the grievance.

25.03 Time limits

An employee must submit his, her grievance within twenty (20) working days from the date on which he, she was informed or otherwise became aware of the action or circumstances that gave rise to the grievance. Further, when he, she wishes to refer his, her grievance to a higher level, the employee should do so within a period of ten (10) working days from the date of the receipt of a reply at the preceding step or from the foreseen date of the said reply. At each level, the employee will receive an acknowledgement that the grievance has been received from the authorized representative of the Employer. The time limit at each step between the date the employee lodges his, her grievance

qué dans la grief.

2^e palier: A défaut d'un règlement du grief au palier précédent, l'employé-e défère le grief à son, sa directeur-trice de division en vue du règlement. Sur sa demande, ou celle du, de la représentant-e syndical-e lorsque l'employé-e est représenté-e par la Syndicat, une réunion d'information et d'explications mutuelles se tiendra alors, en vue d'étudier le grief avec l'employé-e et, s'il y a lieu, son, sa représentant-e syndical-e. Après étude du grief et si l'employé-e a décidé de maintenir son grief, le, la Directeur-trice de division communique par écrit sa décision à l'employé-e et au Syndicat si ce dernier est impliqué dans la grief.

3^e palier: A défaut d'un règlement du grief au niveau du, de la Directeur-trice de division, l'employé-e peut le déférer au niveau du, de la Commissaire de l'Office national du film. Sur sa demande, ou celle du, de la représentant-e syndical-e lorsque l'employé-e est représenté-e par le Syndicat, une réunion d'information et d'explications mutuelles se tiendra alors en vue d'étudier le grief avec l'employé-e, et s'il y a lieu, son, sa représentant-e syndical-e. Après étude du grief et si l'employé-e a décidé de maintenir son grief, le, la Commissaire communiquera par écrit sa décision à l'employé-e et au Syndicat si ce dernier est impliqué dans le grief.

25.03 Limites de temps

L'employé-e peut présenter son grief dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date où il, elle a été informé-e ou a pris connaissance d'une action ou de circonstances qui ont motivé son grief. De plus, quand il, elle désire déférer son grief à un palier supérieur, l'employé-e doit le faire dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de réception d'une réponse au palier précédent ou de la date prévue pour la réception de ladite réponse. A chaque palier, l'employé-e est informé-e par le, la représentant-e autorisé-e de l'employeur que le grief a été reçu. Le laps de temps entre la date à laquelle le grief a été présenté et la date limite où une réponse

and the date by which he, she should be given a reply should not exceed ten (10) working days at the first and second steps and working days at the third step of the procedure. The time limits provided in the present procedure may be extended by mutual consent between the Employer and the employee or the union representative if the employee is represented by him, her.

25.04 Representation

An employee may present his, her grievance on his, her own behalf, be represented by a colleague or by La Syndicat. However, if a grievance concerns the application or the interpretation of the collective agreement or an arbitral award, then the employee must have the approval of and be represented by Le Syndicat.

25.05 Elimination of steps in the grievance procedure.

Not every kind of grievance need go through all the steps of the procedure. In certain cases and by mutual consent, step one or steps one and two may be eliminated and the grievance presented directly at the next level.

25.06 Where the Employer discharges or suspends for an indefinite period an employee, the grievance procedure set forth in this agreement shall apply except that the time limits at step 1 shall be halved. However, the grievance may be presented at the third level and if so, must be accepted at that level. By mutual agreement of the Employer and the employee or Le Syndicat if the employee is represented by Le Syndicat, the time limit of twenty (20) days within which the Employer must reply may be extended to a maximum of forty (40) days.

25.07 Adjudication

In accordance with the P.S.S.R.A. and subject to Clause 25.05, when an employee has presented his, her grievance at the final step of the procedure and the grievance has

dolt être donnée, ne doit jamais dépasser dix (10) jours ouvrables au premier et deuxième paliers et vingt (20) jours ouvrables au troisième palier de la procédure. Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par consentement mutuel de l'employeur et de l'employé-e ou du, de la représentant-e du syndicat si l'employé-e est représenté-e par ce, cette dernier-ère.

25.04 Représentation

Un-e employé-e peut présenter son grief de son propre chef ou peut être représenté-e par un-e collègue ou par le Syndicat. Toutefois, si le grief concerne l'application ou l'interprétation de la convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'employé-e doit obtenir le consentement du Syndicat et être représenté-e par le Syndicat.

25.05 Elimination de paliers de procédure de griefs.

Tous les griefs ne doivent pas nécessairement passer par tous les paliers de la procédure de griefs. Dans certains cas, et par consentement mutuel, le premier ou les deux premiers paliers peuvent être supprimés et le grief peut être présenté directement au palier suivant.

25.06 Lorsque l'employeur congédie un-e employé-e ou le, la suspend pour une période indéfinie, la procédure de règlement de griefs énoncée dans la présente convention collective s'applique sauf que les limites prévues au premier palier sont réduites de moitié. Toutefois, le grief peut être présenté directement au dernier palier et, si tel est le cas, il sera accepté à ce palier et alors le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'employeur doit répondre peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e ou le Syndicat si l'employé-e est représenté-e par ce dernier.

25.07 Arbitrage

Conformément à la L.R.T.F.P. et sous réserve de la clause 25.05 lorsqu'un-e employé-e a présenté son grief au dernier palier de la procédure et que le grief n'a pas

not been dealt with to his, her satisfaction, and if the grievance is with respect to:

- (a) the interpretation or application in respect of him, her of a provision of a collective agreement or an arbitral award, or
- (b) disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty, he, she may refer the grievance to adjudication by applying to the Registrar of the Public Service Staff Relations Board and at the same time serving notice to the Employer within twenty (20) working days after receiving a reply at the final step of the grievance procedure or from the foreseen date of the reply.

25.08 No person shall seek by intimidation, or by any other means to cause an employee to abandon his, her grievance or refrain from exercising his, her right to present a grievance, as provided in this collective agreement.

25.09 The list of representatives authorized by the Employer to deal with each of the steps of the grievance procedure will be sent to the Syndicat within fifteen (15) days following the signing of the present agreement. All changes to the list will be communicated to the Syndicat within fifteen (15) days of the change being made. If at the time a grievance is presented, the Employer's authorized representative has not been appointed in accordance with the present Article, an employee may present the grievance at the next step in the procedure.

25.10 Before referring a subject to the Chief Arbitrator of the PSSRB under Article 98(1) of the PSSRA, the parties agree to meet and discuss the subject.

été réglé à sa satisfaction et si le grief se rapporte à:

- (a) l'interprétation ou l'application en ce qui le, la concerne d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou
- (b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension, ou une peine pécuniaire, il, elle peut renvoyer le grief à l'arbitrage en s'adressant au Greffier de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et en informant en même temps l'employeur dans un délai de vingt (20) jours de travail, après réception d'une réponse au dernier pallor de la procédure de griefs ou de la date prévue pour la réception de ladite réponse.

25.08 Aucune personne ne doit essayer soit par intimidation ou par tout autre moyen, d'amener l'employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir de son droit de présenter un grief selon les dispositions de la présente convention collective.

25.09 La liste des représentants-és autorisés-és de l'employeur à chaque pallor de la procédure de griefs sera envoyée au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention. Tout changement à cette liste sera communiqué au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la date du changement. Si au moment de la présentation d'un grief, le, la représentant-e autorisé-e de l'employeur n'a pas été nommé-e conformément au présent article, l'employé-e peut présenter le grief directement au pallor suivant de la procédure de griefs.

25.10 Avant de renvoyer une affaire à l'arbitre en chef de la Commission des relations de travail dans la fonction publique suivant l'article 98(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, les parties conviennent de se rencontrer afin d'en discuter.

ARTICLE 26

LEAVE - GENERAL

26.01 When the employment of an employee who has been granted more vacation or sick leave with pay than he, she has earned is terminated by death, the employee is considered to have earned the amount of leave with pay granted to him, her.

26.02 An employee is entitled to be informed of the balance of his, her vacation or sick leave with pay credits.

26.03 When the employment of an employee who has been granted more vacation or sick leave with pay than he, she has earned is terminated by lay-off, he, she is considered to have earned the amount of leave with pay granted to him, her if, at the time of his, her lay-off, he, she has completed two (2) or more years of continuous employment.

26.04 Temporary employees are entitled to paid leave and, at the employer's discretion, to leave without pay provided in this Agreement. Nevertheless, in all cases, the leave when granted, ends at the expiry date of the term. Where eligibility to a leave or to another benefit is based upon return to work for a certain length of time, the temporary employee will be eligible only if this term extends for a sufficient period.

ARTICLE 27

CONTINUOUS SERVICE

For leave and severance pay purposes, an employee's former service in the Canadian Armed Forces, the R.C.M.P. or in the Public Service of Canada shall be counted as continuous employment in accordance with the actual practice.

ARTICLE 26

CONGÉ - GÉNÉRALITÉS

26.01 En cas de décès, l'employé-e qui a bénéficié de plus de jours de congé payé de vacances ou de maladie qu'il, elle n'en a acquis est considéré-e comme ayant acquis le nombre de jours de congé payé qu'on lui a consentis.

26.02 Tout-e employé-e a droit d'être informé-e du solde de ses crédits de congé payé de vacances et de maladie.

26.03 En cas de mise à pied, l'employé-e qui a bénéficié de plus de jours de congé payé de vacances ou de maladie qu'il, elle n'en a acquis est considéré-e comme ayant acquis le nombre de jours de congé payé qu'on lui a consenti si, au moment de sa mise en disponibilité, il, elle a terminé au moins deux (2) années d'emploi continu.

26.04 Tout-e employé-e temporaire bénéficie des congés payés et, à la discrétion de l'employeur, des congés non-payés prévus à la présente convention. Toutefois, dans tous les cas, le congé, lorsqu'il est accordé, prend fin à la date prévue de fin d'emploi. Lorsque l'éligibilité à un congé ou à un autre bénéfice est fonction d'un retour au travail pour une période donnée de temps, l'employé-e temporaire n'y est éligible que si sa période prévue d'emploi le justifie.

ARTICLE 27

SERVICE CONTINU

Pour les fins de calcul des congés et de l'indemnité de départ, le service antérieur d'un-e employé-e au sein des Forces armées canadiennes, de la Gendarmerie royale ou de la Fonction publique fédérale, sera considéré comme service continu conformément à la pratique existante.

ARTICLE 28

VACATION LEAVE

28.01 Accumulation of Vacation Leave

An employee shall earn vacation leave at the following rates for each calendar month in which he, she has earned at least ten (10) days' pay and is not on retiring leave or on leave with pay in accordance with articles 36.01 and 36.03:

- (a) one and one-quarter (1 1/4) days a month (three weeks per full fiscal year) if he, she has completed less than nine (9) years of continuous employment (April 1st, 1989: 8 years);
- (b) one and two-thirds (1 2/3) days a month (four weeks per full fiscal year) after he, she has completed nine (9) years of continuous employment (April 1st, 1989: 8 years);
- (c) two and one-twelfth (2 1/12) days a month (five weeks per fiscal year) after he, she has completed twenty (20) years of continuous employment except that between his, her twentieth and twenty-fifth years of continuous employment, he, she will earn one and two-thirds (1 2/3) days a month (four weeks per full fiscal year) if he, she has received or is entitled to receive furlough leave:

28.02 Vacation leave shall be taken in the fiscal year in respect of which it was earned. With the prior approval of the Employer and the employee, annual leave may be taken during the next fiscal year when the Employer has refused the employee's vacation request or requests or when the employee justifies an exceptional case acceptable to the Employer.

28.03 The Employer may at its discretion grant an employee vacation leave equivalent to vacation leave credits which would accrue to him, her during the remainder of the

ARTICLE 28

CONGÉ DE VACANCES

28.01 Accumulation de jours de congé de vacances

L'employé-e acquiert un congé de vacances de la façon suivante pour chaque mois durant lequel il, elle a touché au moins dix (10) jours de traitement à condition qu'il, elle ne soit pas en congé de retraite ou en congé payé conformément aux articles 36.01 et 36.03:

- (a) Une journée et un quart (1 1/4) par mois (trois semaines par année financière) s'il, si elle n'a pas terminé neuf (9) ans d'emploi continu (1er avril 1989: 8 ans);
- (b) une journée et deux tiers (1 2/3) par mois quatre semaines par année financière) après avoir terminé neuf (9) ans d'emploi continu (1er avril 1989: 8 ans);
- (c) deux journées et un douzième (2 1/12) par mois (cinq semaines par année financière) après avoir terminé vingt (20) ans d'emploi continu, sauf qu'entre la vingtième et la vingt-cinquième année d'emploi continu, il, elle acquiert une journée et deux tiers (1 2/3) par mois quatre semaines par année financière) s'il, si elle a bénéficié ou a droit au congé d'ancienneté;

28.02 Le congé annuel de vacances doit être pris pendant l'année financière au cours de laquelle il a été acquis. Avec le consentement préalable de l'employé-e et de l'employeur, le congé de vacances pourra être pris au cours de l'année financière suivante lorsque l'employeur a refusé la ou les demandes de vacances de l'employé-e ou lorsque l'employé-e justifie un cas d'exception acceptable à l'employeur.

28.03 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder à un-e employé-e un congé de vacances équivalent aux jours de congé que cet, cette employé-e accumulerait pendant le

fiscal year. On termination of employment other than by death, and subject to article 26.03, leave taken in excess of earned leave credits shall be reimbursed.

28.04 On termination of employment, any leave earned but not used, shall be paid. If an employee dies, the annual leave earned but not used shall be paid to his, her estate.

28.05 In scheduling vacation leave for an employee, the Employer shall, subject to operational requirements make every reasonable effort to accommodate the employee.

28.06 An employee earns but is not entitled to receive vacation leave with pay during his first six (6) months of continuous employment.

28.07 Where, during any period of vacation leave, an employee:

- (a) is granted bereavement leave, or,
- (b) is granted special leave with pay because of illness in the immediate family on production of a medical certificate, or,
- (c) is granted sick leave on production of a medical certificate,

the period of vacation leave so displaced shall either be added to the vacation period, if requested by the employee and approved by the Employer, or reinstated for use at a later date.

28.08 Advance payments

Effective the beginning of the pay period immediately following sixty (60) days after the signing of this agreement, the Employer agrees to issue advance payments of estimated net salary for vacation periods of two (2) or more complete weeks, provided a written request for such advance is received from the employee at least six (6) weeks prior to the last pay day before the employee's vacation period commences and provi-

reste de l'année financière. A la cessation d'emploi pour cause autre que décès, et conformément à l'article 26.03, tout congé accordé qui n'a pas été acquis doit être remboursé.

28.04 A la cessation d'emploi, tout congé acquis qui n'a pas été accordé doit être payé. En cas de décès de l'employé-e, ces congés seront payés aux héritiers légaux de celui-ci, celle-ci.

28.05 Lorsqu'il accorde un congé de vacances à un-e employé-e, l'employeur doit, sous réserve des exigences du service, s'efforcer dans la mesure du possible, de satisfaire à la demande de l'employé-e.

28.06 L'employé-e acquiert mais n'a pas le droit de bénéficier de jours de congé de vacances pendant les six (6) premiers mois d'emploi continu.

28.07 Lorsque, au cours d'un congé de vacances, il est accordé à l'employé-e:

- (a) un congé de deuil, ou
- (b) un congé spécial payé pour cause de maladie dans la famille immédiate sur présentation d'un certificat de médecin, ou
- (c) un congé de maladie sur présentation d'un certificat de médecin,

la période de congé de vacances ainsi remplacée est ajoutée à la période de vacances si l'employé-e en fait la demande et que l'employeur y consent, ou bien elle est comptabilisée pour être utilisée plus tard.

28.08 Paiements anticipés

A partir du début de la période de paie qui suit immédiatement les soixante (60) jours après la date de signature de cette convention, l'employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé de vacances de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paie précédant le

ding the employee has been authorized to proceed on vacation leave for the period concerned. Any overpayment in respect of such pay advances shall be a charge against any subsequent pay entitlements.

28.09 If, at the end of a fiscal year, a carry-over of vacation is granted in accordance with clause 28.02 and if an employee's entitlement to vacation leave with pay includes a fractional entitlement of less or more than one half-day, the entitlement shall be increased to the nearest half-day.

ARTICLE 29
FURLOUGH LEAVE

An employee who, on the day that this agreement is signed, is entitled to receive furlough leave, that is to say five (5) weeks' leave with pay upon completing twenty years of continuous employment, retains his,her entitlement to furlough leave subject to the conditions respecting the granting of such leave that are in force on the day that this agreement is signed.

ARTICLE 30
SICK LEAVE

30.01 An employee shall be entitled to sick leave credits at the rate of one and a quarter (1 1/4) day for each calendar month for which he, she received pay for at least ten (10) days of work and is not on retirement leave.

30.02 An employee is eligible for sick leave with pay when he, she is unable to perform his, her duties because of illness or injury provided that:

- (a) he, she satisfies the Employer of this condition in such manner and at such time as may be determined by the Employer, and

début de la période de congé annuel de l'employé-e et que l'employé-e ait été autorisé-e à partir en congé annuel pour la période en question. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est imputé sur toute rémunération à laquelle il, elle a droit par la suite.

28.09 Si, à la fin d'une année financière, un report de vacances est accordé conformément à l'article 28.02 et si le congé payé de vacances qui reste à un-e employé-e comprend une fraction de jour supérieure ou inférieure à une demi-journée, cette fraction est portée à la demi-journée suivante.

ARTICLE 29
CONGÉ D'ANCIENNETÉ

L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit au congé d'ancienneté, c'est-à-dire à cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) ans d'emploi continu, garde le droit à ce congé sous réserve des conditions d'octroi de ce congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la convention.

ARTICLE 30
CONGÉ DE MALADIE

30.01 L'employé-e aura droit d'accumuler des congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 1/4) par mois pour chaque mois civil durant lequel il, elle a reçu son traitement pour au moins dix (10) jours de travail sauf si l'employé-e est en congé de retraite.

30.02 L'employé-e est admissible à un congé de maladie payé lorsqu'il, elle est incapable de remplir ses fonctions à cause de maladie ou de blessure, pourvu:

- (a) qu'il, elle prouve son incapacité à l'employeur de la manière et au moment fixés par celui-ci, et

(b) he, she has the necessary sick leave credits.

30.03 Unless otherwise informed by the Employer, a statement signed by the employee describing the nature of his, her illness or injury and stating that because of this illness or injury he, she was unable to perform his, her duties shall, when delivered to the Employer, be considered as meeting the requirements of Clause 30.02 (a) if the leave so requested does not exceed five (5) continuous days, or a total of ten (10) days in a fiscal year.

30.04 An employee is not entitled to sick leave with pay during any period in which he, she is on leave of absence without pay or under suspension.

30.05 When an employee is granted sick leave with pay and injury on duty leave is subsequently approved for the same period, his, her sick leave credits will be reinstated.

30.06 Any sick leave accumulated prior to the signing of the present agreement shall remain to the employee's credit under the present collective agreement.

30.07 Where an employee has insufficient or no credits to cover the granting of sick leave with pay under the provisions of Clause 30.02, sick leave with pay may, at the discretion of the Employer, be granted subject to the deduction of such advanced leave from any sick leave credits subsequently earned. On termination of employment by death or lay off, such leave shall not be reimbursed.

30.08 An employee should inform the Employer in accordance with the procedure laid down by the Employer when he, she is unable to come to work because of illness or injury.

(b) qu'il, elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

30.03 Sauf indication contraire de l'employeur, une déclaration signée de l'employé-e, précisant la nature de la maladie ou de la blessure et indiquant qu'il, elle se trouvait dans l'incapacité de remplir ses fonctions, est considérée au moment de sa remise à l'employeur comme répondant aux conditions de la clause 30.02 (a) si la période de congé sollicitée ne dépasse pas cinq (5) jours consécutifs ou un total de dix (10) jours dans l'année financière.

30.04 L'employé-e n'est pas admissible à un congé de maladie payé pendant une période d'absence sans traitement ou une période de suspension.

30.05 Quand un-e employé-e obtient congé un de maladie payé et qu'il, elle obtient par la suite, pour la même période, un congé pour accident de travail, ses crédits de maladie seront rétablis.

30.06 Les créances de congés de maladie accumulés, préalablement à la mise en vigueur des présentes sont admissibles sous la présente convention collective.

30.07 Lorsqu'un-e employé-e n'a pas acquis de jours de congé de maladie ou n'en a pas acquis suffisamment pour obtenir un congé de maladie payé, selon les dispositions de la clause 30.02, il, elle peut à la discrétion de l'employeur, obtenir un congé de maladie payé sous réserve de déduction de ce congé anticipé, des jours de congé de maladie subséquentement acquis. L'employé-e ne sera pas tenu de rembourser ce congé de maladie anticipé si son emploi se termine pour cause de décès ou de mise en disponibilité.

30.08 Tout-e employé-e doit aviser l'employeur, de la manière et à la façon prescrite par l'employeur, s'il, si elle est dans l'impossibilité de se présenter au travail pour cause de maladie ou blessure.

ARTICLE 31
SPECIAL LEAVE

31.01 Marriage Leave

Five (5) days' special leave shall be allowed to an employee on the occasion of his, her marriage when the employee is returning to work at the Film Board following marriage, provided he, she has completed one year of employment.

31.02 Bereavement Leave

For the purposes of this Clause, immediate family is defined as father, mother, (or step-father, step-mother or foster-parents), brother, sister, spouse (including common-law spouse residing with the employee) child (including child of common-law spouse and ward), father-in-law, mother-in-law, and the person permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides.

- (a) Where a member of his, her immediate family dies, an employee shall be entitled to bereavement leave for a period of up to four (4) consecutive calendar days. During such period, he, she shall be granted special leave with pay for those days which are not his, her regularly scheduled days of rest. In addition, he, she may be granted up to three (3) calendar days' special leave for purpose of travel immediately before and after the leave described above.
- (b) An employee is entitled to special leave with pay, up to a maximum of one (1) day, in the event of the death of the employee's grand-parent, son-in-law, daughter-in-law, brother-in-law, sister-in-law.
- (c) If, during a period of compensatory leave, an employee is bereaved in circumstances under which he, she would have been eligible for bereavement leave under

ARTICLE 31
CONGÉ SPÉCIAL

31.01 Congé de mariage

Un congé spécial d'une durée de cinq jours doit être accordé à un-e employé-e à l'occasion de son mariage, si l'employé-e reprend son travail à l'Office national du film après son mariage et a une année d'emploi à l'Office.

31.02 Congé de deuil

Pour les fins de la présente clause, la famille immédiate comprend le père, la mère, (ou le père par remariage, la mère par remariage ou un parent adoptif), frère, la sœur, le, la conjoint (y compris le, la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant (y compris l'enfant du, de la conjoint-e de fait et l'enfant en tutelle de l'employé-e), le beau-père, la belle-mère et la personne qui demeure en permanence au foyer de l'employé-e ou avec laquelle l'employé-e demeure en permanence.

- (a) En cas de décès dans sa famille immédiate, l'employé-e a droit à un congé spécial payé d'une durée maximum de quatre (4) jours civils consécutifs. Au cours d'une telle période, il, elle sera rémunéré-e à titre de congé spécial payé pour les jours qui normalement n'étaient pas prévus comme jours de repos dudit, de ladite employé-e. En outre, il, elle peut obtenir jusqu'à trois (3) jours civils de congé spécial pour voyager immédiatement avant et après le congé ci-haut mentionné.
- (b) L'employé-e a droit à un congé spécial payé d'au plus un jour au décès d'un grand-parent, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère, d'une belle-soeur.
- (c) Si, au cours d'une période de congé compensateur, l'employé-e subit un deuil dans des circonstances qui l'auraient rendu admissible à un congé de deuil en vertu du

paragraph (a) or (b) of this Clause, he, she shall be granted bereavement leave and his, her compensatory leave credits shall be restored to the extent of any concurrent leave granted.

31.03 Leave for Family Related Responsibilities

- (a) For the purpose of sub-clause (b) below, family is defined as spouse (including common-law spouse residing with the employee), dependent children (including children of legal or common-law spouse), parents (including step-parents or foster-parents) or any relative residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides.
- (b) At the request of an employee, he, she shall be granted leave with pay for family related responsibilities, as follows
- (1) up to one-half ($\frac{1}{2}$) day of leave with pay to take a dependent family member for medical or dental appointments, or for appointments with school authorities or adoption agencies; the employee who requests a leave pursuant to this clause should make every reasonable effort to schedule these appointments to minimize or preclude his, her absence from work.
- (11) up to two (2) consecutive days of leave with pay for the temporary care of a sick member of the employee's family and to provide the employee with time to make alternate care arrangements where the illness is of a longer duration;

paragraphe (a) ou (b) de la présente clause, il, elle recevra un congé de deuil et ses crédits de congé compensateur seront rétablis en proportion de tout congé de deuil correspondant qui a été accordé.

31.03 Congé pour obligations familiales

- (a) Aux fins du paragraphe (b) ci-dessous la famille se définit comme le, la conjoint-e (y compris le, la conjoint-e de droit commun qui demeure avec l'employé-e), les enfants à charge (y compris les enfants du, de la conjoint-e légal-e ou de droit commun), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou le père et la mère adoptifs) ou tout autre parent demeurant au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.
- (b) A sa demande, l'employé-e bénéficie d'un congé payé pour obligations familiales selon les modalités suivantes:
- (1) jusqu'à concurrence d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de congé payé pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge pour qu'ils, elles reçoivent des soins médicaux ou dentaires, ou pour une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé-e qui demande un congé en vertu de la présente doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou éviter les absences;
- (11) jusqu'à concurrence de deux jours consécutifs de congé payé pour prodiguer temporairement des soins à un membre malade de sa famille et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

- (iii) one (1) day's leave with pay for needs directly related to the birth of his, her child. This leave may be divided into two (2) periods and granted on separate days;
- (iv) one (1) day's leave with pay for needs directly related to the adoption of a child. This leave may be divided into two (2) periods and granted on separate days.
- (c) The total leave with pay which may be granted under sub-clause (b) shall not exceed five (5) days in a fiscal year.
- (iii) une (1) journée de congé payé pour les obligations directement rattachées à la naissance de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) parties prises à des dates différentes;
- (iv) une (1) journée de congé payé pour les obligations directement rattachées à l'adoption d'un-e enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) parties prises à des dates différentes.
- (c) Le nombre total de jours de congé payé qui peut être accordé en vertu du paragraphes (b) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'une même année financière.

31.04 Leave for Other Reasons:

Special leave with pay may be granted to an employee for any purpose deemed by the Employer to be necessary in accordance with the Human Resources Manual.

31.05 An employee should inform the employer in accordance with the procedure laid down by the employer when he, she has to be absent from work.

31.04 Congé pour d'autres motifs:

Un congé spécial payé peut être accordé à un-e employé-e pour toute raison jugée nécessaire par l'employeur conformément au Guide relatif aux ressources humaines.

31.05 Tout-e employé-e doit aviser l'employeur, de la manière et à la façon prescrite par l'employeur, s'il, si elle doit être absent de son travail.

ARTICLE 32

COURT LEAVE

32.01 The Employer shall grant leave with pay to an employee, other than an employee on leave of absence without pay, on retirement leave or under suspension who is required

- (a) to serve on a jury; or
- (b) by subpoena or summons to attend as a witness in any proceeding held
- (1) in or under the authority Of a court of Justice or before a grand jury:
- (11) before a court, judge, magistrate or coroner;

ARTICLE 32

CONGÉ POUR SERVICE JUDICIAIRE

32.01 L'employeur doit accorder un congé payé à tout-e employé-e autre qu'un-e employé-e en congé non payé, en congé de retraite ou sous le coup d'une suspension, qui est appelé

- (a) à faire partie d'un jury; ou
- (b) par assignation (subpoena) ou sommation, à assister en qualité de témoin, à quelque procédure qui a lieu
- (1) devant une cour de justice ou sous l'autorité d'un tel tribunal ou devant un Jury d'accusation;
- (11) devant un tribunal, un-e juge, un-e magistrat-e ou un-e coroner;

(iii) before the Senate or House of Commons of Canada or a Committee of the Senate or House of Commons otherwise than in the performance of the duties of his, her position;

(iv) before legislative or national assembly or house of assembly, or any committee thereof that is authorized by law to compel the attendance of witnesses before it, or

(v) before an arbitrator or umpire or a person or body of persons authorized by law to make an inquiry and compel the attendance of witnesses before it.

32.02 When an employee is granted court leave according to article 32.01 (a) and receives payment to serve on a jury, the employee shall reimburse to the Receiver General of Canada the amount received.

ARTICLE 33

INJURY ON DUTY LEAVE

An employee shall be granted injury-on-duty leave with pay for such reasonable period as may be determined by the Employer when, after a claim has been made pursuant to the Government Employees Compensation Act, a Workmen's Compensation Authority notifies the employer that it has certified that the employee is unable to work because of:

- (a) personal injury received in the performance of his, her duties and not caused by wilful misconduct, or
- (b) an industrial illness or a disease arising out of and in the course of his, her employment, if the employee agrees to remit to the Receiver General of Canada any amount received by him, her from the Provincial

(iii) devant le Sénat ou la Chambre des Communes du Canada ou un comité du Sénat ou de la Chambre des Communes autrement que dans l'accomplissement des fonctions de son poste;

(iv) devant une assemblée législative ou nationale, une chambre d'assemblée ou tout comité de ces Institutions autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui, ou

(v) devant un-e arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant eux.

32.02 Lorsqu'un congé payé est accordé à un-e employé-e en vertu de la clause 32.01 (a) et qu'il, elle reçoit à titre de membre d'un jury une certaine somme d'argent, l'employé-e devra verser au Receveur général ladite somme qui lui aura été remise.

ARTICLE 33

CONGÉ POUR BLESSURES SUBIES AU TRAVAIL

Il doit être accordé à l'employé-e un congé payé d'une durée que l'employeur juge raisonnable quand, après avoir déposé une réclamation en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés-es de l'Etat, une Commission provinciale des accidents du travail avise l'employeur qu'elle a établi que l'employé-e ne peut exercer ses fonctions du fait:

- (a) de blessures subies dans l'exercice de ses fonctions et qui n'ont pas été occasionnées par une conduite délibérée, ou
- (b) d'une maladie industrielle ou d'une maladie reliée à son emploi si cet, cette employé-e consent à verser au Receveur général tout montant reçu par lui, elle de ladite Commission provinciale des accidents du

Workmen's Compensation Board in compensation for loss of pay resulting from or in respect of such injury, illness or disease.

In accordance with article 30.07, the Employer could, at his discretion, grant anticipated sick leave for the period between the date the claim was deposited and that of the Board's decision.

travail en dédommagement de la perte de salaire subie à l'égard de ces blessures ou de cette maladie.

L'employeur pourra, à sa discrétion, accorder des congés anticipés de maladie durant la période s'écoulant entre la date de la déposition de la réclamation et celle de la décision de la Commission conformément à l'article 30.07.

ARTICLE 34

MATERNITY LEAVE & FAMILY RESPONSIBILITIES LEAVE

Maternity Leave

34.01 Any employee who becomes pregnant and who applies for leave of absence will be entitled to leave without pay for a maximum duration of nine (9) months.

34.02 Subject to available positions and operational requirements as defined by the Employer, a pregnant employee may ask and, by mutual consent, be temporarily assigned to another position for medical reasons confirmed by a medical certificate from her doctor and the Employer's doctor.

34.03 A) An employee who has not commenced maternity leave without pay may elect to:

- (a) use earned vacation and compensatory leave credits up to and beyond the date that her pregnancy terminates;
- (b) use her sick leave credits up to and beyond the date that her pregnancy terminates, subject to the provisions set out in the SickLeave with Pay article.

B) An employee shall inform the Employer in writing of her plan for taking leave with and without pay to cover her absence from work due to her pregnancy at least four (4) weeks in advance of the initial

ARTICLE 34

CONGE DE MATERNITE ET CONGE DE RESPONSABILITES FAMILIALES

Congé de maternité

34.01 Toute employée qui devient enceinte aura droit, à sa requête, à un congé non payé pour une période d'une durée maximum de neuf (9) mois.

34.02 Sous réserve des postes disponibles et des exigences du service tels que définis par l'employeur, toute employée enceinte peut demander et, par consentement mutuel, être affectée provisoirement à un autre poste pour raisons médicales attestées par un certificat médical de son médecin et confirmées par le médecin de l'employeur.

34.03 A) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir:

- (a) d'utiliser ses crédits de congés annuels et de congés compensatoires jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
- (b) d'utiliser ses crédits de congés de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article ayant trait aux congés de maladie payés.

B) L'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son inten-

data of continuous leave of absence during which termination of pregnancy is expected to occur.

34.04 The Employer will facilitate the employee's participation in fringe benefits to which she subscribes.

34.05 On returning to duty, the employee shall reintegrate the position she was occupying prior to her maternity leave and be paid at the salary and classification of that position.

34.06 Subject to clause 34.05 and by mutual consent, an employer may be permitted to work on a part-time basis and be remunerated accordingly during a period of six (6) months following the date of termination of the pregnancy.

34.07 Leave granted under this clause shall be counted for the calculation of "continuous employment" for the purpose of calculating severance pay and vacation leave and subject to the provisions of Article 13, shall be recognized for the purpose of calculating seniority. Time spent on such leave shall be counted for annual increment purposes in accordance with article 48.

34.08 Subject to the approval of the Canada Employment and Immigration Commission and notwithstanding any other provision of this Collective Agreement, an employee on leave under this clause shall earn sick leave as if she had received pay for at least ten (10) days in each calendar month.

34.09 Maternity Leave Allowance Eligibility

(a) After completion of six (6) months' continuous employment, an employee who provides the Employer with proof that she has applied for and is eligible to receive unemployment insurance benefits pursuant to section 30. Unemployment Insurance Act, 1971, shall be paid a maternity leave allowance in accordance with the Supplementary Unemployment Benefit

tion de prendre des congés (tant payés que non payés) relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

34.04 L'employeur convient de faciliter à l'employée sa participation aux avantages sociaux auxquels elle souscrit.

34.05 A son retour au travail, l'employée réintégrera le poste qu'elle détenait avant le début de son congé de maternité et sera rémunérée selon le salaire et la classe attachés à ce poste.

34.06 Sous réserve de la clause 34.05 et par consentement mutuel, toute employée pourra travailler à temps partiel et recevoir le traitement proportionnel correspondant durant les six (6) mois suivant la date de l'accouchement.

34.07 Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de "l'emploi continu" aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul des congés annuels, et sous réserve de l'article 13, est compté dans le calcul de l'ancienneté. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire, conformément à l'article 48.

34.08 Sujet à l'approbation de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, l'employée qui bénéficie du congé accordé en vertu de la présente clause acquiert des congés de maladie comme si elle avait touché au moins dix (10) jours de salaire dans chaque mois.

34.09 Admissibilité aux indemnités versées en raison d'un congé de maternité

(a) L'employée qui a terminé six (6) mois d'emploi continu et qui fournit à l'employeur la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage selon les dispositions de l'article 30 de la Loi sur l'assurance chômage (1971), et est déclarée admissible à de telles prestations, recevra une indemnité liée au congé de

Plan.

- (b) An applicant under Clause 34.09 (a) shall sign an agreement with the Employer providing:
- (1) that she will return to work and remain in the Employer's employ for a period of at least six (6) months after her return to work;
- (11) that she will return to work on the date of the expiry of her pregnancy leave, unless this date is modified with the Employer's consent or unless the employee is then entitled to another leave provided for in this Collective Agreement.
- (c) Should the employee fail to return to work as per the provisions of clause 34.09 (b), the employee recognizes that she is indebted to the Employer for the amount received as maternity leave allowance.

34.10 Rate of Allowance

In respect of the period of maternity leave, payments made according to the Supplementary Unemployment Benefit Plan will consist of the following:

- (a) for the first two (2) weeks, payments equivalent to ninety-three per cent (93%) of her weekly wage; and
- (b) up to fifteen (15) additional weeks payments equivalent to the difference between the UT benefits the employee is eligible to receive and ninety-three per cent (93%) of her weekly wage;
- (c) the weekly wage referred to in clause 34.10 (a) and (b) above shall be based on the employee's rate of pay set out in Appendix "A" and her normal weekly hours of work;

maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage.

- (b) Toute personne visée à la clause 34.09 (a) signera une entente avec l'employeur dans laquelle elle accepte:
- (1) de retourner au travail et de demeurer à l'emploi de l'employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail;
- (11) de retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que l'employeur consente à ce que cette date soit modifiée, ou à moins que l'employée ne bénéficie par la présente convention collective d'un autre congé payé.
- (c) Toute employée qui ne retourne pas au travail conformément à l'entente énoncée à la clause 34.09 (b) est tenue de rembourser à l'employeur toute indemnité reçue en raison d'un congé de maternité.

34.10 Calcul des indemnités

L'employée en congé de maternité a le droit de recevoir les indemnités suivantes conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage:

- (a) pour les deux (2) premières semaines une indemnité égale à quatre-vingt-trois pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire; et
- (b) pour une période additionnelle de quinze (15) semaines, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-chômage que l'employée peut recevoir et quatre-vingt-trois pour cent (93%) de son traitement hebdomadaire;
- (c) le traitement hebdomadaire dont il est question à la clause 34.10 (a) et (b) ci-dessus est calculé à partir du taux de traitement de l'employée établi à l'annexe

- "A" et du nombre d'heures de travail normales hebdomadaires pour cette employée;
- (d) where an employee becomes eligible for an annual increment during the period of maternity leave, payments under clause 34.10 (a) or (b) shall be adjusted accordingly. (d) lorsqu'une employée devient admissible à une augmentation annuelle au cours de son congé de maternité, les indemnités prévues à la clause 34.10 (a) ou b) ci-dessus seront ajustées en conséquence.
- 34.11 Paternity leave without pay** **34.11 Congé de paternité non payé**
- (a) A male employee who intends to request paternity leave shall notify the Employer at least fifteen (15) weeks in advance of the expected date of the birth of his child. (a) L'employé de sexe masculin qui a l'intention de demander un congé de paternité doit en informer l'employeur au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant.
- (b) A male employee may request paternity leave without pay at least four (4) weeks prior to the expected date of the birth of his child and, subject to Section (c) and (d) of this clause, shall be granted paternity leave without pay for a period beginning on the date of the birth of his child or at a later date requested by the employee and ending not later than twenty-six (26) weeks after the date of the birth of his child. (b) L'employé de sexe masculin peut demander un congé de paternité non payé au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant et, sous réserve des paragraphes (c) et (d) ci-dessous, bénéficiera d'un congé de paternité non payé commençant à la date de la naissance de son enfant ou à une date ultérieure demandée par l'employé et se terminant au plus tard vingt-six (26) semaines après la date de la naissance de son enfant. *P-35*
- (c) The Employer may: (c) L'employeur peut:
- (i) defer the commencement of paternity leave without pay at the request of an employee; (i) retarder le commencement du congé de paternité non payé à la demande de l'employé;
- (ii) require an employee to submit a birth certificate for the child. (ii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance de l'enfant.
- (d) Paternity leave without pay and post-delivery maternity leave without pay utilized by an employee-couple in conjunction with the birth of their child shall not exceed a total of twenty-six (26) weeks for both employees combined. (d) Le congé de paternité et le congé de maternité non payés après l'accouchement utilisés par un couple d'employés à l'occasion de la naissance de leur enfant ne doivent pas dépasser un total de vingt-six (26) semaines pour l'ensemble des deux employés.
- (e) Paternity leave granted under this clause shall be counted for the calculation (e) La durée du congé de paternité est prise en compte dans le calcul de "l'emploi

of "continuous service" for the purpose of calculating severance pay and vacation leave. The period of paternity leave shall count for pay increment purposes in accordance with article 48.

continu" aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel et conformément à l'article 48 compte aussi aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

34.12 Adoption Leave Without Pay

- (a) An employee who intends to request adoption leave shall notify the Employer as soon as the application for adoption has been approved by the adoption agency.
- (b) An employee may request adoption leave without pay at least four (4) weeks prior to the acceptance of custody of a child below the age of majority. Subject to Section (c) of this clause, the employee shall be granted adoption leave without pay for a period beginning on the date of such acceptance of custody or at a later date requested by the employee and ending not later than twenty-six (26) weeks after the date of such acceptance of custody.
- (c) The Employer may:
 - (i) defer the commencement of adoption leave without pay at the request of an employee;
 - (ii) grant the employee adoption leave with less than four (4) weeks' notice prior to the acceptance of custody;
 - (iii) require an employee to submit proof of adoption.
- (d) Adoption leave without pay utilized by an employee-couple in conjunction with the adoption of a child shall not exceed a total of twenty-six (26) weeks for both employees combined.
- (e) Leave granted under this clause shall be counted for the calculation of "continuous service" for the purpose

34.12 Congé d'adoption non payé

- (a) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé d'adoption doit en informer l'employeur aussitôt que sa demande d'adoption a été approuvée par l'organisme d'adoption.
- (b) L'employé-e peut demander un congé d'adoption non payé au moins quatre (4) semaines avant l'acceptation de la garde d'un-e enfant n'ayant pas atteint l'âge de sa majorité et, sous réserve du paragraphe (c) ci-dessous, bénéficie d'un congé d'adoption pour une période débutant à la date de ladite acceptation de sa garde ou à une date ultérieure demandée par l'employé-e et se terminant au plus tard vingt-six (26) semaines après la date de ladite acceptation.
- (c) L'employeur peut:
 - (i) retarder le commencement du congé d'adoption non payé à la demand. de l'employé-e;
 - (ii) accorder à l'employé-e un congé d'adoption même s'il, elle donne un préavis de moins de quatre (4) semaines avant l'acceptation de la garde de l'enfant;
 - (iii) demander à l'employé-e de présenter une preuve d'adoption.
- (d) Le congé d'adoption non payé utilisé par un couple d'employés à l'occasion de l'adoption d'un-e enfant ne doit pas dépasser un total de vingt-six (26) semaines pour l'ensemble des deux employés.
- (e) La durée du congé d'adoption est prise en compte dans le calcul de "l'emploi continu" aux fins de la détermination

of calculation severance pay and vacation leave. The period of adoption leave shall count for pay increment purposes in accordance with Article 48

de l'indemnité de départ et du congé annuel et conformément à l'article 48, compte aussi aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

34.13 Leave Without Pay for the Care and Nurturing of Pre-School Age Children

- (a) At the request of an employee, leave without pay in one (1) or more periods to a total maximum of five (5) years during an employee's total period of employment at the National Film Board shall be provided for the care and nurturing of pre-school age children. This leave cannot be used to transform a full time job into a part time job without the Employer's consent.

- (b) Leave without pay which is for a period of more than three (3) months, granted under this clause, shall be deducted from the calculation of seniority and of "continuous service" for the purpose of calculating severance pay and vacation leave for the employee involved. Time spent on such leave shall not be counted for pay increment purposes in accordance with article 48.

34.14 Leave Without Pay for Personal Needs

Without restricting clauses 31.04 and 37.01, leave without pay will be granted for personal needs, as follows:

- (a) subject to operational requirements, leave without pay for a period of up to three (3) months will be granted to an employee for personal needs;
- (b) subject to operational requirements, leave without pay of more than three (3) months but not exceeding one (1) year will be granted to an employee for personal needs;

34.13 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge pré-scolaire

- (a) A la demande de l'employé-e, un congé non payé en une (1) ou plusieurs périodes d'un maximum total de cinq (5) années lui est accordé pendant la durée totale de son emploi à l'Office national du film pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge pré-scolaire. Ce congé ne peut avoir pour effet de transformer un emploi à temps plein en un emploi à temps partiel sans le consentement de l'employeur.

- (b) Le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de "l'emploi continu" aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel et est déduit du calcul de l'ancienneté. Le temps consacré à ce congé ne compte pas conformément à l'article 48, aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

34.14 Congé non payé pour des obligations personnelles

Sans restreindre l'application des clauses 31.04 et 37.01, un congé non payé est accordé pour des obligations personnelles selon les modalités suivantes:

- (a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- (b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;

- (c) under each of (a) and (b) of this clause, an employee is entitled to Leave Without Pay for Personal Needs only once during his, her total period of employment at the National Film Board. Leave without pay granted under this clause may not be used in combination with maternity, paternity or adoption leave without the consent of the Employer;
- (d) the period of leave without pay granted under (b) of this clause shall be deducted from the calculation of seniority and of "continuous service" for the purpose of calculating severance pay and vacation leave, and shall not be counted, for pay increment purposes, in accordance with article 48.
- 34.15 Leave Without Pay to Accompany Spouse
- (a) At the request of an employee, leave without pay for a period of up to one (1) year shall be granted to an employee whose spouse is permanently relocated and up to five (5) years to an employee whose spouse is temporarily relocated.
- (b) Except where the period of such leave is less than three (3) months, the period of leave without pay granted under this clause shall be deducted from the calculation of seniority and of "continuous service", for the purpose of calculating severance pay and vacation leave. Time spent on such leave which is for a period of more than three (3) months shall not be counted for pay increment purposes in accordance with article 48.
- 34.16 Conditions applicable upon the granting of leave in accordance with clauses 34.13(b), 34.14(b) and 34.15(b) are as follows:
- (c) l'employé-e a droit à un seul congé non payé pour ses obligations personnelles en vertu de chacun des paragraphes (a) et (b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi à l'Office national du film. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'employeur;
- (d) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe (b) ci-dessus est déduit du calcul de "l'emploi continu" aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel, est déduit du calcul de l'ancienneté et ne compte pas conformément à l'article 48 aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.
- 34.15 Congé non payé pour accompagner le, la conjoint-e
- (a) A la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé-e dont le, la conjoint-e est déménagé-e en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) ans est accordé à l'employé-e dont le, la conjoint-e est déménagé-e temporairement.
- (b) Sauf lorsque la durée d'un congé est inférieure à trois (3) mois, le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de "l'emploi continu" aux fins de la détermination de l'indemnité de départ et du congé annuel et est déduit du calcul de l'ancienneté. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas conformément à l'article 48, aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.
- 34.16 Les conditions qui s'appliquent lors de l'octroi d'un congé accordé en vertu des articles 34.13(b), 34.14(b) ou 34.15(b) sont les sui-

- (a) the Employer will inform prior to the leave the employee in writing of the conditions which will be applicable upon his, her return;
- (b) when operational requirements permit it, the Employer will guarantee to the employee the same position upon his, her return from leave, if the position still exists;
- (c) when operational requirements do not permit it:
- (1) the Employer will give the employee a priority of appointment for a period of one (1) year starting at the end of the leave, to a position at the same level, at an equivalent or lower level within the same Branch; and;
- (11) a priority of consideration for a period of one (1) year starting at the end of the leave, for all other positions for which the employee is eligible to and is qualified for.

ARTICLE 35

LEAVE FOR UNION ACTIVITIES

35.01 Whenever operational requirements permit; the Employer will grant leave without pay to a reasonable number of officers or delegates of Le Syndicat to allow them to attend congresses, conventions and training courses.

35.02 The Employer will grant leave without pay to an employee who has been elected to a full time office of Le Syndicat for the period during which he, she is elected to hold office. The employee will be allowed to continue to contribute to the fringe benefits to which he, she is subscribing. At the end of his, her leave, this employee is re-

vantes:

- (a) l'employeur informera l'employé-e par écrit au préalable des conditions qui s'appliqueront à son retour;
- (b) si les exigences du service le permettent, l'employeur garantira à l'employé-e le même poste à son retour, conditionnellement à l'existence de ce poste;
- (c) si les exigences du service ne le permettent pas:
- (1) l'employeur lui assurera une priorité de nomination d'une durée d'un (1) an à compter de la fin de son congé, à un poste de même niveau, de niveau équivalent ou de niveau inférieur, à l'intérieur de la même division, et;
- (11) une priorité de considération d'une durée d'un (1) an à compter de la fin de son congé, pour les autres postes auxquels l'employé-e est admissible et satisfait les exigences du poste.

ARTICLE 35

CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

35.01 Lorsque les exigences de l'exploitation le permettent, l'employeur doit accorder un congé non payé à un nombre raisonnable d'officiers ou de délégués-es du Syndicat, afin de leur permettre d'assister à des congrès, conventions et cours de formation.

35.02 L'employeur accorde un congé sans solde pour la durée de son mandat à un-e employé-e qui a été élu-e à un poste à plein temps du Syndicat. Cet, cette employé-e pourra continuer à participer aux avantages sociaux auxquels il, elle souscrit. Au terme de son congé, cet, cette employé-e est réintégré-e dans son ancien poste.

instated in his,her former position.

35.03 Where the Employer originates a meeting with an employee who has presented a grievance, the employee will be granted time off with pay to discuss the grievance.

35.04 Where an authorized representative of Le Syndicat represents an employee who has presented a grievance at a meeting with the Employer or at an adjudication meeting, this representative will be granted time off with pay.

35.05 The Employer will grant leave with pay to an employee called as a witness by the Public Service Staff Relations Board and, where operational requirements permit, to an employee called as a witness by Le Syndicat at adjudication.

35.06 Where operational requirements permit, the Employer will grant time off with pay to a reasonable number of employees who are meeting with representatives of the Employer on behalf of Le Syndicat.

35.07 Upon obtaining the agreement from the authorized representative of the Employer, the Union representative may investigate grievances. The Employer agrees that such permission shall not be unreasonably withheld.

ARTICLE 36

CAREER DEVELOPMENT

36.01 Educational Leave

- (a) An employee may be granted educational leave for varying periods up to one (1) year, which can be renewed by mutual agreement, to attend a recognized institution for additional or special studies in some field of education in which special preparation is needed to enable him,her to fill his,her present role more adequately, or to under-

35.03 Lorsque l'employeur convoque une réunion avec l'employé-e qui a présenté un grief, ce,cette dernier-ère se verra accorder un temps libre rémunéré pour discuter de son grief.

35.04 Lorsqu'un-e représentant-e autorisé-e du syndicat représente un-e employé-e ul a présenté un grief au cours a'une réunion avec l'employeur ou à une séance d'arbitrage, ce,cette dernier-ère se verra accorder un temps libre rémunéré.

35.05 L'employeur accordera un congé payé à l'employé-e qui est convoqué-e comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique et si les exigences de l'exploitation le permettent, à un-e employé-e appelé-e par la Syndicat comme témoin lors d'un arbitrage.

35.06 Lorsque les exigences de l'exploitation le permettent, l'employeur doit accorder un temps libre rémunéré à un nombre raisonnable d'employés-es représentant le Syndicat qui se réunissent avec les représentants-es de l'employeur.

35.07 Après avoir obtenu l'accord du,de la représentant-e autorisé-e de l'employeur, le,la représentant-e syndical-e peut faire enquête sur les griefs. L'employeur convient qu'une telle autorisation ne doit pas être refusée sans raison valable.

ARTICLE 36

PROMOTION PROFESSIONNELLE

36.01 Congé de perfectionnement

- (a) Tout-e employé-e peut bénéficier d'un congé de perfectionnement d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au,à la demandeur,

take studies in some field in order to provide a service which the Employer requires or is planning to provide.

(b) Educational leave may be granted with full pay, with partial pay or without pay at the discretion of the Employer and depending on such factors as the duration of the course, its relatedness and value in terms of the employee's anticipated role at the Board and also the nature of the Employer's staff requirements in the occupational area concerned.

(c) As a condition to the grant of educational leave, an employee shall, if required, give a written undertaking prior to the commencement of the leave to return to the service of the Employer for a period of not less than the period of the leave granted. If the employee, except with the permission of the Employer,

(i) fails to complete the course;

(ii) does not resume employment with the Employer on completion of the course, or

(iii) ceases to be employed before termination of the period he, she has undertaken to serve after completion of the course;

he, she shall repay the Employer all salary paid to him, her under this Clause during the education leave or such lesser sum as shall be determined by the Employer.

36.02 Attendance at Conferences and Conventions

(a) In order that each employee shall have the opportunity for an exchange of knowledge

demanderesse du congé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir.

(b) Un congé de perfectionnement peut être payé en totalité, en partie ou pas du tout, selon la décision de l'Office et dépendant de certains facteurs tels que la durée du cours, sa connexité et sa valeur par rapport au rôle futur prévu pour l'employé-e au sein de l'Office et aussi la nature des besoins de l'employeur dans le genre de fonctions dont il est question.

(c) A titre de condition d'octroi d'un congé de perfectionnement, tout-e employé-e doit, au besoin, donner avant le commencement du congé, un engagement, par écrit, stipulant qu'il, elle reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé-e, sauf avec la permission de l'employeur,

(i) abandonne le cours d'étude;

(ii) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours d'étude, ou

(iii) cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période qu'il, elle s'est engagé-e à faire après son cours d'étude;

il, elle remboursera à l'employeur tout salaire qui lui a été versé en vertu de la présente clause, au cours de son congé de perfectionnement, ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

36.02 Assistance aux conférences et aux congrès

(a) Afin que chaque employé-e ait l'occasion d'échanger des connaissances avec des collè-

and experience with his,her professional colleagues, the employee may apply to attend a reasonable number of conferences or conventions related to his,her field of specialization. The Employer may grant leave with pay and reasonable expenses, including registration fees to attend such gatherings, subject to budgetary and operational constraints as determined by the Employer.

- (b) An employee who attends a conference or convention at the request of the Employer to represent the interests of the Employer shall be deemed to be on duty and, as required, in travel status.
- (c) An employee invited to participate in a conference or convention in an official capacity, such as to present a formal address or to give a course related to his,her field of employment, may be granted leave with pay for this purpose and may, in addition, be reimbursed for his,her payment of registration fees and reasonable travel expenses.
- (d) An employee shall not be entitled to any compensation for overtime in respect of hours he, she is in attendance at or travelling to or from a conference or convention under the provisions of this Clause.

36.03 Professional Development

- (a) The parties to this agreement share a desire to improve professional standards by giving employees the opportunity on occasion:
 - (1) to participate in seminars, workshops, short courses or similar programs related to their

gués de sa profession et de se renseigner sur leur expérience mutuelle, il, elle peut demander d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation. L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires et fonctionnelles déterminées par l'employeur.

- (b) Tout-e employé-e qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur, pour représenter les intérêts de l'employeur est réputé-e être en fonction, et, au besoin, en situation de déplacement.
- (c) Tout-e employé-e invité-e à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- (d) L'employé-e n'a pas droit à une rémunération de surtemps relativement aux heures passés à la conférence ou au congrès et à celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès en vertu des dispositions de la présente clause.

36.03 Perfectionnement professionnel

- (a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employé-es la possibilité, à l'occasion:
 - (1) de participer à des séminaires, à des réunions de travail, à des cours de courte durée ou à

professional activities to keep up to date with knowledge and skills in their respective fields, or

d'autres programmes semblables reliés à leurs activités professionnelles pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif, ou

- (11) to conduct research or to perform work related to their normal professional activities in locations other than those of the Employer.
- (11) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leurs activités professionnelles dans des établissements autres que ceux de l'employeur.
- (b) An employee may apply at any time for professional development under this Clause, and the Employer may select an employee at any time for such professional development.
- (b) Tout-e employé-e peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, et l'employeur peut choisir un-e employé-e, n'importe quand, pour le, la faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- (c) When an employee is selected by the Employer for professional development under this Clause, the Employer will consult with the employee before determining the location and duration of the program or work or studies to be undertaken.
- (c) Lorsqu'un-e employé-e est choisi-e par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, l'employeur consulte l'employé-e avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'étude à entreprendre et la durée du programme.
- (d) An employee selected for professional development under this Clause will continue to receive his, her normal compensation including any increase for which he, she may become eligible. The employee shall not be entitled to any compensation for overtime while on professional development under this Clause.
- (d) Tout-e employé-e choisi-e pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il, elle peut être admis-e à bénéficier. L'employé-e n'a droit à aucune espèce de rémunération de surtemps durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause.
- (e) An employee on professional development under this Clause may be reimbursed for reasonable travel expenses and such other additional expenses as the Employer deems appropriate.
- (e) Tout-e employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu de la présente clause, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'employeur juge appropriée.

36.04 Leave of absence with pay to write examinations may be granted by the Employer to an employee who is not on educational leave. Such leave will be granted only where, in the opinion of the Employer, the course of study is directly related to the employee's duties or will improve his, her qualifications.

ARTICLE 37

LEAVE WITHOUT PAY

37.01 At its discretion, the Employer may grant leave without pay for purposes other than those specified in this agreement.

37.02 The Employer will facilitate the employee's participation in fringe benefits to which he, she subscribes.

37.03 On returning to duty, the employee shall be paid at not less than the salary and classification he, she held before commencement of leave without pay.

ARTICLE 38

DESIGNATED HOLIDAYS

38.01 Subject to Clause 38.02, the following days shall be designated holidays for employees:

- (a) New Year's Day
- (b) Good Friday
- (c) Easter Monday
- (d) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council for the celebration of the Sovereign's birthday
- (e) Dominion of Canada Day
- (f) Labour Day
- (g) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council as a general day of Thanksgiving

36.04 Une autorisation d'absence payée pour se présenter à un examen écrit peut être accordée par l'employeur à un-e employé-e qui n'est pas en congé d'éducation. Ce congé n'est accordé que si, de l'avis de l'employeur, le cours d'étude se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou s'il améliore ses qualifications.

ARTICLE 37

CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ

37.01 L'employeur peut à sa discrétion accorder un congé non rémunéré pour des fins autres que celles stipulées dans la présente convention.

37.02 L'employeur convient de faciliter à l'employé-e sa participation aux avantages sociaux auxquels il, elle souscrit.

37.03 A son retour au travail l'employé-e sera rémunéré-e au moins selon le salaire et la classe qu'il, elle détenait avant le début de son congé non rémunéré.

ARTICLE 38

JOURS DÉSIGNÉS FÉRIÉS

38.01 Sous réserve de la clause 38.02, les jours suivants sont désignés fériés pour les employés :

- (a) le jour de l'an
- (b) le vendredi saint
- (c) le lundi de Pâques
- (d) le jour fixé par proclamation du Gouverneur en Conseil pour la célébration de l'anniversaire de la naissance de la Souveraine
- (e) la fête du Dominion du Canada
- (f) la fête du Travail
- (g) le jour fixé par proclamation du Gouverneur en Conseil comme jour général d'action de grâces

- | | |
|---|---|
| (h) Remembrance Day | (h) le jour du Souvenir |
| (i) Christmas Day | (i) le jour de Noël |
| (j) Boxing Day (the day after Christmas). and | (j) le lendemain de Noël, et |
| (k) one additional day in each year that, in the opinion of the Employer, is recognised to be a provincial or civic holiday in the area in which the employee is employed or in any area where, in the opinion of the Employer, no such day is recognized as a provincial or civic holiday, the first Monday in August; | (k) un jour chaque année qui, à l'avis de l'employeur est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé-e travaille ou bien, dans une région où, de l'avis de l'employeur, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale, le premier lundi d'août: |
| (l) one additional day when proclaimed by an Act of Parliament as a National Holiday. | (l) un jour additionnel dès que proclamé "journée de congé national" par une Loi du Parlement. |

38.02 Clause 38.01 does not apply to an employee who is absent without pay on both the working day immediately preceding and the working day following the designated holiday.

38.02 La clause 38.01 ne s'applique pas à l'employé-e qui est en congé non payé à la fois le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour désigné férié.

38.03 Where an employee works on a holiday, he, she shall be paid at one and one-half (1½) times the rate of his, her hourly pay for all hours worked by him, her on the holiday up to a maximum number of hours of a normal working day and at double time thereafter, in addition to the pay that he, she would have been granted had he, she not worked on the holiday.

38.03 Lorsqu'un-e employé-e travaille un jour férié, il doit lui être versé en plus du montant qui lui aurait été versé s'il, si elle n'avait pas travaillé un jour férié, une rétribution pour les heures travaillées jusqu'à concurrence d'une journée normale de travail calculées à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire de sa rémunération et à temps double par la suite.

38.04 Where a day that is a designated holiday falls within a period of leave with pay of an employee, the holiday shall not count as a day of leave.

38.04 Lorsqu'un jour désigné férié tombe pendant une période de congé payé d'un-e employé-e, le jour férié n'est pas compté comme un des jours de congé.

38.05 When a day designated as a holiday under Clause 38.01 coincides with an employee's day of rest, the holiday shall be moved to the employee's first working day following his, her day of rest.

38.05 Lorsqu'un jour désigné férié aux termes de la clause 38.01 coïncide avec le jour de repos d'un-e employé-e, le jour férié est reporté au premier jour ouvrable qui suit le jour de repos de l'employé-e.

38.06 When a day designated as a holiday for an employee is moved to another day under the provisions of Clause 38.05:

38.06 Quand un jour désigné férié est reporté pour l'employé-e à un autre jour, en vertu de la clause 38.05:

- | | |
|---|---|
| (a) work performed by an employee on the day from which the holiday was moved shall be considered as work performed on a day of rest, and | (a) le travail accompli par l'employé-e le jour duquel le jour férié a été reporté est considéré comme travail accompli un jour de repos, |
|---|---|

et

(b) work performed by an employee on the day to which the holiday was moved, shall be considered as work performed on a holiday.

38.07 When operational requirements permit, the Employer will make effort to grant to the employee who request it, a vacation or compensatory leave between Christmas Day and New Year's Day.

38.08 The provisions of Clauses 38.03 and 38.06 apply only to employees defined under Clauses 17.01 and 18.01.

ARTICLE 39 SEVERANCE PAY

39.01 An employee who has one year or more of continuous employment and who is laid off, is entitled to be paid severance pay at the time of lay-off.

39.02 In the case of an employee who is laid off for the first time following the signing of this agreement, the amount of severance pay shall be two (2) weeks' pay for the first and one week's pay for each succeeding completed year of continuous employment, less any period in respect of which he, she was granted severance pay, retirement leave or cash gratuity. In lieu thereof by the Employer.

39.03 In the case of an employee who is laid off for a second or subsequent time following the signing of this agreement, the amount of severance pay shall be one week's pay for each completed year of continuous employment, less any period in respect of which he, she was granted severance pay, retirement leave or a cash gratuity. In lieu thereof by the Employer.

39.04 Subject to Clause 39.05, an employee who has ten (10) or more years of continuous employment is

(b) le travail accompli par l'employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme travail accompli un jour férié.

38.07 L'employeur s'efforcera d'accorder, en tenant compte des exigences du service, à l'employé-e qui en fait la demande, un congé de vacances ou un congé compensateur pour la période entre Noël et le Jour de l'An.

38.08 Les clauses 38.03 et 38.06 de cet article ne s'appliquent qu'aux employé-es désigné-es aux clauses 17.01 et 18.01.

ARTICLE 39 INDEMNITÉ DE DÉPART

39.01 L'employé-e qui compte un an, ou plus d'emploi continu et qui est mis en disponibilité, a droit à une indemnité de départ au moment de la mise en disponibilité.

39.02 Dans le cas d'une mise en disponibilité survenant après la signature de la présente convention, et qui est la première pour l'employé-e, l'indemnité de départ est de deux (2) semaines de traitement pour la première année d'emploi continu et d'une semaine de traitement pour chacune des années suivantes d'emploi continu, moins toute période ayant déjà donné lieu à l'octroi par l'employeur d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'une gratification en espèces en tenant lieu.

39.03 Dans le cas d'une mise en disponibilité survenant après la signature de la présente convention et qui n'est pas la première pour l'employé-e, le montant de l'indemnité de départ est une semaine de traitement par année complète d'emploi continu, moins toute période ayant déjà donné lieu à l'octroi par l'employeur d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'une gratification en espèces en tenant lieu.

39.04 Sous réserve de la clause 39.05, l'employé-e qui compte dix (10) ans ou plus d'emploi continu

entitled to be paid on resignation from the Public Service, severance pay equal to the amount obtained by multiplying half of his, her weekly rate of pay on resignation by the number of complete years of his, her continuous employment, to a maximum of twenty-six (26), less any period in respect of which he, she was granted severance pay, retirement leave or a cash gratuity in lieu of retiring leave by the Employer.

39.05 On termination of employment, an employee who is entitled to an immediate annuity, or an employee who is entitled to an immediate annual allowance under the Public Service Superannuation Act, shall be granted retirement leave or, at his, her option, paid severance pay equal to the product obtained by multiplying his, her weekly rate of pay on termination of employment by the number of completed years of his, her continuous employment to a maximum of twenty-eight (28), less any period in respect to which he, she was granted severance pay, retirement leave or a cash gratuity in lieu of retiring leave by the Employer.

39.06 If an employee dies, there shall be paid to his, her estate an amount determined in accordance with Clause 39.05 regardless of any other benefit payable.

ARTICLE 40

FREE-LANCING

40.01 Upon request by Le Syndicat, the Employer agrees to consult Le Syndicat every three months on the matter of utilization of free-lancers and temporary employees. To this end, he will communicate every month, reports on the utilization of temporary employees of less than 6 months and of free-lancers.

ARTICLE 41

UNION MANAGEMENT STAFF RELATIONS COMMITTEE

41.01 The parties agree to establish and maintain a consultative and non-decisional union manage-

a droit, en cas de démission de la Fonction publique, à une indemnité de départ égale à la moitié de son traitement hebdomadaire, au moment de sa démission, multipliée par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) ans, moins toute période ayant déjà donné lieu à l'octroi par l'employeur d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'une gratification en espèces en tenant lieu.

39.05 A la fin de son emploi, l'employé-e qui a droit à une pension immédiate ou lorsqu'il, elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate en vertu de la Loi sur la pension de la Fonction publique, se verra accorder un congé de retraite ou, s'il, si elle en fait la demande, une indemnité de départ égale à son traitement hebdomadaire à la fin de son emploi, multiplié par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) ans, moins toute période ayant déjà donné lieu à l'octroi par l'employeur d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'une gratification en espèces en tenant lieu.

39.06 Au décès d'un-e employé-e, il doit être versé à sa succession un montant fixé conformément à la clause 39.05 indépendamment de toute autre prestation payable.

ARTICLE 40

PIGISME

40.01 Sur demande du Syndicat l'employeur s'engage à consulter 6 fois par trimestre le Syndicat sur l'utilisation des services de pigistes et d'employés-es temporaires. A cette fin, il fera parvenir mensuellement des rapports sur l'utilisation des employés-es temporaires de moins de 6 mois et des pigistes.

ARTICLE 41

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL PATRONAL-SYNDICAL

41.01 Les parties conviennent de mettre sur pied et de maintenir un comité patronal-syndical à carac-

ment committee which will include representatives from the Bargaining Unit and representatives of the Employer.

41.02 The Committee will have the following functions:

- (a) become a privileged occasion where information may be exchanged on questions of common interests pertaining to conditions of work and employment and to the maintenance of a healthy working relationship as per art. 1.01 and 1.02 of the present agreement;
- (b) become acquainted with any subject on which the Employer would like to consult the Syndicat;
- (c) become acquainted with any question the Syndicat would like to discuss within the framework of the objectives defined in articles 1.01 and 1.02 of the present agreement;
- (d) become acquainted with any difficulty in the implementation of the present collective agreement and, if required, recommend to both parties either an appropriate interpretation or a modification to the provisions of the agreement in accordance with art. 49, which may have for effect to facilitate the future formal negotiation of this agreement when it expires and to reduce the number of subjects which need to be examined;
- (e) establish, by mutual agreement, consultative sub-committees for the purpose of studying specific items, such as:
 - (a) cafeteria.
 - (b) parking privileges,
 - (c) provisions of uniforms and protective clothing,
 - (d) safety and hygiene,

tère consultatif et non-décisionnel regroupant des représentants-es de l'unité de négociation et des représentants-es de l'employeur.

41.02 Les attributions de ce comité seront les suivantes:

- (a) être un lieu privilégié d'échange d'information sur les questions d'intérêt commun relatives aux conditions d'emploi et de travail et au maintien de saines relations de travail, conformément aux articles 1.01 et 1.02 de la présente convention;
- (b) prendre connaissance de toute question au sujet de laquelle l'Employeur voudrait consulter le Syndicat;
- (c) prendre connaissance de toute question que le Syndicat voudrait discuter dans le cadre des buts définis aux articles 1.01 et 1.02 de la présente convention;
- (d) prendre connaissance de toute difficulté d'application de la présente convention et, s'il y a lieu, recommander aux deux parties soit une interprétation appropriée ou une modification aux dispositions conformément à l'article 49, ce qui pourra avoir pour effet de faciliter la renégociation formelle de cette entente lors de son expiration et de minimiser le nombre de questions devant alors être examinées;
- (e) mettre sur pied, par entente mutuelle, des sous-comités consultatifs ad hoc chargés d'aborder des sujets particuliers tels que:
 - (a) cafétéria,
 - (b) stationnement,
 - (c) fourniture d'uniformes et de vêtements de protection,
 - (d) sécurité et hygiène au travail.

- | | |
|---|---|
| (e) travel regulations, | (e) règlements sur les voyages, |
| (f) self-renewal, | (f) congé de renouvellement, |
| (g) recycling, | (g) recyclage, |
| (h) compressed work week, | (h) semaine de travail comprimée, |
| (i) recreational facilities, | (i) installations de récréation, |
| (j) day care, | (j) garderie, |
| (k) equal opportunities in employment and working conditions. | (k) égalité des chances dans les conditions d'emploi et de travail. |
| (l) professional development, | (l) formation professionnelle, |
| (m) staff reductions, | (m) réductions de personnel, |
| (n) changes in NFB rules and policies, | (n) changements dans les règlements ou politiques de l'Office. |
| (o) insurances and pension plan. | (o) assurances et fonds de pension, |
| (p) work sharing. | (p) travail partagé. |

41.03 The union-management committee will meet by mutual consent as often as necessary. An agenda and the minutes will be drawn up for each meeting. The committee will establish its own rules of proceedings but the number of committee members will normally be four for the Syndicat and four members for the Employer.

41.03 Le comité patronal-syndical se réunira par consentement mutuel aussi souvent que nécessaire. Un ordre du jour et un procès-verbal seront établis pour chacune des réunions. Le comité se donnera ses propres règles de fonctionnement, mais le nombre de personnes siégeant normalement sur le comité sera de quatre pour le Syndicat et quatre pour l'employeur.

ARTICLE 42

RECLASSIFICATION AND STATEMENT OF DUTIES

42.01 If the present classification standard is modified or if a new classification standard is established creating new levels of classification and is applied by the Employer, he should, before applying rates of pay to new levels resulting from the introduction of the standard, determine by mutual agreement with the Syndicat rates of pay.

ARTICLE 42

RECLASSIFICATION ET DESCRIPTION DES FONCTIONS

42.01 Si la norme de classification actuelle est modifiée ou s'il est établi une nouvelle norme de classification créant de nouveaux niveaux de classification qui est mise en oeuvre par l'employeur, ce dernier doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, fixer par accord mutuel avec le Syndicat les taux de rémunération.

42.02 Where an employee is assigned to such new or reclassified position before agreement has been reached regarding the rate of pay, the new rate shall be retroactive to the date the employee was assigned to the new or reclassified position.

42.03 Upon request, the employee shall be entitled to receive a copy of his/her job description including the position classification level.

42.04 The Employer will communicate to Le Syndicat, within a reasonable delay, descriptions of positions belonging to the bargaining unit, which are requested by Le Syndicat.

ARTICLE 43

TECHNOLOGICAL AND WORK PROCEDURE CHANGES

43.01 Within a reasonable period of time before the introduction of a major change or improvement in structures resulting in major changes in working procedures, the Employer will inform in writing Le Syndicat of its intentions and provide it with the appropriate documentation.

43.02 In the event of major technological improvements or important structural modifications resulting in major changes in working procedures, the Employer will consult with Le Syndicat in order to devise a process of adaptation for the purpose of assisting the employees concerned to adapt to the said changes, improvements or modifications.

ARTICLE 44

REGIONAL CENTRES

44.01 The present agreement applies to the employees of all NFB offices located in Canada.

44.02 However, the parties are prepared to negotiate, if necessary, different conditions for personnel working outside the Montreal region.

42.02 Si l'employé-e est affecté-e à une telle classe nouvelle ou modifiée avant qu'un accord ne soit intervenu au sujet du taux de salaire, le nouveau taux aura un effet rétroactif à compter du jour où l'employé-e a été affecté-e à cette classe.

42.03 Sur demande, tout-e emploé a droit d'obtenir une copie de la description de son poste, y compris le niveau du poste.

42.04 L'employeur remettra au Syndicat, dans un délai raisonnable, toute description de tâches relevant de l'unité de négociation, dont le Syndicat fera la demande.

ARTICLE 43

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET CHANGEMENTS DANS LES PROCÉDÉS DE TRAVAIL

43.01 Dans un délai raisonnable avant l'introduction d'un changement ou d'une amélioration importante dans les structures entraînant des changements d'envergure dans les procédés de travail, l'employeur informera par écrit le Syndicat de ses intentions et lui fournira la documentation appropriée.

43.02 Dans l'éventualité d'une amélioration technologique majeure ou d'une modification importante dans les structures, entraînant des changements d'envergure dans les procédés de travail, l'employeur consultera le Syndicat afin de définir un processus d'adaptation dans le but d'aider les employés affectés-es à s'adapter auxdits changements, améliorations ou modifications.

ARTICLE 44

BUREAUX RÉGIONAUX

44.01 La présente convention s'applique à tous les bureaux de l'Office situés au Canada.

44.02 Toutefois, les parties sont prêtes à négocier, s'il y a lieu, des conditions différentes pour les employés-es travaillant à l'extérieur de Montréal.

ARTICLE 45

SAFETY AND HEALTH

The Employer shall continue to make all reasonable provisions for the occupational safety and health of employees. The Employer will welcome suggestions on the subject from the Syndicat and the parties undertake to consult with a view to adopting and expeditiously carrying out reasonable procedures and techniques designed or intended to prevent or reduce the risk of work injury.

ARTICLE 46

PERSONNEL TRANSPORTATION

Transportation will be provided to an employee who is required to work other than his/her normal working hours, and must travel to or from his/her home during the hours between midnight (12:00 p.m.) and six (6:00 a.m.) and when convenient public transportation or other transportation facilities are not available. The employee shall be reimbursed for the cost of commercial transportation up to a maximum of three dollars (\$3.00).

ARTICLE 47

PART-TIME EMPLOYEES

47.01 Part-time employees are covered by the present collective agreement and, unless otherwise indicated, articles 17 and 18 "Hours of Work" do not apply. In this case, hours of work are determined by the Employer.

47.02 Part-time employees shall be entitled to the benefits provided under this Agreement in the same proportion as their normal scheduled weekly hours of work compare with the normal weekly hours of work of full-time employees unless otherwise specified in this Agreement. Conditions of earning or

ARTICLE 45

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

L'employeur continuera à prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité des employés-es et l'hygiène au travail. L'employeur recevra avec plaisir à ce sujet les suggestions qui lui seront faites par le Syndicat et les parties se consulteront afin d'adopter et de mettre rapidement en oeuvre des procédés et des techniques raisonnables destinés ou propres à prévenir ou réduire les risques d'accident du travail.

ARTICLE 46

TRANSPORT DU PERSONNEL

Le transport de l'employé-e qui est tenu-e de travailler en plus de ses heures normales de travail et qui doit regagner son domicile ou s'en éloigner pendant la période comprise entre minuit (12h00 p.m.) et six heures (6h00) du matin sera assuré quand un transport public convenable ou un autre moyen de transport n'est pas disponible. L'employé-e doit recevoir le montant de ses dépenses s'il, si elle utilise un moyen de transport commercial jusqu'à concurrence de trois dollars (\$3,00).

ARTICLE 47

EMPLOYÉS-ES A TEMPS PARTIEL

47.01 Les employés-es à temps partiel sont régis-es par la présente convention et sauf avis contraire, les dispositions des articles 17 et 18 "Heures de travail" ne s'appliquent pas. Dans leur cas, les heures de travail sont déterminées par l'employeur.

47.02 Les employés-es à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et celles des employés-es à plein temps, sauf indication contraire dans la présente convention. Les

granting of these benefits are also established in the same proportion.

47.03 Part-time employees shall be paid at the straight-time rate of pay for all work performed up to seven and one-half (7½) hours in a day or thirty-seven and one-half (37½) hours in a week (Location: 8 and 40) following the agreement reached between the employee and the employer at the time of hiring.

47.04 A part-time employee shall not be paid for the designated holidays but shall, instead be paid a premium of four (4%) percent for all straight-time hours worked during the period of part-time employment.

47.05 When a part-time employee is required to work on a day which is prescribed as a designated paid holiday for a full-time employee in clause 38 of this Agreement, the employee shall be paid time and one-half (1½) the hourly rate of pay for the first seven and one-half (7½) hours worked on the holiday and double time thereafter. (Location: first 8 hours)

47.06 Overtime means authorised work performed in excess of seven and one-half (7½) hours per day or thirty-seven and one-half (37½) hours per week in accordance with the agreement in 47.03 but does not include time worked on a holiday. (Location: 8 hours and 40 hours)

47.07 Subject to clauses 17.07 and 47.06, a part-time employee who is required to work overtime shall be paid at time and one-half (1½) for all overtime hours worked.

47.08 Where an employee does not work the same number of hours each week, the normal work week shall be the weekly average calculated on a monthly basis.

47.09 An employee whose employment in any month is a combination of both full-time and part-time employment shall not earn vacation or sick leave credits in excess of

conditions d'acquisition ou d'octroi de ces bénéfices sont également établies dans la même proportion.

47.03 Les employés-es à temps partiel sont rémunérés-es au taux régulier pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7½) par jour ou trente-sept heures et demie (37½) par semaine. (Tournags: 8 et 40) suivant l'entente entre l'employé-e et l'employeur au moment de l'embauche.

47.04 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré-e pour les jours désignés fériés, mais reçoit plutôt une prime de quatre (4%) pour cent pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

47.05 Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu-e de travailler un jour prévu comme étant un jour désigné férié payé pour les employés-es à plein temps à l'article 38 de la présente convention, il, elle est rémunéré-e à tarif et demi (1½) pour les sept premières heures et demie (7½) effectuées le jour férié et à tarif double par la suite. (Tournage: 8 premières heures)

47.06 L'expression "heures supplémentaires" désigne le travail autorisé accompli en excédent de sept heures et demie (7½) par jour ou de trente-sept heures et demie (37½) par semaine suivant l'entente mentionnée à l'article 47.03, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié. (Tournags: 8 heures et 40 heures)

47.07 Sous réserve des clauses 17.07 et 47.06, l'employé-e à temps partiel qui est tenu-e d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré-e à tarif et demi (1½) pour toutes les heures supplémentaires effectuées.

47.08 Lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.

47.09 L'employé-e qui travaille à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui

the entitlement of a full-time employee.

47.10 The Employer's policy concerning increases of rates for part-time employees is as follows:

The pay increment period in months, for the employees referred to in this Clause, shall be determined as follows:

- (1) when the pay increment period for a full-time employee is annual, by the following formula:

$$\frac{12 \times (37\%)}{\text{average weekly scheduled hours}} \text{ (Location:40)}$$

- (11) when the pay increment period of a full-time employee is semi-annual, by the following formula:

$$\frac{6 \times (37\%)}{\text{average weekly scheduled hours}} \text{ (Location:40)}$$

but where the periods determined by these formulas are not a multiple of three (3), they will be increased to the nearest multiple of three.

ARTICLE 48

PAY

48.01 Rates of pay as set forth in Appendix "A" attached hereto and forming part of this agreement are the official rates of pay.

48.02 Where a pay increment and a pay revision are effected on the same date, the pay increment shall be applied first and the resulting rate shall be revised in accordance with the pay revision.

48.03 Salary increments within the limits of a salary scale are granted according to the performance appraisal.

excèdent les crédits auxquels a droit un-e employé-e à plein temps.

47.10 La ligne de conduite de l'employeur concernant l'augmentation de traitement des employés-es à temps partiel est la suivante:

Pour les employés-es dont il est question dans la présente clause, la période d'augmentation de traitement est fixée en mois comme suit:

- (1) quand la période d'augmentation de traitement d'un-e employé-e à plein temps est annuelle, par la formule suivante:

$$\frac{12 \times (37\%)}{\text{moyenne des heures normales hebdomadaires}} \text{ (Tournage:40)}$$

- (11) quand la période d'augmentation de traitement d'un-e employé-e à plein temps est semestrielle, par la formule suivante:

$$\frac{6 \times (37\%)}{\text{moyenne des heures normales hebdomadaires}} \text{ (Location:40)}$$

mais lorsque les périodes que donnent ces formules ne sont pas un multiple de trois (3), elles sont portées au multiple de trois (3) le plus voisin.

ARTICLE 48

PAY

48.01 Les taux de salaire qui figurent à l'annexe "A" ci-jointe et faisant partie de la présente convention, sont les taux officiels.

48.02 Lorsqu'une augmentation d'échelon de salaire et une révision des salaires interviennent à la même date, l'augmentation d'échelon de salaire s'applique la première et le taux qui en résulte est révisé conformément à la révision des salaires.

48.03 Les relèvements de salaire dans les limites d'une échelle de traitement sont accordés d'après l'évaluation du rendement.



48.04 The Increment period for employees classified as TCNI shall be six (6) months.

48.04 La période de relèvement des employés-es classés-es au niveau TCNI est de six (6) mois.

48.05 The normal Increment period is one year and the minimum increase when an Increase is granted, is one Increment.

48.05 La période normale de relèvement est d'une année et l'augmentation minimum lorsqu'elle est accordée est d'un échelon.

48.06 Clauses 48.03 and 48.05 only apply to employees paid according to salary scales Technician 1,2, 3,4,5,6,7 and 8.

48.06 Les clauses 48.03 et 48.05 ne s'appliquent qu'aux employés-es rémunérés-es selon les échelles Technicien 1,2,3,4,5,6,7 et 8.

48.07 Salary review for employees paid according to FM scales is carried out annually.

48.07 La revue des salaires des employés-es rémunérés-es selon les échelles FM se fait annuellement.

48.08 Upon written request, the Employer shall give the employee, in writing, the reasons for which he, she was not granted an increase.

48.08 Sur demande écrite, l'employeur avisera par écrit l'employé-e à qui une augmentation est refusée, des motifs de ce refus.

48.09 An employee who performs, for a temporary period, the duties of a position in a lower classification will continue to receive the salary applicable to his, her former position.

48.09 Tout-e employé-e exerçant de façon provisoire les fonctions d'un poste de niveau inférieur continuera à toucher le salaire de son poste d'origine.

ARTICLE 49

ARTICLE 49

AGREEMENT RE-OPENER CLAUSE

CLAUSE DE REVISION

This agreement may be amended by mutual consent of the Employer and the Syndicat.

La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel de l'employeur et du Syndicat.

ARTICLE 50

ARTICLE 50

DURATION AND RENEWAL

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

50.01 The duration of this collective agreement shall be from the date it is signed to May 31st, 1990.

50.01 La présente convention est conclue pour une durée allant du jour de sa signature jusqu'au 31 mai 1990 inclusivement.

50.02 Notwithstanding the preceding, this agreement shall remain in effect during the negotiations for its renewal and until a new agreement becomes effective.

50.02 Nonobstant ce qui précède la présente convention reste en vigueur pendant les négociations relatives à son renouvellement et jusqu'à ce qu'une nouvelle convention entre en vigueur.

50.03 Unless otherwise expressly stipulated, the provisions of this agreement shall become effective on the date it is signed.

50.03 A moins d'indication contraire précise, la présente convention entre en vigueur le jour de sa signature.

EXECUTED at Montreal, on

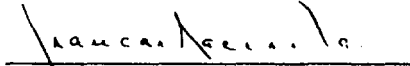
September 11, 1988

THE NATIONAL FILM BOARD OF CANADA
L'OFFICE NATIONAL DU FILM DU CANADA

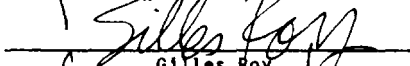
FAIT À Montréal, le

11 septembre 1988

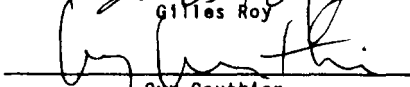
SYNDICAT GÉNÉRAL DU CINÉMA
ET DE LA TÉLÉVISION
NFB SECTION - SECTION ONF



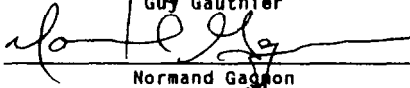
François M. Macerola



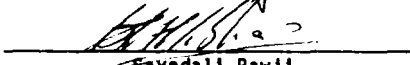
Gilles Roy



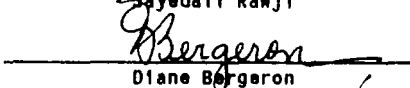
Guy Gauthier



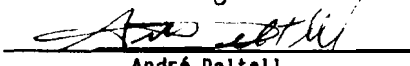
Normand Gagnon



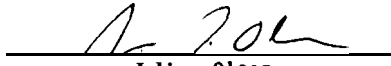
Sayedali Rawji



Diane Bergeron



André Deltell



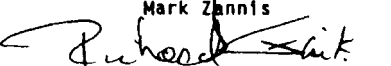
Julian Olson



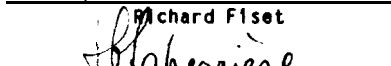
Louise Murchison



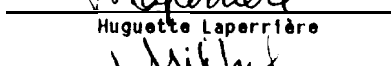
Mark Zannis



Richard Fiset



Huguette Laperrière



Michel Jiji

APPENDIX "A"

TECHNICAL CATEGORY

RATES OF PAY

The annual rates of pay shown below shall be effective on the dates indicated:

- A) April 1st, 1988
B) May 1st, 1989

ANNEXE "A"

CATEGORIE TECHNIQUE

TAUX DE TRAITEMENT

Les taux de traitements ci-dessous entrent en vigueur aux dates indiquées.

- A) 1er avril 1988
B) 1er mai 1989

		<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
TCN-1	from/de	15,025	21,185
	to/à A)	15,588	21,979
	B)	16,173	22,803
TCN-2	from/de	17,393	23,321
	to/à A)	18,045	24,196
	B)	18,722	25,103
TCN-3	from/de	21,252	28,362
	to/à A)	22,049	29,426
	B)	22,876	30,529
TCN-4	from/de	25,935	33,331
	to/à A)	26,908	34,581
	B)	27,917	35,878
TCN-5	from/de	30,547	38,013
	to/b A)	31,693	39,438
	B)	32,881	40,917
TCN-6	from/de	33,321	41,141
	to/à A)	34,571	42,684
	B)	35,867	44,285
TCN-7	from/de	40,435	45,556
	to/à A)	41,951	47,264
	B)	43,524	49,036
TCN-8	from/de	41,889	49,574
	to/à A)	43,460	51,433
	B)	45,090	53,362

1986-6
hrs

FH

MINIMUM	from/de		21,284
	to/à	A)	22,082
		B)	22,910
Point de contrôle A Control Point A	from/de		28,362
	to/à	A)	29,426
		B)	30,529
Point de contrôle B Control Point B	from/de		33,331
	to/à	A)	34,581
		B)	35,878
Point de contrôle C Control Point C	from/de		39,448
	to/à	A)	40,927
		B)	42,462
Point de contrôle D Control Point D	from/de		45,069
	to/à	A)	46,759
		B)	48,512
Point de contrôle E Control Point E	from/de		50,688
	to/à	A)	52,589
		B)	54,561
MAXIMUM	from/de		60,174
	to/à	A)	62,431
		B)	64,772

APPENDIX "B"

NFB POSTING POLICY

Taking into consideration the present and former procedures concerning vacant position posting, their advantages and disadvantages, as well as the problems met, it appears necessary to modify the present policy in order to make staffing activities more operational, while maintaining fairness in career opportunities for all NFB employees."

Posting policy

All vacant positions, whether included or excluded, of a one year duration and more, will be posted. However, the following cases may not be subjected to this policy:

reassignment in a position at the same level and in the same region of an employee who fills a surplus position

reassignment in a position at the same level of an employee on his, her returning to duty after a long term leave (one year and more), such as educational leave, assignment with an outside agency, professional development;

reassignment of a promoted or transferred employee when it is decided, by either the employee or the Employer, that the employee must be reinstated in his, her former position or, if his, her former position is not vacant, in another position of the same level, within the same field of activities;

pre-retirement assignment of an employee for a period not to exceed three (3) years provided the employee confirms in writing his, her willingness to retire at the end of that period;

ANNEXE "B"

POLITIQUE D'AFFICHAGE À L'ONF

Après avoir pris en considération les pratiques actuelles en matière d'affichage des postes, celles qui les ont précédées, les avantages et inconvénients de chacune, les problèmes rencontrés, il nous apparaît nécessaire de modifier la politique actuelle afin de rendre plus opérationnelles les activités de recrutement, tout en maintenant un niveau d'équité quant aux possibilités d'avancement des employés-es de l'Office.

Politique d'affichage

Tous les postes inclus et exclus, d'une durée d'un an et plus, qui deviendront vacants, sont l'objet d'un affichage; toutefois les situations suivantes peuvent faire l'objet d'exception à cette règle:

- réaffectation à un poste de même niveau dans la même région, d'un-e employé-e lorsque cet, cette employé-e occupe un poste excédentaire;

- réaffectation à un poste de même niveau, dans la même région, d'un-e employé-e de retour d'un congé de longue durée (un an et plus), tel un congé d'études, une affectation avec un organisme extérieur, un programme de perfectionnement;

- réaffectation d'un-e employé-e, suite à une promotion ou une mutation latérale, lorsqu'il est décidé, par l'employé-e ou par l'employeur, que l'employé-e doit retourner à son ancien poste ou, si cet ancien poste n'est pas disponible, à un poste de même niveau dans le même secteur d'activité;

- affectation, pré-retraite d'un-e employé-e, pour une période maximale de trois (3) ans, à condition que l'employé-e confirme par écrit son intention de se retirer à la fin de cette période.

- appointment of an employee who had initially applied when a position posted within the last three (3) months is vacant a second time (same position number);
- appointment of an employee at the completion of a special training program, when posting was addressed to all employees, including those not interested in the training program if this appointment is made within a period of two (2) years following the completion of the program;
- transfer by mutual consent of an employee to another position classified at the same or at a lower level, within the same branch;
- appointment of an employee to an included position, in whatever other case beside the above, when the Syndicat and the Employer have agreed not to post beforehand.
- nomination d'un-e employé-e ayant posé sa candidature à un poste pour lequel un appel de candidatures sous forme d'affichage a eu lieu au cours des trois (3) derniers mois, si ce même poste (même numéro de poste) redevient vacant;
- nomination d'un-e employé-e à un poste suite à un programme spécial de formation, programme pour lequel un appel de candidatures, sous forme d'affichage, incluait aussi les employés-es non-intéressés-es à la formation, à la condition que cette nomination ait lieu dans les deux (2) ans suivant la fin dudit programme;
- mutation par consentement mutuel d'un-e employé-e à un autre poste de même niveau de classification ou de niveau inférieur, à l'intérieur d'une même division;
- nomination d'un-e employé-e à un poste inclus, dans tout autre cas non-énuméré, lorsqu'il y a entente préalable entre le Syndicat et l'employeur, pour ne pas afficher.

Posting period

Posting period will be at least ten (10) working days.

Posting areas

Positions in the Scientific and Professional, Administration and Foreign Service and Technical categories will be posted in all NFB offices across Canada.

Positions in Administrative Support and Operational categories will be posted in the region where the vacant position is located.

Regions are defined as follows: Atlantic, Québec, National Capital, Ontario, Prairies, British Columbia.

Durée de l'affichage

La période minimale d'affichage est de dix (10) jours ouvrables.

Zones d'affichage

Les postes appartenant aux catégories scientifique et professionnelle, administrative et du service extérieur et technique sont affichés à travers le Canada.

Les postes appartenant aux catégories exploitation et soutien administratif sont affichés dans la région où est situé le poste vacant.

Les régions se définissent comme suit: Atlantique, Québec, Capitales nationale, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique.

However, in the interest of mobility, employees wishin to apply for a position postø8 on a regional basis may, at any time, so advise the Personnel Branch in writing. When such vacancies occur the employees concerned will be considered providing they meet the basic requirements of the position.

Reimbursement of Staffing and Relocation Expenses

Expenses Incurred by an employee involved in a staffing process, as well as expenses for relocating an employee appointed to another region, will be reimbursed in accordance with the NFB regulations, except when the employee is transferred at his,her own request.

Information to the SGCT

The Employer will inform Le Syndicat on every occasion where-he intends not to post a position on account of one of the exceptions contained in the posting policy.

Toutefois, afin de permettre une certaine mobilité aux employés-es intéressés-es à un posts pour lequel l'affichage est régional, ces employés-es peuvent signifier à la Division du personnel en tout temps, par écrit, leur intérêt à occuper un poste dans une autre région. Lorsqu'un tel poste devient vacant, ces employés-es, à condition de satisfaire aux conditions de candidature, seront considérés-es.

Remboursement des frais encourus dans le cadre du processus de dotation et lors du déménagement d'un-e employé-e

Les frais encourus par un-e employé-e dans le cadre de sa participation à un processus de sélection, ainsi que les frais de déménagement d'un-e employé-e qui obtient un poste dans une autre région, sont remboursés conformément aux règlements afférents à l'Office, sauf lorsqu'il s'agit d'une mutation latérale effectuée à la demande de l'employé-e.

Information au SGCT

L'employeur informera le Syndicat chaque fois qu'il aura l'intention de ne pas afficher un poste en raison d'une des exceptions prévues à la politique d'affichage.